

But du jeu

L'équipe aura 20 min pour parcourir les différents événements et tenter de sauver le Gazouilleur.

Pour chaque événement, l'équipe sélectionne le choix qui semble approprié afin de couvrir les différentes facettes du ChangeManagement3.0 tel que décrit par Appelo.

Briefing

Avant de démarrer, bien préciser aux joueurs de ne pas toucher au matériel.

Script :

Aujourd'hui, nous allons remonter le temps jusqu'à Paris en 1903, à l'époque où 'Le Gazouilleur' était une entreprise pionnière dans la transmission de télégraphes courts. Si vous n'avez jamais entendu parler du Gazouilleur, c'est normal : l'entreprise a périclité après avoir été rachetée par Léon Musc.

Vous pouvez adapter ou allonger ce contexte à volonté.

Pour cela, vous devrez vous appuyer sur les principes du Change Management 3.0 de Jurgen Appelo, en utilisant quatre outils : PDCA, ADKAR, courbe de l'adoption et les 4i+1.

PDCA :

- Plan : Planifiez vos actions et stratégies.
- Do : Mettez en œuvre les actions planifiées.
- Check : Vérifiez et évaluez les résultats de vos actions.
- Act : Décidez de continuer, ajuster ou arrêter les actions en fonction des résultats.

ADKAR :

- Awareness : Conscience du besoin de changement.
- Desire : Désir de participer et de soutenir le changement.
- Knowledge : Connaissance de comment changer et à quoi ressemble le changement.
- Ability : Capacité à implémenter le changement au quotidien.
- Reinforcement : Renforcement pour maintenir le changement en place.

La courbe de l'adoption :

- Innovators : Les premiers à soutenir une nouvelle idée.
- Early Adopters : Les premiers adoptants après les innovateurs.

- Early Majority : La majorité précoce.
- Late Majority : La majorité tardive.
- Laggards : Les retardataires.

L'astuce est d'atteindre ces différents types de personnes dans le réseau avec différentes approches et différents messages.

Les 4 I + 1 :

- Information : Utiliser des diffuseurs d'information pour rendre les gens conscients des conséquences de leur comportement actuel.
- Identité : Faire appel à une plus grande identité, telle que la culture d'entreprise, pour que les gens ressentent le besoin de travailler ensemble.
- Incitatifs : Donner de petites récompenses pour bon comportement, sous forme de compliments ou de gages d'appréciation.
- Infrastructure : Les outils et l'infrastructure que vous mettez en place autour des gens influencent et guident leurs comportements.
- Institutions : Introduire des communautés de pratique et autres institutions informelles qui peuvent fixer des normes de bonne conduite.

Les explications sur les outils sont volontairement très sommaires. On souhaite que les participants les aient en tête, il ne s'agit pas de faire un cours.

Vous avez 20 minutes pour accomplir votre mission. Au bout de 20 minutes, la machine à voyager dans le temps se désactivera et vous ramènera dans le présent.

Devant vous, vous trouverez un tableau de bord avec des cases à cocher. Ces cases représentent les principes décrits par Appelo. La mission sera considérée comme accomplie uniquement si toutes les cases sont cochées.

Sous le tableau de bord, vous pouvez visualiser les séquences temporelles dans l'ordre que vous souhaitez. L'ordre n'a aucune incidence sur la partie. Pour chaque séquence, vous devez guider un personnage à faire un choix. Lorsque vous vous êtes mis d'accord sur le choix, vous pouvez retourner la petite carte correspondante qui indique l'effet de ce choix et les cases à cocher sur le tableau de bord.

Prenez un instant pour répondre aux éventuelles questions. Si vous n'avez pas les réponses, vous êtes libres de vous approprier les règles.

Souvenez-vous, votre objectif est de cocher toutes les cases du tableau de bord avant que le temps ne s'écoule. Travaillez ensemble, prenez des décisions éclairées et sauvez le Gazouilleur de la faillite.

Vous pouvez mettre un timer de 20 min.

Fin de partie

Lorsque le temps est écoulé, ou que l'équipe a terminé, révélez la face cachée du plateau. L'équipe peut lire et comprendre les différents outils plus en détails.

Débriefing

Au cours de la partie, restez attentif à ce que les joueurs vont dire. Dans les phrases à relever, nous avons notamment :

- « Chouette, celle-ci rapporte plein de points, c'était une super décision »
- « Saperlipopette, nous avons déjà coché ces cases »

N'hésitez pas à noter ce type de phrases. Cela sera intéressant à ressortir en cours de débrief.

Démarrer le débrief en faisant le tour en demandant quels sont les éléments qui manquent.

Très souvent, on constate que l'équipe est plus concentrée sur LA meilleure décision à prendre dans l'absolu, plutôt que sur la meilleure décision au regard de ce qu'ils ont déjà coché (cf. les fameuses phrases à noter).

Pour les inviter à réfléchir à cela, vous pouvez demander :

- Comment ont-ils pris leur décision ?
Les joueurs sont souvent tentés de parler du mode de prise de décision. Cela peut être intéressant à creuser.
- Quels éléments étaient pris en compte pour faire leurs décisions ? (en fonction de quoi ?)
- Si les joueurs répondent que c'était le choix qui paraissait le meilleur, demander leur « Meilleur pour obtenir quel résultat ? » / « Aviez-vous une intention particulière en faisant un choix ? »

Vous pouvez également interroger sur les choix limités :

- Qu'avez-vous pensé des choix à votre disposition ? Est-ce que vous aurez fait d'autres choix dans une même situation ?
Les choix limités sont frustrants, ils ne conviennent pas toujours à la situation. Faire le parallèle avec la vie d'une entreprise. Il est parfois mieux d'enclencher une action quand on en a la possibilité pour initier une amélioration que d'attendre indéfiniment la situation parfaite ou la réponse parfaite.

Les principaux éléments à retenir du jeu est qu'un accompagnement au changement doit couvrir l'ensemble des dimensions vues dans le jeu afin d'avoir plus de chance de réussir. En tant qu'agiliste, nous avons tendance à nous concentrer sur les équipes ou la culture, il faut également penser à la structure, la hiérarchie, la planification de ce changement, etc.

FAQ

Q: Que faire si les joueurs ne comprennent pas un choix ?

R: Il n'est pas nécessaire de connaître tous les termes "techniques" pour jouer. A vous de voir si vous préférez expliquer (vous pouvez vous référer au glossaire) ou non. Encouragez-les à discuter ensemble et à analyser les conséquences potentielles de chaque choix. La grosse valeur du jeu est autour des discussions autour de la table.

Q: Que faire si les joueurs ne parviennent pas à se mettre d'accord ?

R: Laissez l'équipe s'organiser comme elle l'entend. De votre côté, vous pouvez insister sur le temps restant afin de les presser à prendre une décision. En phase de débrief, vous pourrez revenir sur ce qu'il s'est passé, la gestion de la pression et la gestion du mode de prise de décision.

Q: Et si le temps imparti de 20 minutes n'est pas suffisant pour terminer le jeu ?

R: Le temps est un élément clé du jeu pour inciter à prendre des décisions. Cependant, vous pouvez décider d'ajouter quelques minutes supplémentaires si cela est nécessaire pour que les joueurs puissent terminer et bénéficier de l'expérience complète. Il faut simplement que ce temps ajouté ne nuise pas à l'étape de débrief qui suit.

Q: J'aime bien le jeu, mais je préfère le modifier. Est-ce possible ?

R: Le jeu est sous licence CC BY-NC. Vous êtes libre de remixer, adapter et construire sur votre travail tant que l'usage reste non commercial et que vous créditez l'auteur pour la création originale.

Sources

How to change the World, de Jurgen Appelo.

Change Management Game, de Jurgen Appelo.