

Communic'Action



Notes pour l'animateur

Cet ice breaker a été conçu pour permettre de prendre conscience de l'impact du non-verbal dans une communication.

C'est un jeu de rôle avec 1 rôle « Manager » et 6 rôles « Emotions » (de A à G)

Durée moyenne : 20 minutes

Conditions : 100% à distance

Matériel : il y a dans le jeu un support pour l'animateur et une fiche par rôle

Etapas du jeu :

1- Présentez le jeu : objectif et l'intitulé des rôles

2- Distribuez un rôle à chaque participant de manière aléatoire (à envoyer par mail ou mettre à disposition dans un outil collaboratif, répertoire partagé, etc..)

2- Lisez le « brief » du jeu qui se trouve dans la diapositive ci-après

3- Le participant avec le rôle « manager » prend la parole et les autres interviennent au fur et à mesure en fonction de leurs instructions

4- Au bout de 15 minutes, si le « manager » n'a pas fini son annonce, arrêtez le jeu et passez au debrief : « Qui jouait quel rôle? Qu'est ce cela évoque pour vous? »

Brief

Voici le brief du jeu à lire aux participants :

« Vous êtes tous membre d'une même équipe et votre manager vous a invité à une réunion Teams, sans visio, pour vous partager la nouvelle organisation qui se dessine dans votre entité.

Chacun réagira différemment à cette annonce.

Saurez-vous reconnaître les émotions de chacun au bout du fil?

Restez bien dans votre rôle et soyez à l'écoute ! »

Manager

Vous êtes le manager de l'équipe et vous allez annoncer la nouvelle organisation de votre entité.

Vous êtes fier, confiant, serein face à cette annonce et parlerez doucement avec des temps de pauses à chaque ponctuation.

Un texte vous est proposé pour vous guider. Si certaines notions ne vous sont pas familières, n'hésitez pas à improviser !

« Bonjour à tous, merci de vous être tous connectés à cette réunion. Comme vous le savez, notre entité se réorganise. Cela fait plusieurs mois que nous travaillons pour préparer au mieux cette bascule.

Je vais vous présenter tout cela en détail, n'hésitez pas à m'arrêter si vous avez des questions.

C'est bon pour vous?

Ce qui est prévu c'est de reconstruire l'ensemble des équipes pour nous aligner sur le modèle Spotify et avoir des « features teams ».

L'idée est de pouvoir avoir une stratégie claire du parcours de nos clients et d'apporter de la valeur à nos utilisateurs à travers les produits que l'on propose.

Très concrètement, nous allons avoir des équipes de 8 personnes en moyenne. Chacune d'elle aura un Product Owner et un Scrum master dédié.

Nous allons synchroniser les équipes pour qu'elles aient les mêmes dates et rythme de sprints.

Ca va sur ce point là?

(faites parler les personnes qui ne se sont pas encore exprimées)

Pour les outils, tous les backlogs seront dans JIRA et la documentation devra être centralisée dans un répertoire partagé commun.

OK pour vous?

Les open spaces seront reconfigurés pour pouvoir réunir les membres d'une même équipe dans un même espace avec chacune son management visuel.

Avez-vous des questions?



A – Joie

L'annonce de votre manager vous réjouit, vous êtes joyeux(se) et souriant(e).

Cependant, vous êtes une personne plutôt discrète et resterez **silencieux(se)** et n'allez parler que si l'on demande votre avis.

Exemple d'intervention :

« Hum hum, oui, ah ok, c'est noté, intéressant.... »



B - Peur

L'annonce de votre manager crée en vous de l'inquiétude. Vous êtes crispé(e).

Lors de la réunion, vous allez **poser beaucoup de questions** et interrompre régulièrement votre interlocuteur pour en savoir plus et cela dès ses premières phrases.

Exemple d'intervention :

J'espère que l'on aura plus de budget cette fois?

Et on fait quoi des projets en cours?

On doit annuler nos vacances? Parce qu'on avait déjà tout planifié.

Vous avez validé ça avec les syndicats?

Des formations sont prévues pour les product owners et scrum master parce que bon c'est pas si simple...



C- Surprise

L'annonce de votre manager vous surprend et éveille votre curiosité et vous essayez de vous projeter dans cette nouvelle organisation.

Lors de la réunion, vous serez **bavard(e)** et allez poser de nombreuses questions pas toujours en lien avec le sujet mais « c'est juste pour savoir ! »

Exemple d'intervention :

Qui a été convié pour préparer ça, juste pour savoir?

Spotify c'est le truc de musique c'est ça?

Pourquoi pas le modèle de deezer?

Ca marche vraiment ce modèle? Combien de DSI ont adopté cette organisation?

Pourquoi 8 personnes?

Jira est mieux que TFS?



D - Colère

L'annonce de votre manager vous met dans une colère noire. C'est le changement de trop.

Lors de la réunion, vous serez **silencieux(se)**, mâchoire crispée, tapant du pied. Vous allez prendre beaucoup de notes pour avoir des preuves et préparer un mail où vous allez dire ce que vous pensez de tout ça. Vous n'allez prendre la parole que si on vous demande votre avis.

Exemple d'intervention :

« Hum hum, oui, ah ok, c'est noté, intéressant.... »



E - Dégoût

L'annonce de votre manager vous écœure et vous rejetez totalement cette décision.

Lors de la réunion, vous prendrez la parole pour partager votre point de vue et votre amertume quand on demandera votre avis.

Exemple d'intervention :

« Franchement je ne sais pas pourquoi on fait tout ça ! », « ça marchait bien avant ! », « ouais bof, je ne suis pas convaincu »...



F - Tristesse

L'annonce de votre manager vous rend triste. Vous êtes nostalgique de votre ancienne organisation.

Lors de la réunion, vous prendrez la parole pour partager votre point de vue quand on demandera votre avis.

Exemple d'intervention :

« C'est dommage », « ah ok.. » , « bon d'accord... », « ça marchait bien avant »....