

CHERCHONS ENSEMBLE

Cherchons ensemble permet à un groupe de réfléchir d'une manière à la fois ouverte et structurée sur un sujet complexe. À travers un ensemble de procédures, les idées essentielles sont mises en évidence, tout en permettant à chacun d'exprimer ses propres idées et de les confronter aux idées des autres.



HARCÈLEMENT

Fichue corvée...

C'est jeudi dernier que le patron m'a demandé, un peu gêné, de participer à cet atelier. Moi qui pense déjà que toutes ces formations ne sont qu'une vaste escroquerie organisée, où l'on paye à prix d'or de pseudo-spécialistes à vendre du vent, me voilà obligé de passer une journée entière à parler de quoi – Seigneur! – de harcèlement sexuel dans l'entreprise. Une journée de perdue, alors que le contrat avec la Zing-

Zong-Fu Corp. entre dans sa phase finale ! J'étais, il est vrai, pour une fois à cours d'imagination pour trouver une excuse valable et échapper à cette corvée. On ne peut pas indéfiniment enterrer une grand-mère tous les quinze jours.

En arrivant dans la salle, en retard bien entendu (on a sa fierté), je remarque que tous les cadres disponibles sont là. Personne n'a osé y couper, il n'y a pas que moi à me méfier du patron. Et qui va animer cette foutue journée, une égérie féministe, je parie ? Non, tiens, il y a deux formateurs, un homme et une femme qui ont l'air à peu près normaux. Pierre et Marianne, c'est écrit sur leur badge.

Et ça y est, j'en étais sûr ! Ils commencent par un Icebreaker. Je déteste les Icebreakers, ces espèces d'activités qu'adorent les Américains et qui sont supposées « briser la glace » au début d'un atelier ou d'une formation. Comment appellent-ils celui-là ? « Cherchons ensemble » ? Connais pas. Je me demande quelle pitrerie ils vont encore nous proposer, et pour chercher quoi, bon Dieu, pour chercher quoi ? !...



On commence

À peine assis avec un premier gobelet de café à la main, Marianne se présente et confirme le thème de la journée, c'est bien « le harcèlement sexuel dans l'entreprise », c'est parfaitement clair, pas moyen d'y couper. Puis voilà Pierre qui me donne 4 cartes blanches, comme à chaque autre participant. Marianne demande alors à chacun d'écrire sur chaque carte une opinion commune ou assez répandue sur le harcèlement sexuel en entreprise, en précisant qu'il s'agit d'écrire des opinions générales, et non nos propres opinions ou jugements sur le sujet. Elle projette un transparent avec quelques exemples :

- les femmes prennent trop au sérieux cette affaire de harcèlement sexuel ;
- le harcèlement sexuel est la pire sorte de discrimination ;
- les gens ne connaissent pas vraiment la législation sur le harcèlement sexuel.

On écrit les cartes

Bon, puisqu'il n'y a manifestement rien d'autre à faire, allons-y. Sur la première carte, j'écris : Je n'ai jamais harcelé sexuellement qui que ce soit. Pourquoi ne me laisse-t-on pas faire mon travail tranquillement ? Et toc ! Après quelques instants de réflexion, j'écris sur la deuxième carte : Je trouve le débat sur le harcèlement sexuel extrêmement ennuyeux. Re-toc ! Ah, c'est vrai, les cartes ne doivent pas refléter que mes propres idées. Continuons : Le harcèlement sexuel est un ensemble de règles créées par des militantes féministes. Je me demande d'ailleurs ce qu'en pense cette Marianne. Elle est assez mignonne, en fait, je l'inviterais bien à dîner un de ces

soirs. Elle me rappelle..., qui donc déjà, oui, Sonia, que j'avais connue lors d'un cocktail l'année dernière. Jolie fille, d'ailleurs, je l'avais gentiment draguée entre deux verres de whisky. Mais je m'égare, finissons-en. Qu'est-ce qu'une femme peut bien penser sur le sujet ? Sois honnête, mon vieux. J'écris : Les hommes réduisent souvent les femmes à la somme de leurs attributs physiques. Et voilà le travail, vite fait bien fait. Et je termine en tête, comme d'habitude. Toujours le premier, c'est ma devise ! Un autre café s'impose, pour fêter ça, en attendant que les autres terminent.

On arrange les cartes

Au bout d'un moment, Pierre ramasse les cartes de ceux qui ont fini puis celles de tous les autres. Il en fait un gros paquet et les mélange. Il ne joue pas souvent au poker, ça se voit, il manque d'habitude à battre les cartes. Bon, et maintenant, qu'est-ce que l'on fait ? Ah, il nous redistribue 3 cartes à chacun, nous demande d'étudier les trois opinions qui sont sur ces cartes, puis de les mettre par ordre de préférence, la plus acceptable au-dessus et la moins acceptable en dessous. Très bien. Et si l'on considère les trois opinions comme inacceptables, ajoute-t-il, il suffit de mettre les trois cartes en dessous... Comme un idiot, je me surprends à rire de sa plaisanterie. Mais, bon, j'aime assez les personnes qui ne se prennent pas trop au sérieux. Et puis, rire de temps en temps est bon pour la santé, tout le monde le sait.

Alors, que me disent ces trois nouvelles cartes ? Et mettons-les dans l'ordre :

- 1. Le harcèlement sexuel est un abus de pouvoir.*
- 2. La politique pour soi-disant lutter contre le harcèlement sexuel fait*

perdre toute spontanéité et tout intérêt aux relations entre hommes et femmes.

3. Faire mal aux femmes est lié au plaisir sexuel des hommes.

Beuh, celle-là est vraiment ignoble.

On échange

Ah, Marianne prend le relais. Elle est vraiment charmante, cette petite. Elle nous indique que les cartes en trop ont été placées sur la grande table qui est dans un coin de la pièce. On peut maintenant rejeter les cartes qu'on ne souhaite pas garder, et les échanger contre d'autres, mais seul et en silence. On peut aussi échanger autant de cartes qu'on le souhaite. Et à la fin, nous devons chacun avoir toujours 3 cartes, quelles qu'elles soient. Bon, allons-y, ça va faire du bien de bouger un peu.

Je tourne autour de la table avec les autres, en lisant quelques cartes. L'une me plaît bien : Les juges et les tribunaux ne feront jamais autant qu'une femme peut faire par elle-même, mais au moment de la prendre, quelqu'un d'autre s'en saisit. Zut, les meilleures cartes partent vite. Et il faut absolument que je me débarrasse de ma troisième carte, pas question de la garder. Je la pose sur la table et prends en échange : Avec les nouvelles lois, même les plaisanteries les plus innocentes peuvent être considérées comme du harcèlement sexuel.

Je tourne encore un instant, à la recherche de meilleures cartes, mais Marianne, avec un sifflet au son de vieille locomotive à vapeur, nous annonce la fin du temps imparti. Je ne comprends pas très bien à quoi riment toutes ces manipulations de cartes, mais ce n'est pas ennuyeux, c'est déjà cela.

On troque

C'est Pierre qui continue. Il nous demande maintenant d'échanger des cartes les uns avec les autres, de manière à avoir une « main » qui reflète au mieux notre opinion personnelle. Il met à ce troc quelques contraintes, qu'il projette sur un écran :

- on doit toujours avoir 3 cartes ;
- on peut échanger autant de cartes que l'on veut, mais au moins une ;
- on échange une carte par une carte ;
- on ne peut plus échanger de cartes avec celles qui sont sur la table ;
- on peut lire les cartes d'une autre personne avant d'échanger, ou utiliser le hasard : « Je tire une de tes cartes, tu tires l'une des miennes.



Dans le brouhaha qui suit, je me déplace dans la salle à la recherche de têtes connues pour faire ce troc. Tiens, là-bas, il y a Alain Gérard, qui travaille avec moi. On va se faire un petit troc pépère, sans nous casser la tête, tous les deux. Mais voilà qu'une jeune femme (sur son badge : Dounia) m'intercepte et insiste pour échanger une carte avec moi. Bon sang, les femmes, ce que ça peut être crampon, parfois. Mais je ne peux décemment pas y couper.

Lisons ses cartes :

1. La plupart des femmes ne font rien contre le harcèlement sexuel de leur patron parce qu'elles craignent pour leur emploi.
2. La vie de la plupart des femmes n'est qu'un harcèlement sexuel permanent.
3. Le sujet du harcèlement sexuel a remplacé le sujet à la mode du politiquement correct.

Eh, intéressantes ces cartes. J'échange ma perte de spontanéité contre ton politiquement correct, d'accord ? Ça marche, mes trois cartes me vont. Il ne s'agit pas maintenant que quelqu'un m'en prenne. Heureusement, juste au moment où Barbara (une collègue) fait route vers moi, Pierre siffle et annonce la fin du temps imparti.

On forme des équipes

Maintenant, Marianne nous demande de former des groupes, de n'importe quelle taille. Condition : que les membres de chaque groupe soient tous à peu près d'accord sur leurs cartes, et décident des 3 cartes qu'ils veulent garder.

Je me dis au fond de moi, en ricanant : et si je formais un groupe à moi tout seul ? Cela me simplifierait les choses. Mais voilà la crampon de tout à l'heure, Dounia, qui rapplique et me demande gentiment de m'inclure au petit groupe qu'elle s'est mis en tête de former avec Alain et Lise. En fait, je suis plutôt soulagé, je ne me voyais pas rester en plan tout seul, ni me charger d'organiser un groupe. Et Dounia a déjà pris les affaires en main. Nous comparons nos cartes et, après quelques minutes de négociation serrée mais intéressante, nous nous mettons d'accord sur les 3 cartes suivantes :

1. Je n'ai jamais harcelé sexuellement qui que ce soit. Pourquoi ne me laisse-t-on pas faire mon travail tranquillement ?
2. Derrière le problème du harcèlement sexuel, il y a la lutte des femmes pour une reconnaissance de leur égalité avec les hommes dans le travail.
3. Le harcèlement sexuel, c'est un abus de pouvoir.

N'empêche, une de mes idées du début a été retenue. Pas si mal, hein, finalement.

Préparation du poster

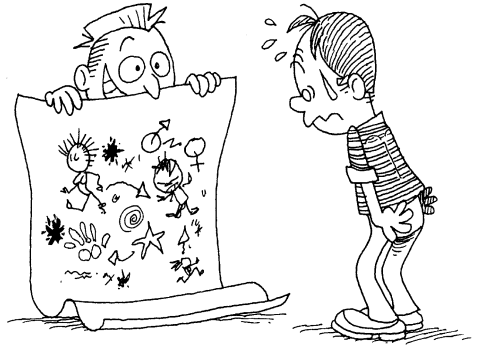
Puis Pierre nous explique le dernier acte. Chaque groupe reçoit une grande feuille de papier et des feutres de couleur : « À vous de préparer un poster, nous dit-il, pour représenter les trois idées de vos cartes. » Et, ajoute-t-il avec l'air sadique d'un examinateur qui cherche à vous saquer : « Ce poster ne doit comprendre ni texte ni nombre, et vous avez 3 minutes pour le faire. »

C'est la panique, bien entendu. D'avant ma naissance, je suis nul en dessin, et cela ne va pas changer aujourd'hui. Je passe avec soulagement les feutres à Lise, qui se vante de savoir dessiner des bonhommes parce que sa fille est au jardin d'enfants. Chacun lui propose des idées, que nous discutons sans traîner, puis qu'elle illustre sans complexe. Nous laissons de côté une idée d'Alain, politiquement incorrecte et qui aurait pu nous amener des ennuis (une courbe montrant que plus on est chef, plus on a tendance à en profiter sur le plan sexuel).

Présentation du poster

Les trois minutes sont vite passées, même si Pierre nous accorde une petite rallonge d'une minute. Lorsque Pierre et Marianne annoncent la présentation des posters, Lise se débat encore avec son œuvre d'art. Pour être honnête, c'est vrai que le temps passe vite lorsque l'on se prend au jeu.

Ensuite, chaque groupe présente son poster aux autres. Certains proposent de deviner les idées représentées sur leur poster avant de les dire explicitement, et certaines interprétations mettent la salle en joie (moi y compris, je l'avoue). D'autres groupes, comme le nôtre, préfèrent rester dans le classique en présentant les idées et le poster à la fois. Eh, notre poster n'est pas si mal finalement, comparé aux autres, il est même plutôt très bien, je trouve. Pierre les ramasse pour les mettre au mur.



Temps pour une pause

Et c'est la jolie Marianne qui conclut, expliquant que l'atelier, pendant le reste de la journée, comprendra plusieurs activités et discussions qui utiliseront les idées exprimées sur les cartes. Pas si mal, tout ça, finalement, et je suis curieux de savoir ce qui va sortir de cet après-midi. Mais je n'aurais vraiment pas dû boire tant de café.

Coup d'œil en coulisse

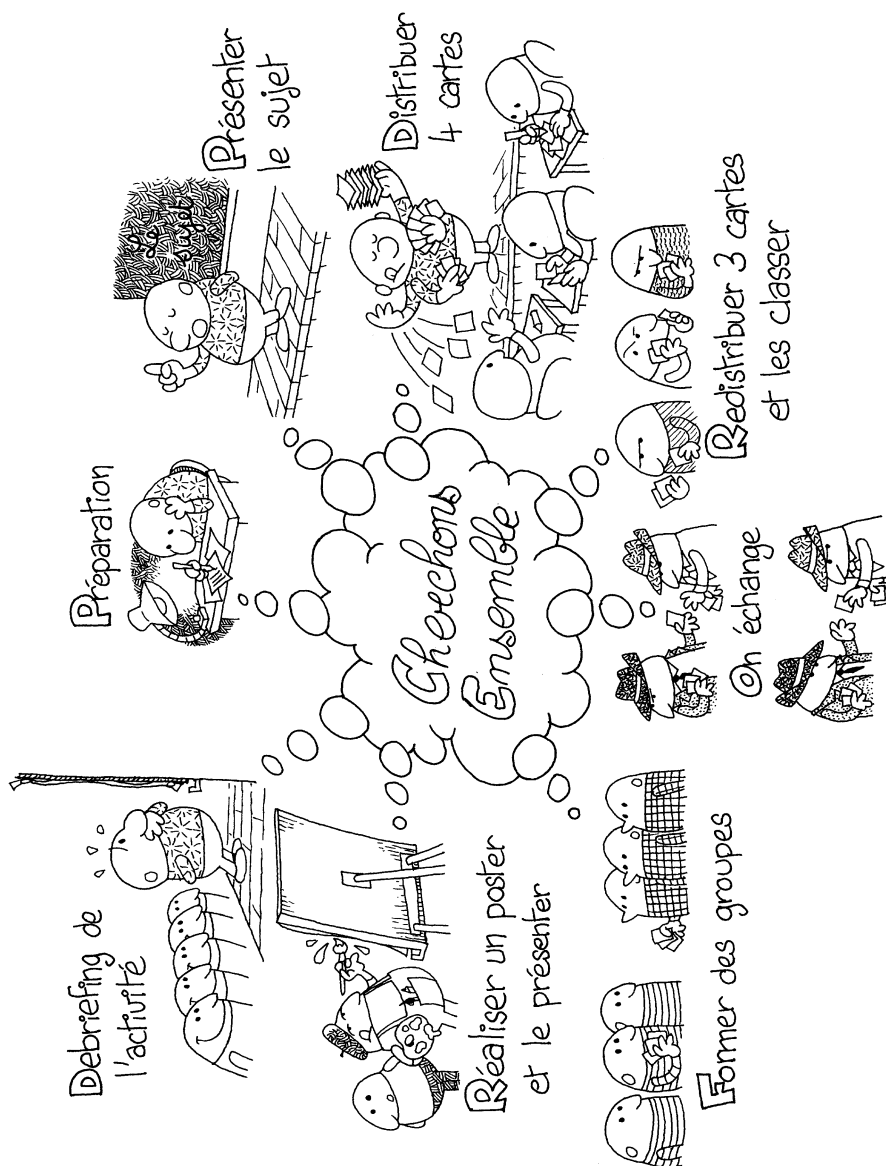
Avant de commencer à concevoir votre version personnelle de Cherchons ensemble, faisons un tour en coulisse, pour voir le point de vue des animateurs.

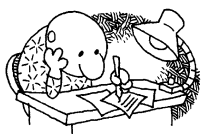
Dans la première partie, lorsque Pierre a ramassé l'ensemble des cartes remplies par les participants, il les a subrepticement mélangées avec des cartes qu'il avait préparées à l'avance. Ces cartes comportaient évidemment quelques idées assez provocantes. Cela permet de fournir un choix plus large d'opinions pour les étapes suivantes, et ainsi d'augmenter l'intérêt du jeu.

En commençant leur journée de formation avec Cherchons ensemble, Pierre et Marianne donnent un ton particulier à leur atelier. Dans sa forme (parmi bien d'autres) d'Icebreaker, cette activité donne aux participants l'occasion de se connaître dès le début : les différentes étapes d'échanges de cartes, de formation d'équipes, de discussion, de réalisation et de présentation de posters permettent de construire un esprit de groupe favorable au bon déroulement de la journée.

De plus, Cherchons ensemble permet aux participants d'analyser, d'échanger, d'examiner et d'évaluer un ensemble d'opinions et d'idées sur un thème précis (ici le harcèlement sexuel) d'une manière active, en y impliquant chacun en douceur.

L'utilisation de Cherchons ensemble permet enfin à Pierre et à Marianne, à travers les opinions exprimées sur les cartes et le comportement des personnes, de se faire dès le début une bonne idée du groupe auquel ils ont affaire. Cela leur permet aussi d'identifier les fortes personnalités. Ils pourront ainsi en tenir compte lors de la mise en place des activités suivantes qu'ils ont prévues pour l'après-midi.





QUAND UTILISER « CHERCHONS ENSEMBLE » ?

Cherchons ensemble peut être utilisé dans de très nombreuses circonstances en entreprise, en milieu scolaire et ailleurs.

Voici quelques exemples d'emploi :

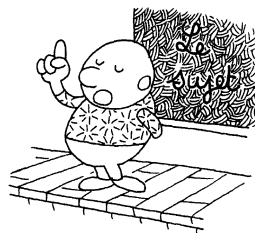
- Pour analyser un problème auquel doivent faire face les participants :
 - quels facteurs contribuent à l'efficacité d'un travail en groupe ;
 - comment améliorer la qualité des réunions ;
 - crise financière dans un parti politique ;
 - excès de travail scolaire à la maison.
- Pour prévoir l'évaluation d'une situation :
 - suppression de poste/de classe annoncée ;
 - influence de la nouvelle politique d'entreprise sur les prochains mois ;
 - augmentation des infractions à une législation.
- Pour imaginer des solutions nouvelles à des problèmes :
 - comment réduire l'usage de drogues chez les jeunes du quartier ;
 - comment améliorer le service clientèle de la société où je travaille ;
 - comment améliorer l'ambiance du service/de l'entreprise/du lycée ;
 - comment réduire la violence à l'école/dans le quartier/dans la société.
- Pour explorer les réactions de personnes face à un changement :
 - installation d'un nouveau système informatique ;
 - déménagement de l'entreprise.

- Pour exprimer des sentiments et des impressions :
 - quelles impressions importantes avez-vous tirées de telle activité ;
 - quelles leçons utiles avez-vous tirées de telle activité.
- Pour prendre des décisions, ou pour définir une politique :
 - révision de la politique d'incitation auprès des revendeurs ;
 - nécessité du déménagement de l'entreprise ;
 - l'emploi d'Internet dans l'entreprise, se mettre en réseau ;
 - la part à donner aux voyages scolaires dans un lycée.
- Pour réfléchir à un problème dans le travail quotidien :
 - le rôle de chacun au sein d'une équipe ;
 - le rôle d'une aide soignante (dans un hôpital) ;
 - comment écouter un élève/un parent d'élève.
- Pour réfléchir à de grands débats de société :
 - l'avortement, la peine de mort, la légalisation du cannabis ;
 - la remise de la dette à certains pays ;
 - les organismes génétiquement modifiés (OGM).
- Pour creuser un débat, une controverse :
 - l'utilité des jeux dans un apprentissage ;
 - les critiques majeures à l'encontre du système éducatif ;
 - le harcèlement sexuel au travail.
- Pour évaluer différents paramètres lors d'un apprentissage ou d'une formation :
 - les souhaits des participants à un atelier, ou des élèves dans une classe ;
 - définition d'un contenu d'instruction ;
 - le niveau de connaissances des participants avant d'étudier un sujet ;
 - révision de ce qui a été appris dans une session antérieure ;
 - évaluation à la fin d'une formation ou d'un apprentissage.
- Pour analyser un concept, pour creuser une question d'ordre philosophique ou métaphysique :
 - le concept de liberté ;
 - pourquoi se lève-t-on tous les matins.

Avec ce jeu, on peut aussi explorer :

- des alternatives, des raisons pour lesquelles...,
- des caractéristiques, des réclamations,
- des critères, des décisions, des faits,
- des besoins, des opinions,
- des politiques d'action, des options possibles,
- des spécifications, des suggestions,
- des idées brillantes, des slogans, etc.

DESCRIPTION DÉTAILLÉE



Ce jeu-cadre comporte trois phases :

- *Recherche personnelle* : réflexion personnelle sur le sujet, puis comparaison de ses opinions avec celles des autres, possibilité d'agrandir son champ d'opinions personnelles.
- *Recherche en petit groupe* : recherche de personnes ayant un champ d'opinions équivalent, recherche des idées les plus intéressantes, mise en images des résultats.
- *Travail en groupe complet* : présentation du travail de chaque groupe, ouverture éventuelle sur une discussion plus approfondie.

• **Matériel et temps**

MATÉRIEL : petites cartes cartonnées ; de quoi écrire.

TEMPS : 20 à 40 mn, adaptable.

• Préparation

- Définir clairement le sujet. Utiliser les exemples donnés ci-dessus pour vérifier si *Cherchons ensemble* est bien adapté à ce sujet.
- Concevoir la question qui servira de point de départ au jeu. La question doit être :

- *courte et claire* (mais pas trop courte au point d'être incompréhensible);
- *ouverte* (plutôt que : « Comment a fait la première personne qui a vaincu l'Everest ? », utiliser une phrase plus ouverte telle que : « Si vous deviez faire l'ascension de l'Everest, quels matériels prévoiriez-vous ? »);
- *impersonnelle* (plutôt que : « Pourquoi pensez-vous que l'immigration va diminuer votre qualité de vie ? », préférer : « Pourquoi certaines personnes pensent que l'immigration va diminuer leur qualité de vie ? »);
- *telle qu'elle encourage à envisager différents points de vue* (par exemple : « Pourquoi certaines personnes pensent que l'immigration va nuire à leur qualité de vie, alors que d'autres pensent qu'il va l'améliorer ? »);
- *d'une structure grammaticale adaptée au sujet*. Cette phrase peut aussi être une phrase incomplète (« Une amélioration effective du service nécessite »), une instruction (« Faire la liste des mesures de sécurité à suivre dans le laboratoire »), etc.

- Préparation de cartes : écrire, sur des petites cartes, différentes opinions (ou suggestions, ou raisons qui contribuent à..., etc.) sur le sujet choisi. Le moment venu, ces cartes seront discrètement mêlées aux cartes générées par les participants.

Écrire une opinion (ou suggestion, etc.) par carte. Ne pas hésiter à mélanger opinions positives et négatives, suggestions raisonnables et déraisonnables, etc.

Préparer en moyenne 2 cartes par participant (par exemple,

environ 40 cartes pour un groupe de 20 personnes). Des cartes peuvent être identiques.

Cela vous permet :

- de vérifier la validité de la question de départ ;
- de pouvoir facilement donner aux participants quelques exemples au début du jeu ;
- d'inclure ensuite discrètement ces cartes dans le jeu pour enrichir le débat ou la recherche.

Cette phase de préparation peut être supprimée, en cas de manque de temps.

- Trouver un nom original pour votre jeu.
- Au cours du jeu, modifier si nécessaire son déroulement pour qu'il s'adapte au mieux à vos besoins et à ceux des participants.

• **Déroulement du jeu**

- Le sujet est clairement présenté et énoncé.
- Donner à chaque participant 4 cartes vierges. Demander d'écrire sur chaque carte une opinion (ou suggestion, etc.) sur le sujet. Après 5 mn, rassembler les cartes et les mélanger (discrètement) avec les cartes préparées à l'avance.
- Redistribuer au hasard 3 cartes à chaque participant. Demander à chacun d'étudier ses cartes et de les classer selon son ordre de préférence. Pendant ce temps, étaler les cartes restantes sur une grande table, côté écrit sur le dessus.

Ce classement des cartes peut être par ordre de préférence personnelle, ou bien par ordre d'importance, d'urgence, de crédibilité, de priorité, etc., selon le sujet.

- Demander à chacun de venir autour de la table et d'échanger la ou les cartes qui ne lui conviennent pas, en les remplaçant par d'autres qu'il prend sur la table. Donner 2 mn pour cela, seul et en silence.
- Pendant les 2 mn suivantes, chacun a la possibilité d'améliorer sa « main » en échangeant des cartes avec d'autres personnes, selon les règles suivantes :
 - on doit toujours avoir 3 cartes ;
 - on peut échanger autant de cartes que l'on veut, mais au moins une ;
 - on échange une carte par une carte ;
 - on ne peut plus échanger de cartes avec celles qui sont sur la table ;
 - on peut utiliser le hasard : « Je tire une de tes cartes, tu tires l'une des miennes. »
- Demander aux participants de former des équipes ayant une opinion similaire. Il n'y a pas de limitation à la taille des équipes formées (de 1 à...).

Dans certaines circonstances, on peut donner des consignes plus précises pour la formation des groupes. Par exemple, on peut demander une taille minimale, ou que les groupes incluent au moins un homme ou une femme, ou qu'aucun groupe n'ait plus de deux personnes venant du même service, etc.

- Chaque équipe, après une discussion de 4 à 5 mn, ne garde que 3 cartes sur lesquelles tous s'accordent. Les autres cartes sont mises de côté.
- Demander ensuite à chaque équipe de préparer en 5-6 mn un poster qui reflète les idées des 3 cartes, sans utiliser de texte ou de nombres.

Proposer de réaliser un poster est une activité très intéressante, nécessitant de la part des participants de traiter l'information d'une manière différente, non analytique.

Selon les circonstances, on peut proposer d'autres types de mise en forme, par exemple : une publicité, un article, un autocollant, une check-list, un collage, un éditorial, une fable, un logo, un questionnaire, une chanson, une histoire, une vidéo, une devise, etc.

- Demander à chaque équipe de lire les trois cartes qu'elle a retenues et de présenter son poster.

On peut choisir de faire deviner par le reste du groupe les trois idées exprimées sur le poster.

- On peut éventuellement faire des commentaires sur chaque présentation, désigner la meilleure équipe par un vote secret ou par un groupe de juges.

Il est de toute façon intéressant de proposer une brève discussion sur le déroulement du jeu, afin d'avoir un feed-back assez précis sur son déroulement.

À la fin du jeu, l'animateur peut demander aux participants de lui laisser toutes les cartes utilisées durant le jeu, lui permettant ainsi de se créer une large base de données sur le sujet.

ADAPTATIONS POSSIBLES



Selon la taille du groupe, le temps imparti, le but souhaité, on peut facilement modifier différents éléments du jeu.

- *Si l'on n'a pas assez de temps*, on peut par exemple donner directement les cartes préparées, ou bien supprimer la fabrication du poster, ou ne faire écrire que 2 cartes au lieu de 4, ou supprimer les phases d'interaction où l'on échange des cartes, etc.

– ***Si l'on a plus de temps***, on peut par exemple : allonger chaque étape ; faire écrire un article (ou une check-list, une chanson, un questionnaire, un slogan, une histoire, une publicité, etc.) en plus du poster ; donner le temps à chaque groupe, à la fin, pour développer son point de vue et justifier le choix de ses cartes.

On peut également faire un « effet zoom » : à partir d'une conclusion intéressante, refaire un nouveau jeu à partir de ce nouveau sujet.

– ***Si l'on organise ce jeu d'une manière impromptue***, on se passe de cartes préparées à l'avance. Il suffit d'avoir déterminé la question initiale pour lancer le jeu.

– ***S'il n'y a pas assez de participants***, diriger le jeu normalement, mais rassembler tous les participants en un seul groupe à la fin.

– ***S'il y a trop de participants***, diviser le groupe en sous-groupes d'environ 30 personnes chacun. Chaque sous-groupe joue indépendamment des autres, mais tous suivent les instructions de l'animateur au même moment (cela peut nécessiter un matériel de sonorisation).

On peut également créer deux cercles de participants, l'un à l'intérieur qui joue, l'autre à l'extérieur qui observe.

On peut aussi former des groupes de 4 à 5 personnes se comportant comme un seul individu (au début, le groupe remplit 4 cartes, etc.).

– ***Si l'on ne peut jouer que quelques minutes par semaine***, diviser le jeu pour l'adapter. La première semaine, demander aux participants d'écrire leurs cartes. Les mélanger avec vos cartes et redistribuer 3 cartes à chacun. La fois suivante, proposer l'échange de cartes avec celles sur la table, puis entre les participants, etc.

– ***Si les participants ont des niveaux de compétence différents sur le sujet***, demander à ce que les équipes formées comportent des personnes de niveaux différents.

– ***Si des participants arrivent en retard***, on peut les intégrer directement dans le jeu, après une brève explication. Par exemple, si un retardataire arrive au moment de l'échange de cartes, on lui donne 3 cartes prises sur la table et on le lance dans la mêlée.

On peut aussi demander aux retardataires d'observer le jeu un moment, puis on les intègre un peu plus tard.

On peut également leur demander de jouer le rôle de juges lors des présentations finales.

– ***Si les participants sont trop gentils***, insister sur l'intérêt d'opinions non conventionnelles, dérangeantes. Leur demander d'être pour une fois cynique, borné ou sceptique en écrivant leurs cartes. Proposer quelques exemples de ce type.

L'un des buts des cartes préparées à l'avance est d'ailleurs d'introduire ce genre d'idées ou d'opinions dans le jeu.

AUTRES VERSIONS

Cherchons ensemble, comme tout jeu-cadre, se prête à d'innombrables variantes. En voici quelques-unes, avec des exemples permettant de remplir des cartes à l'avance.

• 100 % client

Version permettant aux joueurs d'exprimer et d'échanger leurs suggestions sur l'amélioration du service clients dans leur entreprise.

Taille du groupe souhaitable : environ 20 personnes.

Exemples de cartes préparatoires

Récompenser les employés qu'apprécient les clients.

Enquêter constamment sur les souhaits des clients.

La direction devrait faire ce qu'elle dit sur la nécessaire attention aux souhaits des clients.

Mieux faire accepter les formations spécialisées sur la relation vendeur-client.

Se servir dans nos publicités des appréciations positives des clients.

Organiser un atelier avec des acheteurs.

Créer un organisme spécialisé pour récolter les informations sur les souhaits des clients.

Traiter les acheteurs mécontents comme une source d'information valable.

Tous les responsables devraient de temps en temps servir eux-mêmes les clients.

Inclure la satisfaction du client dans toute fiche de tâche.

Le premier contact résout 95 % des réclamations.

Appeler au moins trois clients chaque semaine.

Appeler un client dans les six mois qui suivent un achat important.

Faire appel à des clients pour mettre au point de nouveaux services.

• **Stop aux réunions foireuses !**

Cette version permet à un groupe d'analyser les causes possibles de réunions improductives.

Exemples de cartes préparatoires

On ne tient pas l'ordre du jour.

Quelques personnes imposent leur manière de faire.

Les informations vraiment importantes sont indisponibles.

Les personnes compétentes ne sont pas présentes.

Les patrons intimident les autres participants.

Longues présentations, très peu de discussion.

Occasions d'explosions émotionnelles et d'accès de mauvaise humeur.

Temps perdu en discussions hors sujet.

Personne ne fait le travail préparatoire prévu.

Trop de personnes pour avoir un dialogue constructif.

Peu ou pas d'écoute des participants entre eux.

Trop d'empoignades, de plaintes et de récriminations.

Discussions et écoute trop en rapport avec le niveau hiérarchique.

Fins de réunions sans résultats précis et tangibles.

Débuts de réunions toujours en retard.

Aucun suivi des décisions prises en réunions.

• Et si on jouait ?

Version permettant à un petit groupe d'exprimer et d'échanger ses opinions sur l'emploi de jeux dans un processus d'instruction.

Exemples de cartes préparatoires

On perd le contrôle des apprenants.

Cela motive les participants.

Cela aide à mieux ancrer ce qui a été appris.

Il n'y a que les formateurs paresseux qui emploient des jeux.

Avec des jeux, on s'amuse, mais on n'apprend rien.

Impossible de faire jouer des managers.

Les jeux permettent de rendre plus concrets des concepts abstraits.

Les jeux aident à la cohésion d'un groupe.

Les jeux rajoutent de l'intérêt à ce qui est enseigné.

Les jeux de simulation aident à prendre des décisions.

Les jeux sont totalement inadaptés à la formation pour adultes.

On ne peut pas concevoir un jeu efficace en quelques minutes.

Les jeux rendent superficielles les idées sérieuses.

Les jeux vont dans le sens d'un apprentissage global, incluant toute la personne.

Les jeux sont des moyens extrêmement motivants d'apprendre.

- **Mener des conversations difficiles**

À la maison comme sur son lieu de travail, il faut à la fois du courage et certaines qualités pour se confronter aux autres et mener une conversation difficile. Cette version permet d'explorer les éléments liés à des conversations difficiles.

Exemples de cartes préparatoires

Les conversations difficiles ont souvent comme résultat des promesses non tenues.

Les conversations difficiles sont toujours chargées d'émotion.

Les conversations difficiles font ressortir les points de friction entre deux personnes : culture, sexe, différence d'âge, différence de statut, etc.

Les conversations difficiles sont des sources de stress.

Être ridiculisé ou humilié en public devrait forcément avoir pour conséquence une conversation difficile.

Les conversations difficiles ont souvent pour cause des manœuvres d'évitement d'une autre personne pendant une longue durée.

Les conversations difficiles déclenchent des comportements défensifs.

Les conversations difficiles poussent souvent à dénigrer l'autre personne.

Pendant une conversation difficile, vous avez le sentiment de ne pas pouvoir maîtriser le résultat.

La pensée logique et rationnelle ne fonctionne pas lors d'une conversation difficile.

La plupart des conversations difficiles finissent mal.

Le côté positif des conversations difficiles, c'est qu'elles aident les personnes à grandir, sur les plans émotionnel et interpersonnel.

Celui qui participe à une conversation difficile se sent en permanence attaqué par l'autre.

On a tendance à devenir manipulateur lors de conversations difficiles.

Botter en touche, sur un sujet délicat, n'est pas un bon moyen d'éviter une conversation difficile.

Un certain nombre de conversations difficiles se terminent par des cris, des noms d'oiseaux et des insanités.

Parfois, les gens confondent des requêtes légitimes avec une conversation difficile.

Avoir une conversation difficile avec quelqu'un, sur ordre de son supérieur, est particulièrement désagréable.

Quand vous évitez les conversations difficiles, le problème devient pire.

On ne peut pas avoir une conversation difficile au téléphone.

- **Autres exemples**

Titre : Équipes efficaces

Situation : Première réunion d'une équipe nouvellement créée.

Sujet : Quels facteurs participent à l'efficacité d'une équipe ?

Produit final : Liste ordonnée de facteurs d'efficacité.

Titre : Idées et suggestions

Situation : Journée de cohésion d'employés.

Sujet : Quelles grandes idées permettraient d'augmenter notre image ?

Produit final : Liste de suggestions.

Titre : Analyse instantanée

Situation : Début d'un programme de formation pour nouveaux employés.

Sujet : Qu'aimeriez-vous savoir sur notre société ?

Produit final : Les 10 questions les plus importantes pour les employés.

Titre : Qu'avez-vous appris aujourd'hui ?

Situation : Les 30 dernières minutes d'un atelier.

Sujet : Qu'avez-vous appris d'important aujourd'hui ?

Produit final : Liste d'éléments appris (utilisée pour améliorer l'atelier).

Titre : Le manager idéal

Situation : Formation pour managers.

Sujet : Quelles sont les caractéristiques d'un manager efficace ?

Produit final : Check-list des compétences d'un bon manager.

Titre : Cauchemar

Situation : Arrivée d'une nouvelle procédure de comptabilité.

Sujet : Quels sont vos soucis concernant cette nouvelle procédure ?

Produit final : Poster abstrait.

Titre : Souhaits

Situation : Testeurs de logiciels informatiques.

Sujet : Quels ajouts et modifications souhaiteriez-vous ?

Produit final : Liste de suggestions.

Titre : Lieux attractifs

Situation : Employés d'un syndicat d'initiative.

Sujet : Quels lieux touristiques devraient être mis en valeur ?

Produit final : Liste des lieux les plus attractifs.

Titre : Réalités

Situation : Relations entre infirmières et aides-soignantes.

Sujet : Quelles tâches les aides-soignantes font-elles effectivement ?

Produit final : Liste des désaccords principaux.

Titre : Plaintes

Situation : Groupe de clients invités par une entreprise.

Sujet : Quelles sont vos principales doléances concernant les services fournis par notre entreprise ?

Produit final : Un système de classification des plaintes des clients.

Titre : Sélection

Situation : Formateurs en entreprise.

Sujet : Selon quels critères peut-on choisir des formations clés en main ?

Produit final : Une check-list pour choisir des formations.

Titre : Sécurité d'abord

Situation : Réunion hebdomadaire d'ouvriers et de contremaîtres.

Sujet : Quelles procédures de sécurité devraient être appliquées plus strictement ?

Produit final : Posters affichés à la cafétéria.

Titre : Support familial

Situation : Familles avec des membres en cure de désintoxication.

Sujet : Comment reconstruire la relation familiale ?

Produit final : Expression de sentiments ; ordre du jour pour une réunion de famille.

Titre : Fiche de lecture

Situation : Membres d'un groupe de travail qui se rencontrent mensuellement pour discuter d'un livre technique.

Sujet : Quelles idées intéressantes peut-on tirer de ce livre ?

Produit final : Plan d'action pour le groupe de travail.

Titre : Ils ne sont pas comme nous

Situation : Icebreaker dans un atelier sur la diversité culturelle.

Sujet : Quelles sont les valeurs culturelles que l'on attribue aux Japonais ?

Produit final : Posters.

Titre : Boule de cristal

Situation : Une réunion marketing réunissant des personnes de différents services.

Sujet : Quelles sont les tendances du marché actuellement ?

Produit final : Profil du client type.

Titre : Violence sur le lieu de travail

Situation : Réunion après une agression.

Sujet : Comment peut-on réduire la violence sur le lieu de travail ?

Produit final : Feuille de mesures de sécurité.