

# Atelier sur l'« Innovation Games »

*Ou comment coacher dynamiquement un changement, de façon agile*

**Laurent Hanaud**  
**ADELI**

Le 12 juin dernier, ADELI organisait, dans les locaux parisiens de l'UTC (Université de Technologie de Compiègne), un atelier sur la pratique des « Innovation Games ». L'atelier était animé par Laurent Sarrazin qui était déjà précédemment intervenu pour présenter les méthodes agiles dans le cadre d'une Rencontre ADELI et bénéficie d'une grande expérience dans le secteur du développement informatique de la banque d'investissement.

## Présentation d'un mode de réflexion ludique

Les « Innovation Games » (en français « jeux d'innovation ») permettent aux organisations d'améliorer leur performance au moyen d'un jeu collaboratif.

La pratique de ces jeux est une nouvelle approche pour résoudre des problèmes complexes, impliquer davantage les acteurs et renforcer une dynamique de groupe. En effet, ceux qui ont pratiqué la conduite des changements et les méthodes agiles savent que la réussite de tout projet repose, non seulement sur les compétences et les connaissances de chacun, mais aussi sur les comportements individuels.

Différents jeux peuvent être pratiqués.

Chacun d'eux est conçu pour répondre à une problématique portant, par exemple, sur :

- les besoins non satisfaits du marché ;
- les usages des produits et services ;
- les fonctionnalités des produits et services ;
- la définition d'un produit pour le futur ;
- la construction d'une équipe ;
- la mise en place d'un projet avec la définition de son objectif, les grandes étapes, les critères de succès.

Le thème choisi était « Comment rendre agile ADELI, organisme associatif de type 1901, en 2014 » ?

## La démarche retenue

Quand tous les participants furent arrivés, l'animateur regroupa ces derniers en deux équipes. Le matériel, rien de plus simple :

- du papier de paperboard ;
- des marqueurs ;
- de la patafix ;
- des post-it ;
- .. et des murs.

Voilà, pour le décor et comme aime à le répéter Laurent Sarrazin, « cela fait MacGyver » et les participants sourient à l'avance ».

Ensuite, les travaux purent commencer. Habituellement, pour conduire une démarche guidée sur le modèle GROW, quatre exercices sont nécessaires, chacun d'entre eux constituant une étape de la réflexion, tel que présenté ci-après :

GROW	Signification	Finalité	Exercice
<b>G</b>	Goals — (Objectifs)	Définir l'état futur	« Cover Story » (Page de couverture)
<b>R</b>	Reality — (Réalité)	Identifier les freins, les moteurs.	« Speedboat » (Bateau rapide, hors-bord)
<b>O</b>	Options — (Options)	Repérer les options possibles. Affirmer les critères de succès. Définir le « Done » d'une équipe.	« Remember the future » (Rappelez-vous l'avenir)
<b>W</b>	Will — (Engagements)	Identifier les actions de transformation et de coaching.	« Prune the tree » (Élaguez l'arbre)

Mais la séance étant planifiée pour deux heures, pour des raisons de timing, seuls les trois premiers exercices furent exécutés, les deuxième et troisième étant exécutés simultanément par deux équipes différentes.

### Première étape : le Cover Story

#### Le principe

Dans cet exercice, chacun doit imaginer ce que devra être le futur de l'association. La vision du groupe devient réalité, elle fait la une d'un magazine. À quoi ressemble cette une ? Quelle couverture mettre en œuvre ?

#### La mise en œuvre de couverture

Chaque participant prend trois post-it et note sur chacun d'entre eux des attributs clefs du thème. Ainsi furent indiquées des réflexions telles que « Convivialité », « Rencontres », « On line », « Écoute des professionnels », « Partage », « Dynamique de progrès », etc.

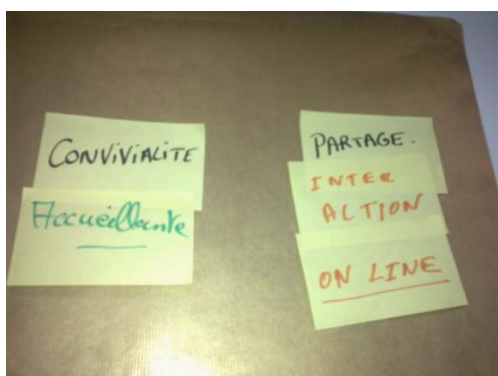


Figure 1 – Exemple d'attributs clefs

Ensuite, à partir d'une revue de presse, l'équipe découpe, dans les journaux et magazines, des photos et publicités pour formaliser la « Cover Story ». L'un des membres de l'équipe dessine sa structure sur paperboard avec les photos et publicités prédécoupées.



Figure 2 – Création de la « Cover Story »

Enfin chacun colle ses post-it et les commente pour expliquer et échanger les points de vue afin de définir l'objectif.

### Deuxième étape : le Speed Boat

#### Le principe

Maintenant que chaque équipe a défini son objectif, chacun doit le considérer comme une île vers laquelle il navigue. Pour cela il faut bien entendu un bateau, retenu par des ancres (représentant les blocages et problèmes) posées plus ou moins profondément (blocages plus ou moins importants). Sa navigation est freinée par des vents contraires (événements gênants). Mais des vents porteurs (éléments favorables) aident l'équipe à réaliser son objectif.

#### L'élaboration du bateau

Comme pour l'étape précédente, chaque participant note sur des post-it les points de blocage et éléments gênants.



Figure 3 – Construction du bateau

Cette phase sert à identifier :

- les freins et accélérateurs du projet,
- les raisons pour lesquelles un produit ou un service n'est pas porteur.

Et, comme à l'habitude, chacun colle ses post-It et fait ses commentaires.

### Troisième étape : Remember the Future

#### Le principe

Connaissant l'objectif, les freins et les accélérateurs pour atteindre l'objectif, l'équipe se positionne sur ce dernier. Elle se retourne vers le passé pour se remémorer les étapes clés et, ce, en définissant une ligne de temps.



Figure 4 – Enregistrement de l'objectif



Figure 6b -La porte des ressentis

### La définition de la ligne de temps

Toujours le même principe. Chacun écrit les tâches sur les post-it, les fixe au tableau et les commente.



Figure 5 – Les tâches autour de la ligne de temps

La finalité de cette étape est double :

- établir une photographie de la situation, une fois l'objectif atteint ;
- identifier les séquences sur la ligne de temps pour obtenir cette photographie.

Elle est la carte postale sur laquelle se raconte le scénario d'un film.

### La dernière étape

Par manque de temps, la dernière étape ne put être traitée. Néanmoins, avant de partir chacun donna son ressenti, et pour ne pas déroger à la règle, l'écrivit sur un post-it pour l'afficher sur la porte de sortie.



Figure 6a – La porte des ressentis

## En conclusion

Habituellement il faut une pleine journée pour exécuter tout le cycle des quatre étapes. Aussi, en deux heures, nous ne pouvions que sensibiliser les participants à la démarche.

« Trop court », « Passionnant », « Créatif », « Stimulant », « Décapant », tels étaient les qualificatifs à la sortie de la séance. Compte tenu de leur teneur, affichée sur la porte de surcroît, l'objectif de la séance était atteint.

Un grand merci à Laurent Sarrazin qui a été un animateur hors pair durant cette session accélérée. Merci à l'UTC qui nous a permis d'utiliser ses locaux pour l'organiser.



Les vidéos de cet atelier sont disponibles sur notre site sous la rubrique « les rencontres ».

Si vous souhaitez prolonger l'expérience, ou tout simplement obtenir plus d'informations sur les Innovation Games, vous pouvez contacter Laurent Sarrazin, créateur de « Simplexeo » via [www.simplexeo.com](http://www.simplexeo.com). ▲

**Laurent Hanaud**  
[laurent.hanaud@adeli.org](mailto:laurent.hanaud@adeli.org)