

Guide de facilitation

Metttons que...

URELLES





Introduction



Tu t'apprêtes à **animer** une partie? Félicitations! Ce guide est là pour t'épauler et t'aider à créer une expérience mémorable, **fluide** et respectueuse pour tout le monde autour de la table.

Une bonne dose de **préparation**, c'est la clé pour faire décoller la partie!

On te recommande de prendre quelques minutes pour parcourir ce guide avant de te lancer. Tu y trouveras des **astuces** concrètes, un aperçu des **types** de cartes et des conseils pour garder l'ambiance vivante et les échanges constructifs.

Alors, prêt·e à mettre de l'ambiance et à faire jaser le monde? C'est parti!

Pour qui est ce guide?

Que tu sois en **RH, gestionnaire**, membre d'un **comité EDI** ou simplement quelqu'un qui veut ouvrir la discussion sur les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion au boulot, **ce guide est pour toi!**



Pas besoin d'être un·e pro de l'EDI pour animer le jeu! Si tu as déjà une petite **sensibilité** sur le sujet, tu es en bonne posture!



Et avec ce guide sous la main, tu seras bien **équipé·e** pour lancer des échanges riches, respectueux... et parfois surprenants!

CONSEIL: Tu ne coches pas encore toutes les cases? Pas de stress! Tu peux toujours **coanimer** avec quelqu'un.

Mise en place du jeu - On se prépare comme des pros!



Avant de plonger dans les discussions, on vous recommande d'avoir sous la main :

- **Papier et crayons** – pour noter toutes les idées brillantes et solutions inspirantes qui émergent durant le jeu. Super pratique pour faire un petit récap à la fin de chaque ronde... et pourquoi pas voter sur les meilleures pistes!

- **Un chronomètre** – Chaque ronde dure environ 15 à 20 minutes, avec 5 minutes de discussion par carte. Un petit chronomètre (sur ton téléphone ou autre) t'aidera à garder le rythme et à donner à chacun·e le temps de s'exprimer sans que ça déborde.

Ce jeu est fait pour aller en profondeur, alors on prend le temps... mais on garde le cap!

Comportements attendus

L'écoute active,
c'est la clé!

Écoutons vraiment ce
que les autres disent
sans les couper.

Soyons ouverts et
prêts à apprendre!

Si quelqu'un ne maîtrise
pas un terme ou un
sujet, **posons des**
questions. On apprend
ensemble!

Bienveillance et
empathie avant
tout!

Si une personne n'a
pas pu s'exprimer,
invitons-la gentiment
à prendre la parole.

La confidentialité,
c'est sacré!

Les histoires
personnelles qui
émergent doivent
rester dans la session.

Les idées des autres
comptent aussi!

Respectons et valorisons
les opinions des autres,
même si elles **diffèrent**
des nôtres.

Puisqu'on va aborder des **sujets sensibles**, il est essentiel d'établir un **petit cadre** de respect pour que tout le monde se sente à l'aise. Voici quelques **lignes directrices:** 



Choisissez votre style de jeu!

Avant de vous lancer, déterminez le mode qui colle le mieux à votre groupe. Voici nos suggestions selon le nombre de participant·es:

01

Pointage individuel
(3-8 personnes)

Idéal pour les petits groupes qui aiment un brin de **compétition sympa!**

Chaque personne joue pour elle-même et accumule des points. À la fin, celle ou celui avec le **plus haut score** décroche la victoire.

02

Pointage par équipe
(9+ personnes)

Parfait pour les groupes plus larges! Formez des équipes, additionnez les points par **groupe**, et que la meilleure équipe l'emporte!

Ça crée une belle dynamique de **collaboration**... avec un petit côté « esprit d'équipe ».

03

Mode collaboratif sans pointage

L'option **zen** (mais pas moins stimulante!) Ici, pas de gagnant·e — tout le monde travaille ensemble pour trouver **LA solution** qui fait consensus à chaque situation.

Un mode **flexible**, idéal si vous misez sur la coopération, l'écoute et les échanges en profondeur.

Peu importe le mode choisi, le plus important reste l'échange, le respect et le **fun partagé!**

Niveaux de difficultés - À chacun son rythme!

Les personnages du jeu sont répartis en **4 niveaux de difficulté**. Pour une première partie, on vous suggère de commencer en douceur avec le **paquet 1**.



Les paquets **1 et 2** proposent une belle diversité de profils, avec des caractéristiques **visibles** et **invisibles**.



Les paquets **3 et 4** explorent des réalités parfois plus **complexes**. Ces paquets sont riches en apprentissages, mais ils peuvent nécessiter un peu plus de mise en contexte ou de **définitions**.

CONSEIL: Les discussions autour de la **diversité sexuelle et de genre** prennent souvent beaucoup d'espace (aucun problème avec ça!), mais attention à ne pas perdre de vue les **autres facettes** du personnage. Si la conversation dévie un peu trop, n'hésitez pas à **recentrer**! Et pensez à garder le **lexique** à portée de main!

Déroulement du jeu

À chaque étape, on pige une carte

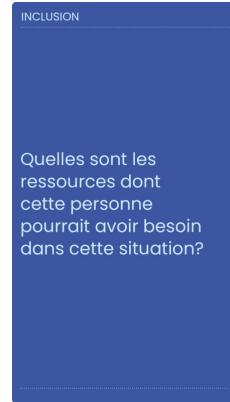
- > On pose une question
- > On jase
- > Et on recommence!



Personnage



Situation



Inclusion

Étape 1: une carte «personnage» est pigée

La carte est lue à voix haute. Première question à poser au groupe:

« Quels sont les obstacles et les défis que ce personnage pourrait rencontrer dans son travail en fonction de ses caractéristiques personnelles? »

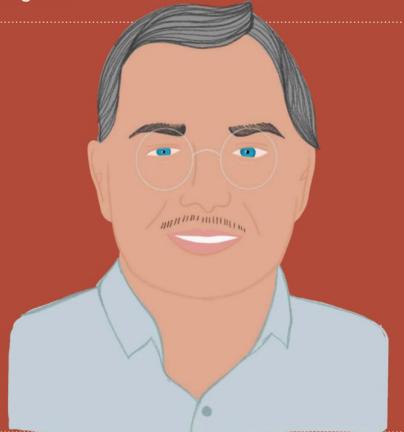
CONSEIL: Si vous avez besoin d'un petit coup de pouce, orientez les participant.es avec des questions spécifiques liées à la carte : « Tiens, cette personne est monoparentale... Ça pourrait poser quel genre de défi au travail ? »

CONSEIL: Si la description de la carte est un peu floue et que quelqu'un cherche plus de détails, proposez une approche simple: « Qu'est-ce qui te vient en tête quand tu entends 'neurodivergence'? » Puis, laissez la personne et le reste du groupe répondre avec son interprétation.

PERSONNAGE

Mathieu (II)
Directeur financier

Homme cisgenre Québécois 55 ans



Divorcé et père monoparental d'un enfant à besoins particuliers.
Trouble de fluidité de la parole (bégaiement).

Étape 2: une carte «situation» est pigée

La carte est lue à voix haute. Deuxième question à poser au groupe:

« Quels sont les obstacles ou enjeux que cette personne pourrait rencontrer, dans cette situation, en raison de l'une ou de plusieurs de ses caractéristiques personnelles? »

CONSEIL - Lors de la discussion, considérez deux perspectives:

- Dans un contexte professionnel **général** (ex. dans n'importe quelle entreprise, secteur, etc.).
- Dans le contexte spécifique de **votre entreprise** (en tenant compte de votre culture, vos pratiques, vos politiques, etc.).

SITUATION

Passer à travers un processus d'embauche en tant que personne candidate



Étape 3: Une carte «inclusion» est pigée



Elle est lue à voix haute. Ces cartes posent des **questions** précises pour encourager les participant·es à réfléchir à des moyens concrets d'améliorer l'équité et l'inclusion dans le contexte du travail. C'est le moment où vous mettez en relation les cartes «Personnage», «Situation» et «Inclusion».

CONSEIL: Soyez aussi **créatifs** et **détaillés** que possible! Plus vous serez précis·es dans vos réponses, le mieux c'est! Par exemple, une réponse un peu floue comme « On va coacher la personne » peut être transformée en quelque chose de bien plus percutant avec quelques questions : **Qui** va faire ce *coaching*? Sur quels **aspects** se concentrera-t-il? Comment ce *coaching* sera-t-il **structuré** pour être vraiment efficace? On veut du concret, de l'action! Utilisez un **tableau blanc** ou un espace collaboratif pour **noter** toutes les idées et réponses. C'est un excellent moyen de garder une trace des échanges, de visualiser toutes les suggestions!

CONSEIL: N'hésitez pas à vous inspirer de **ce qui se fait ailleurs**: dans d'autres entreprises, secteurs, ou même dans vos expériences passées.

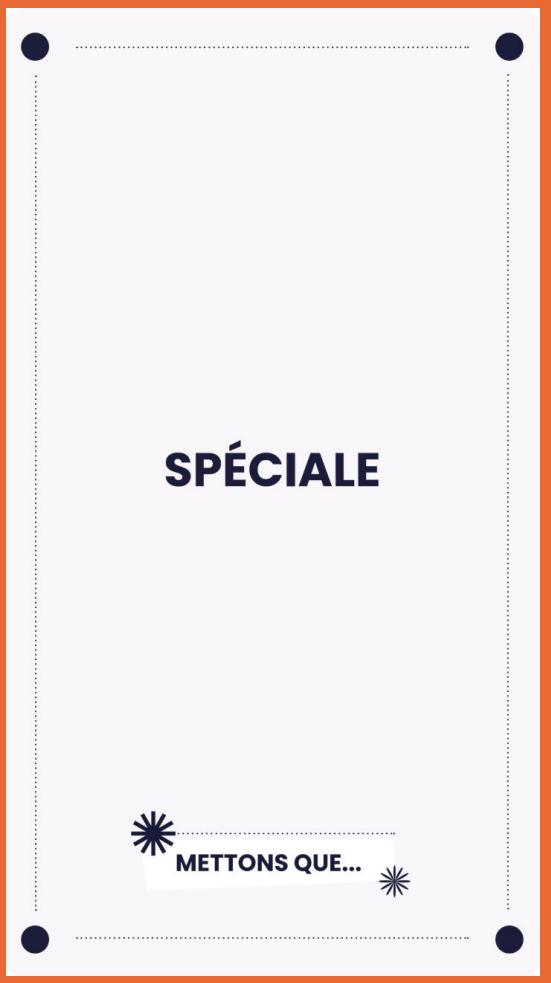
INCLUSION

Quelle serait une première étape facile à prendre, pour créer plus d'inclusion?

Cartes « Spéciales »

Les discussions **stagnent** ou bien il est
trop facile de trouver des réponses?
C'est le moment d'introduire les cartes
spéciales!

Vous pouvez utiliser la même carte à
plusieurs reprises dans une même
partie et quand vous le voulez!



SPÉCIALE

METTONS QUE...

Cartes « Spéciales »: Sceptique

SCEPTIQUE

À utiliser si les participant·es remettent peu en question les idées et atteignent facilement des **consensus** sans réellement **approfondir** les discussions ou se questionner.

Vous êtes maintenant dans la peau d'un·e collègue sceptique.

Les autres participant·es doivent redoubler d'arguments pour vous convaincre et vous remettez tout en question!

CONSEIL: Idéalement, il s'agit de quelqu'un qui n'a pas peur d'exprimer des doutes ou qui a tendance à pousser les autres à réfléchir davantage.

Cartes « Spéciales »: Budget limité

À utiliser si les participant·es proposent beaucoup d'idées **difficilement réalisables** (comprendre: coûteuses et chronophages) et se questionnent peu sur la **faisabilité** des stratégies.

Pour les solutions **déjà évoquées**, proposez aux participant·es de les **ajuster** pour les rendre plus现实和adaptées aux contraintes budgétaires.

BUDGET LIMITÉ

Les budgets de l'entreprise sont dorénavant gelés et aucune dépense externe n'est permise. Faites preuve de créativité!

Cartes « Spéciales »: Allié·e à la rescouisse

SPÉCIALE

ALLIÉ·E À LA RESCOUSSE

À utiliser lorsque vous êtes rendu à la carte « **Situation** ».

Ce nouveau personnage peut apporter un **soutien** au personnage principal.

Lorsque vous l'ajoutez, c'est donc à vous de créer un nouveau scénario qui corresponde à la carte « Situation » en cours.

Pigez une carte « Personnage » supplémentaire.

Ce nouveau personnage se joint à la situation, modifie les dynamiques et interagit avec le personnage principal.

CONSEIL: Le soutien peut prendre diverses **formes**. Par exemple, le personnage ajouté peut être là pour aider l'autre à surmonter un défi, à naviguer dans une situation difficile ou à offrir des solutions ou des ressources. Ce soutien peut être **émotionnel, pratique ou professionnel** et le personnage ajouté peut offrir un soutien différent en fonction de son **rôle**. Un·e gestionnaire n'offrira pas le même soutien qu'un·e ami·e.

Cartes « Spéciales »: Jeu de rôle

Laissez aller votre **créativité!**

Vous pouvez donner des exemples de questions ouvertes pour aider le groupe à démarrer :

- « Qu'est-ce qui t'a posé le plus de défis dans ton parcours professionnel ? »
- « De quel soutien aurais-tu besoin au travail ? »

SPÉCIALE

JEU DE RÔLE

You êtes maintenant dans la peau du personnage pigé. Les autres participant·es vous posent des questions sur votre vécu et vous devez y répondre en incarnant la personne.

C'est bientôt le moment de se quitter, mais avant...



Comptez les points!

Plus l'idée est innovante et plus elle répond à une problématique d'inclusion réelle, plus elle mérite des points!

Clôturez par un dernier tour de table et posez une des questions suivantes:

Que retenez-vous de cette partie?

Qu'est-ce qui vous a le plus marqué de cette session?

Que savez-vous aujourd'hui que vous ne saviez pas avant la partie?

Avez-vous pris une décision suite à la session d'aujourd'hui?

Vous avez des **questions**?

Vous souhaitez nous soumettre des **idées**
et/ou des **pistes d'amélioration**?

Contactez nous!

Contact

info@urelles.com

Site web

www.urelles.com

