

# Agile Para Dice

## Introduction

Ce jeu a pour but de mettre en évidence des valeurs que nous exploitons en agile. Nous allons solliciter l'esprit d'équipe, d'entraide...

Ce jeu a été inventé (ou adapté) le soir d'agile Grenoble 2018. Notre groupe cherchait à trouver comment exploiter les dés qui nous ont été offerts.

## Remerciements

Merci à Jérôme Bourgeon, Aurélien Morvant pour leur participation et soutien lors de la création de la version initiale du jeu.

## Préparation pour x équipes

Le nombre d'équipes (x) peut aller de 3 à 6, l'idéal étant 4.

- x jeux de dés (1 jeu contient 8 dés de la même couleur) ;
- x Masques à yeux ;
- x binômes avec comme rôle :
  - 1 bâtisseur avec les yeux masqués
    - ⚠ ils doivent accepter explicitement d'avoir des contacts avec les autres participants pendant l'atelier ;
  - 1 guide.

## Scénario

### Initialisation

- Déposer tous les dés mélangés sur la table
- Les bâtisseurs s'assient autour de la table

⚠ Pour les facilitateurs, veuillez regarder les recommandations au § «

Pour les facilitateurs »

### Règles

- Chaque bâtisseur est en charge de la construction d'un cube (composé de 8 dés)  
Le jeu s'arrête quand tous les cubes sont faits

### 1<sup>re</sup> étape : formation

- Démarrer le chronomètre ;
- Un guide, accompagné par les autres guides, va chercher les dés sur la desserte ;
- Ils les déposent au centre de la table des bâtisseurs ;
- En même temps, tous les bâtisseurs doivent construire un cube unicolore ;
- L'étape se termine quand tous les cubes sont réalisés ;
- Quand tous les cubes sont terminés arrêter le chronomètre ;
- Faire une retro de 5 à 10 minutes.

### 2<sup>e</sup> étape : coopération

- Les bâtisseurs mettre les masques sur les yeux ;
- Laisser 5 minutes de préparation aux guides pour déterminer comment travailler avec les développeurs ;
- Refaire la première étape ;

### 3<sup>e</sup> étape : silence

- Comme l'étape 2 mais à partir de maintenant les guides sont muets ;

### 4<sup>e</sup> étape :

- Idem étape 3.

### 5<sup>e</sup> étape :

- Idem étape 4.

### Pour les facilitateurs

L'exercice permet d'adresser différentes thématiques. Il faut pour cela bien choisir les variantes ou surprises à appliquer aux étapes 4 et 5 ainsi que la manière d'animer l'atelier. Choisissez vos objectifs pour l'atelier. Ne les prenez pas tous, cela risque d'être incompréhensible. Nous en avons identifiés plusieurs tel que :

- Mettre en évidence l'importance de la communication
- L'impact de la non stabilité des équipes
- L'influence d'un métrique sur les axes d'amélioration lors de la rétrospective

### Surprises et variantes

Voici les surprises et variantes que nous avons pu identifier, ainsi que les sujets qu'elles ont permis d'adresser.

#### Faire mieux

Au moment de la rétro, demander à chaque fois à l'équipe comment faire mieux et les laisser discuter.

Cette simple question a tendance à emmener les discussions d'amélioration vers des actions pour être plus rapides. Ce mode de questionnement est intéressant afin d'appuyer sur le fait que les participants ne se posent pas la question de « Ca veut dire quoi faire mieux ? ».

Dès le moment où une mesure est prise, on essaye d'améliorer cette dernière. Dans notre cas, faire mieux aurait pu simplement vouloir dire :

- « Faire une structure différente, tous ensemble »
- « Faire en sorte que tout le monde termine en même temps »
- « Faire en sorte que personne n'ait l'impression de subir l'exercice »
- ..

#### Changement de référentiel de communication

Un des aspects assez facile à aborder est la nécessité, lors du lancement d'un exercice nouveau, de se mettre d'accord sur un référentiel commun : les guides ne parlant pas arrivent généralement rapidement à se mettre d'accord avec leur bâtisseur respectif sur un langage « tactile » qui fonctionne. Mais que se passe-t-il si nous faisons tourner les guides durant l'exercice ?

Il est possible de faire tourner les guides en l'annonçant ou de le faire sans le dire aux bâtisseurs (ce qui est généralement plus révélateur et fun).

Dans ce dernier cas, le débriefe peut s'orienter sur le fait que les bâtisseurs aient pris le lead de la communication ou pas. Se sont-ils rendus compte que le guide avait changé ?

Comment ont-ils fait pour réussir l'exercice ? L'ont-ils réussi ?

Le débriefe peut aussi s'orienter sur la gestion du chaos inhérent au changement d'interlocuteur...

## Agile Para Dice

### Tous les dés de la même couleur

A tenter généralement en étape 5 : lorsque les guides vont chercher les dés, ceux-ci sont tous de la même couleur. Comment leur mode de communication fonctionne-t-il ? Vont-ils réussir sans pouvoir le dire oralement aux bâtisseurs ?

Le débriefe ici s'oriente assez rapidement sur la réactivité d'un système par rapport aux changements. Notre fonctionnement était-il capable d'adresser un changement de contexte ? Un changement dans la demande initiale ?

### Vis ma vie

Dans cette variante, au moment de l'étape 4 ou 5, on propose aux bâtisseurs de devenir guide et inversement. En quoi la mise en action des bâtisseurs a-t-elle été facilité ?