

# La ludification au service de l'éthique professionnelle

3 jeux à mettre en œuvre pour sensibiliser à  
la diversité et favoriser l'inclusion

# Contexte et problématique

La diversité et l'inclusion apparaissent comme des enjeux d'importance au sein des organisations. Les collaborateurs expriment des attentes fortes quant à l'engagement de l'entreprise dans une démarche d'inclusion, de lutte contre les discriminations et d'éthique au sens large. Il s'agit pour les organismes d'apporter une réponse adaptée. L'enjeu pour les organismes consiste à favoriser une culture collective partagée autour de valeurs communes, de mieux inclure l'ensemble des collaborateurs et les sensibiliser aux thématiques de diversité.

La diversité des profils est importante pour l'enrichissement du collectif de travail. Elle relève également de la volonté de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés. Au-delà de la diversité, l'inclusion vise à ce que chacun trouve sa place dans le collectif et améliore les échanges entre les collaborateurs.

La Sécurité sociale porte des valeurs de solidarité, d'équité et de respect. Les valeurs professionnelles, propres à la culture de chaque organisme, sont parfois énoncées mais pas assez développées en actions concrètes dans le quotidien des équipes.



# Présentation du guide d'inspiration

Les organismes qui souhaitent déployer une stratégie d'Équité, Diversité et Inclusion (EDI) peuvent se saisir de ce guide afin de créer et maintenir une culture professionnelle équitable, de diversité et inclusive pour l'ensemble des collaborateurs.

Il s'agit de proposer un outil complémentaire à ceux déjà existants, qui peut se déployer à différents niveaux de l'organisme : au sein d'un service, d'une Direction ou de l'ensemble de l'organisme.

L'enjeu pour les managers consiste à développer et adopter un leadership plus éthique via la mise en œuvre d'actions concrètes liées à ces thématiques. Il s'agit également de trouver le bon équilibre entre le respect des identités individuelles et le fonctionnement des collectifs de travail sur la base de règles communes.



# Présentation du guide d'inspiration

Les 3 jeux présentés visent à créer une dynamique collective et engageante favorisant le bien vivre ensemble au sein de l'organisme.

- **Le Tour des Valeurs** permet de définir et décliner les valeurs d'un collectif de travail en actions et pratiques professionnelles concrètes à mettre en œuvre au quotidien.
- **L'escape game de la diversité** vise à sensibiliser et à engager les collaborateurs à toutes les formes de diversité grâce à la ludification de ses concepts.
- **Le Bingo de l'inclusion** vise à mieux inclure tous les membres d'un collectif de travail.

Les organismes sont invités par ce guide à s'appropriier l'esprit des jeux mais une adaptation sera nécessaire en fonction de la culture et le contexte social de l'organisme.



# Objectifs

- Proposer une **“expérience collaborateur”** liée à la **diversité**, l’inclusion et les valeurs en entreprise en faisant vivre différentes mises en situation personnalisées aux besoins de l’organisme.
- **Fédérer le collectif de travail** autour d’actions communes et développer le leadership éthique des managers.
- **Développer la cohésion au sein de l’organisme** en faisant vivre aux collaborateurs une expérience participative, ludique, engageante et responsabilisante.
- **In fine, faire progresser l’organisme sur les différents champs de l’éthique.**



# Facteurs clés de réussite

- Créer des jeux adaptés et personnalisés aux besoins spécifiques de l'organisme sur les thématiques de diversité, d'inclusion et des valeurs professionnelles (son empreinte locale, sa culture...)
- Inscrire les jeux dans une démarche collective (le plan d'action SDRH, QVCT ou la charte diversité par exemple selon l'enjeu concerné) en fonction du niveau de déploiement du jeu : projet de service, de Direction ou projet d'entreprise de l'organisme.
- Mobiliser et impliquer la communauté managériale dans la construction des mini-jeux et, le cas échéant, inclure le collectif de travail dans la réflexion initiale afin de garantir leur adhésion à la démarche et leur engagement dans la mise en œuvre des actions.
- Faire participer les directeurs et managers aux jeux afin de légitimer ces jeux comme faisant partie intégrante de l'activité de l'organisme et stimuler la participation des équipes.
- Accorder une vigilance particulière à la mise en œuvre des actions concrètes. Pour ce faire, le rôle du référent/manager est de bien assurer un suivi de la mise en œuvre effective des jeux. Il devra veiller à ce que les actions soient intégrées au niveau des différents services concernés et suivies sur le long



# 1 Le Tour des Valeurs

ou comment faire vivre des valeurs communes dans le quotidien d'un collectif de travail



Le “Tour des Valeurs” est un jeu de cartes collaboratif qui permet de décliner les valeurs d'un collectif de travail en actions et pratiques professionnelles concrètes à mettre en œuvre au quotidien.

## But du jeu

Sur une valeur professionnelle définie ensemble, les joueurs doivent proposer des actions concrètes pour la faire vivre dans leur quotidien professionnel. A l'issue de chacun des tours, une action par valeur sera retenue et mise en œuvre au sein du collectif de travail.

## Modalités de déploiement

Ce jeu a vocation à être joué au sein d'un collectif de travail, à tous niveaux de l'organisation : par exemple au sein d'un service, d'un groupe de travail, d'une équipe, d'un comité de direction.

Le jeu peut être déployé ponctuellement dans une équipe (à l'initiative d'un manager par exemple) ou faire l'objet un déploiement plus large et systématique dans l'organisme (par exemple, à la faveur d'un nouveau projet d'entreprise chaque direction peut faire jouer le Jeu “Tour des Valeurs” par ses équipes).

# Organisation



## Matériel :

- 10 cartes VALEUR exemples
- 10 cartes VALEUR vierges
- 40 cartes ACTION
- 10 Feutres effaçables + 10 effaceurs
- Les règles du jeu (cliquable à télécharger)
- Un Poster A3 : VALEUR – ACTION

**Vous souhaitez vous procurer le kit Tour des Valeurs ? Contactez : ... le Lab de la Sécurité sociale ou la Dircom (à définir)**

**Nombre de joueurs** : de 4 à 10 personnes, membres d'un même collectif de travail.

**Durée** : A titre indicatif, ce jeu peut se dérouler en 1 heure en jouant 5 tours (donc 5 valeurs).



# Déroulé du jeu 1/3



**Au préalable** : identifier les valeurs à intégrer dans la partie

Le maître du jeu (manager de l'équipe ou agent de Direction, en fonction de la composition du collectif de travail) détermine les valeurs du collectif en accord avec le reste de l'équipe. Elles serviront de base pour la partie et seront amenées à être déclinées en actions.

Pour rappel, ces valeurs peuvent être définies au choix :

- De manière collective avec les membres du collectif de travail (des séances d'intelligence collective peuvent permettre d'aboutir à la définition de ces valeurs)
- Par le comité de direction qui détermine des valeurs communes pour l'ensemble de l'organisme
- Par le manager qui souhaite faire porter des valeurs spécifiques par son équipe

Il les choisit parmi les valeurs exemples proposées ou en définit de nouvelles qu'il inscrit sur les cartes **VALEUR** vierges.



Définir collectivement les valeurs de la partie avec les membres du collectif de travail permettra de garantir leur adhésion à la démarche et leur engagement dans la mise en œuvre des actions.

Il est recommandé de choisir 4 à 5 **VALEURS** et de choisir des valeurs qui se distinguent suffisamment afin d'éviter une similitude dans les propositions d'**ACTIONS**.

## Déroulé du jeu 2/3



Disposer les cartes **VALEUR** choisies et les cartes **ACTION** en deux paquets distincts, face cachée sur la table.

Le jeu se déroule en plusieurs tours. Il y a idéalement autant de tours que de joueurs membres du collectif de travail.

Chaque tour se déroule comme suit :

- Le joueur arrivé le plus récemment dans l'Institution démarre le jeu et tire une carte dans le paquet **VALEUR**.
- Tous les autres participants tirent une carte **ACTION**.
- Le joueur qui a tiré la carte **VALEUR** lit la définition associée à voix haute et pose la carte face visible sur la table. La définition de la valeur doit être partagée afin d'avoir une compréhension commune.
- Il inscrit la **VALEUR** sur le poster **VALEUR/ACTION**.
- Les autres joueurs réfléchissent pendant 3 minutes à un comportement ou une action professionnelle concrète à mettre en œuvre dans le collectif de travail, en lien avec la carte **VALEUR** choisie et l'écrivent sur leur carte **ACTION** vierge.

Ils écrivent une action par carte **ACTION**. Un joueur peut écrire plusieurs actions par tour. Pour cela, il piochera autant de cartes **ACTION** que de propositions d'action à soumettre.

Les actions choisies doivent s'inscrire dans le périmètre d'action du service concerné afin de garantir leur faisabilité. Il s'agit d'actions à mettre en œuvre par le collectif de travail lui-même.

# Déroulé du jeu 3/3



- Le joueur possédant la carte **VALEUR** ramasse les cartes **ACTION** et lit à haute voix chaque proposition.
- Il sélectionne la proposition d'**ACTION** qu'il aimerait voir mise en œuvre au sein du collectif de travail et en explique les raisons. Il sera le pilote de la mise en œuvre de cette action au sein du collectif. Si plusieurs actions sont similaires à l'action choisie, il est possible d'adapter l'action retenue en reprenant des éléments de chacune d'elle.

Il s'assure de l'adhésion des autres joueurs à l'action choisie, afin de faciliter la mise en œuvre de l'action. Dans le cas contraire, il peut revoir son choix ou lancer un autre tour sur la même valeur.

Un rapide temps d'échange a lieu avec le groupe pour définir les modalités de mise en œuvre de l'action retenue.

- Le joueur inscrit la proposition **ACTION** retenue sur le poster **VALEUR/ACTION** et son nom en tant que Référent de la mise en œuvre de l'action.

Il est possible de conserver les actions non retenues lors de chaque tour et de les écrire dans la colonne « **ACTIONS complémentaires** » sur le Poster **VALEUR/ACTION**. Elles pourront être renseignées dans un plan d'action à mener à plus long terme par le collectif.

- Le joueur dont la proposition **ACTION** a été sélectionnée a le droit à son tour de tirer une nouvelle carte **VALEUR**.

Le jeu s'arrête lorsque chacun des joueurs est en charge d'une action à mettre œuvre, ou lorsque les valeurs choisies au départ ont toutes été jouées, ou encore à la fin du temps imparti.

Si un joueur est référent de plusieurs actions, il est possible de répartir ce rôle avec les autres membres du collectif n'ayant pas eu d'action attribuée.

# Suivi des actions



**Le manager et chacun des référents s'engagent à assurer le suivi des actions et leur mise en œuvre à court, moyen et long terme.**

**Pour cela, le poster des actions retenues pourra par exemple être affiché dans les locaux de l'équipe sur la logique d'un management visuel. Il est possible également d'afficher les valeurs choisies sous la forme d'une charte.**

**Le manager pourra proposer de jouer de nouvelles parties à chaque fois qu'un changement survient dans le collectif de travail (réorganisation, nouveaux arrivants, etc.).**



# DiverSécu, l'escape game de la diversité

ou comment aider les collaborateurs à agir au sein de l'organisme en faveur des diversités



Il s'agit d'un « escape game » portant sur les thématiques de la diversité permettant de sensibiliser et d'engager de manière ludique les collaborateurs aux enjeux de la diversité.

L'escape game de la diversité est un jeu où les collaborateurs vivent des mises en situation, en déclinaison de la politique diversité de l'organisme, avec l'accompagnement d'animateurs. Il s'agit d'un jeu coopératif où les équipes doivent relever ensemble des défis pour pouvoir gagner l'escape game en un temps imparti.

Les joueurs doivent terminer le jeu en s'engageant sur au moins deux actions à mettre en œuvre au sein de l'organisme en faveur de la diversité.

## But du jeu

Les joueurs doivent vivre les mises en situation présentées par l'animateur en équipe dans des salles thématiques et apporter une solution à mettre en œuvre dans leur organisme afin de pouvoir passer à la pièce et thématique suivante.

## Modalités de déploiement

Le jeu peut être déployé à l'échelle d'un organisme, d'un service et/ou d'une équipe et s'intégrer par exemple au Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH) ou dans la stratégie Equité, Diversité, Inclusion (EDI) ou le plan RSO de l'organisme.

# Organisation



**Nombre de joueurs** : Chaque équipe est constituée de 3 à 5 joueurs.

**Durée** : A titre indicatif, ce jeu peut se dérouler en 1 heure 30 en jouant plusieurs mises en scène.

Le déroulé de l'escape game s'articule ainsi : 30 minutes par pièce en comptant 15 minutes de mises en situation suivies de 15 minutes d'échanges et proposition d'actions.

## Exemples de mises en situation :

Pour inspiration, voici des exemples de mise en situation mobilisable dans le cadre de l'escape game concernant la thématique diversité "Santé".

L'objectif de ces mises en situation est de mettre en scène différentes situations de vie professionnelles liées à l'état de santé. Elles permettent de sensibiliser les collaborateurs aux difficultés rencontrées dans le quotidien professionnel et de proposer des solutions adaptées.

Chaque mise en situation est à aménager dans une salle avec le matériel et les accessoires nécessaires.

Comptez 15 minutes par mise en situation. Chaque joueur de l'équipe est amené à jouer à tour de rôle chaque mise en situation proposée.

# Exemples 1/3

## Sensibiliser aux situations de handicaps invisibles via la réalité virtuelle (VR)

Proposer une expérience immersive dans laquelle les joueurs se mettent dans la peau de collaborateurs en situation de handicap invisible (dyslexie, maladie chronique, troubles cognitifs, collaborateur malentendant).

### Matériel et accessoires :

Casques de réalité virtuelle (se rapprocher de votre référent Santé Sécurité Handicap pour envisager de travailler avec un prestataire proposant ce dispositif)

## Comprendre un graphique coloré lorsque l'on est daltonien

Le daltonisme affecte la perception des couleurs, le plus fréquent celle du vert et du rouge mais il existe plusieurs autres formes de daltonismes modifiant par exemple la perception du jaune ou encore du bleu. Dans certains cas très rares, l'œil ne perçoit plus que des nuances de gris.

### Matériel et accessoires :

- 2 paires de lunettes de couleur (rouge ou bleu)
- 1 paire de lunettes à effet flou/forte correction
- 5 graphiques différents de couleur rouge et vert ou jaune et bleu de type camembert par exemple présentant des données à analyser et à déchiffrer

# Exemples 2/3

## Naviguer sur le web et utiliser un smartphone tactile en étant malvoyant ou aveugle

Il existe une très grande diversité de troubles visuels, parmi les plus connus la cataracte, la DMLA ou encore la rétinite pigmentaire.

### Matériel et accessoires :

Il existe des sites internet permettant de visualiser des pages internet sous le prisme de ces troubles visuels.

## Lire un message d'information ou un mail en étant malvoyant

### Matériel et accessoires :

- Imprimer sur une feuille A4 un mail, un message d'information à destination des collaborateurs, extrait d'un message publié sur l'intranet par exemple
- 5 documents écrits issus de mails, notes, rapports...
- Une paire de lunettes à effet flou/ou à forte correction



# Exemples 3/3

## Consulter une vidéo lorsque l'on est sourd ou malentendant

**Pré-requis :** Enregistrer 5 audios et/ou vidéos de 3 minutes. Ils peuvent être issus d'une réunion Teams, d'une lecture d'un règlement, ou d'une présentation du projet d'entreprise par exemple.

### Matériel et accessoires :

- Une ou plusieurs paires de bouchons d'oreilles
- 1 ordinateur disposant de l'audio et/ou vidéo enregistrés
- 1 bureau/ poste de travail et un casque

**Indications :** L'animateur règle le volume sonore du casque volontairement très bas puis demande au joueur de porter des boules kies et de réaliser un compte-rendu oral ou écrit sur base de cet audio.



Il existe des outils en ligne permettant de créer ces mises en situation.

Nous vous invitons également à vous rapprocher du référent Handicap afin d'enrichir les outils et mises en situation proposés.

Vous pouvez aussi organiser des sessions collaboratives d'intelligence collective pour créer les mises en situation.

# Etapes de mise en œuvre



## 1 Créez l'équipe projet

L'animation de la démarche est confiée à une équipe projet composée d'acteurs des services RH, de managers, de chargés de communication, etc.

Cette équipe est pilotée par un référent des services RH (référent Handicap par exemple) et est chargée d'impulser la mise en œuvre de l'escape game, d'assurer la logistique et d'animer les séances.

## 2 Identifiez les thématiques à intégrer dans la partie

Les services RH établissent un état des lieux de la politique diversité au sein de l'organisme afin d'identifier les thématiques qui constituent un enjeu fort pour l'organisme (par exemple le handicap, la santé, le genre, l'âge ...). Vous pouvez par exemple réaliser un sondage auprès des collaborateurs afin de connaître les thèmes qu'ils estiment insuffisamment pris en compte.

Sur base de cet état des lieux, le comité de direction détermine les thématiques qui seront abordées dans le cadre de l'escape game. Chaque thématique choisie va être illustrée dans une mise en situation.

Voici quelques exemples de thèmes : **le sexe**, **l'âge**, **l'état de santé**, **l'apparence physique**, **l'orientation sexuelle**, **le handicap**, **l'origine**, **la grossesse**, **l'identité de genre**.

# Etapes de mise en œuvre



## 3 Créer les mises en situation

L'objectif de ces mises en situation est de mettre en scène des situations de vie professionnelles liées aux différentes thématiques de diversité. Elles permettent de sensibiliser les collaborateurs aux difficultés rencontrées dans le quotidien professionnel et de proposer des solutions pour mieux les prendre en compte.

Sur base des thématiques identifiées, créez les mises en situation à faire vivre aux collaborateurs pendant l'escape game. Les participants pourront ensuite proposer des actions à mettre en œuvre dans le quotidien de travail.

En présentiel, identifier autant de salles que de thématiques choisies. Chaque salle présente une mise en situation associée à une thématique. Aménager les espaces (mobilier, accessoires, matériel...) selon la mise en scène créée.

En distanciel, créer via un outil collaboratif tel que [CANVA](#) ou [génial.ly](#) des scénettes avec des mises en situation. Utiliser un outil de visioconférence (zoom ou teams...) afin que les participants puissent se rencontrer et échanger ensemble.

Une fois créées, inscrivez les mises en situation dans les règles du jeu.

# Etapes de mise en œuvre



## 4 Cadrez l'animation de l'escape game

Identifiez des animateurs volontaires pour prendre en charge les participants lors des séances. Ils peuvent être issus de l'équipe projet.

Prévoyez une formation de ces personnes à l'animation des séances d'escape game (maîtrise des règles du jeu, posture adaptée, aisance dans l'animation d'échanges avec les participants...). Ils devront être sensibilisés à la stratégie de l'organisme et comprendre les enjeux du dispositif.

## 5 Recrutez des joueurs

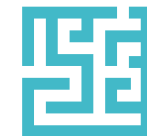
Chaque équipe est constituée de 3 à 5 joueurs, membres d'un même service ou de services différents selon la dynamique souhaitée (créer une dynamique d'équipe ou favoriser les liens inter-services). Chaque mise en situation se déroule dans une salle fermée pouvant accueillir un nombre restreint de participants.

Il convient de proposer ce jeu à des participants volontaires dans un premier temps afin de garantir un meilleur engagement.



Pour démarrer, il est recommandé de réaliser un escape game pilote avec une équipe volontaire afin de tester les mises en situation créées et faire les ajustements nécessaires.

# Déroulé d'une séance d'escape game



## 1- Introduire la séance

Présentez les objectifs du jeu et le cadre dans lequel il s'inscrit. Expliquez clairement le déroulé de la séance et les règles du jeu (reprenant la présentation et le "but du jeu").

Présentez les différents thèmes de chacune des salles et détaillez les différents temps du jeu et leurs modalités d'animation.

## 2- Faire jouer les équipes

Enoncer les règles du jeu, présenter les mises en situation choisies et la consigne associée (voir les exemples présentés)

Jouer la partie : les animateurs s'assurent de la participation de chacun et du bon déroulement de la séquence.

# Déroulé d'une séance d'escape game



## 3- Echanger et mettre en commun

A l'issue de chaque mise en situation, l'animateur propose un temps d'échange collectif et invite les joueurs à partager leur ressenti.

Exemples de questions pour le temps d'échange et de mise en commun :

- *En jouant cette scène qu'avez-vous ressenti, qu'avez-vous appris ?*
- *Etiez-vous à l'aise ? Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?*
- *Dans l'organisme ou sein de la structure à laquelle vous appartenez, avez-vous connaissance (sans les nommer) de collaborateurs représentant cette diversité ?*
- *Quelles actions l'organisme peut-il mettre en place afin d'être plus inclusif ?*

Dans un second temps, l'animateur invite les participants à proposer des actions à mettre en œuvre au sein de l'organisme pour mieux intégrer la diversité au travail. Il prend en note les éléments de réponse et propositions des joueurs et les formalise dans un livrable.

A l'issue du temps imparti de la séquence d'échanges, les joueurs sont invités à passer à la pièce suivante afin de réaliser une nouvelle mise en situation.

Le jeu se termine lorsque chaque équipe de joueurs est passée dans toutes les salles prévues dans l'escape game et a formulé des propositions d'actions à mettre en œuvre au sein du service et/ou de l'organisme.

# Déroulé d'une séance d'escape game



## 4- Evaluer la séance

Pensez à évaluer l'escape game en interrogeant les participants.

Vous pouvez par exemple leur adresser un questionnaire comprenant des questions telles que :

- Comment avez-vous vécu cette expérience ?
- Qu'avez-vous pensé de la thématique abordée ?
- Les problématiques travaillées vous ont-elles semblé pertinentes ?
- Seriez-vous intéressé pour réitérer l'expérience ?

## 5- Suivre le déploiement des actions

Prévoyez les suites et organisez des ateliers « plan d'actions » pour transformer les besoins/attentes qui ont émergées lors du jeu en actions concrètes d'amélioration.

Présentez ces actions à la Direction afin d'alimenter la démarche Diversité, le SDRH ou le plan d'action du projet d'entreprise de l'organisme.

# 3

## Le Bingo de l'inclusion

ou comment mieux inclure tous les membres d'un collectif de travail



Le principe de l'inclusion est de prendre en compte et d'accueillir les différences afin que tous les membres trouvent leur place dans le collectif de travail. Le bingo de l'inclusion permet de mieux comprendre ces différences et donc de mieux intégrer tous les membres d'un groupe.

Le « Bingo de l'inclusion » se présente sous la forme d'une grille d'activités qui permettent de développer l'inclusion au sein d'un collectif de travail.

Les activités proposées dans ce guide sont indiquées à titre d'inspiration et sont à adapter et à compléter en fonction des enjeux locaux de l'organisme.

Pour obtenir un Bingo complet, toutes les activités de la grille doivent être réalisées, selon des modalités à déterminer par le manager ou l'organisme.

### Modalités de déploiement

Le déploiement du « Bingo de l'inclusion » peut s'inscrire dans une démarche collective au sein de l'organisme : il peut être intégré dans le plan SDRH pour être mis en œuvre par tous les managers.

La démarche peut être aussi individuelle et portée par un manager au niveau d'une Direction ou d'un service.



# But du jeu



**Chaque case du Bingo correspond à une activité. Les collaborateurs réalisent l'activité ou relèvent le défi proposé.**

**Une fois l'activité réalisée, la case associée dans la grille est cochée. Elle donne droit à un point permettant aux joueurs de progresser et passer à l'activité suivante.**

**Le but du jeu est de réaliser l'ensemble des activités renseignées et donc de cocher l'ensemble des cases de la grille du Bingo.**



**Il est possible de jouer à ce jeu de manière individuelle (chaque collaborateur complète sa propre grille) ou collective (une grille est complétée par différents membre de l'équipe).**

# Etapes de mise en œuvre



## 1 Intégrez la démarche dans la politique de l'organisme

Désignez un pilote en charge de coordonner le déploiement du jeu et son suivi : un collaborateur des services Ressources Humaines ou un manager volontaire, en fonction de la modalité de déploiement adoptée dans l'organisme.

## 2 Créez les activités

Les cases du “Bingo de l'inclusion” correspondent à diverses actions à réaliser favorisant l'inclusion. A titre d'inspiration, ces activités peuvent être par exemple :

- Jouer le Tour des Valeurs,
- Réaliser l'escape game de la diversité,
- Assister à une conférence ou une lecture (sur la collaboration intergénérationnelle, le handicap invisible, les discriminations de genre, par exemple),
- Suivre un MOOC pour se former sur la diversité et l'inclusion,
- Participer à une action de formation à la communication non violente (CNV)
- ou encore toute action visant à mieux connaître et inclure tous les collaborateurs...

Constituez une équipe projet constituée de managers, collaborateurs des services RH, nouveaux embauchés, autres collaborateurs volontaires. L'équipe projet est chargée de définir les activités à réaliser et à intégrer dans la grille du Bingo. Elles devront être adaptées au contexte et aux enjeux locaux de l'organisme. Ces activités doivent favoriser l'inclusion des collaborateurs et peuvent prendre diverses formes. Le nombre d'activités (et donc la taille de la grille) est également à déterminer par l'équipe projet.

# Etapes de mise en œuvre



## 3 Réalisez la grille

Pensez à intégrer une étape de production du jeu pour concevoir la grille, et associer aux différentes cases les activités que vous aurez choisies. Si besoin, vous pouvez adapter la grille en format dématérialisé (sur Klaxoon par exemple).

Jouer le Tour des Valeurs	Assister à un événement lié à l'inclusion	Action de formation à la CNV	Suivre un MOOC sur l'inclusion
Réaliser l'escape game de la diversité	Suivre une conférence	- activité à compléter -	- activité à compléter -
- activité à compléter -	- activité à compléter -	- activité à compléter -	- activité à compléter -

# Étapes de mise en œuvre



## 4 Mobilisez la communauté managériale

Une fois votre “Bingo de l’inclusion” consolidé, organisez une session de présentation de la démarche (les enjeux pour l’organisme, l’intégration du projet au SDRH, etc.) et des activités aux managers de l’organisme.

Mobilisez-les en précisant leur rôle (déployer et piloter la mise en œuvre du bingo dans les équipes), les objectifs et bénéfices attendus du jeu.



Vous pouvez imaginer un challenge inter-équipes avec l’objectif de remplir le maximum de grilles pour chaque équipe dans un délai donné (par exemple 6 mois ou 1 an).

## 5 Lancez la démarche

Démarrez le bingo lors d’une réunion d’équipe par exemple, au cours de laquelle chaque joueur reçoit une grille de bingo comprenant le détail des activités.

# Etapes de mise en œuvre



## 6 Organisez des échanges en équipe

A fréquence régulière (une fois par mois ou par trimestre), le manager organise un temps d'échange avec son équipe pour faire le point des activités réalisées et des apprentissages retenus par chacun.

C'est lors de ces temps d'échanges que les cases correspondant aux activités réalisées sont cochées.

## 7 Faites le bilan du déploiement

L'équipe projet fait le bilan du déploiement du Bingo dans l'organisme : le nombre d'activités réalisées, le nombre de grilles complétées, etc. L'équipe projet peut proposer de nouvelles activités sur de nouveaux thèmes d'inclusion à intégrer dans de nouvelles versions du Bingo.

Faites un reporting régulier au CODIR sur le déploiement du Bingo et son impact dans l'organisme.

# Comment s'emparer de ce guide ?



**Ce guide peut être utilisé en suivant les étapes indiquées, ou encore à titre d'inspiration : vous pouvez vous éloigner de la méthodologie décrite et mettre en place le projet dans votre organisme en adaptant le périmètre et/ou les étapes présentés.**

**N'hésitez pas à vous appuyer sur ce support pour alimenter d'autres démarches et nourrir des réflexions de manière plus globale.**

## Pour aller plus loin

**Vous avez besoin d'outils ou de ressources pour mettre en place la ludification au service de l'éthique professionnelle dans votre organisme ?**

**Contactez l'équipe du Lab de la Sécurité sociale :**

 [labsecuritesociale@ucanss.fr](mailto:labsecuritesociale@ucanss.fr)

 [lab.securite-sociale.fr](http://lab.securite-sociale.fr)

**Tous les jours, au service  
des acteurs de la Sécurité sociale**

**ucanss**



[www.ucanss.fr](http://www.ucanss.fr)