

Totem

Totem

Représentation d'un collectif. Le totem revoie à une **appartenance symbolique**. Il est **emblématique et fétiche**. Il raconte l'histoire et les valeurs dont un groupe est fier.

Objectifs

Pour expliciter les **valeurs actives** (celles qui fédèrent cette équipe dans l'action) et **la raison d'être** (valeur ajoutée créée par la mission d'une équipe) de façon ludique et vivante.

Le jeu invite à des prises de conscience et favorise la prise de décisions sur des comportements plus alignés avec les enjeux et les objectifs de l'équipe.



Consignes

« Réalisez un totem de 2 m de haut qui représente les valeurs de la tribu. Utiliser tout le matériel que vous souhaitez ». Inviter à l'écoute et à la collaboration dans le groupe. Exprimer le besoin de diverses compétences différentes. Dire que c'est une œuvre éphémère.

Matériels

Échasses, bâtons, cintres, ciseaux, rouleaux, ficelle, colle, scotch, ballons de baudruche, chapeau, paillettes, papiers, parapluie, etc.

Étapes

- 1. Réflexion** autour de ce qui est réellement important dans l'équipe / sa mission, le plaisir qu'elle a à créer de la valeur.
 - ⇒ 10 à 15 minutes.
 - ⇒ Paperboard, mise en commun de mots clés et synthèse des véritables valeurs de l'équipe
- 2. Réalisation**
 - ⇒ 30 minutes à 1 heure
 - ⇒ Le coach reste observateur, il se met un peu à l'écart et ne prend pas de notes ou quitte la pièce pendant la réalisation.
- 3. Debriefing**
 - ⇒ Débriefing autour de ce qui a été représenté et ce que raconte le totem.
 - « Qu'est-ce que vous avez voulu dire ? ».
 - « Qu'est-ce que vous avez ressenti pendant la réalisation ? ».
 - « Qu'est-ce que vous avez appris sur votre fonctionnement collectif ? ».
 - « Chacun a-t-il trouvé sa place ? ». Respecter le besoin de liberté de ceux qui se sont mis à l'écart.
 - ⇒ Processus de concertation, coopération, leaderships qui se sont exprimés et leurs modes de fonctionnement.
 - ⇒ Donner des feedbacks positifs sur les comportements pendant le jeu.
 - ⇒ Lien avec le fonctionnement quotidien de l'équipe
- 4. Plan d'action**
 - « Au vu des valeurs repérées qui unissent l'équipe dans l'action, qu'allez-vous en faire concrètement ? ».
 - « Quelles actions de progrès souhaitez-vous engager pour améliorer votre fonctionnement ? ».

