2 vérités 1 mensonge



2 vérités 1 mensonge

3.5 (4)

2 vérités 1 mensonge est devenu l'un des Ice Breaker les plus populaires joué en entreprise ; il est très sympathique mais peu en revanche prendre plus de temps que nous l'imaginons avant de l'animer.

Si vous cherchez un Ice Breaker qui ne demande aucune préparation, vous êtes sur la bonne page. 2 vérités 1 mensonge ne nécessite absolument aucune préparation et est plutôt bien apprécié par les participants qui le testent

Temps à prévoir	Pré-requis
de 10 à 20 minutes	Aucun matériel nécessaire – de 10 personnes recommandé
Avantages	**Désavantages**
Très simple et rapide	Fonctionne surtout dans les petits évènements

2 vérités 1 mensonge

Comme je l'expliquais, j'aime cet Ice Breaker car l'avoir dans son sac permet de l'improviser en cas de besoin. Nous pouvons le sortir du chapeau quand quelqu'un demande : « Eh ! Ca serait pas mal de faire un petit Ice Breaker pour commencer ».

D'ailleurs, vous pouvez regarder notre vidéo sur cet Ice Breaker :

Déroulé de l'atelier – 2 vérités 1 mensonge

Etape 1

Le **facilitateur** va demander à l'ensemble des participants de réfléchir pendant quelques minutes à se trouver 2 vérités sur eux mêmes et 1 mensonge également sur eux même. Il leur conseillera également de mettre un peu de piment pour rendre l'exercice plutôt fun. Cette reflexion devra se faire individuellement et en secret.

Durée : 5 minutes

Etape 2

Dès que ces quelques minutes sont écoulés, le facilitateur demandera à l'un des participants de commencer le jeu. Celui-ci va alors annoncer ces 2 vérités et son mensonge dans n'importe quel ordre. Les autres participants devront ensuite deviner en groupe quel est le mensonge sur les 3 phrases qui ont été annoncées.

Exemple simple pour comprendre :

le participant qui annonce : « 1/ j'ai dormi une nuit en prison, 2/ je suis resté une nuit dans les douanes américaines, 3/ j'ai dormi sous un pont le soir de la fête de la musique »
participant 1 qui recherche le mensonge : « moi je pense qu'il a pas dormi une nuit en prison »
participant 2 qui recherche le mensonge : « ah je suis pas sûr que ce soit le mensonge, moi je le verrais bien dans cette situation »
…
les participants qui recherchent le mensonge : « ok, nous pensons que c'est le 2 qui est le mensonge »
le participant qui annonce : « bien joué »

Et quand l'ensemble des participants ont trouvé le mensonge, un autre participant annonces ces 3 phrases pour que les autres tentent de découvrir laquelle est un mensonge.

Durée : 15 minutes

https://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/repertoire_dactivites_brise-glace_cle0a2d4a.pdf

4 Debout

Taille du groupe : 10 et plus.

Durée : 5-10 minutes.

Préparation : Des chaises, une par personne.

Déroulement :

1. Demandez aux participants de s'asseoir en cercle.

2. Expliquez la règle du jeu : il doit toujours y avoir 4 joueurs debout en même temps, mais un joueur ne doit pas rester debout plus de 10 secondes ; il peut néanmoins décider de rester debout moins longtemps.

3. Il ne doit y avoir aucune tentative de communication entre les joueurs, mais chacun doit observer ce que se passe et assumer la responsabilité pour faire en sorte qu'il y ait toujours 4 personnes debout, ni plus ni moins.

Conseils pour l'animateur : Les participants auront besoin de quelques minutes pour attraper le coup de main, mais, ensuite, ils trouveront le rythme, s'assoiront, se lèveront, etc. C'est un jeu très excitant qui développe un fort sentiment de groupe.

Vous aurez peut-être envie de demander aux participants comment ils savaient lorsqu'ils devaient se lever?

100 questions puissantes

Ces questions ont toutes la même structure. Elles offrent un espace de réflexion orienté sur un futur/état désiré/solution et sont impliquantes. Elles vont permettre de construire un véritable échange et de créer des espaces de mouvement pour vous et pour votre interlocuteur.

Il n'y a pas de classements particuliers ; ces questions peuvent adresser plusieurs sujets comme comprendre « la réalité » d'une personne, définir un objectif, un état désiré, une fierté, une action, une mise en mouvement …

- De quoi avez-vous été le plus fier aujourd'hui/cette semaine … ?
- Qu'est-ce qui a été le plus important selon toi ?
- Quelle idée d'amélioration aimerais-tu proposer ?
- Quelle petite chose aimerais-tu changer dans le ____ ?
- Que faudrait-il vraiment arrêter de faire ?
- Que faudrait-il vraiment changer dans notre mode de fonctionnement ?
- Qui t'a le plus aidé ces derniers jours ?
- Si tu devais recommencer quelque chose, que ferais-tu ?
- Qu'est-ce qui te motive le plus ?
- Quelle est la meilleure chose qui pourrait nous/lui/vous arriver ?
- Qu'es-tu prêt à faire différemment ?
- Si tu devais prendre une action d'amélioration, que ferais-tu ?
- D'après toi quel est le plus grand obstacle de _____ ?
- Quelle question aimerais-tu que je te pose ?
- Imagine que tout soit au top, a quoi cela ressemblerait ?
- Si vous aviez une baguette magique, où aimeriez-vous vous retrouver à la fin de cette conversation ?
- Comment voudriez-vous que cela soit ?
- Quelle différence aimeriez-vous voir à la fin de cette journée ?
- Quelle différence aimeriez-vous voir après mon départ ?
- Que direz-vous à vous-même ?
- Projetez-vous dans trois mois. Tous vos obstacles ont été levés et vous avez atteint votre objectif, à quoi cela ressemblerait ?
- Quelle est l'ambition à partager ?
- Quel projet vous a fait le plus plaisir ?
- Quel est le véritable enjeu ici et maintenant ?
- Quels résultats cherchez-vous dans _____ ?
- Que désires-tu profondément ?
- Et si tu ne faisais rien ? Que se passerait-il ?
- Qu'est-ce qui te motive le plus ?
- Que feriez-vous si tout était possible ?
- Que feriez-vous comme petit pas qui ferait une vraie différence ?
- Que se passerait-t-il si tout se passait bien ?
- Quel message aimeriez-vous envoyer à votre vous du futur ?
- Supposons que tout soit bien passé, qu'observerez-vous ?
- Qu'est-ce que serait un objectif inspirant pour vous ?
- Que se passe-t-il en ce moment ?
- À quel point est-ce important pour vous ?
- De quoi as-tu besoin pour prendre cette décision ?
- Et si tu devais faire un vœu, lequel serait-il ?
- Imagine que tu aies une baguette magique, que changerais-tu ?

- Si j'étais « untel », qu'aimerais-tu me dire ?
- Supposons que cette situation soit totalement rétablie, que verrais-tu ?
- À quoi ressemblerait une situation idéale à tes yeux ?
- Si demain on supprimait ton plus gros problème, à quoi cela ressemblerait-il ?
- À quoi verras-tu que ce moment a été important pour toi ?
- Comment verras-tu que cette réunion a été un succès ?
- Comment avancer vers ton objectif ?
- Quelle est l'étape suivante ?
- Quelle est la chose la plus importante que vous aimeriez réussir aujourd'hui ?
- Qu'aimeriez-vous accomplir aujourd'hui ?
- Comment saurez-vous que vous avez progressé ?
- Qu'espérez-vous de mieux ?
- Qu'est-ce qui va être différent ?
- Qu'allez-vous observer ?
- Selon vous, que faudrait-il faire pour que cela se (re)produise ?
- Il est 16h30, vous êtes satisfait parce que ?
- Qu'aimeriez-vous lire demain matin dans votre boite mail ?
- À quoi voyez-vous que l'équipe est satisfaite ?
- Comment saurez-vous que cette « formation » aura été un succès ?
- Quelle chose a été la plus précieuse dans cette « formation » ?
- Imaginons que votre état désiré soit à un pas de vous, quel pas faudrait-il faire ?
- À quoi verrez-vous que cette réunion a été utile ?
- Supposons que tout se passe bien, que verrez-vous de différent ?
- Comment rendre cette journée/réunion inoubliable ?
- Quelle nouvelle approche vous ferait rêver ?
- Si je pouvais exaucer un vœu pour cette session, lequel serait-il ?
- Qu'aimeriez-vous qu'il se passe et qui ne se passe pas maintenant, ou que voudriez-vous qu'il ne se passe pas actuellement ?
- À quoi ressemble le succès ?
- Comment saurez-vous que vous avez atteint votre état désiré ?
- Que faudrait-il de plus pour que ce succès devienne inoubliable ?
- Comment voudriez qu'on vous voit ?
- Quel est ce petit plus qui ferait une vraie différence en vous ?
- Comment saurez-vous reconnaître que vous êtes arrivé ?
- À quoi ressemble votre destination idéale ?
- Quels pièges faudrait ils vraiment éviter ?
- Qu'est ce qui ne faudrait surtout pas retrouver sur la route ?
- Si vous ne deviez garder qu'une seule action, laquelle serait-elle ?
- Imaginons que vous soyez au top, à quoi les autres le verraient ?
- Que faudra-t-il faire pour passer de l'intention à l'action ?
- À quoi ressemblerait une décision idéale ?
- Quelle approche doit-on impérativement garder ?
- Quels succès professionnels partagez-vous fièrement durant un repas de famille ?
- Comment savoir que cette réunion vous a apporter quelque chose ?
- Et si on le faisait. Que se passerait-il ?
- Qu'apprécierais-tu de découvrir demain matin en arrivant au travail ?
- Quels sont les éléments qu'il faudrait conserver pour la semaine prochaine ?
- Quel impact espères-tu ?
- Quelle route peux-tu créer pour atteindre ton objectif ?
- Quel bénéfice aimerais-tu obtenir suite à _____ ?
- Qu'est-ce qui sera différent après notre échange ?
- Supposons que tout soit au top dans _____, que verrais-tu de différent ?

- Supposons que tu es arrivé à ton objectif, comment verras-tu que cela a été un succès ?
- Quel succès aimeriez-vous reproduire ?
- Qu'est-ce que tu attends comme succès pour ___ ?
- Imagine que notre ____ (réunion, atelier …) se déroule à merveille, raconte-moi cette réussite ?
- À quoi voyez-vous que l'autre personne vous écoute ?
- Qu'aimeriez-vous découvrir dans _____ ?
- Supposons que tu arrives à atteindre ce que tu veux, qu'est- ce que cela change en toi ?
- Quel petit progrès verras-tu dès demain matin ?
- Et si cela arrivait, qu'est-ce que cela changerait pour toi ?

Et la question qui rendra vos questions encore plus puissantes « Quoi d'autre ? » Après la première réponse, dites simplement « Quoi d'autre ?». Laissez venir la réponse et vous verrez…

Yoann Lureault – avril 2021
https://www.insuffle.com/les-100-questions-hyper-puissantes-a-partager-sans-moderation/

L'ALPHABET DES IDÉES

A-Z

30'

5-20

Objectif

Se préparer à un brainstorming.

Résumé de la pratique

Utiliser cette pratique pour briser la glace au début de votre atelier de créativité et pour connecter les participants au sujet proposé.

Demander aux participants d'imaginer à partir de lettres imposées, des mots en relation avec un sujet donné.

Cette pratique est particulièrement pertinente lorsque le sujet a besoin d'être partagé avec des participants qui ne se connaissent pas .

Valeur ajoutée

Révéler les talents créatifs de chacun et d'identifier les plus créatifs.

Materiel

- Paperboard
- Feutres.

Déroulé de l'atelier

Etape 1 : Préparation

Préparer pour chacun des participants des post-it.
Sur chaque post-it est écrit une lettre de l'alphabet (les lettres HIJK, WXYZ peuvent être regroupées)

Etape 2 : (5')

Distribuer les post-it préparés. Chaque participant doit alors écrire une idée en lien avec le sujet et qui commence par la lettre du post-it qu'il a reçu.

Etape 3 : (25')

Chaque participant présente les mots qu'il a choisi. Noter les premiers éléments de solution qui émergent.

Variante

L'ALPHABET DES IDÉES

Dans le cadre d'une recherche de nom de produit, on peut utiliser cette technique pour générer un maximum de noms.

Fiche d'autodiagnostic post-facilitation

Contexte

Lieu, durée, public, objectifs de l'atelier

Mon ressenti

Comment je me suis senti(e)
(avant-pendant-après la facilitation) (émotions, sensations corporelles, sentiments, ...)

	À CHAUD	À FROID
Les points forts de ma facilitation, ce qui a bien fonctionné (pendant la préparation, le cadrage, l'animation, la logistique, ma posture, la gestion du rythme et des temps, ma capacité d'écoute, de questionnement, l'atteinte des objectifs, ma relation au commanditaire, ...)		
Ce qui a moins bien fonctionné		

Une chose que je pourrais améliorer pour la prochaine fois

Fiche d'autodiagnostic post-facilitation

Comportements des participants

	OBSERVATIONS	INTERPRÉTATIONS
Niveau d'engagement des participants (niveau de participation, sur quoi ont-ils réagi le plus/le moins, évolution de l'énergie du groupe au cours de l'atelier, ...)		
Niveau de confiance dans le groupe (parole libre, écoute de chacun, place au conflit/débat, ...)		
Niveau d'avancement du groupe (atteinte des objectifs, clarification du sujet, qualité de réflexion, de questionnement, ...)		

Une chose que je pourrais améliorer pour la prochaine fois

AVEC DES SI…

60'-120'

5-50

Objectif

Se projeter sur des solutions à partir d'une situation imaginaire.

Résumé de la pratique

Mettre les participants dans un contexte fictif en commençant les phrases par "**Et si…**".

A partir de ce contexte, inviter les participants de se projeter sur des solutions ou des amorces de solutions en réponse à la problématique posée.

Valeur ajoutée

Libérer la créativité. Permettre à l'équipe d'entrer en résonance lors d'une séance de brainstorming.

Déroulé de l'atelier

Etape 1 (5')

Former des groupe de 5 à 10 personnes.

Afficher sur un brown paper la phrase commençant par "Et si..."

Etape 2 (30')

Demander d'énumérer les conséquences et décrire la nouvelle organisation de l'entreprise ou du service qui en découle.

Etape 3 (30')

Restitution en grand groupe : les participants enrichissent le travail de l'autre groupe.

LA BALLE ROUGE (Ou d'une autre couleur...)

THÈME(S) : INTELLIGENCE COLLECTIVE, COHESION D'EQUIPE

Niveau de difficulté	De 5 à 20 participants	De 10 mn à 150	Une balle

DANS QUELS CAS L'UTILISER ?

Amener un groupe à réfléchir collectivement et à être créatif.

COMMENT COMMENCER ?

Une simple balle suffit pour ce brise-glace. On dispose le groupe en rond autour de l'animateur qui donne la consigne.

COMMENT DEPLOYER ?

La consigne est la suivante : chaque participant doit toucher la balle de manière successive dans un temps le plus court possible. En général, les gens se lancent la balle créant ainsi un climat de bonne humeur. L'animateur encourage les participants à être plus rapides et ingénieux.

COMMENT CONCLURE ?

L'animateur aide le groupe si ce dernier ne s'en sort pas. Le cas échéant, il apporte la solution que le groupe testera. A savoir, former avec les mains une sorte de gouttière où la balle roulera, touchant ainsi les mains de chacun.
Pour conclure si l'exercice est réussi : féliciter le groupe pour sa créativité et son travail en équipe ! si le groupe n'a pas trouvé la solution, l'encourager à travailler ensemble.

Notre conseil

Il ne s'agit pas d'une compétition, mais bien d'un jeu de cohésion, soyez indulgent et essayez d'aider le groupe à réussir !

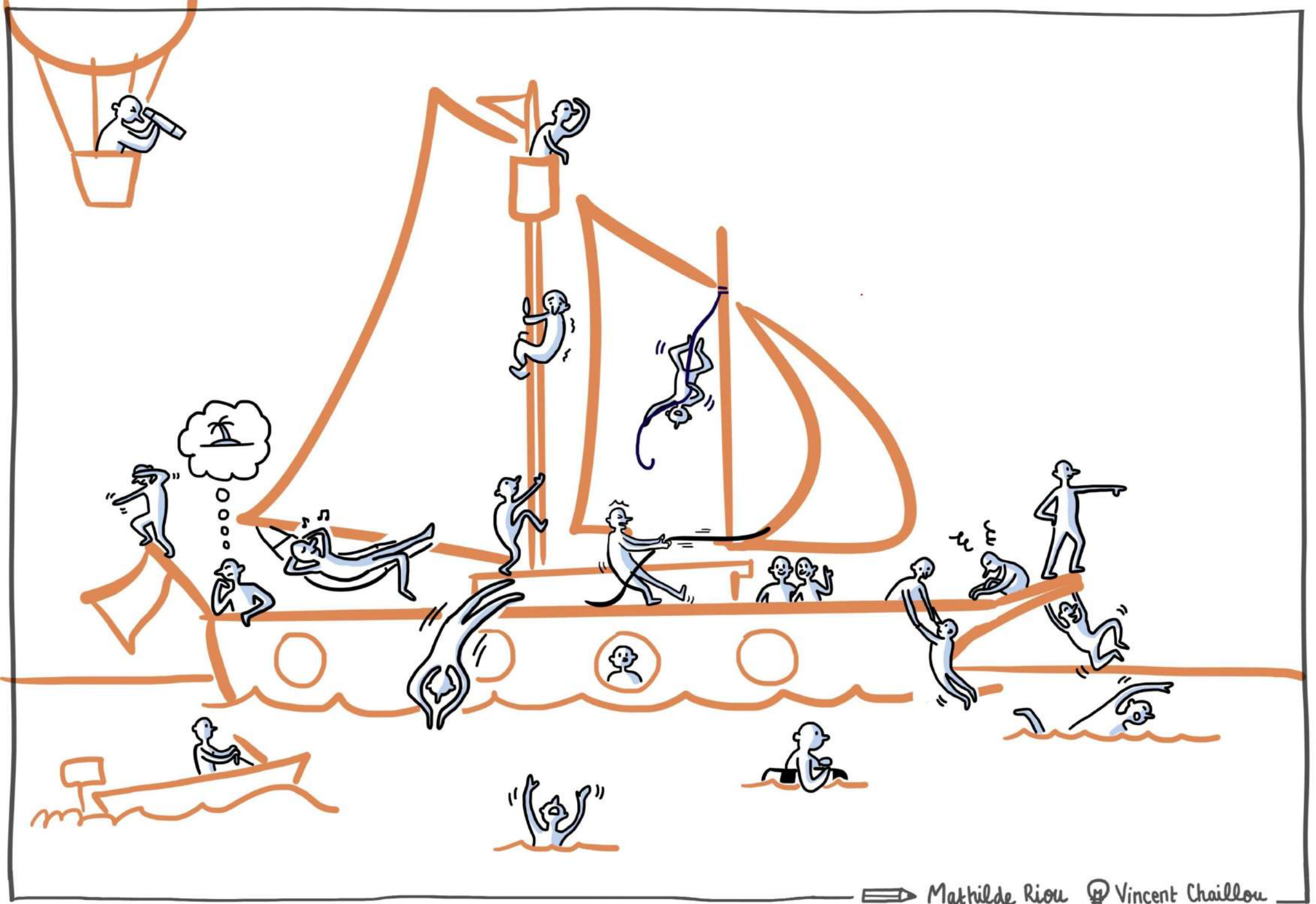
Faire attention à ...

Ne pas être trop intrusif, il faut laisser le groupe se structurer et se coordonner. Trop intervenir serait une erreur.

Livrables : Bonne humeur et motivation du groupe

Aller plus loin :

Plusieurs icebreakers ou brise-glace http://www.communicationgagnante.com/animer-un-groupe-en-mode-facilitateur-avec-les-icebreakers/



Mathilde Riou Vincent Chaillou

This work is licensed under the creative commons attribution-share alike 4.0 international license. To view a copy of this license, visit: https://creativecommons.Org/licenses/by-sa/4.0/

La barre d’hélium

Source

Objectifs

- Introduction à la systèmique
- Créer des interactions dans une équipe
- Recherche de coupables

20 min
8-12 par barre
systèmique **partage**

Materiel

- 1 barre rigide longue et légère

Règles

1. Demandez aux participants de se mettre sur une ligne face à face.
2. Demandez aux participants de pointer leurs index et de les tenir horizontaux.
3. Posez la barre d’hélium sur les doigts.
4. Demandez aux participants d’ajuster la hauteur de leurs doigts pour que la barre soit bien horizontale et que tous les doigts touchent la barre par le dessous.
5. Expliquez que l’objectif est de faire descendre la barre jusqu’au sol tout en gardant toujours les doigts en contact avec la barre. Si la barre tombe ou que les doigts perdent le contact, on recommence.
6. Lâchez la barre.

Déroulé

- La barre a tendance à monter. Plus il y a de participants, plus ce jeu est difficile. Plus il y a de pressions, plus c’est difficile.
- Après 5 à 10 minutes d’essai, certains groupes peuvent se décourager. Le facilitateur peut faire des suggestions ou proposer au groupe de d’arrêter temporairement le jeu pour discuter de la statégie (rétrospective).
- Il peut également arriver qu’un groupe réussisse rapidement. Dans ce cas le facilitateur sera particulièrement vigilant à ce que l’index de chaque participant soit bien en contact avec la barre.

Variantes

- Il est possible d’ajouter une contrainte supplémentaire en mettant des rondelles à chaque extrémité de la barre. Si celles-ci tombent pendant l’exercice, on recommence.
- L’exercice fonctionne avec des objets de formes différentes, anneaux par exemple.

Debrief de l’exercice

- Faites un tour des participants pour demander comment ils ont vécu l’exercice
- Vous pouvez alimenter les échanges avec les questions suivantes :
    - Quelle a été la réaction initiale du groupe ?
    - Comment le groupe a-t-il réussi à relever ce défi ?
    - Quelles compétences at-il fallu pour réussir en groupe ?
    - Quelles solutions créatives ont été suggérées et comment ont-elles été reçues ?
    - Qu’est-ce qu’un observateur extérieur aurait vu comme points forts et faiblesses du groupe ?
    - Quels sont les rôles joués par les gens ?
    - Qu’est-ce que chaque membre du groupe a ressenti en tant qu’individu ? Quelle a été sa perception de lui-même durant l’exercice ?
    - Quelles autres situations (par exemple, à l’école, à la maison ou au travail) sont comme la barre d’hélium ?

Cet exercice permet une initiation à la pensée systèmique. Les actions de chacun ont un effet sur le système et le résultat est déroutant car l’effet obtenu est l’inverse de celui souhaité. Dans cette situation beaucoup de participants sont aggacés et finissent par chercher des coupables. Ce faisant, ils rajoutent à la pression et complexifient l’exercice.

La boîte à images

Utiliser le pouvoir des images pour élargir la réflexion

Pratique

Objectif

Appuyez-vous sur des images pour amener votre groupe à **générer de nouvelles idées**, nombreuses et variées, **en un temps restreint**.
L'exercice se fonde sur l'alternance rapide entre l'utilisation de nos **compétences visuelles et verbales**. La **rapidité et la spontanéité** sont importantes car elles permettent à l'imaginaire de prendre le pas sur la réflexion.

Il s'agit d'encourager une **réflexion la plus large possible** sur un sujet et d'aller au-delà de ce que l'on sait déjà, **en utilisant les images**.

Consignes

Temps à prévoir : **15 minutes à 1 heure**

Matériel :

- Un stock d'images variées, équivalent à 5 images par participant minimum (Images trouvées sur internet, extraits de magazines ou de catalogues, cartes postale…)
- Feuilles de paperboard
- Post-it
- De quoi écrire



Avant le jour J, rassemblez une collection d'images et de photographies qui ne contiennent pas de mots. Vous pouvez en trouver sur des banques d'images en ligne ou les découper dans des magazines ou catalogues. Ne cherchez pas spécialement de jolies images mais plutôt une grande variété.

Étapes clés

- **Mise en place**

Préparez des espaces pouvant accueillir 3 à 4 personnes chacun. En guise de centre de table, positionnez une feuille de paperboard sur laquelle vous aurez inscrit le sujet à traiter (formulation claire et brève travaillée en amont). Enfin, répartissez autour de chaque feuille de paperboard une vingtaine d'images faces cachées, ainsi que des Post-it et de quoi écrire.

Exemples de sujets :

- *améliorer la notoriété d'un dispositif auprès de sa cible ;*
- *dynamiser le séminaire annuel du réseau ;*
- *créer un nouveau produit, etc.*

- Invitez les participants à **former des sous-groupes** de 3 ou 4 personnes dans les espaces prévus à cet effet.
- Dans un premier temps, donnez quelques minutes aux participants installés pour **travailler individuellement et en silence** selon la consigne suivante : *« Découvrez une image et notez toutes les idées qui vous viennent en lien le sujet. Quand vous n'avez plus d'idées, passez à l'image suivante, et ainsi de suite jusqu'à la fin du temps imparti »*. Durant cette phase, chaque participant garde simplement près de lui les Post-it qu'il rédige au fur et à mesure.

> Par **exemple**, si le sujet est *« Améliorer la notoriété d'un dispositif auprès de sa cible »* et que vous découvrez une image de citron, cela peut vous inspirer plusieurs idées comme : donner de la vitamine/donner de la fraîcheur/« presser le citron » des bénéficiaires, soit 3 Post-It.
> Et hop, image suivante !

- **Mise en commun dans chaque sous-groupe**

Invitez les participants au sein de chaque sous-groupe à rassembler et **organiser leurs Post-it par points communs**, en les collant sur la feuille de paperboard autour du sujet central.

> **Pour faciliter la mise en commun**, chacun peut par exemple à son tour partager un Post-it et si une idée similaire est venue à un autre membre du groupe, ces idées sont regroupées. Au fur et à mesure, il ne reste à partager que les idées différentes de ce qui a déjà été dit.

Les participants doivent ensuite **donner un titre à chaque groupe d'idées**. En fonction du temps dont vous disposez, vous pouvez aussi leur proposer de choisir une image pour illustrer chaque groupe d'idées.

- **Mise en commun globale**

Rassemblez les participants en plénière et demandez à chaque sous-groupe de partager les titres (et le cas échéant les images) issus de sa réflexion.

- **Apprentissages**

Questionnez les participants sur leur vision du sujet à la lumière de l'exercice réalisé. Par exemple :

- *Comment voyez-vous le sujet maintenant ?*
- *Quels enjeux ont émergé ?*
- *Quelles idées concrètes ont émergé ?*
- *Quelles pourraient être les prochaines étapes pour avancer sur le sujet ?*

Trucs et astuces

- Une image peut générer plusieurs idées, mais **1 idée = 1 Post-it**.
- **Il n'y a pas de mauvaise idée**, il suffit de laisser se faire les associations entre chaque visuel et le sujet.
- L'objectif de cette méthode n'est pas de trouver un type de réponse spécifique. En tant que facilitateur, n'hésitez pas à le rappeler pour rassurer les participants en les incitant à **ne pas se censurer**.

Pour économiser les couleurs et prendre soin de la planète, imprimer ce texte en nuance de gris

- Selon la suite attendue, un travail de **classement et de hiérarchisation** des idées peut s'avérer nécessaire **après l'exercice**.

6 chapeaux pour penser

OBJECTIFS :

- Faire émerger des idées, produire des solutions.
- Echanger, partager des expériences.
- Débriefer, évaluer, exprimer son ressenti.
- Analyser, prendre du recul.

CONDITIONS :

- Nombre de participants : Max. 15.
- Matos : 6 chapeaux de couleurs différentes (symboliques ou réels), descripptif des 6 chapeaux (Cf. Docments d'accompagnement : *Document 4*), feuilles et bics.
- Espace - aménagement du local : disposer les participants de façon à privilégier l'écoute et les interactions.
- Durée : 30 - 60 min.

→ Description

PRÉSENTATION

Cette technique permet d'analyser une situation problème, d'évaluer et de produire des solutions en observant différents points de vue.

CONSIGNES ET DÉROULEMENT

1. Le groupe ou le formateur **identifie** la thématique à traiter et **fixe l'objectif** de l'activité.
2. Le formateur **présente les différents chapeaux** et le mode de pensée qui lui est associé :
   - **Blanc** : faire l'inventaire des faits : « Que savons-nous de la situation ? ».
   - **Rouge** : exprimer les sentiments, les intuitions, les émotions : « Qu'est-ce que je ressens par rapport à cette situation ? ».
   - **Noir** : envisager des dangers, des problèmes, des difficultés : « Quels sont les risques, les limites ? ».
   - **Jaune** : entrevoir les aspects bénéfiques, les avantages de la situation : « Quelle plus-value tirons-nous de cette situation ? ».
   - **Vert** : trouver de nouvelles idées, explorer de nouvelles pistes, découvrir d'autres possibilités : « Quelles autres alternatives, solutions sont envisageables ? ».
   - **Bleu** : aborder les questions logistiques de la situation : « Qu'est-ce qui est mis en place ? Comment cela s'organise-t-il ? ».
3. Le formateur ou le groupe fixe les **règles d'utilisation des chapeaux**. Par exemple : chacun est libre de choisir son chapeau, tout le monde doit utiliser au moins 3 chapeaux, tous les chapeaux doivent être utilisés, fixer un ordre de passage des chapeaux, répartition aléatoire entre les participants...
4. Chacun à leur tour, les participants analysent la situation et **proposent des solutions** en tenant compte **de la couleur du chapeau en leur possession**.
5. **Le formateur prend notes** de tout ce qui se dit en vue de donner un état des lieux de la situation / synthétiser les solutions en fonction de l'objectif poursuivi.

ET APRÈS...

Cette technique doit être suivie par une **activité de synthèse** et / ou de **prise de décision** (Cf. *Table des matières*) pour faire un état des lieux complet de la discussion et agir en fonction de l'objectif poursuivi.

RÔLE DU FORMATEUR

Avant :
- Identifier la thématique à traiter et l'objectif si elle n'est pas choisie en groupe.

Pendant :
- Présenter la thématique et l'objectif poursuivi.
- Présenter les modes de pensée de chaque chapeau et fixer les règles d'utilisation.
- Recadrer les débats en utilisant les couleurs de chapeau[1].
- Gérer le temps et les échanges (non-jugement, écoute...).

Après :
- Mener l'activité de synthèse / de prise de décision.

UN EXEMPLE DE L'UTILISATION DE LA TECHNIQUE

Lors d'un accompagnement d'équipe relatif à l'adaptation du projet pédagogique, le formateur a proposé cette technique pour identifier ce qui posait problème dans le projet actuel, les raisons d'apporter / de ne pas apporter de modification à l'organisation existante, les enjeux du changement, les implications organisationnelles... Ce travail a permis d'apporter des changements cohérents, progressifs et durables basés sur une analyse complète et des arguments pertinents.

RÉSUMÉ...



1. Choisir la thématique et l'objectif poursuivi

6 CHAPEAUX POUR PENSER

2. Présenter le mode de pensée de chaque chapeau





3. Analyser la situation en fonction du chapeau en sa possession

➔ Variantes

Pour un grand groupe, on peut répartir les chapeaux en sous-groupes de 3 ou 4 personnes. Chaque groupe analyse la situation selon un seul mode de pensée avant de mettre les différents points de vue en commun.

➔ Points d'attention

- **Fixer un ordre de passage** pour les chapeaux : il vaut mieux commencer par le chapeau blanc et finir par le bleu, éviter de faire suivre le noir directement après le vert.
- **Utiliser tous les chapeaux** pour avoir une vision multiple de la situation (facultatif, mais conseillé).
- Mettre en place un système de **gestion du temps de parole** et **des interventions** pour ne pas que l'activité s'éternise.
- Mettre en place un **cadre sécurisant** facilitant les échanges (pas de jugement, écoute, respect de l'opinion de l'autre...).

Documents d'accompagnement :

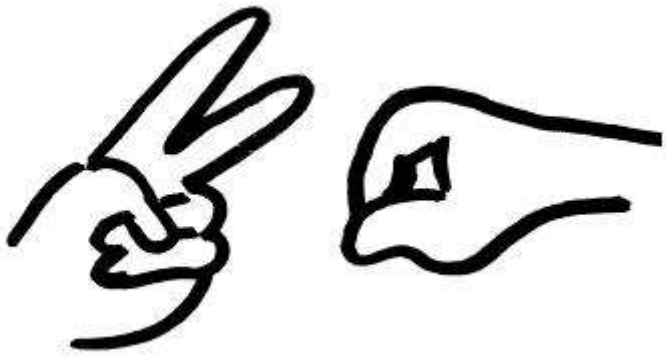
Document 5 : Six chapeaux pour penser (téléchargeable sur notre site: www.resonanceasbl.be)

Références bibliographiques :

Adapté de : De Bono, E. (2005). Les six chapeaux de la réflexion : La méthode de référence mondiale. Paris : Eyrolles.

[1] *Par exemple : plutôt que de dire « Cessez donc d'être si critique face à la situation », dites« Enlevez votre chapeau noir ».*

https://www.metacartes.cc/faire-ensemble/recettes/chifoumi-collectif-pierre-feuille-ciseaux/



Chifoumi collectif

*Le **chifoumi**, est un énergiseur simple qui permet de découvrir les prénoms, développe une grande énergie et des rires dans un groupe en quelques minutes.*

Pourquoi faire ?

S'énergiser en grand groupe.

L'essentiel

Aussi appelé pierre-papier-ciseaux, cet énergiseur simple et puissant est bien adapté aux grands groupes.

1. Debout, se mettre en binôme et faire un chifoumi en deux manches gagnantes.

2. Le perdant se met derrière le gagnant, devient son fervent soutien, et l'encourage en scandant son prénom.

3. Le gagnant va alors affronter un autre gagnant et ainsi de suite.

4. le jeu continue jusqu'à ce qu'il ne reste plus que deux groupes scandant les prénoms des deux derniers gagnants lors de la finale.

La méthode en détail

- https://fr.wikipedia.org/wiki/Pierre-papier-ciseaux

Astuces, conseils, points de vigilance

Marche étonnement bien avec tout type de groupes ! Cependant, invitez à participer, mais n'imposez pas la participation. Il faut que chacun se sente libre de participer ou pas.

Informations

Complexité de mise en œuvre: *

Ingrédients: JEU, CONFRONTATION, AGGREGATION

Matériel: /

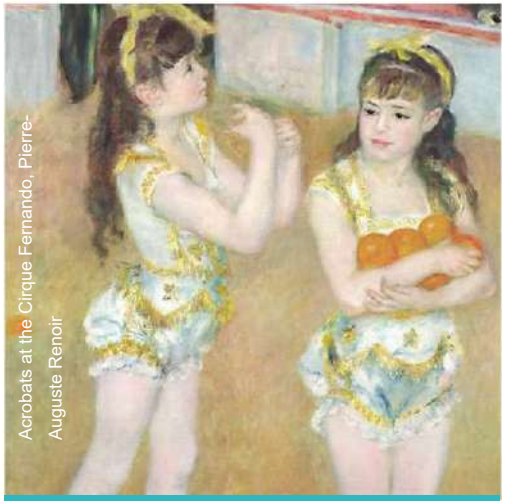
Taille du groupe: moyen-grand

Durée: 5-10minutes.

LES CRAZY JOBS I



Meneur.euse d’esprits libres



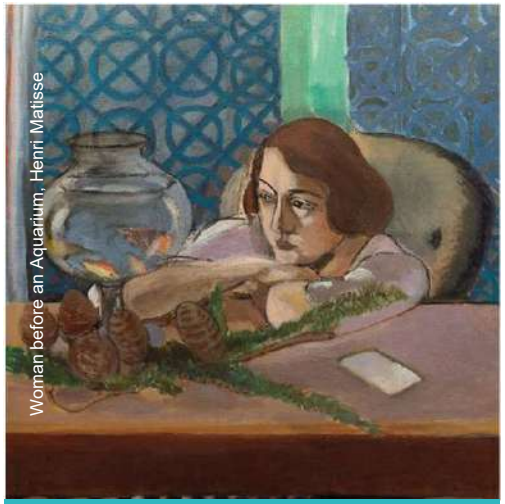
Sublimeur.euse d’oranges



Peintre de nouvelles perspectives



Siesteur.se professionnel.le



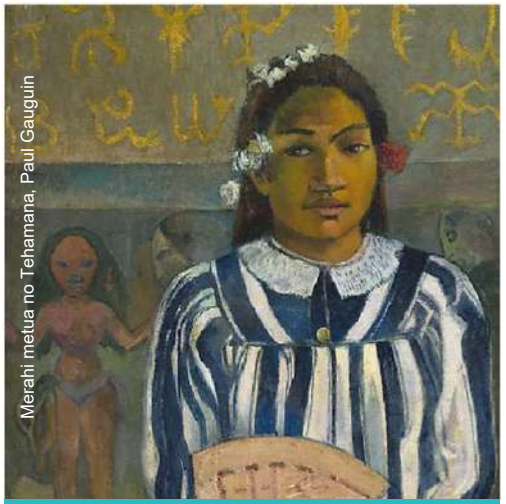
Observateur.trice d’immobilité



Harmoniseur.euse d’ambiance



Lisseur.se de chignons



Traductreur.rice de hiéroglyphes

LES CRAZY JOBS II



Visionnaire d'instant présent



Glaneur.se d'émotions



Guetteur.se de nouveautés



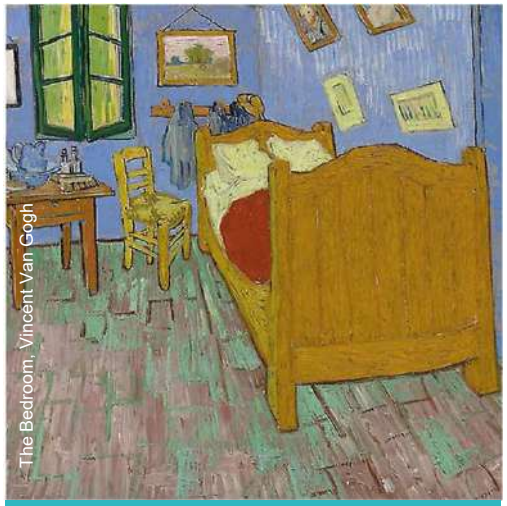
Renverseur.se de vapeur



Infuseur.se de gaîté



Tisseur.se de liens



Optimisateur.se d'espaces



Baliseur.se de parcours

CC-BY-SA

Dessine moi le chemin



de 5 à 10 participants



5 minutes pour expliciter la cible
40 minutes de partage en groupe
10 minutes de restitution



un chemin dessiné sur une feuille de brown paper. Des feutres de couleur

Il s'agit d'une variante de l'exercice de projection mais qui ici s'appuie sur la force du dessin pour permettre une expression plus libre et apporter un regard neuf sur la situation.

Au préalable vous devez avoir dessiné sur une grande feuille de brown paper un chemin ainsi que la cible que vous souhaitez atteindre.

1. Explicitez aux participants la cible que vous avez dessinée sur votre brown paper.

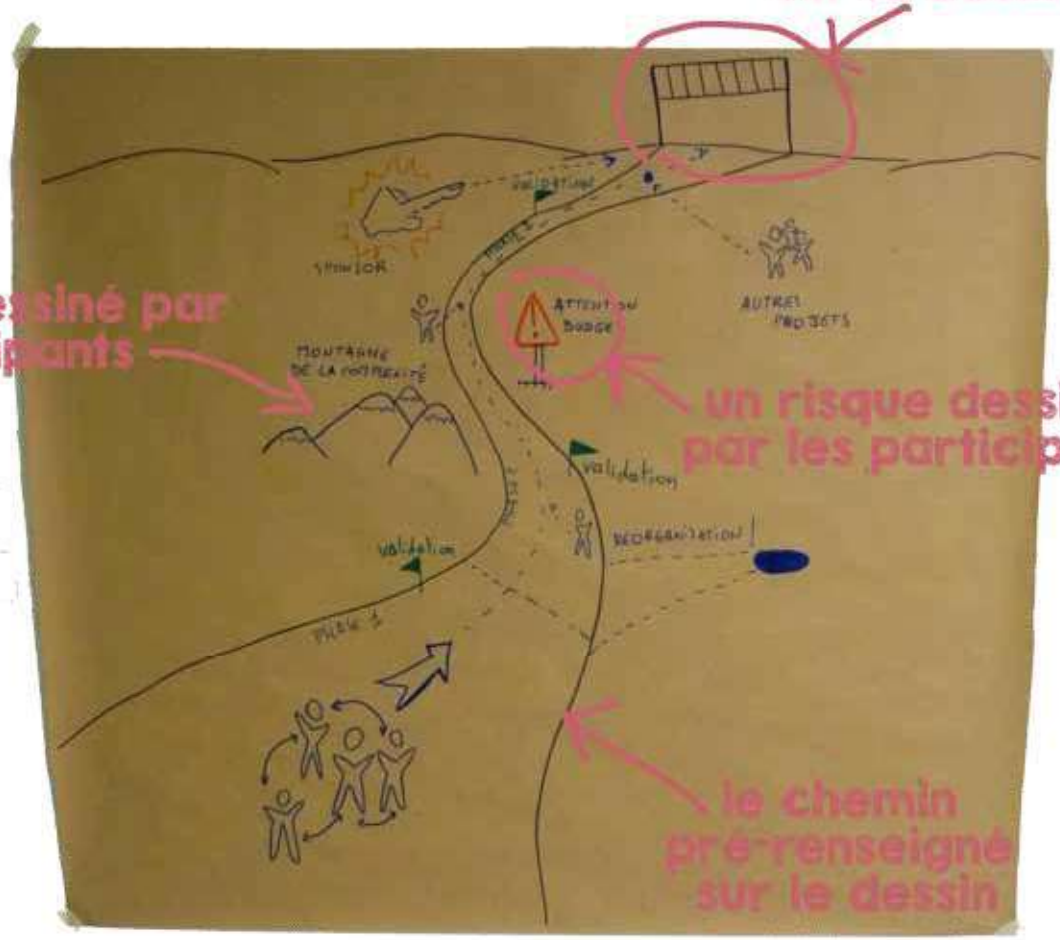
2. Demandez alors au groupe de compléter le dessin en y indiquant les principaux obstacles qui devront être surmontés, les acteurs qui interviendront, les grandes étapes…

3. A l'issue de l'exercice un rapporteur explicite le dessin.

Nous avons réalisé cet exercice à de nombreuses reprises et malgré ce que l'on pourrait croire, nous n'avons jamais rencontré de résistance quand au dessin, quelque soit le niveau hiérarchique des intervenants. Rappelez bien aux participants qu'il ne s'agit pas de réaliser une œuvre d'art mais uniquement d'un moyen d'expression. L'objectif n'est pas que ce soit beau mais de se faire comprendre. A un moment ou a un autre de notre vie nous avons tous dessiné et le dessin reste étonnamment naturel pour nous.

la cible à atteindre pré-renseignée sur le dessin

un obstacle dessiné par les participants



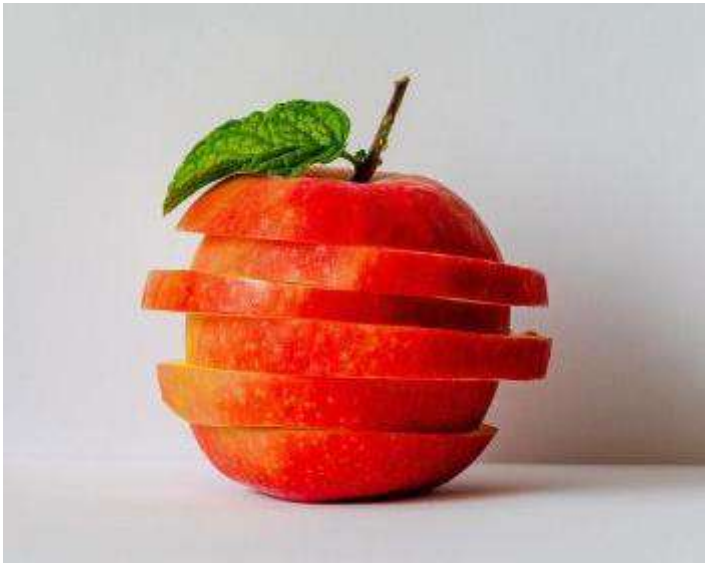
un risque dessiné par les participants

le chemin pré-renseigné sur le dessin

Dessine moi une pomme

- *Nombre de participants : de 5 à 20 personnes*
- *Durée : 20 minutes*
- *Matériel : des feutres, une feuille de paperboard par équipe*

En quelques mots :



Cet icebreaker permet de :

- Libérer les zones cérébrales créatives
- Dynamiser le rebond d'idées à l'aide du collectif
- Effectuer une « purge » des idées convenues

Comment ça marche ?

1 – Répartir les participants en sous-groupe d'environ 5 personnes.

2 – Inviter chaque sous-groupe à se mettre debout devant leur feuille de paperboard et distribuer un feutre à chaque participant

3 – Faire dessiner une matrice de 16 cases sur chaque feuille.

4 – Lancer le challenge au sein de chaque sous-groupe de « représenter une pomme de 16 façons différentes », en 5 minutes maximum, en les dessinant dans les cases de la matrice.

5 – Une fois le temps écoulé ou dès qu'une matrice est remplie par un sous-groupe, demander à chaque sous-groupe de présenter rapidement sa production.

6 – Débriefer les dessins réalisés par chaque sous-groupe, en échangeant sur les méthodes utilisées et en insistant sur l'évolution du caractère créatif des dessins produits.

Les messages clés

Ce jeu permet de faire travailler les participants sur la pensée divergente, c'est dire notre capacité à envisager un maximum d'alternatives différentes pour un sujet donné. C'est la première étape d'un exercice de créativité. Edward De Bono l'appelle également la pensée divergente.

Pour réussir cet exercice et trouver les 16 alternatives demandées, il ne faut pas se limiter ou s'autosensurer. On peut s'autoriser par exemple à envisager toute forme de « pomme » : pomme de douche, pomme de pin ou pourquoi pas paume de main ?

Servez-vous de cet exercice pour expliquer aux participants que l'objectif de la première phase d'un exercice de créativité est de générer un maximum d'idées pour avoir la chance d'en trouver une bonne ; alors pas de limites !

L'ÉTOILE DE MER



60-90' | 5-15

Objectif

Décider des améliorations à mettre en œuvre pour faciliter le travail d'équipe.

Résumé de la pratique

Chacun des participants s'exprime sur un diagramme en forme d'étoile.
Ce diagramme possède 6 axes : "on continue...", "on arrête...", "on fait moins de ...", "on fait plus de ...", "on tente...".
A l'issue d'un vote (ex gommettocratie) , l'animateur peut commencer à établir un plan d'action avec le groupe.

Valeur ajoutée

Rétrospective évitant l'effet manichéen "ça marche" versus "ça marche pas". Permet de challenger l'équipe et apporter de nouvelles idées tout en restant positif.

Materiel

- Paperboard
- Post-it
- Feutres
- Gommettes

Déroulé de l'atelier

Dessiner un diagramme en **forme d'étoile de mer.**

Expliquer de ce signifie chaque secteur :

- " **On continue …** " : Tout ce que l'on a aimé dans l'itération, tout ce qui a favorisé la collaboration et le résultat,
- " **On arrête …** " : Tout ce qui n'apporte aucune valeur ou qui entrave le fonctionnement de l'équipe,
- " **On fait moins de …** " : Les pratiques, les techno etc. qui mériteraient d'être affinées dans le contexte actuel,
- " **On fait plus de …** " : Les pratiques / techno etc. que dont on ne tire pas assez les bénéfices, qu'il faudrait améliorer,
- " **On tente …** " : Toutes les idées de nouvelles pratiques à mettre en place.

Chaque participant **note silencieusement** alors sur des post-it des idées pour compléter le diagramme. Un post par idée et par secteur

Les participants **présentent** à tour de rôle leurs idées.

Les idées similaires à d'autres post-it peuvent être regroupées.

L'ÉTOILE DE MER



Demander ensuite aux participants de **voter sur les idées** qui leur semblent les plus importantes (par exemple en utilisant la technique de la **gommettocratie**).

Commencer enfin à élaborer un plan d'actions avec le groupe (pas plus de 5 actions en général).

Référence

Source : Star Fish retrospective (thekua.com@rest)

Île déserte

Pour un premier défi collectif

Taille du groupe : *A partir d'une dizaine de personnes*

Difficulté : *Aucune*

Durée : *Entre dix et vingt minutes*

Matériel et disposition dans l'espace :

Debout dans la salle ou en petits groupe à table.

Des feuilles et un stylo

Consignes d'animation :

Le facilitateur demande aux participant.e.s : « Si vous aviez la possibilité d'amener sur une île déserte cinq objets, lesquels choisiriez-vous?»

Les participants se réunissent par petits groupes, chacun cite les 5 objets qu'il amenerait sur une île déserte et explique pourquoi, ensuite le groupe collectivement doit choisir seulement 5 objets en faisant des consensus, 10 minutes maximum leur est laissé pour faire la liste.

Ensuite, en grand groupe, chaque équipe présente les objets choisis.

Conseils :

Il faut toujours moins d'objets que de participants.

Point de vigilance :

Ressources :

Variantes :

Si vous avez peu de temps, demandez à chaque participant de choisir un objet et au sous-groupe de s'accorder sur les X objets à amener

(X = nombre de participant du sous-groupe moins 1 ou 2 personnes

LE DIAGRAMME ISHIKAWA



60'

5-15

Objectif

Identifier les causes à un problème.

Résumé de la pratique

Le diagramme est utilisé comme outil d'identification des causes à un problème.
Il se présente sous la forme d'arêtes de poissons en classant les causes par catégories.
Les catégories peuvent être libres ou reposer sur des axes prédéfinis comme les 5M : Matière, Matériel, Méthodes, Main d'œuvre, Milieu.

Valeur ajoutée

Favorise l'analyse de résolution de problème en faisant participer une équipe. Facilite l'identification des causes potentielles en ciblant la recherche sur la base des 5 " M ". Le diagramme obtenu offre une vue globale et synthétique des problèmes.

Materiel

- Paperboard
- Post-it
- Feutres.

Déroulé de l'atelier

Dessiner une arête de poisson avec 5 axes :

- Matière,
- Matériel,
- Méthodes,
- Main d'œuvre,
- Milieu.
- Un sixième nommé " Mesure " peut être utilisé dans certains cas pour mettre en avant les problèmes de fiabilité du système de mesure.

L'atelier se déroule en 4 étapes

Etape 1

Définir clairement la problématique,

Etape 2

LE DIAGRAMME ISHIKAWA



Pour chaque catégorie, faire un brainstorming pour recenser les causes potentielles,

Etape 3

Réaliser un vote pour faire ressortir les causes critique. La quantité de points à attribuer par personne étant définie par le nombre d'idées à juger sera divisé par 3,

Etape 4

Travailler sur les 3 causes qui ont recueillies le plus de votes.

Référence

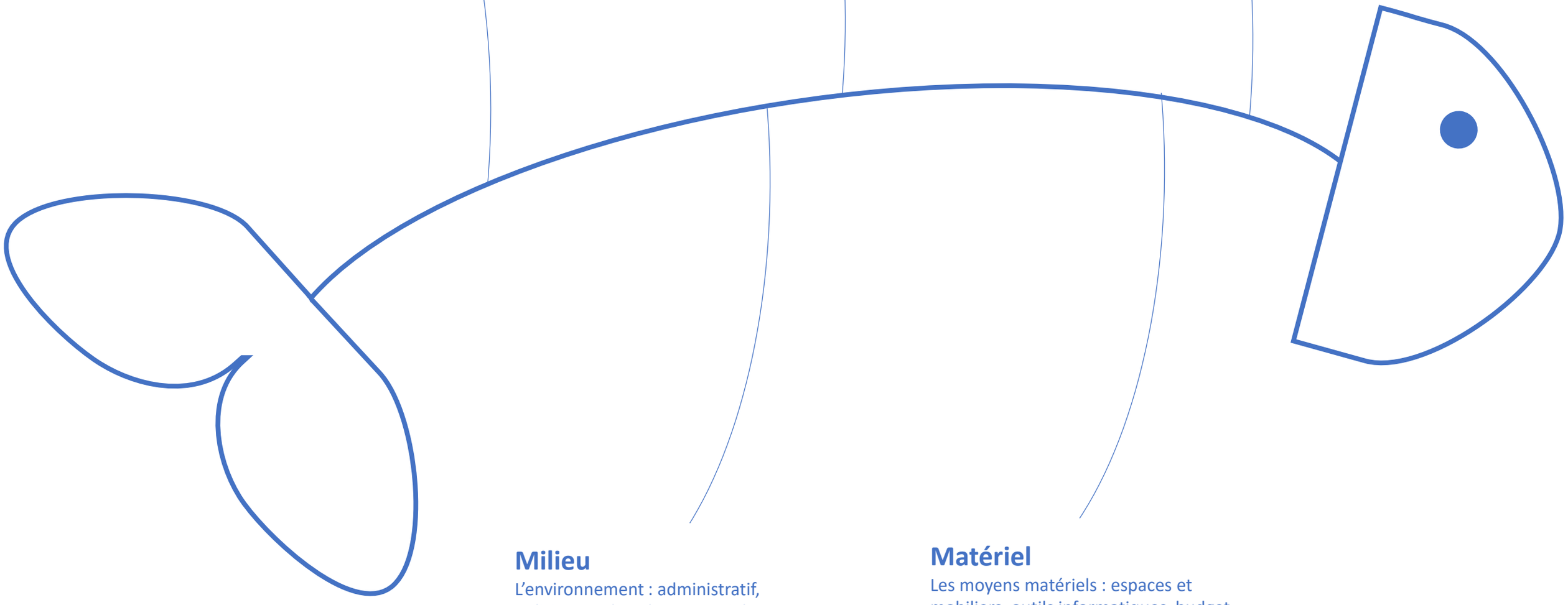
Source :Lean

ISHIKAWA

Management
Organisation de l’équipe, circuit de validation/décision, procédures internes, gestion humaine…

Méthode
Nature du produit ou du service, conditions d’accès par les usagers, fonctionnement du produit ou du service...

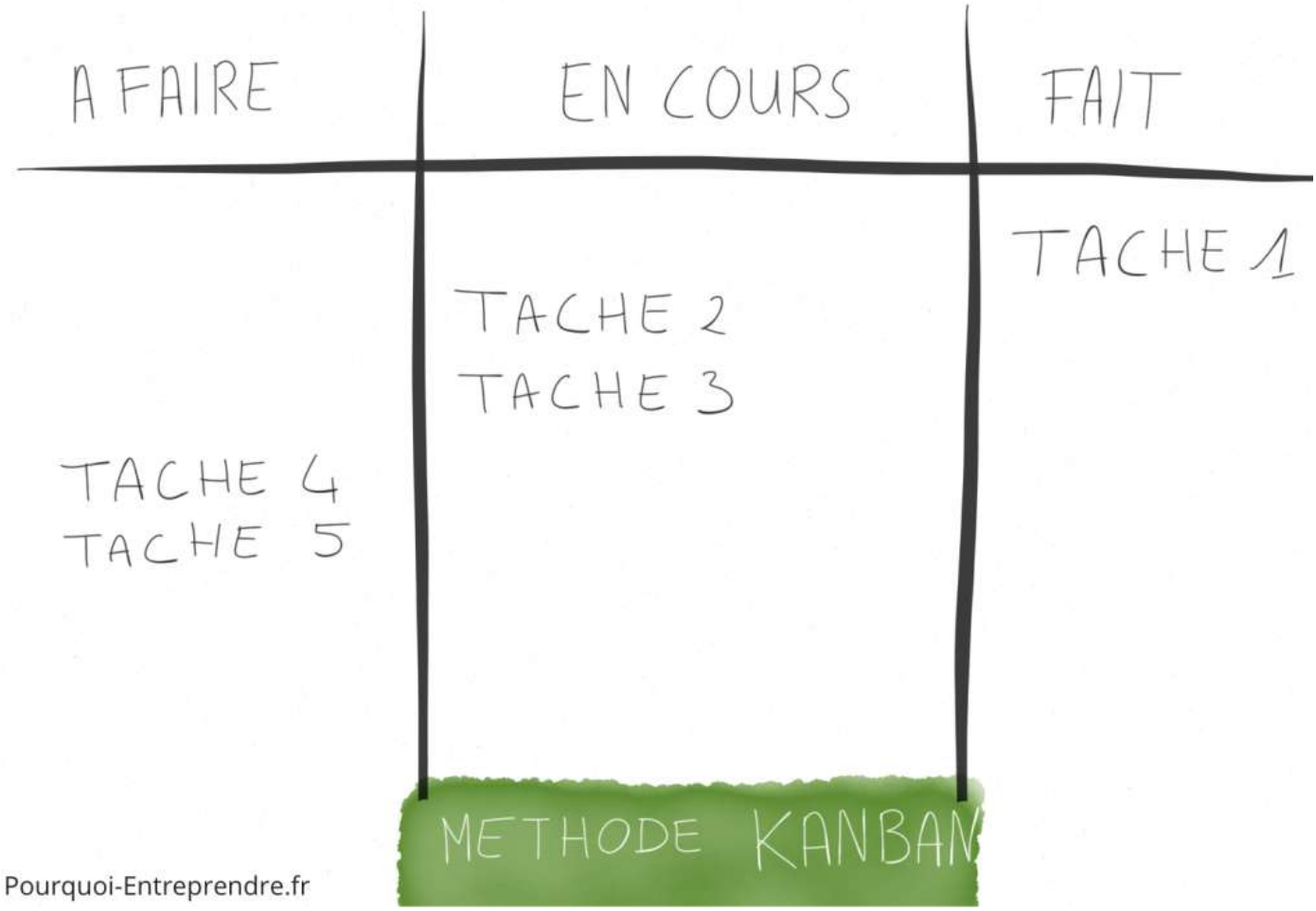
Main d’œuvre
Les acteurs humains : équipe, intervenants extérieurs, partenaires…



Milieu
L’environnement : administratif, politique, culturel, partenarial, besoins des publics-cibles…

Matériel
Les moyens matériels : espaces et mobiliers, outils informatiques, budget, petit matériel, transports, temporalité…

La méthode Kanban (à faire, en cours, fait)



C'est l'une des méthodes les plus utilisées pendant les Startup Weekends pour le travail en équipe : c'est clair, visuel et simple à utiliser.

La méthode :

1. Vous créez une liste de tâches à réaliser. Ces tâches n'étant pas encore « faites » sont dans la première colonne à gauche, « A faire ».
2. Une personne ou un groupe de personnes choisit une tâche à réaliser. La tâche concernée change de colonne de « A faire » vers « En cours ».
3. Une fois la tâche complétée, elle change de colonne, de « En cours » à « Faite ».

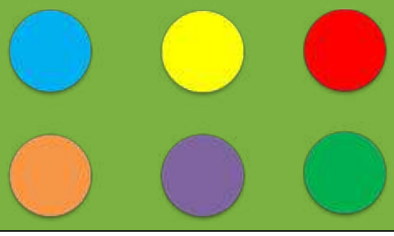
Les principes clefs :

- Jamais plus de 3 tâches en cours en même temps.
- Faites attention aux « fausses tâches » (créer un site internet n'est pas une tâche mais un projet composé de plusieurs tâches).
- Faites en sorte que vos tâches soient très spécifiques et très claires.
- Affichez vos tâches sur un tableau ou un mur (avec des post-it par exemple) pour que toute l'équipe voie l'avancée des travaux.



Bien entendu vous pouvez utiliser cette technique en « solo », sans forcement être dans le cadre de travail d'équipe.

LA GOMMETTOCRATIE



5'

3-50

Objectif

Prioriser les tâches, idées sous la forme d'un vote.

Résumé de la pratique

Les participants sont invités à placer une ou plusieurs gommettes sur les idées qui séduisent le plus.

Valeur ajoutée

Permet à un groupe de focaliser la conversation sur les éléments du plus important au moins important.

Materiel

- Gommettes

Déroulé de l'atelier

En prérequis, le facilitateur expose les éléments qui doivent faire l'objet du vote.

Tous les éléments doivent être **compris par tout le monde.**

Chaque participant dispose généralement de **3 gommettes** (chaque vote sera représentée par une gommette).

Le facilitateur demande aux membres du groupe de coller une ou plusieurs gommettes à côté des éléments qui les séduisent le plus.

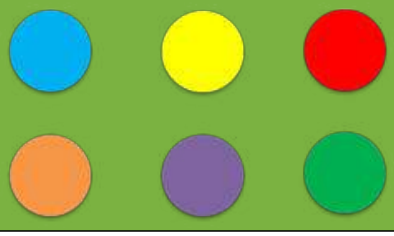
Les éléments ayant eu le plus de votes seront alors **traités en priorité.**

Variante

Le Véto :

En plus du vote par gommette, il est intéressant de laisser les participants exprimer un désaccord sur une idée ou une action.
Dans ce cas, vous pouvez mettre à disposition des gommettes de couleur ou de forme différentes représentant un véto.
Si un post-it rencontre un nombre maximum de votes mais avec un véto, celui-ci devra alors être obligatoirement discuté afin d'atteindre le consentement.

LA GOMMETTOCRATIE



Point de vigilance

Conseil :Demander aux participants de ne pas voter pour leur propres idées!

Référence

Source :Dot Voting

LE PLANNING POKER

0 1/2 1

10' | 3-10

Objectif

Estimer et prioriser des actions.

Résumé de la pratique

Cette pratique bien connue du monde de l'agilité permet non seulement d'estimer des tâches mais également de prioriser des idées ou les fonctionnalités d'un produit.

L'estimation d'un élément se réalise en points, à l'aide de cartes spécifiques en recherchant le consensus au sein du groupe.

Valeur ajoutée

Permet à tous de s'exprimer librement, en minimisant l'influence des autres membres de l'équipe. L'estimation sera meilleure parce que plusieurs personnes l'auront validée. Favorise les échanges entre le responsable du produit et l'équipe de développement.

Materiel

- Un planning poker.

Déroulé de l'atelier

Le Poker nécessite un jeu de 13 cartes de valeurs : *0 – 0,5 – 1 – 2 – 3 – 5 – 8 – 13 – 20 – 40 – 100* et *l'infini*. (représentant la suite de " Fibonacci")

Estimation de référence

Le responsable du produit passe en revue l'ensemble des thèmes et fonctionnalités à aborder.

Avant de faire les estimations avec les cartes de poker, l'équipe se met d'accord sur une fonctionnalité référente. On donnera la valeur 1 (point) à cette fonctionnalité. Elle doit être assez simple et comprise par tous.

Pour chaque fonctionnalité :

Chaque participant vote en secret et abat sa carte de planning poker.

Les participants ayant alloué la note la **plus faible** et la note **plus forte** justifient leur choix.

Une discussion peut ensuite avoir lieu entre le responsable du produit et l'ensemble des participants.

LE PLANNING POKER



S’il n'y a pas consensus, o**n refait un autre tour**. Chaque participant abat à nouveau une carte et ce jusqu'à ce que tous les participants convergent vers une **estimation commune.** (on tolèrera un écart d'un incrément).

On note la valeur retenue sur le post-it correspondant à la thématique. Il faut compter pas plus de 5 minutes par vote et pas plus de deux tours par estimation.

Référence

Source :Agile Estimating and Planning (Mike Cohn)

Les valeurs

Voici quelques exemples de valeurs

- Abondance
- Acceptation
- Accessibilité
- Accomplissement
- Achèvement
- Actualité
- Adaptabilité
- Affection
- Affluence
- Agilité
- Altruisme
- Ambition
- Anticipation
- Appréciation
- Assurance
- Astucieux
- Attraction
- Audace
- Auto-discipline
- Autonomie
- Aventure
- Bienveillance
- Bonheur
- Bravoure
- Calme
- Camaraderie
- Candeur
- Certitude
- Chaleur
- Clarté
- Cohérence
- Compassion
- Compétence
- Compréhension
- Concentration
- Confiance en soi
- Conformité
- Confort
- Connexion
- Conscience
- Contentement
- Continuité
- Contribution
- Contrôle
- Conviction
- Convivialité
- Coopération
- Cordialité
- Courage
- Courtoisie
- Créativité
- Crédibilité
- Croissance
- Curiosité
- Découverte
- Défi
- Détermination
- Devoir
- Dévotion
- Dignité
- Diligence
- Discernement
- Discipline
- Discrétion
- Disponibilité
- Diversité
- Don
- Dynamisme
- Économe
- Éducation
- Efficacité
- Égalité
- Empathie
- Empressement
- Encouragement
- Énergie
- Engagement
- Entêtement
- Enthousiasme
- Équité
- Espérance
- Excellence
- Expérience
- Expertise
- Exploration
- Expressivité
- Famille
- Fermeté
- Fiabilité
- Fidélité
- Flexibilité
- Force
- Franchise
- Générosité
- Gratitude
- Habileté
- Harmonie intérieure
- Honnêteté
- Intelligence
- Intrépidité
- Jeunesse
- Joie
- Liberté
- L'indépendance financière
- Lucidité
- Maîtrise
- Ordre social
- Paix
- Partage
- Performance
- Plaisir
- Politesse
- Pouvoir social
- Prise de décision
- Profondeur
- Proximité
- Réciprocité
- Réflexion
- Résilience
- Respect
- Retenue
- Rêve
- Richesse
- Rigueur
- Sagesse
- Sang-froid
- Santé
- Satisfaction
- Sécurité
- Sens de la vie
- Sensibilité
- Sentiment d'appartenance
- Sérénité
- Service
- Simplicité
- Sincérité
- Solidarité
- Solidité
- Solitude
- Soutien
- Spiritualité
- Spontanéité
- Stabilité
- Succès
- Sympathie
- Synergie
- Tradition
- Tranquilité
- Transcendance
- Travail d'équipe
- Unité
- Utilité
- Variété
- Vérité
- Vie spirituelle
- Vigilance
- Vision
- Vitalité
- Vitesse
- Vivacité
- Volonté

© Louise Bourget inc. 2010
http://www.unevieextra-ordinaire.com/211-valeurs-la-liste-complete

COACH AGILE
THE INNOVATION WAY

MARSHMALLOW CHALLENGE

KIT D'ANIMATION TÉLÉCHARGÉ SUR COACH-AGILE.COM



MARSHMALLOW* CHALLENGE

18 minutes pour construire

Prenez le temps de bien debriefer

CONSTRUIRE la STRUCTURE la plus HAUTE POSSIBLE et quelle soit AUTOPORTANTE

- Distribuer le Kit
- Expliquer l'objectif
- Lancer le challenge



KIT*

Par équipe (4-6 pers)









@ylureault

OBJECTIF

- Construire la plus haute structure autoportante possible
- La taille sera mesurée depuis la table
- Pas de structure suspendue

REGLES

- Le marshmallow doit tenir au sommet de la structure
- L’integrité du Marshmallow ne doit pas être changée
- Libre à vous d’utilisez ce que vous voulez dans le kit
- Aucun élément du kit ne sera remplacé



Start

18





DISCUSSIONS



0

DISCUSSIONS

PLANIFICATION

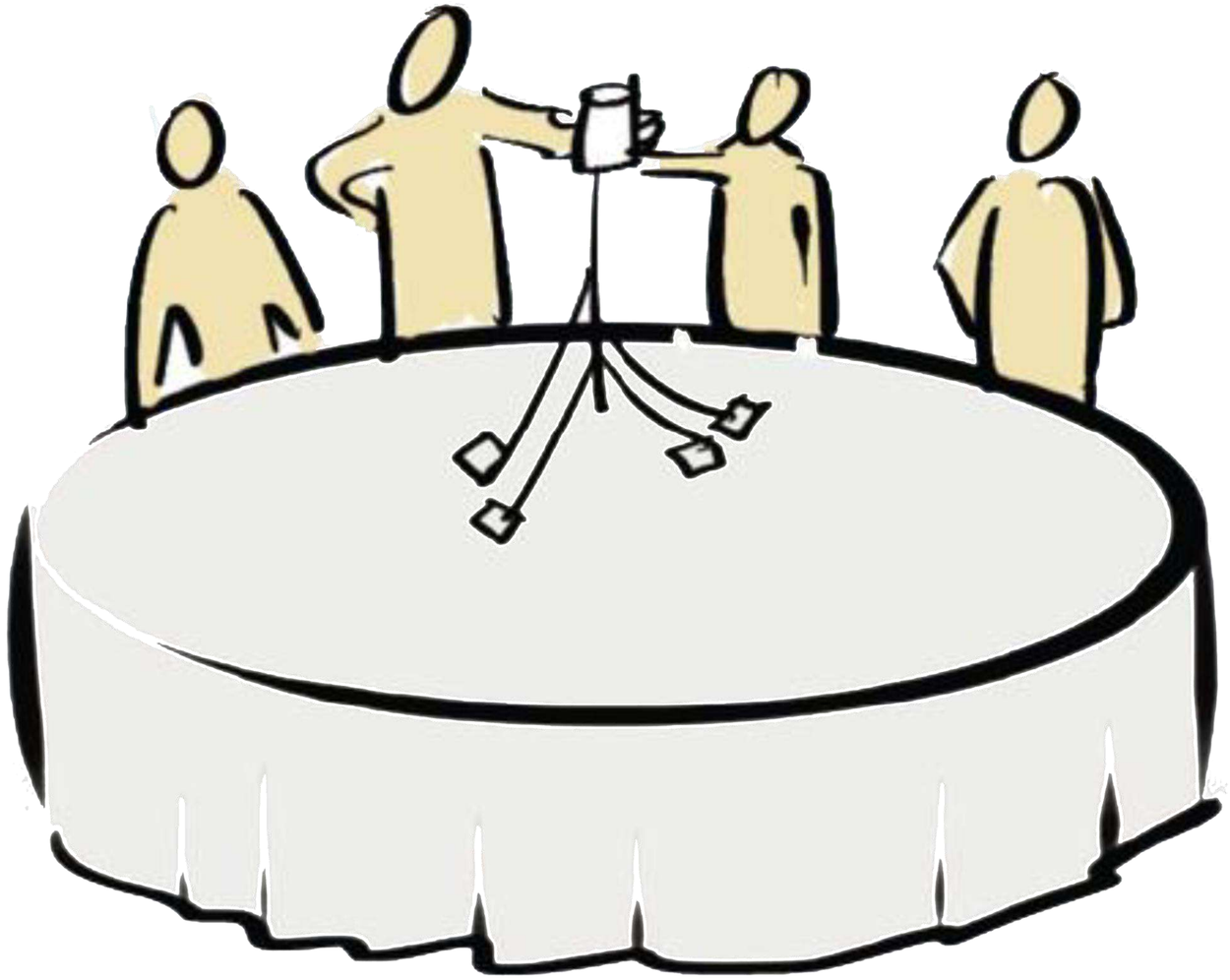
18 Minutes



0

DISCUSSIONS | PLANIFICATION | CONSTRUCTION

18 Minutes



0

DISCUSSIONS | PLANIFICATION | CONSTRUCTION | YOUPI !!

18 Minutes



0

DISCUSSIONS

PLANIFICATION

CONSTRUCTION

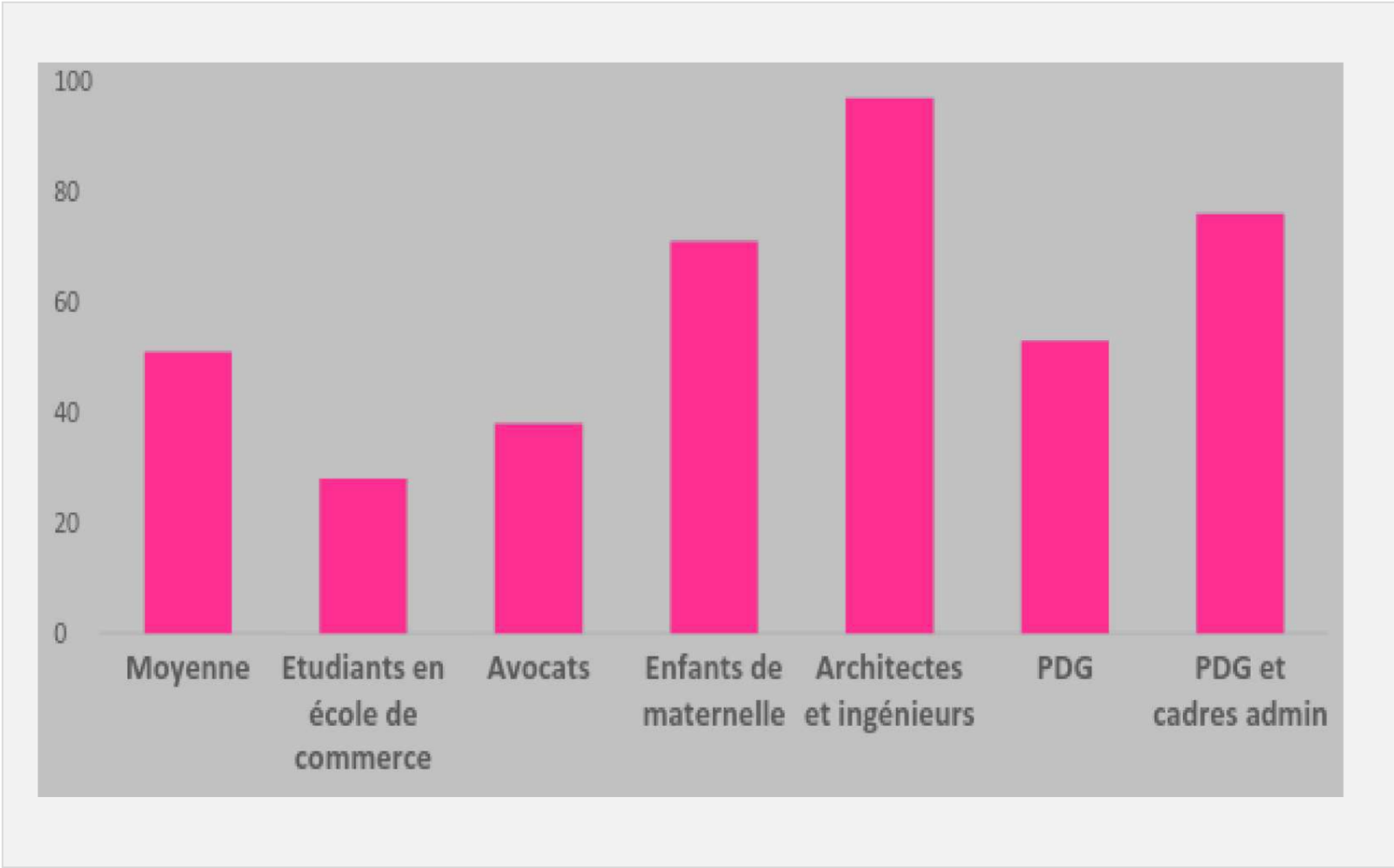
OUPS

18 Minutes

MARSHMALLOW CHALLENGE

ET SI NOUS DÉBRIEFFIONS ?





MATRICE 4L

LIKED

CE QUE J AI AIMÉ

LEARNED

CE QUE J AI APPRIS

LACKED

CE QUI M A MANQUÉ

LONGED FOR

CE QUE J AIMERAIS POUR LA PROCHAINE FOIS

Nécessaire

Idées à planifier

Idées à prioriser

Complexe

Chacun positionne ses post-its "idées" puis le groupe met en commun et arbitre

Simple

Idées à abandonner

Idées "de confort" si on a le temps

Facultatif

MÉTHODE DU PAPILLON

Notice !

PHASE 3: IDÉATION

A quoi sert cet outil ?

L'outil de la «Méthode Papillon» s'utilise en fin de session d'idéation, quand le maximum d'idées ont été généré et écrite sur des post-it. Elle vous aide à sélectionner quelles idées vous allez développer et peut-être amener jusqu'à la phase de prototypage. Après une intense période de réflexion, ou l'on diverge beaucoup il est souvent essentiel de se recentrer pour ne pas perdre de vue la résolution du problème initial.

Comment utiliser cet outil ?

1. Avant de commencer cet atelier avec votre groupe, imprimer la page suivante en nombre suffisant pour que chacun des participants ait deux votes de chaque catégorie. Vous pouvez imprimer la fiche directement sur du papier autocollant. Il ne vous reste plus qu'à découper chacune des étiquettes.

2. Chacun des participants doit avoir deux bulletins de vote de chaque (idée coup de cœur, idée sécurité et idée ambitieuse). Tout le monde doit coller tous ses bulletins sur les post-it regroupant toutes les idées de la phase d'idéation.

3. Quand tous les votes ont été posés, cela devrait mettre en évidence les idées qui ont le plus de succès, celles à écarter définitivement, celles à éventuellement rassembler pour les rendre viables ...



Idée coup de cœur



Idée sécurité : facile à mettre en place, elle ne demande pas une grande prise de risques

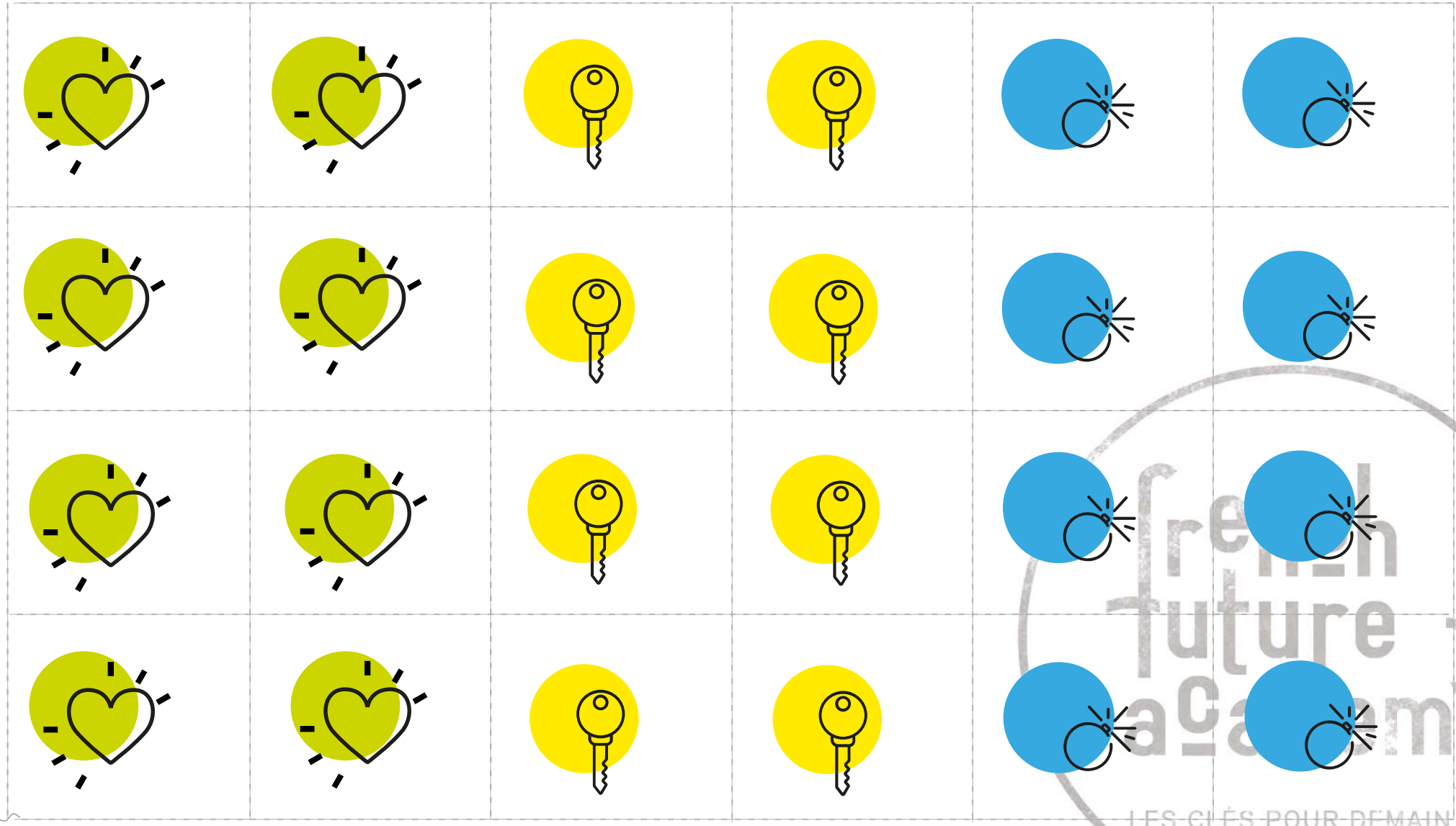


Idée ambitieuse et potentiellement risquée mais qui plaît

french future academy
LES CLÉS POUR DEMAIN

MÉTHODE DU PAPILLON

PHASE 3: IDÉATION



LES CLÉS POUR DEMAIN

COACH AGILE
THE INNOVATION WAY

PERDUS DANS LE DÉSERT

NASA GAME

KIT D'ANIMATION TÉLÉCHARGÉ SUR COACH-AGILE.COM



PERDUS DANS LE DÉSERT

COACH-AGILE.COM KIT D'ANIMATION



LES RÈGLES DU JEU #1

Matériel :

1. Le présent support ;)
2. Des feutres
3. Des post-its et/ou des feuilles

Préparation :

Répartir les participants autour d'une table, leur donner feutres et post-its et passer au slide suivant.

Déroulé :

Deux tours :

- Tour 1 : Priorisation personnelle (10mn)
- Tour 2 : Priorisation collective par équipe de ¾ (15mn)

PERDUS DANS LE DÉSERT

COACH-AGILE.COM KIT D'ANIMATION

UNE PETITE HISTOIRE

- Il est approximativement 10h00 du matin et nous sommes mi-aout.
- Vous êtes dans le désert de Sonora au sud-ouest des Etats-Unis.
- L'avion léger bimoteur, contenant les corps du pilote et du co-pilote, a complètement brulé. Il reste seulement l'armature de l'avion. Par chance personne n'est blesse parmi les survivants au crash !
- Le pilote n'a informé personne de votre position avant l'accident.
- Cependant, il a indiqué avant l'impact que vous étiez a 110 KM au sud, sud-ouest d'un camp de mineurs qui est l'habitation connue la plus proche, et que vous étiez approximativement à 80 KM à l'extérieur de votre couloir aérien prévu dans le plan de vol. La zone immédiate est tout à fait plate et excepté les cactus occasionnels, elle semble être plutôt déserte. Le dernier rapport météo a indiqué que la température atteindrait 41°c le jour, ce qui signifie une température au niveau du sol de 45°c. Vous êtes habillés de vêtement léger (chemisettes, pantalons légers, chaussettes et chaussures de ville.) Chacun a un mouchoir.
- Collectivement, vos poches contiennent 2.83 Euros en pièces, 85 Euros en billets, un paquet de cigarettes et un stylo bille.
- Avant que l'avion brule, votre groupe a récupéré les 15 articles énumérés sur le slide suivant



PERDUS DANS LE DÉSERT

COACH-AGILE.COM KIT D'ANIMATION

LES OBJETS RETROUVÉS ☺ DANS LE DÉSERT

Une paire de lunettes de soleil (pour chaque survivant)

Un parachute

2 bouteilles de vodka

Un kit d'urgence avec pansement

½ litre d'eau par personne

Une boussole

Plusieurs manteau (pour chaque survivant)

Une lampe de poche

Une carte aérienne de la région

Un pancho en plastique contre la pluie par personne

Un couteau suisse

Un livre : l'encyclopédie de la vie sauvage dans le désert

Un pistolet 45 chargé

Un miroir pour se maquiller

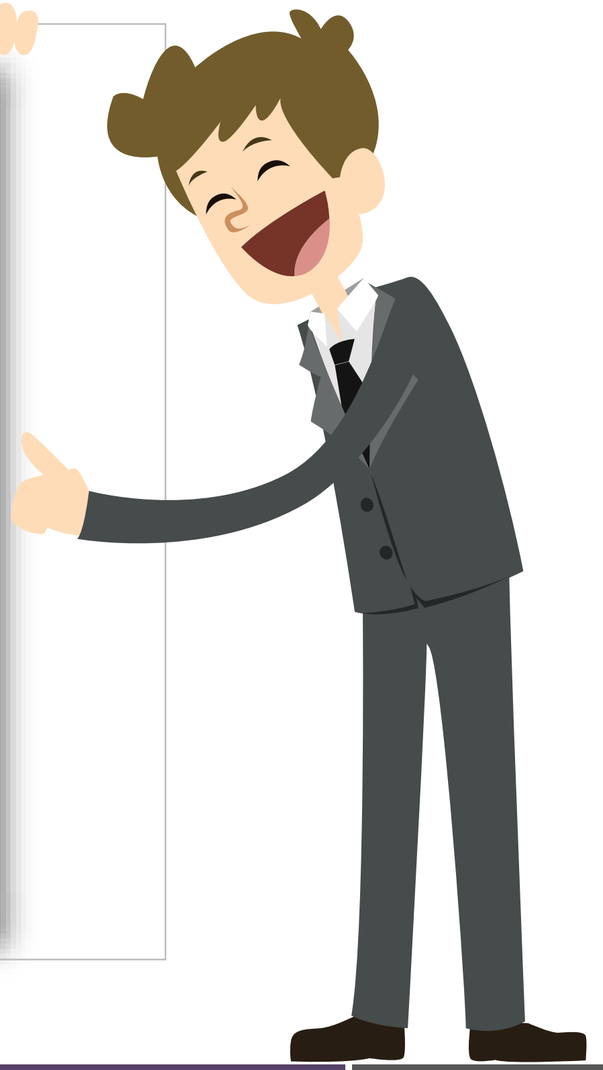
Une boite de comprimés de sel

PERDUS DANS LE DÉSERT

COACH-AGILE.COM KIT D'ANIMATION

LA PRIORISATION DE LA NAVY

Objets	Réponse
Un miroir pour se maquiller	1
Un manteau (pour chaque survivant)	2
1/2 litre d'eau par personne	3
Lampe de poche	4
Un parachute	5
Un couteau suisse	6
Un pancho en plastique contre la pluie par personne	7
Un pistolet 45 chargé	8
Une paire de lunettes de soleil (pour chaque survivant)	9
Un kit d'urgence avec pansement	10
Une boussole	11
Une carte aérienne de la région	12
Un livre (encyclopédie de la vie sauvage dans le dessert)	13
2 bouteilles de vodka	14
Une boite de comprimés de sel	15



COACH AGILE
THE INNOVATION WAY

PERDUS DANS LE DÉSERT

COACH-AGILE.COM KIT D'ANIMATION



QUELQUES ÉLÉMENTS DE DÉBRIEF

Le groupe ne prend pas le temps au début de l'exercice de définir sa vision ou sa stratégie :

- ✓ Soit on reste sur place en attendant les secours (qui est la solution préconisée par les experts de la survie). Dans ce cas on donne la priorité au signalement de notre position.
- ✓ Soit on bouge pour rejoindre une zone civilisée. Dans ce cas on donne la priorité à la mobilité et l'orientation.

De tous les groupes avec lesquels j'ai joué ce jeu, un seul a réellement pris le temps de définir sa vision. Ils ont eu une vraie discussion sur la stratégie à adopter et ils se sont mis d'accord sur une vision commune. Et comme par hasard, c'est ce groupe, qui a non seulement obtenu le meilleur score de tous les groupes, mais qui l'a aussi fait en moins de temps que les autres.

Si on souhaite ramener ceci à la réalisation de projet, ce jeu peut permettre de mettre en évidence qu'il faut prendre le temps de partager une vision en début de projet. Une fois que tout le monde (développeur, product owner, scrum master, clients, sponsor, ...) partage la même vision, le processus de décision est simplifié et plus efficace.

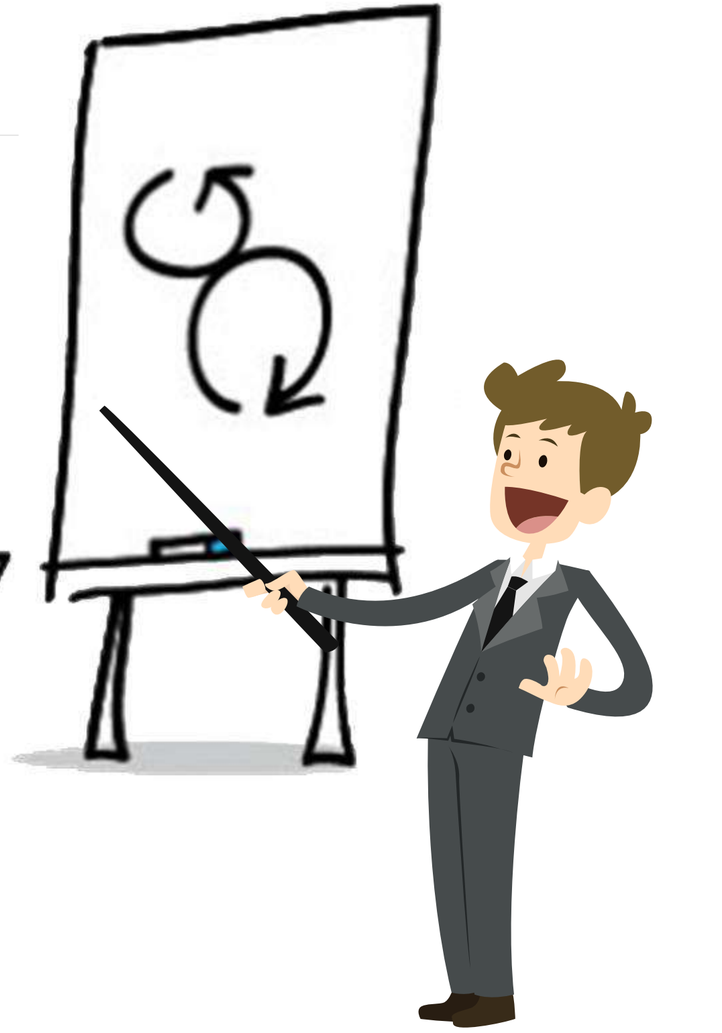
DÉBRIEF & FEEDBACK

QUELQUES PISTES

Priorisation personnelle et priorisation collective, vision, top priorités, ….







[PIRES IDÉES]

30-60 min

Générer des contre-idées pour délimiter votre terrain

CONSIGNE Penser aux pires situations pour trouver des solutions et les contourner.

GÉNÉRER DES IDÉES

PIRES IDÉES

30-60 MIN

Générer des contre-idées
pour délimiter votre terrain



Cet outil est en libre téléchargement.
Cependant, il ne peut pas être modifié
ni utilisé à des fins commerciales.

[PIRES IDÉES]

30-60 min

Générer des contre-idées pour délimiter votre terrain

CONSIGNE Penser aux pires situations pour trouver des solutions et les contourner.

PIRES IDÉES

●●○

30-60 MIN

2 À 10 PERSONNES

PAPIER CRAFT OU TABLEAU BLANC, POST-ITS

En imaginant les pires idées, vous creusez sur les moyens à mettre en place pour les éviter... L'exercice vous pousse à penser aux pires situations pour vous armer de solutions pour les contourner.

1 **Inscrivez au tableau «en grand» la question ou présentez le problème auquel vous voulez répondre.**

2 **Inversez le problème en vous posant la question suivante :**

- **«Comment pourrais-je causer le problème ?»**
- **«Comment pourrais-je créer l'effet inverse de ce que je souhaite ?»**

Par exemple, si vous voulez améliorer votre service client, vous pourriez vous demander "Comment faire pour que mes clients ne reviennent jamais ?"

3 **Réfléchissez-y pour générer des idées qui vont dans le sens du problème et aggravent au maximum la situation.**

Cet outil est en libre téléchargement. Cependant, il ne peut pas être modifié ni utilisé à des fins commerciales.

[PIRES IDÉES]

30-60 min

Générer des contre-idées pour délimiter votre terrain

CONSIGNE Penser aux pires situations pour trouver des solutions et les contourner.

4 Dès que vous êtes satisfaits du nombre de solution, inversez-les de façon à ce qu'elles répondent au problème initial.

5 Évaluez ces idées. Pensez-vous qu'il y a une solution potentielle ?

Pb : Je n'ai pas assez de clients

Comment faire pour que mes clients ne reviennent jamais ?

Je n'ouvre pas aux heures prévues

Je ferai en sorte d'être toujours là 5 min avant l'heure prévue

ASTUCES

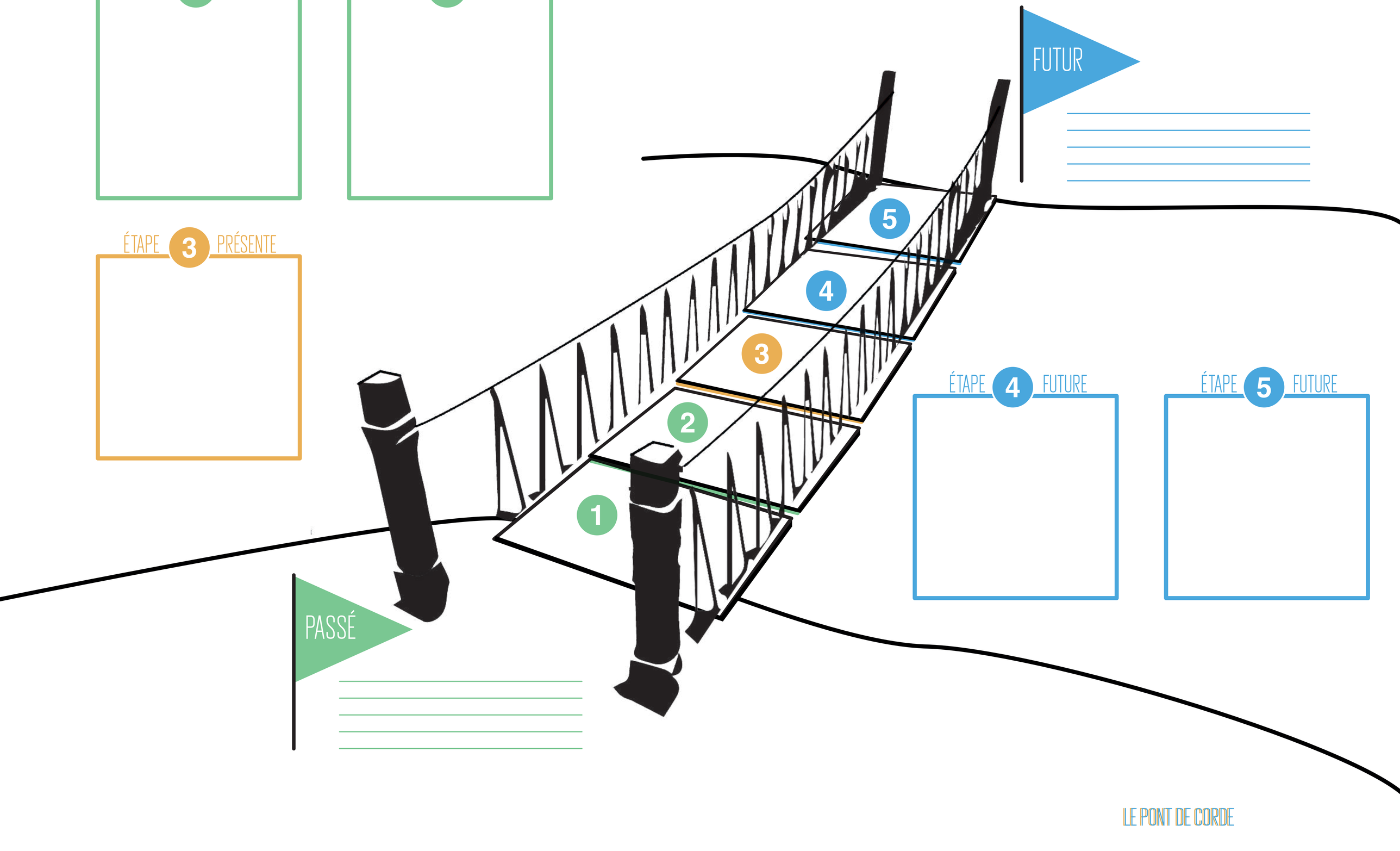
- Il n'y a pas de mauvaises idées, ne les jugez pas.
- Ne vous limitez pas ! Générez autant d'idées que possible !
- Rebondissez sur les idées des autres !

Cet outil est en libre téléchargement. Cependant, il ne peut pas être modifié ni utilisé à des fins commerciales.

ÉTAPE 1 PASSÉE

ÉTAPE 2 PASSÉE

ÉTAPE 3 PRÉSENTE



ÉTAPE 4 FUTURE

ÉTAPE 5 FUTURE

LE PONT DE CORDE

Posture de facilitateur.trice en intelligence collective

Aurélie Bertrand
CNFPT - 2024









Qui suis-je ?

Aurélie Bertrand



Responsable du centre d'Annecy, Direction de la lecture publique de Savoie et Haute-Savoie

Chargée de mission Innovation et modernisation /
Coordination du Tiers-Lieu La Bulle - Annemasse (74)

Trophées de la participation et de la concertation 2022
ALA Presidential Citation for Innovative International Library Projects 2022
Prix Livres-hebdo de l'accueil 2018

Formatrice

bertrand.aurelie@outlook.fr
https://www.linkedin.com/in/bertrand-aurelie

Brise-glace : se connaître

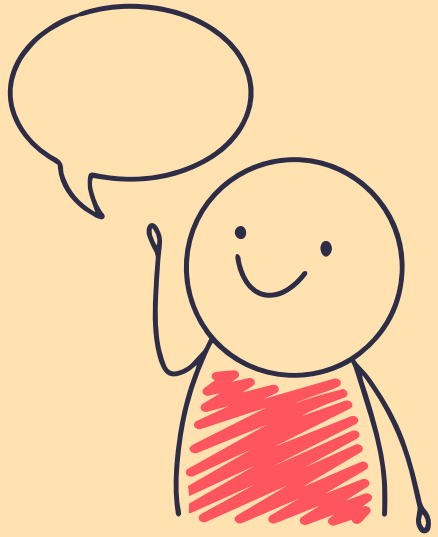
Crazy job

+

Prénom,
Collectivité,
Rôle dans la collectivité

+

Comment saurons-nous que cette formation est réussie ?



- Se présenter « officiellement »
- Créer une approche humaine
- Offrir des accroches pour entrer en relation pendant le reste de la session

Programme



01 La facilitation

Définitions
Utilisations
Intérêts



02 Le facilitateur

Rôles
Postures
Compétences



03 Le déroulé

Préparation
Evénement
Post-événement

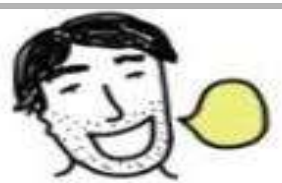


04 La pratique

Expérimentation
Capitalisation
Perspectives

Règle du jeu collectif

01  ÉCOUTER avec ATTENTION

02  PARLER avec INTENTION

03  ÊTRE BIENVEILLANT

04  SE FAIRE CONFIANCE

05  RESPECTER le CADRE



@lebesgouille
& www.recompose.it

Cadre de fonctionnement



Lever les implicites → Eviter les malentendus → **Favoriser la communication**

Sécuriser → Favoriser la confiance → **Augmenter la plus-value**

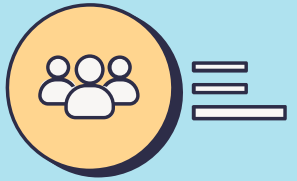
Impulser une culture commune → Renforcer l'appartenance → **Accroître la cohésion**





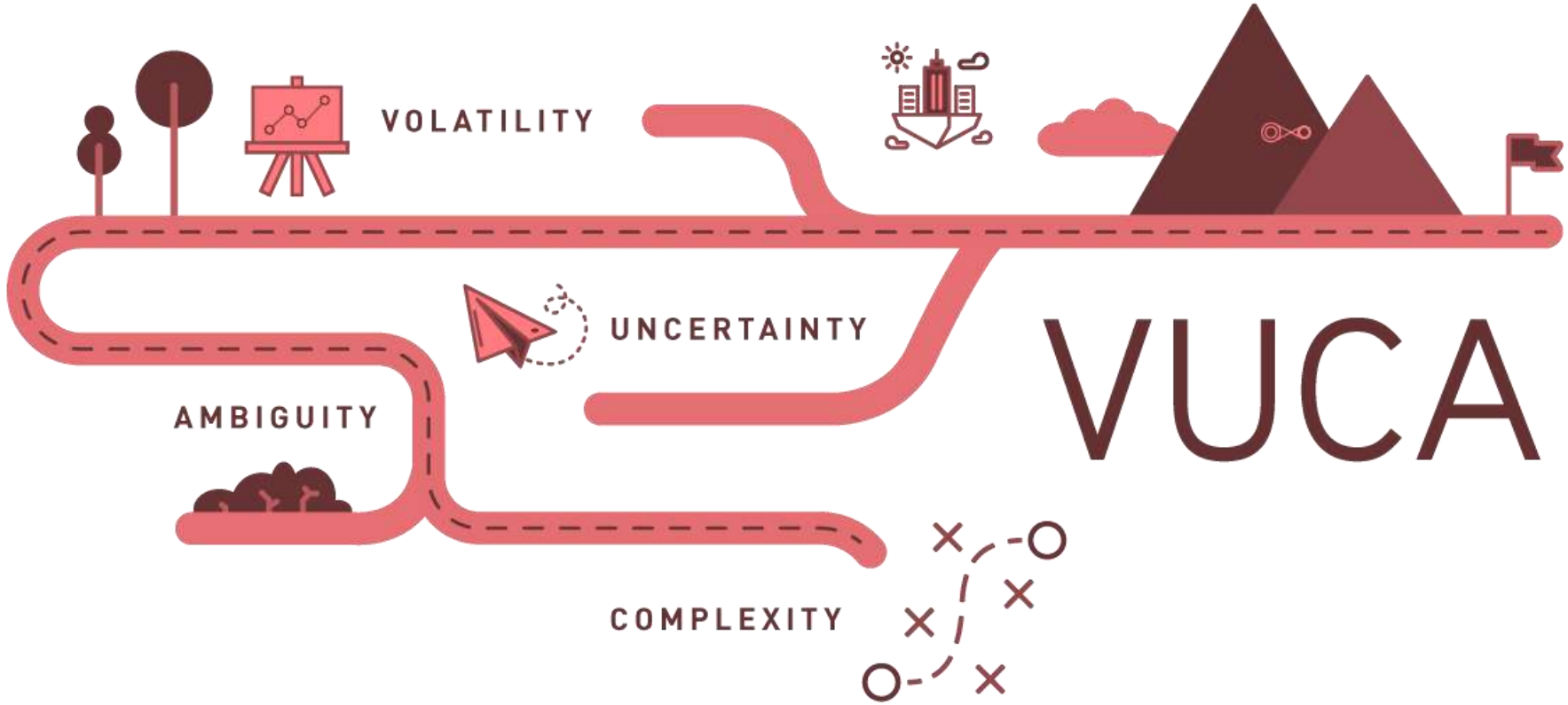
01
Facilitation

- Définitions
- Utilisations
- Intérêts





Monde VUCA – Herbert Barber



Volatil
- fréquence des évolutions

Incertain
- difficulté à anticiper

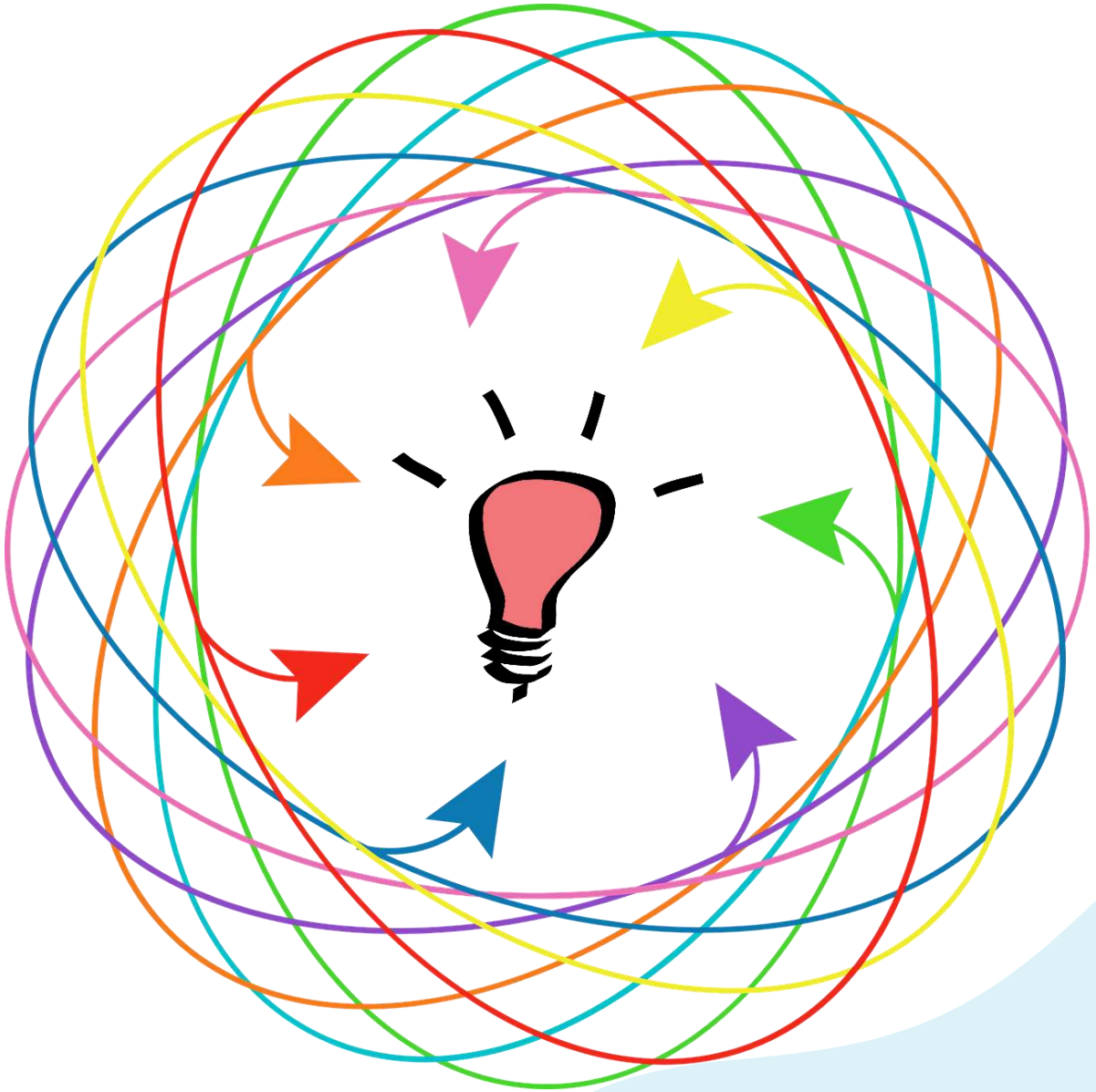
Complexe
- Interdépendances

Ambigu
- interprétations multiples

- Problèmes de plus en plus difficiles à analyser
- Solutions pertinentes plus difficiles à imaginer et à mettre en œuvre

Intelligence collective

- Naît de **l'interaction** entre les individus.
- Est **supérieure à la simple juxtaposition** des intelligences individuelles.



Définition de Jean-Christophe Messina et Cyril de Sousa Cardoso
« 121 outils pour développe le collaboratif »

Intelligences multiples – Howard Gardner



logico-mathématique

- Analyser les chiffres
- Calculer
- Résoudre des problèmes



visuelle et spatiale

- Visualiser en 3D
- Sens de l'orientation



corporelle et kinesthésique

- S'exprimer avec le corps
- Coordonner corps et esprit



intrapersonnelle

- Se comprendre soi-même
- Comprendre ses émotions
- Intuition



musico-rythmique

- Sensibilité aux sons, tonalités et rythmes
- Créer de la musique



verbale et linguistique

- S'exprimer et être compris de tous
- Mettre des mots sur les émotions





interpersonnelle

- Analyser et interpréter les comportements
- Ressentir les émotions des autres



naturaliste

- Comprendre animaux et nature
- Interpréter les vies animales et végétales

Points de vue

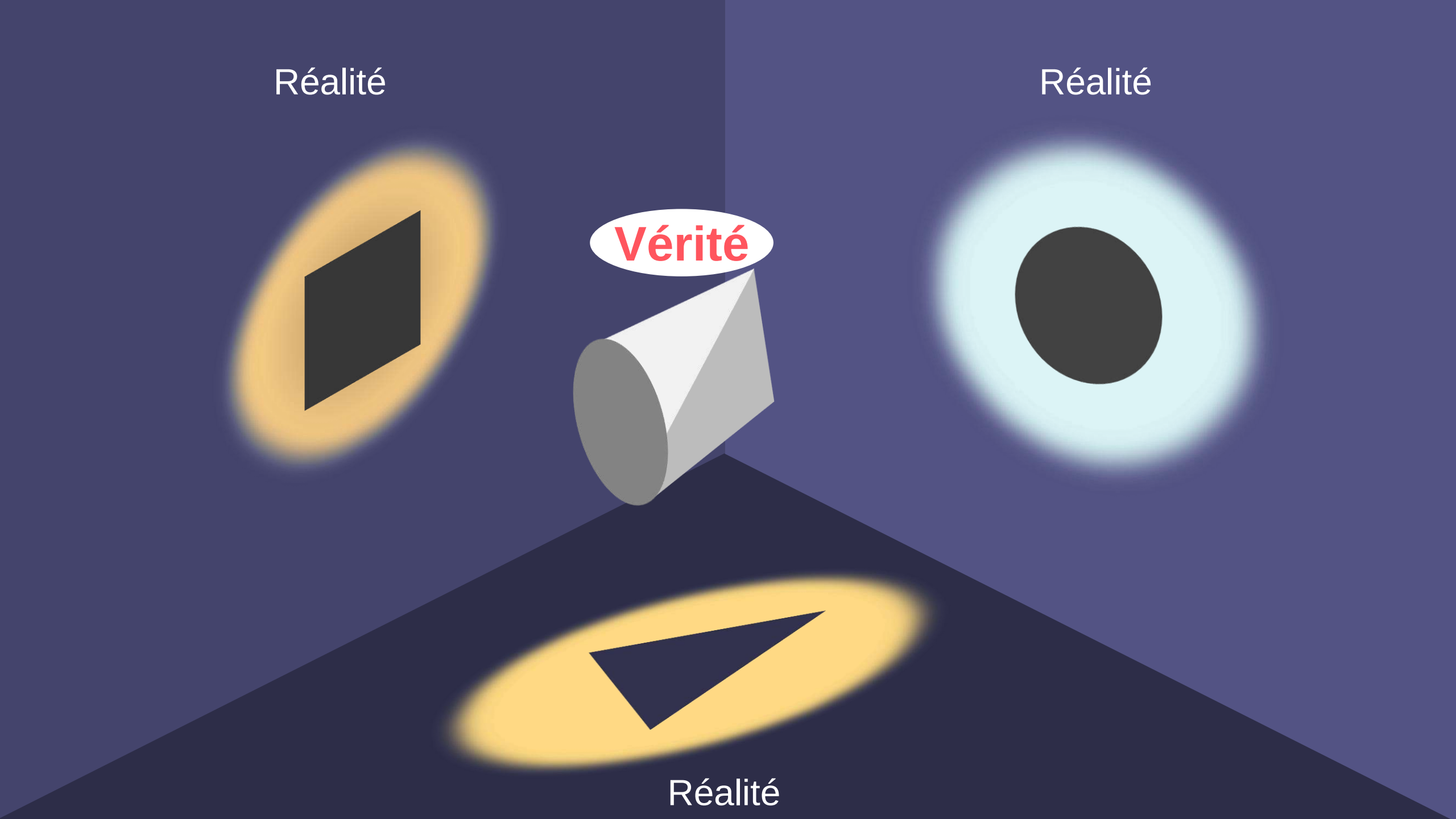




Réalité

Réalité

Vérité



Réalité

Quotient d'intelligence collective

Plus on augmente la **diversité** des opinions, plus la moyenne de toutes les estimations est bonne et proche de la réalité.

Ce n'est pas parce que les membres sont **intelligents** que le groupe le sera



Le **quotient émotionnel** individuel (QE) va créer le quotient d'intelligence collective (QC)

Les **processus** mis en place pour favoriser la collaboration de groupe sont deux fois plus importants que les compétences individuelles pour prédire le niveau d'intelligence collective.

d'après Emile Servan-Schreiber
« Super collectif : la nouvelle puissante de l'intelligence collective »

Intelligence émotionnelle

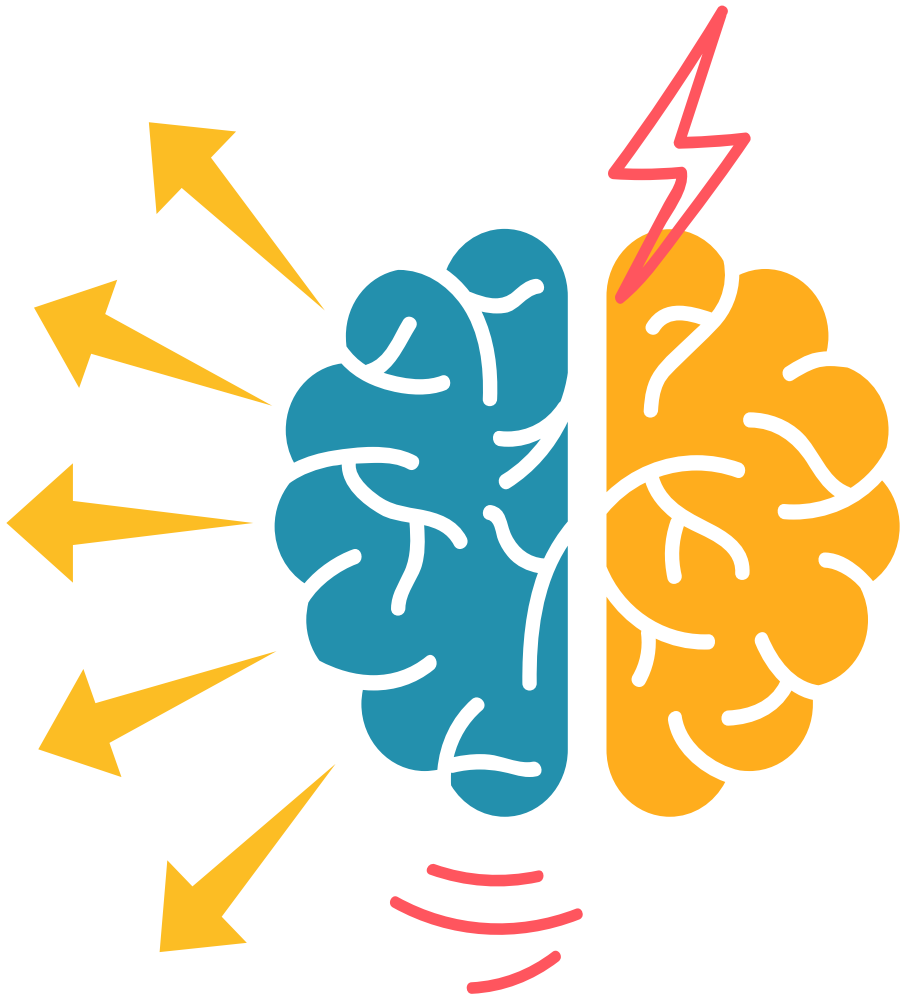
Perception de soi
Amour-propre
Réalisation de soi

Expression individuelle
Affirmation de soi
Indépendance

Relations humaines
Empathie
Responsabilité sociale

Prise de décision
Sens de la réalité
Contrôle des impulsions

Gestion du stress
Flexibilité
Optimisme



Identifier	Ses émotions et celles des autres
Comprendre	Les causes, les croyances, les besoins impliqués dans l'émotion
Exprimer	Ses émotions d'une manière constructive et écouter celles d'autrui
Réguler	Ses émotions et accompagner les autres à les réguler
Utiliser	Ses émotions et s'appuyer sur celles d'autrui au service du bien-être et des objectifs



Addition de compétences
- Coopération
- Intelligence artificielle

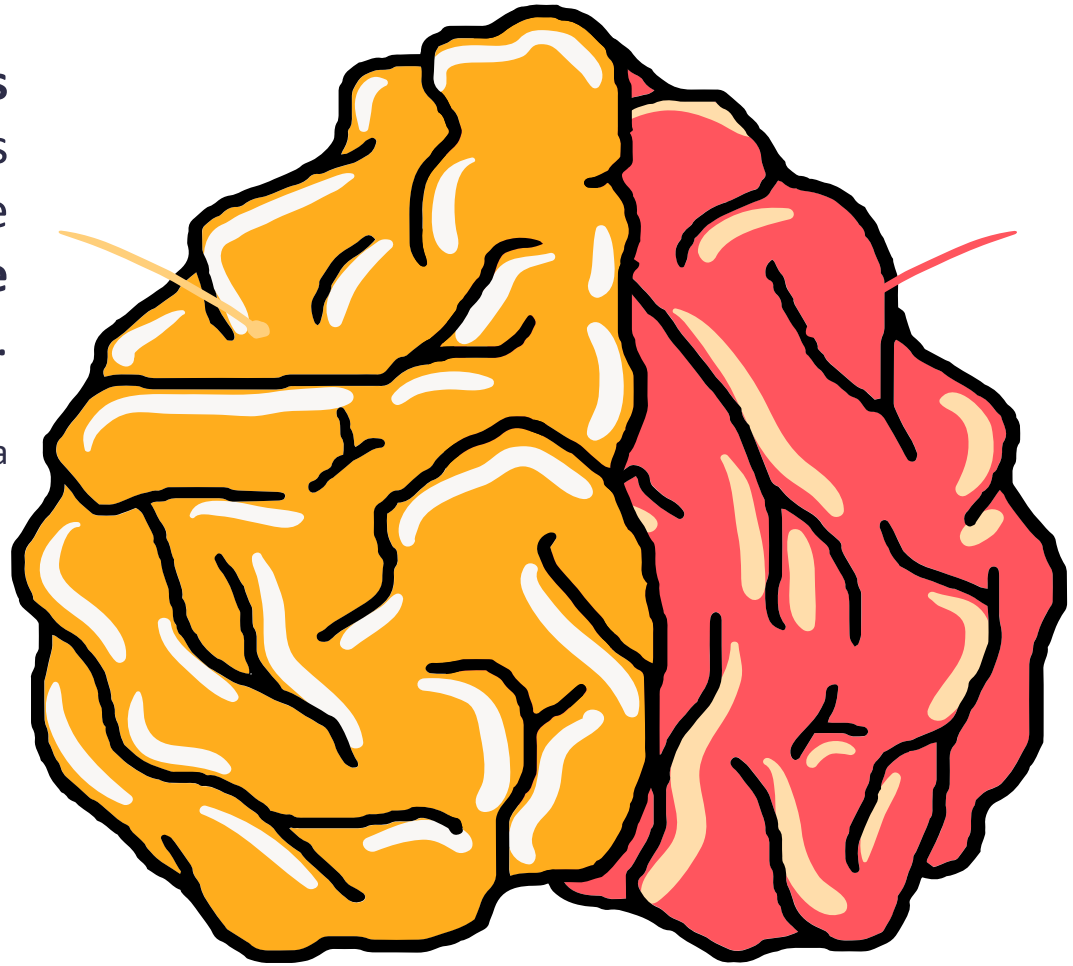


Création de compétences
- Collaboration
- Intelligence humaine

Facilitation

Ensemble de **fonctions dynamiques** qui sont exécutées **avant, pendant et après** une rencontre pour **aider un groupe à atteindre ses objectifs**.

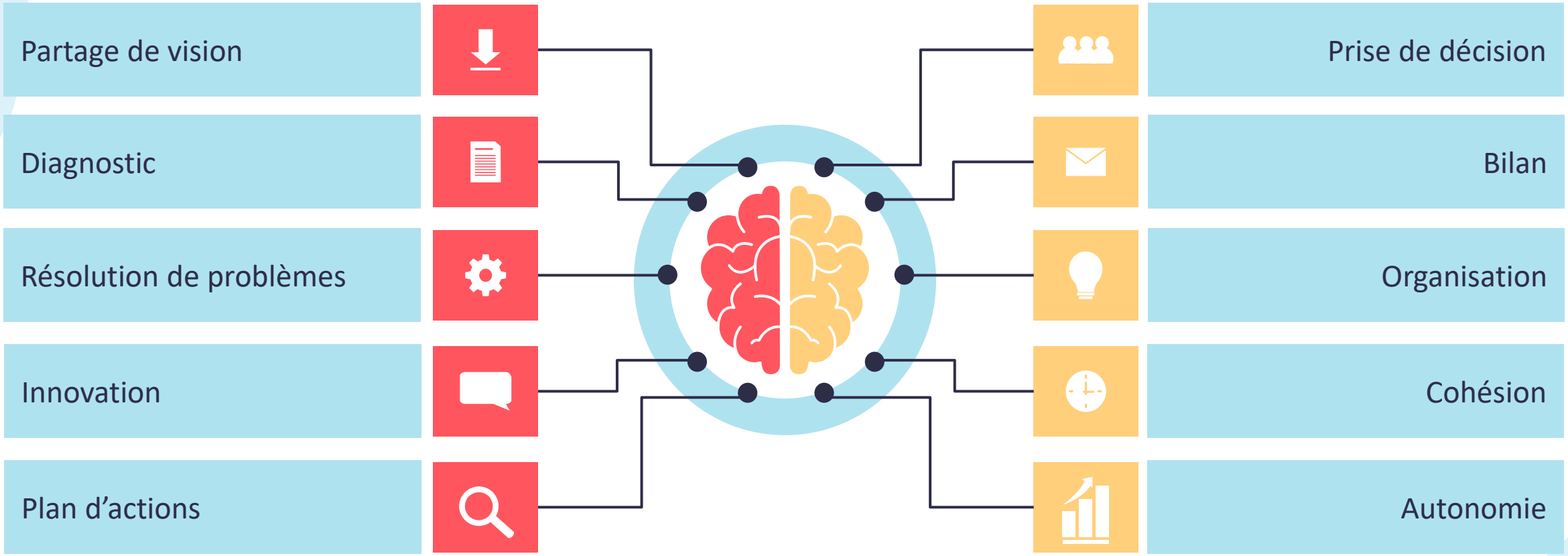
Wikipédia



Process dont le choix est **acceptable pour tous** les membres du groupe, suffisamment **neutre** et qui n'a aucune autorité décisionnelle. Il intervient pour aider un groupe à identifier les problèmes, les résoudre, prendre des décisions et pour **augmenter l'efficacité du groupe**

Définition de Roger Schwarz reprise par l'AIF – Association internationale des facilitateurs

Usages



- De 2 à plusieurs centaines de personnes
- Partout, tout le temps

Intérêts

Agilité

Processus et les relations plus fluides,
Réactivité,
Amélioration continue



Créativité

Intuition intégrée,
Prise d’initiatives,
Valorisation,
Influenceur public

Performance

Productivité en environnement complexe,
Adhésion au changement,
Appropriation des stratégies

Engagement

Attractivité,
Motivation,
Responsabilisation,
Solidarité

Limites

Statut

Frustration

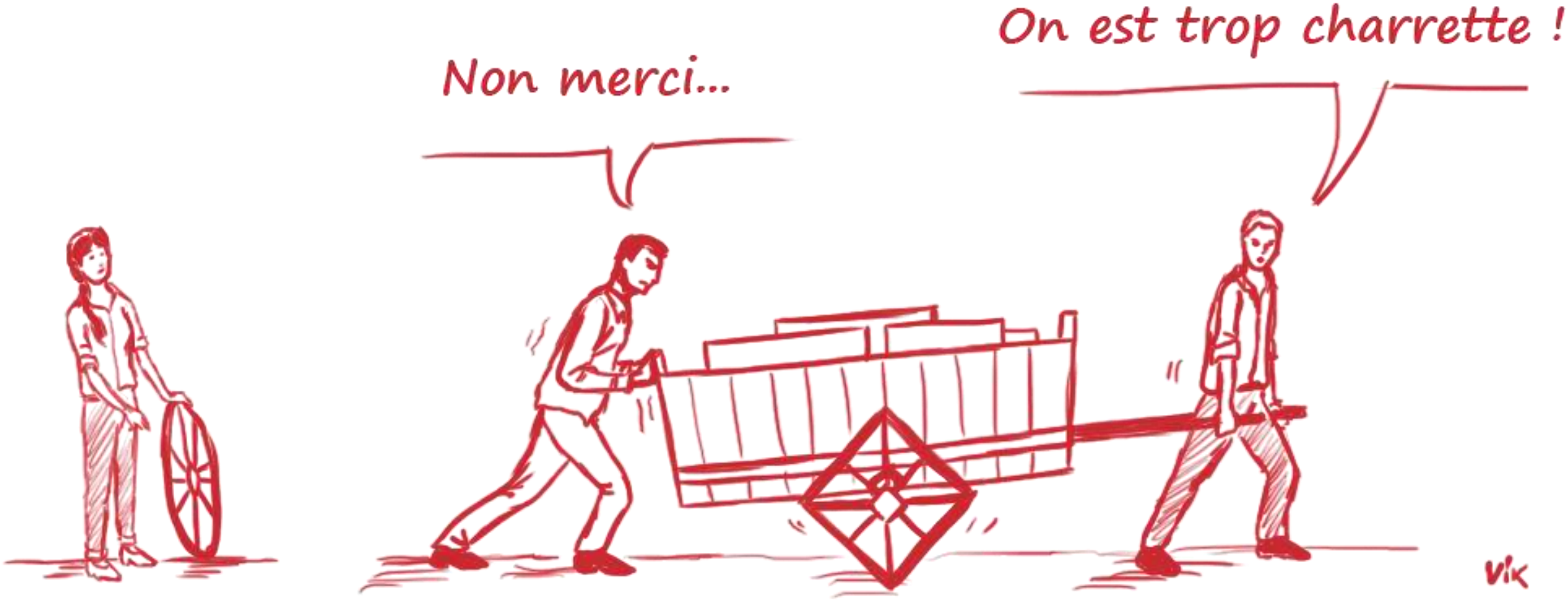
Moyens

Incertitude



Effets de groupe

Transparence


Non merci...
On est trop charrette !
Vik

Niveaux de collaboration





Cogérer
Décider collectivement
Mettre en œuvre



Coconstruire
Imaginer une solution
Elaborer un plan d’action

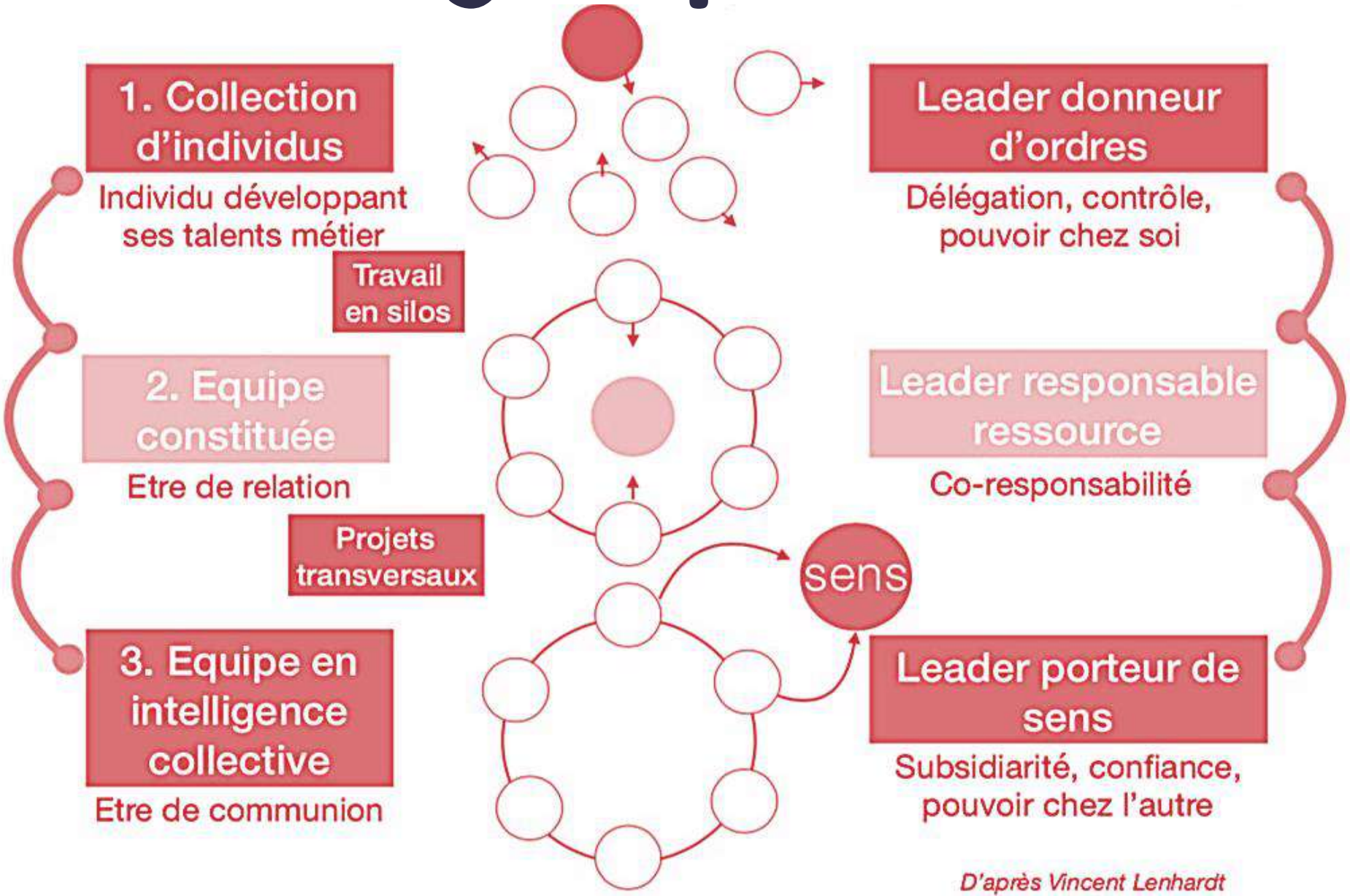


Concerter
Engager un dialogue (échange d’arguments)
Faire remonter les idées avant décision



Consulter
Recueillir l’avis des participants et/ou leurs besoins

Maturité de groupe - Lenhardt



D'après Vincent Lenhardt

02
Facilitateur.trice

- Rôles
- Postures
- Compétences

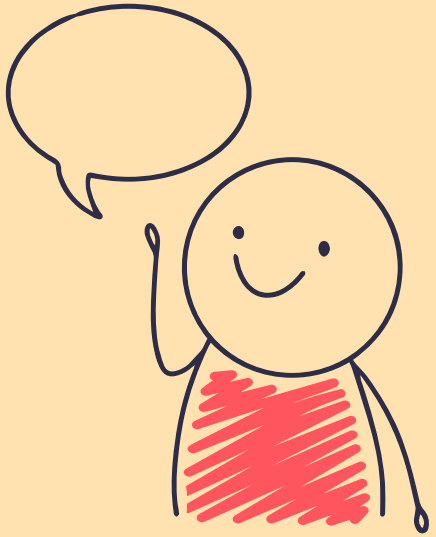


Partage de vision

Dessine-moi…

un.e facilitateur.trice en action

5 min

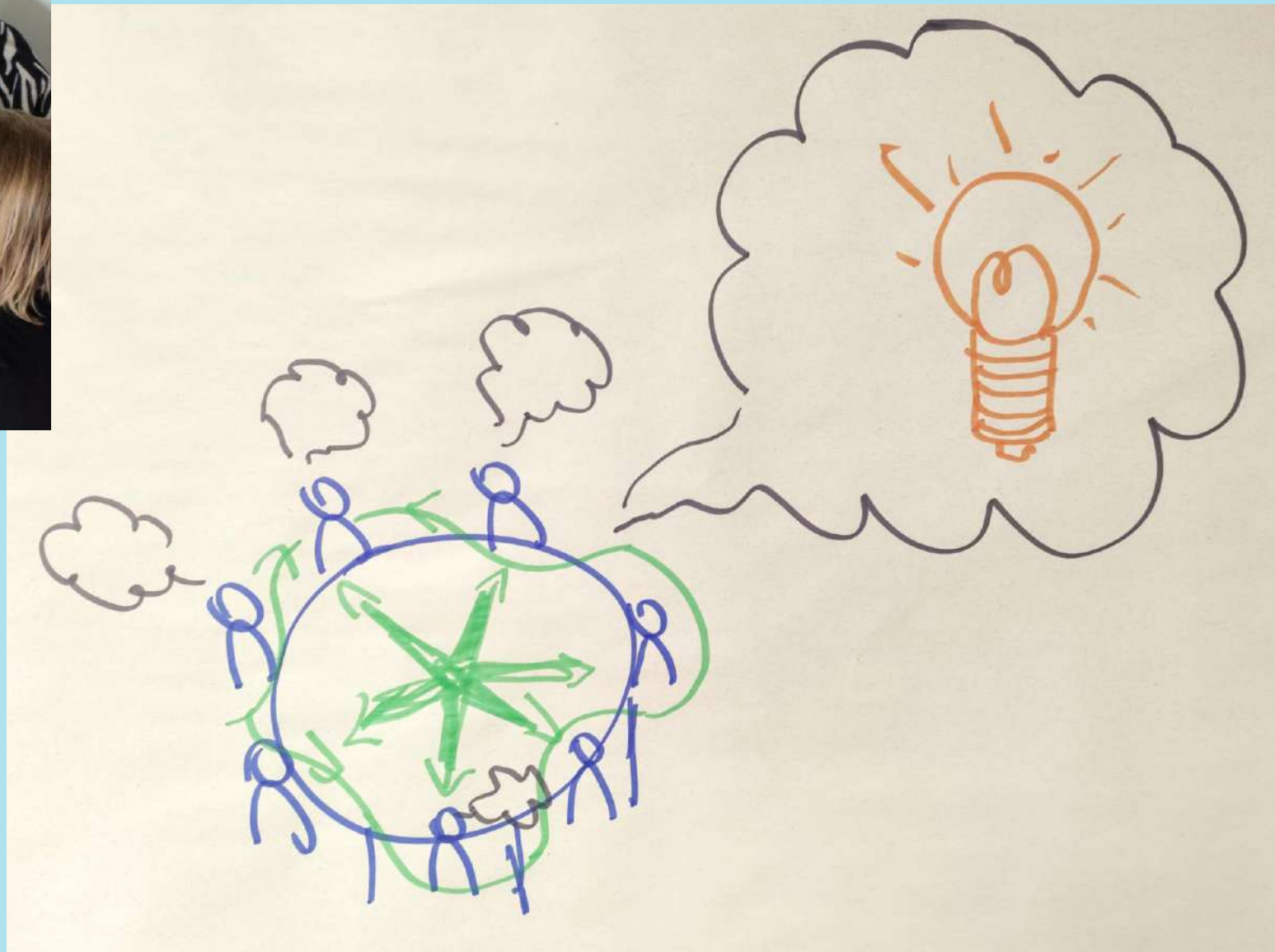


- Permettre l’expression de toutes les intelligences
- Clarifier la notion pour une compréhension partagée
- Aller à l’essentiel

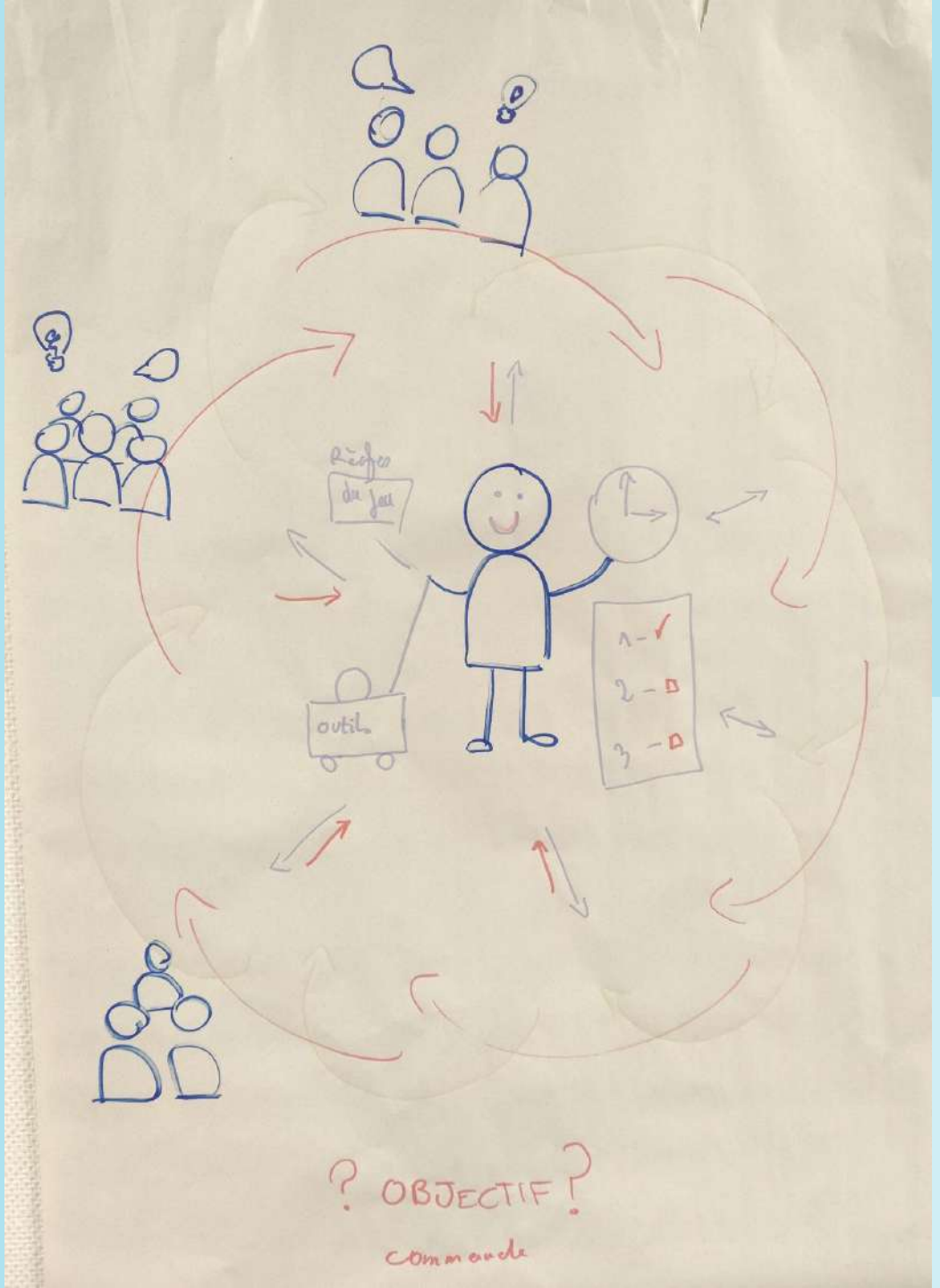



HUILE
ACCOMPAGNÉ








Règles du jeu
outil
1 - ✓
2 - □
3 - □
? OBJECTIF ?
commande

Facilitateur.trice



Aide un groupe à comprendre ses objectifs communs et l'accompagne **pour s'organiser et atteindre ces objectifs**. Il emploie le plus souvent des **outils et méthodes d'intelligence collective**.

Wikipédia



Aide des personnes et des équipes à trouver les solutions à leurs problèmes **en leur posant des questions**.

Maxence Walbrou (Bloculus)

Rôles

Pilote

Responsable du processus de production de contenus en posant un cadre et en clarifiant la destination

Architecte

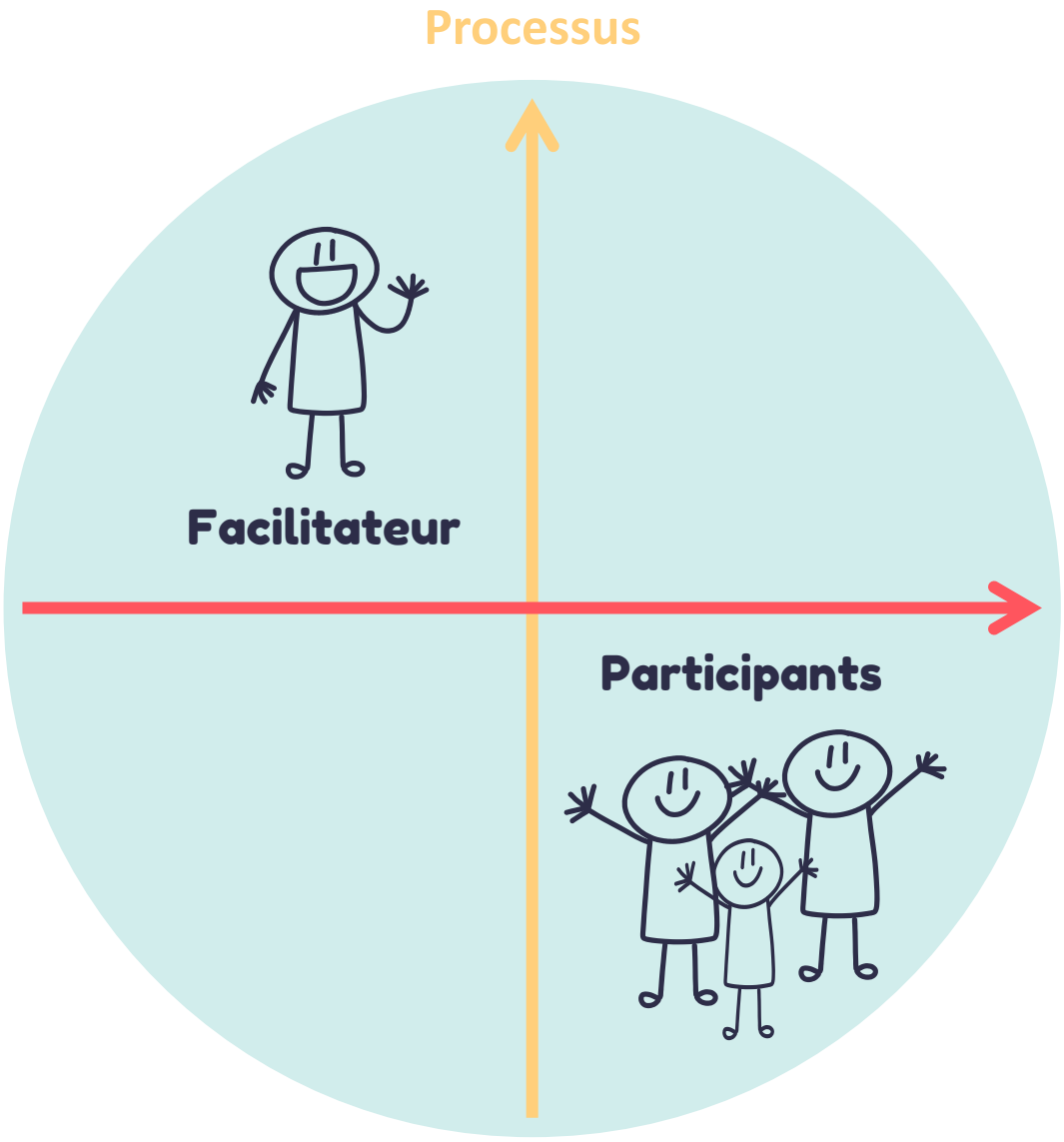
Construit un dispositif adapté au contexte, aux participants et aux objectifs tout en restant flexible pour s’ajuster en temps réel



Guide

Anime le collectif en le sécurisant, en le dynamisant et en l’aidant à se focaliser sur l’essentiel

Posture



Formateur
Expertise sur les contenus
Transmission visant à une montée en compétences

Consultant
Expertise sur les contenus
Observation et analyse des autres pour proposer seul des solutions

Coach
Expertise sur les processus
Développement de l'individu ou d'une équipe par l'analyse de ses fonctionnements et pratiques

- Plus facile si on est extérieur au contexte

Piège du « Sauveur »



Souffler les solutions
> Sentiment d'incompétence, d'inutilité

Porter des actions
> Dépendance, fragilité

Assurer le suivi
> Désengagement du collectif

- Partager des exemples inspirants
- Challenger les idées des participants pour les améliorer

Autonomiser les participants :
Préférer une solution « moyenne » mise en œuvre plutôt qu'une solution « parfaite » non concrétisée

Habiletés de base

Ecoute et observation

Ni acteur, ni décisionnaire
Besoins, émotions
Relations interpersonnelles

Analyse et synthèse

Reformuler et restituer fidèlement les résultats

Sens de l'organisation

Anticipation matérielle pour être disponible lors de la séance

Adaptabilité

Goût pour l'improvisation car il y a toujours des imprévus



Capacité à confronter

Le commanditaire et les participants avec bienveillance, sans chercher à avoir raison

Communication

Prise de parole en public
Energie

Conscience de soi

Recul sur ses pratiques Distinguer les ressentis des faits
Repérer les schémas mentaux

Pédagogie

Consignes claires
Métacognition

On ne naît pas facilitateur.trice,

on le devient

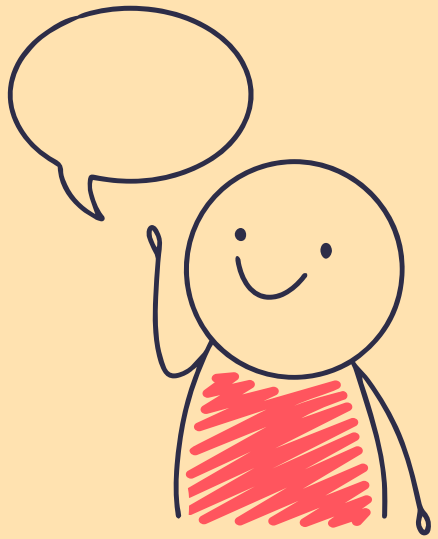
Se situer

DISC

Dominance, Influence,
Stabilité, Conformité

https://www.mydiscprofile.com/fr-fr/free-personality-test.php

https://www.mydiscprofile.com/fr-fr/personality-types.php



- Se recentrer
- Se positionner honnêtement, hors du poids du regard social et sans le biais de la réponse attendue

EXTRAVERTI

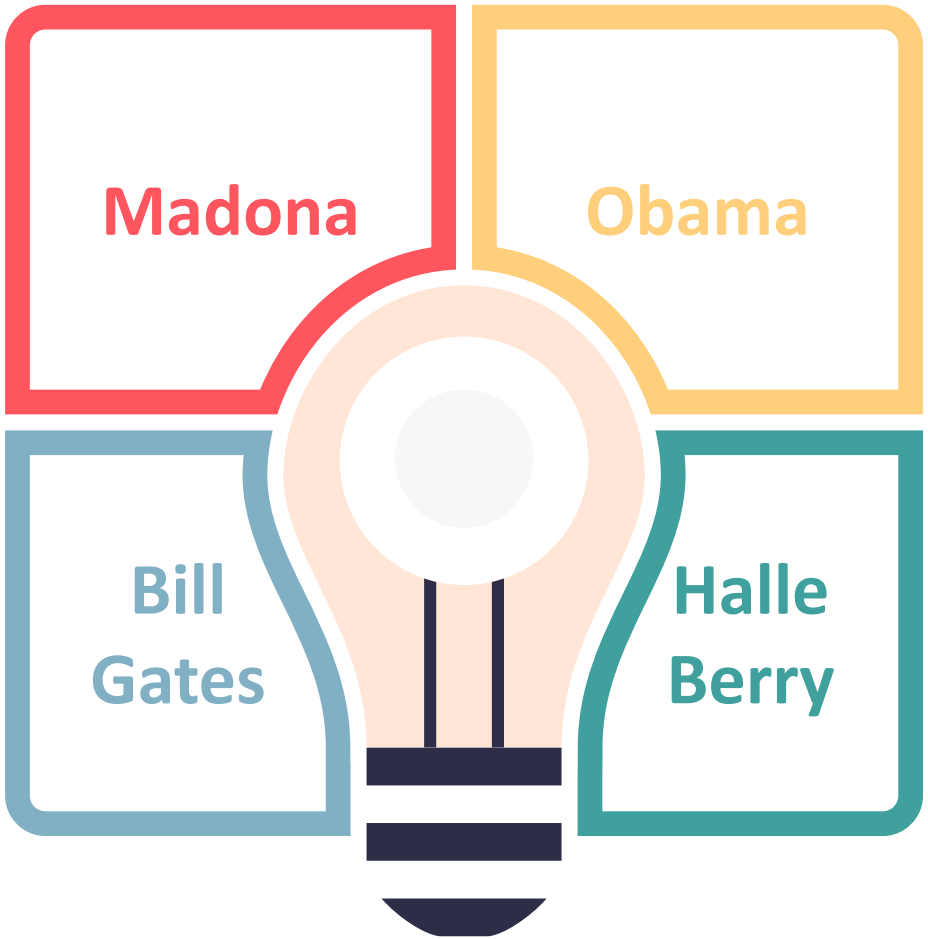
Dominant

Direct, Rapide, Exigeant, Energique, Indépendant, Fonceur, Efficace, Tenace, Agressif

Influent

Expansif, Enthousiaste, Communicatif, Démonstratif, Sociable, Tonique, Tactile, Optimiste, Sincère

TÂCHE, RÉSULTATS



RELATION, HUMAINS

Conforme

Précis, Réservé, Formel, Analytique, Prudent, Réfléchi, Collectionneur, Froid, Classique

Stable

Attentionné, Calme, Méthodique, Patient, Modeste, Fiable, Réfléchi, Doux

INTROVERTI

Se connaître pour s'aligner

Energie nécessaire à l'action

Faiblesses
➢ À éviter

Compétences
➢ À équilibrer



Forces cachées
➢ À découvrir

Forces
➢ À utiliser

Performance

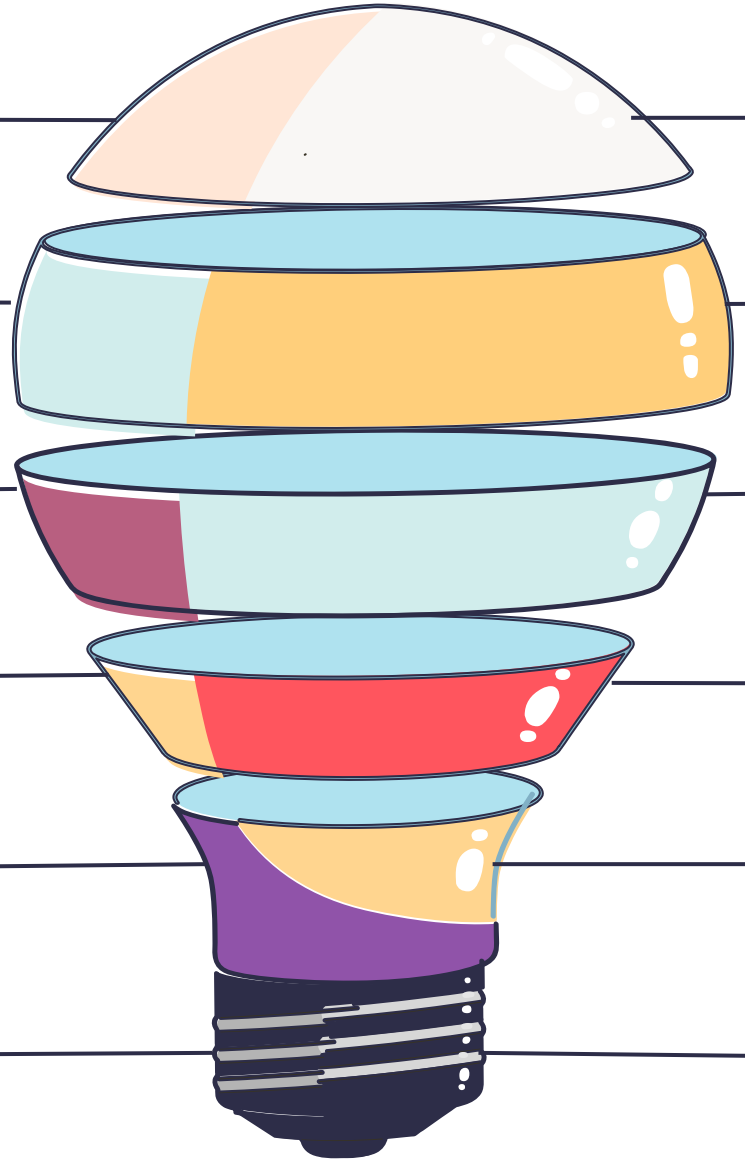
Styles

Autant de styles de facilitation qu'il y a de facilitateurs



Que souhaites-tu incarner ?
Quelles valeurs te guident ?

Niveaux logiques – Robert Dilts



Pour quoi ?

Mission
Sens de mon existence

Qui ?

Identité
Qui je suis, mon rôle

Pourquoi ?

Croyances, Valeurs
Ce qui me motive et me limite

Comment ?

Compétences et capacités
Ce dont je suis capable

Quoi ?

Comportements
Ce que je fais ou pas

Où ? Quand ?

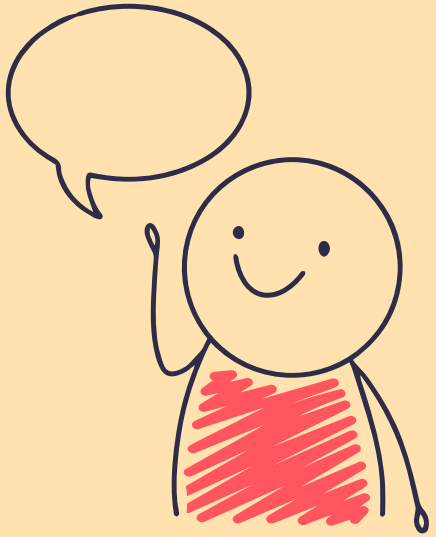
Environnement
Ce qui m’entoure

Partage de vision

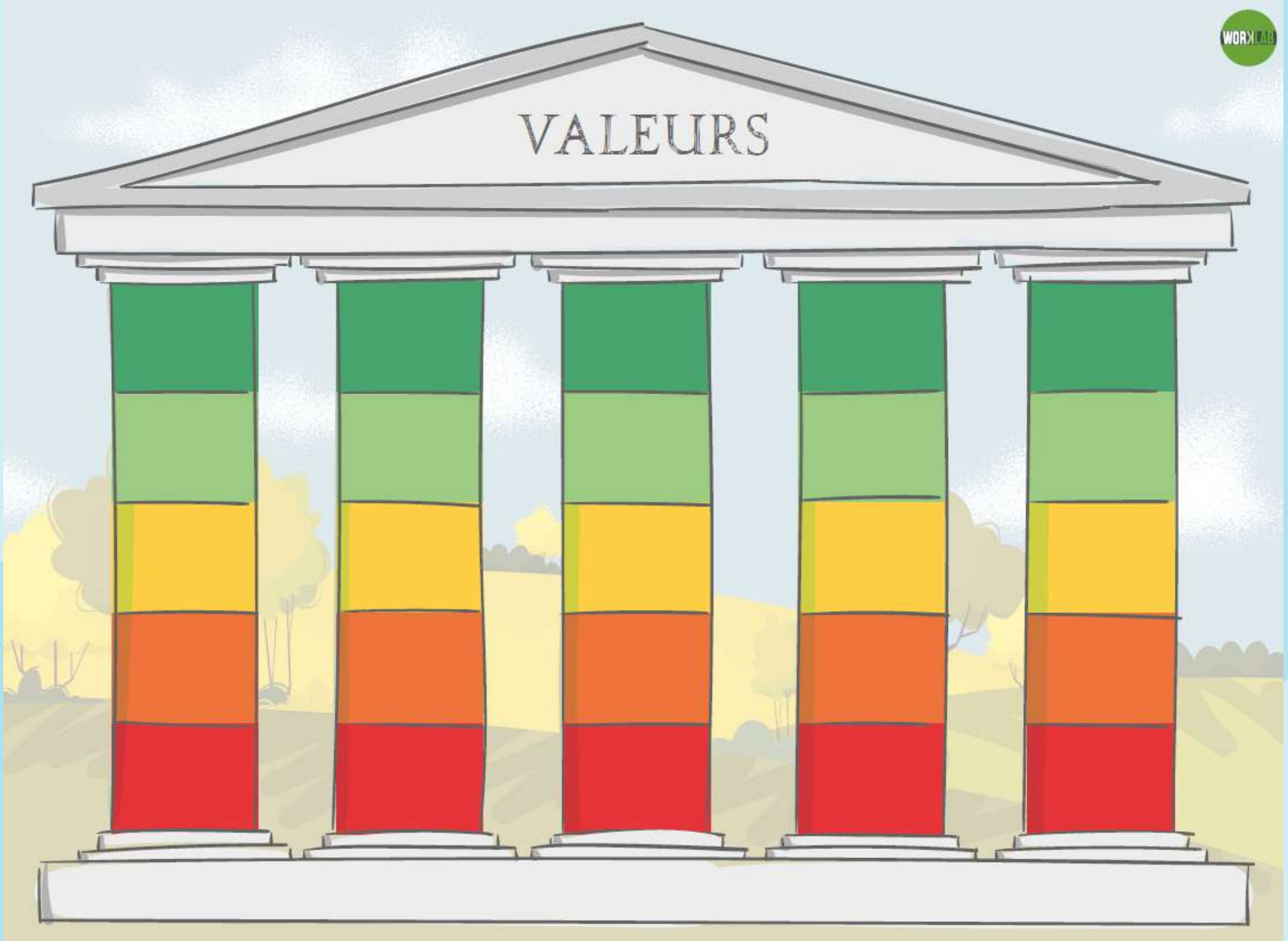
Temple des valeurs

Identifie tes 4 piliers
pour mieux t’aligner

Hors temps de formation
Individuel



- Se recentrer
- Mieux se connaître pour mieux se comprendre
- Décaler la perception de la difficulté puis éviter les mises en accusation ou la culpabilité


VALEURS

03
Le déroulé

- Préparation
- Evénement
- Post-événement



45% préparation

45% facilitation

10% Post événement

Cadrer la demande

. Récolter des besoins . Préciser l'intention . Préciser le livrable attendu	**Clarifier les objectifs**
. Inviter tous les acteurs nécessaires . Niveau de maturité du collectif	**Repérer les participants**
. Identifier les freins/leviers potentiels . Connaître l'environnement	**Comprendre le contexte**



- S'autoriser à réorienter le commanditaire vers une autre prestation plus adaptée selon le contexte et les objectifs précisés (adéquation des moyens avec les objectifs)

Cadrer la demande

Informations à recueillir	Questions à poser
Objectif initial	Qu'attendez-vous de moi ? Que puis-je pour vous ?
Origine de la demande	Comment en êtes-vous arrivé à me contacter pour cet objectif ? Qu'est-ce qui a déclenché la demande ?
Objectif affiné	Vous voulez aboutir à quoi ? Faire quoi ? Obtenir quoi ?
Résultats attendus	Comment saurez-vous que l'objectif est atteint ?
Acteurs du système	Quelles sont les personnes directement concernées par les résultats ou la mise en œuvre de l'action ? Quel niveau de pratique les participants ont-ils de l'intelligence collective ? Sur qui pensez-vous pouvoir vous appuyer ? Quelles relations les participants entretiennent-ils ? Serez-vous présent ?
Enjeux spécifiques	En quoi la mise en œuvre de ce projet est-elle importante pour vous ? Qu'est-ce que chacun a à gagner ou perdre ?
Contraintes / Ressources	Quelles sont les limites, règles et contraintes à respecter ? Quels sont les délais à tenir ? De quels moyens disposez-vous pour atteindre l'objectif ?
Evolutions prévisibles	Quels changements de l'environnement proche seraient à prendre en compte ?
Actions déjà tentées	Dans ce domaine, qu'a-t il déjà été envisagé ? Qu'avez-vous entrepris ? Avec quels résultats ?
Régulations à envisager	Qui dois-je contacter ? Quand serait-il bien de se revoir ?



Participants - Belbin

Se questionner sur :

- Taille des groupes (6-8 pers.)
- Relations préexistantes
- Profils : expert, naïf, etc.
- Equilibre des rôles



Réflexion Action Relation

Préparer le déroulé

Etapes

. 1 étape = 1 objectif
. Cheminement pour atteindre l'objectif
. Inclusion / déclusion

Cadrage → Diver gence → Conver gence → Décision Action



Outils

. Complexité adaptée
. Ajustés au contexte
. Visuels
. Toujours utiles
. Parfois originaux

Planification

. Calendrier global
. Durée des étapes
. Pauses
. Intersessions
. Chronobiologie

Accueil

. Invitation et accès
. Café, grignotage, repas
. Disponibilité

Flexibilité

. Temps soupapes
. Plan B et C
. Malette à tout faire
. Répertoire d'outils

	Objectif	Outil	Temps	Déroulé	Matériel
1	Accueil - inclusion	Alphabet	15 min		
2	Etablir un diagnostic	Etoile de mer	1h		
	Pause		15 min		
3	Rechercher des idées	Championnat des souhaitables	1h30		
	Repas		1h		
4	Sélectionner une solution	Matrice de faisabilité	30 min		
5	Construire un plan d’action	Pont de corde	2h + 15 min pause libre		
6	Déclusion	Rond ou hérisson	15 min		

Aménager l'espace

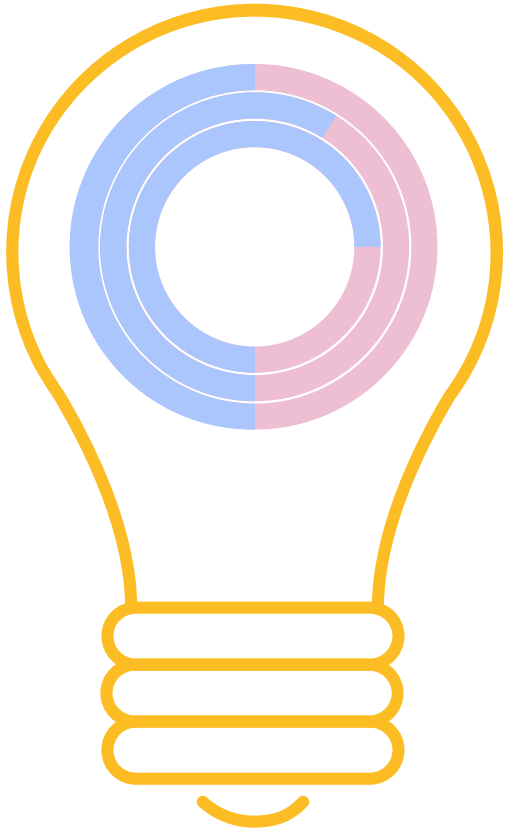
Conditions propices à la collaboration et sécurisant

Chaque participant doit se sentir à sa place et à l'aise

Personnaliser un espace créatif, ludique, esthétique, chaleureux

Faciliter le réseautage, les rencontres, les espaces de liberté

Objectifs



Internes

m² par personnes, mobilier, équipement, modularité, murs et vitres, température, accessibilité

Externes

Lumière naturelle, sanitaires, site, présence de nature, environnement de proximité

Bonus

Fleurs, couleurs, douceurs, fruits, musique, zone libre, déconnexion

Leviers

Boîte à outils



- Patafix
- Scotch de peintre
- Feutres moyens et larges
- Ciseaux
- Colle
- Scotch
- Règle
- Ficelle
- Pinces à linge
- Post-it de tailles et couleurs variées
- Marqueurs tableau blanc + indélébiles
- Feuilles de paperboard
- Feuilles blanches et de couleurs
- Elastiques
- Gommettes
- Enceinte portative
- Carte poker
- Photolangage
- Jeu pour constituer des groupes



45% préparation

45% facilitation

10% Post événement

Elément humain – Will Schutz

1- Inclusion

- Rapprocher les membres
- Orienter les énergies vers un but commun
- ➢ Interaction
- ➢ Appartenance



2- Contrôle

- Clarifier les rôles et places de chacun
- Règles communes
- ➢ Influence
- ➢ Pouvoir

3- Ouverture

- Libérer les potentiels
- Faciliter la communication
- ➢ Confiance
- ➢ Echange

Inclusion

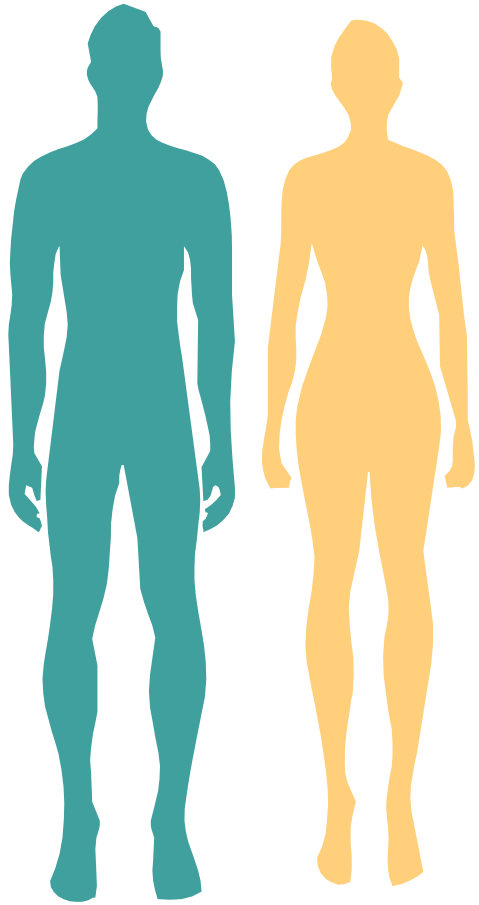
- ❑ un jeu approprié à la situation
- ❑ une durée courte
- ❑ des consignes simples
- ❑ une fluidité dans la mise en œuvre

Se connaître

Île déserte
2 vérités, 1 mensonge
Super-pouvoir

Se concentrer

Perdus dans le désert
Bâton d'hélium
7 différences



Se rassembler

Balle rouge
web humain
4 debout

S'ouvrir

Marshmallow challenge
Trombone
Dessine-moi une pomme

S'énergiser

Walk and stop
Chifoumi collectif
Tapis volant

Introduire un contenu

Avion en papier
Valises et ballons
Alphabet des idées

Accords toltèques – Miguel Ruiz

Que ta parole soit impeccable

- Parle dans le respect de soi et des autres
- Parle en « Je »
- Authentique et sincère
- Confidentialité

N’en fais pas une affaire personnelle

- Décentre-toi
- Ne te positionne pas au cœur, comme cause ou cible
- Evite la censure / l’auto-censure

Ne fais pas de supposition

- Evite les interprétations
- Préfère poser des questions
- Accepte de répondre aux questions des autres

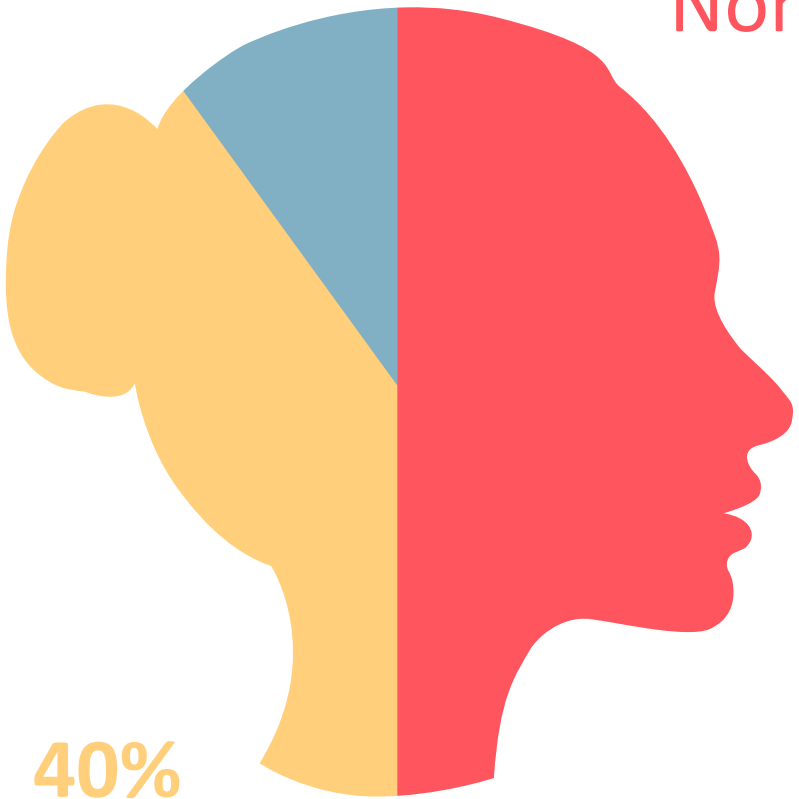
Fais de ton mieux

- Ton « mieux » change en permanence
- Exigence équilibrée
- Droit à l’erreur

Communication

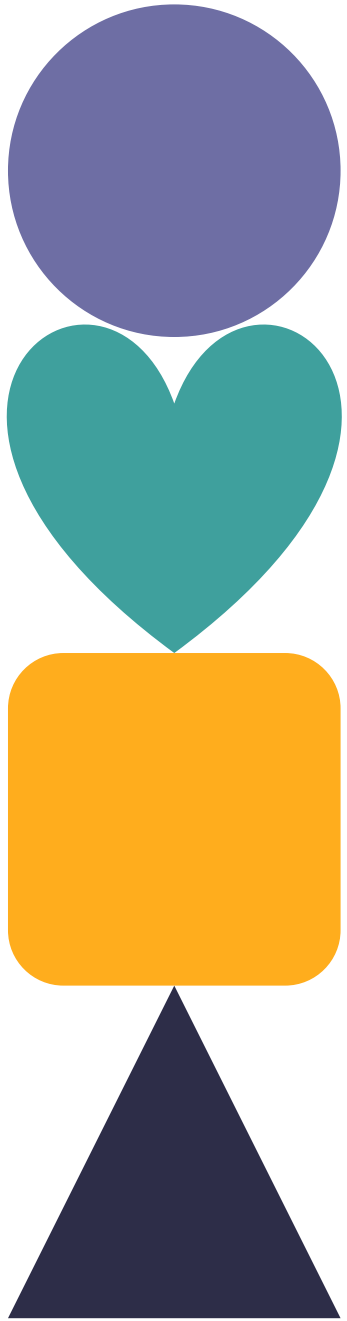
10%
Verbal

50%
Non verbal



40%
Para verbal

Communication non violente



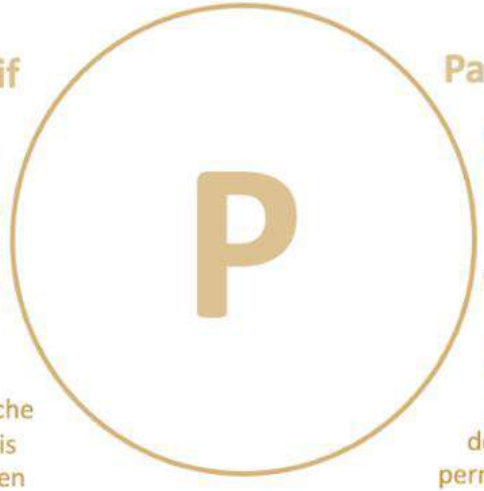
Observation factuelle
Je remarque que ...

Emotion
Ça me fait ressentir ...

Besoin
J’ai besoin que ...

Demande
Je voudrais que ...

Analyse transactionnelle – Eric Berne



Parent Normatif

Normatif +

Il fixe les limites, établit des règles, sécurise, cadre avec bienveillance mais fermeté.

Normatif -

Il impose, exige, reproche et accuse. N'est jamais satisfait par l'attitude en face de lui.

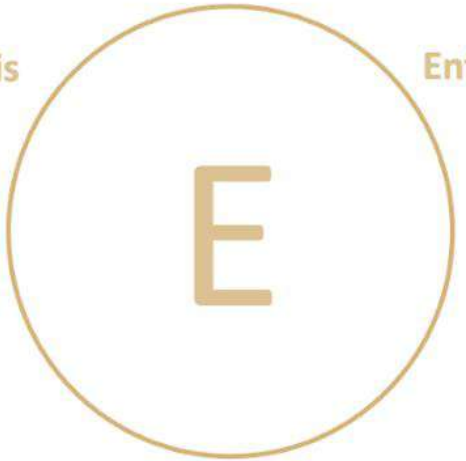
Parent Nourricier

Nourricier +

Il prend soin, arrondit les angles, accompagne et encourage. Met en valeur les actes.

Nourricier -

Il fait à la place, déresponsabilise, ne permet pas l'(autonomie.



Enfant adapté soumis

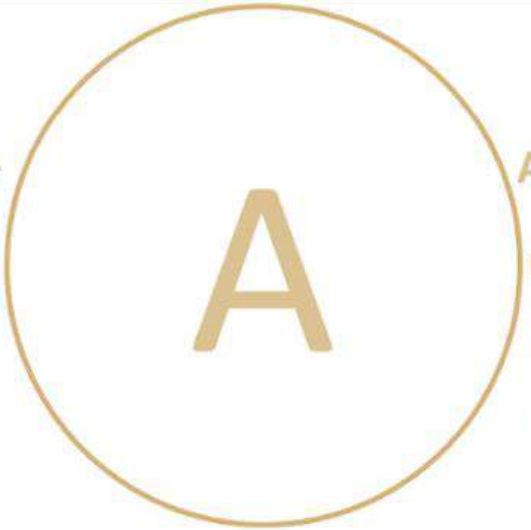
Il a compris la règle, la contrainte et l'accepte. Il est poli, discret et les exigences sociales lui sont accessibles.

Enfant adapté rebelle

Il a compris la règle, la contrainte mais ne l'accepte pas. Il utilise la bravade, la colère, l'agressivité ou accepte de faire mais à sa manière.

Enfant Libre

Il a compris la règle, la contrainte et...il fait ce qu'il veut, quand il veut ! Il est détendu, curieux, enjoué, facétieux. Il se sent parfois tout-puissant, dirigé par ses envies, ses rêves...



Adulte +

Il analyse, observe, écoute et décide en connaissance de causes de façon claire et équilibrée.

Adulte -

Il éteint ses émotions et prend des décisions de manière déshumanisé, agit comme un ordinateur, est bloqué.

Face aux évolutions

Niveaux d'enjeu de l'évolution :

- Ce qui va être modifié dans les zones de compétences et d'initiatives
- Ce qui va être modifié dans les zones de relations interpersonnelles
- Ce qui va être modifié dans l'accès aux informations
- Ce qui va être modifié dans les habitudes extra-professionnelles

Résistance cognitive

- Je ne comprends pas pourquoi on change
- Remise en cause du sens individuel
- >> Donner du sens collectivement

Résistance psychomotrice

- J'ai du mal à sortir de ma zone de confort
- Peur de devenir « incapable » ou « incompétent »
- >> Expérimentation ou Phase intermédiaire favorisant l'apprentissage par la pratique

Résistance affective

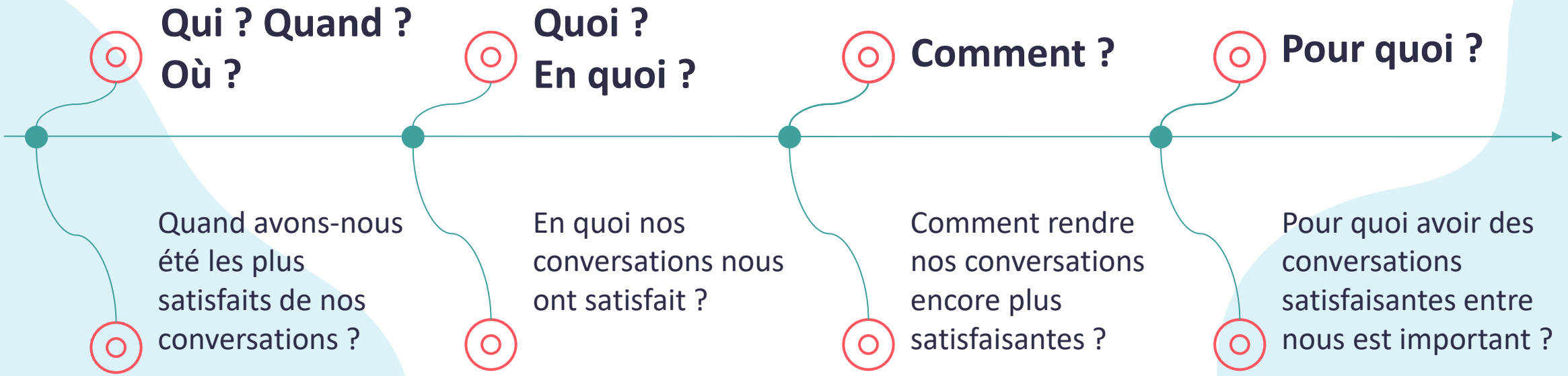
- Si on change, c'est que je ne faisais pas le bon travail ou pas correctement
- Remise en question de ma personne
- >> Séparer les missions et l'individu (je ne suis pas ce que je fais)

Questions puissantes

- Provoque des conversations
- Fait une différence en créant de la valeur

3 dimensions

Construction	Portée	Hypothèse
Question ouverte	Précisée	Conscientisée
Mots choisis	Limitée	Modifiée ou neutralisée

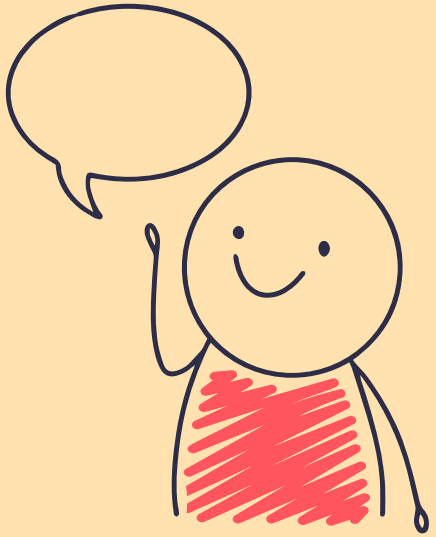


Mise en situation

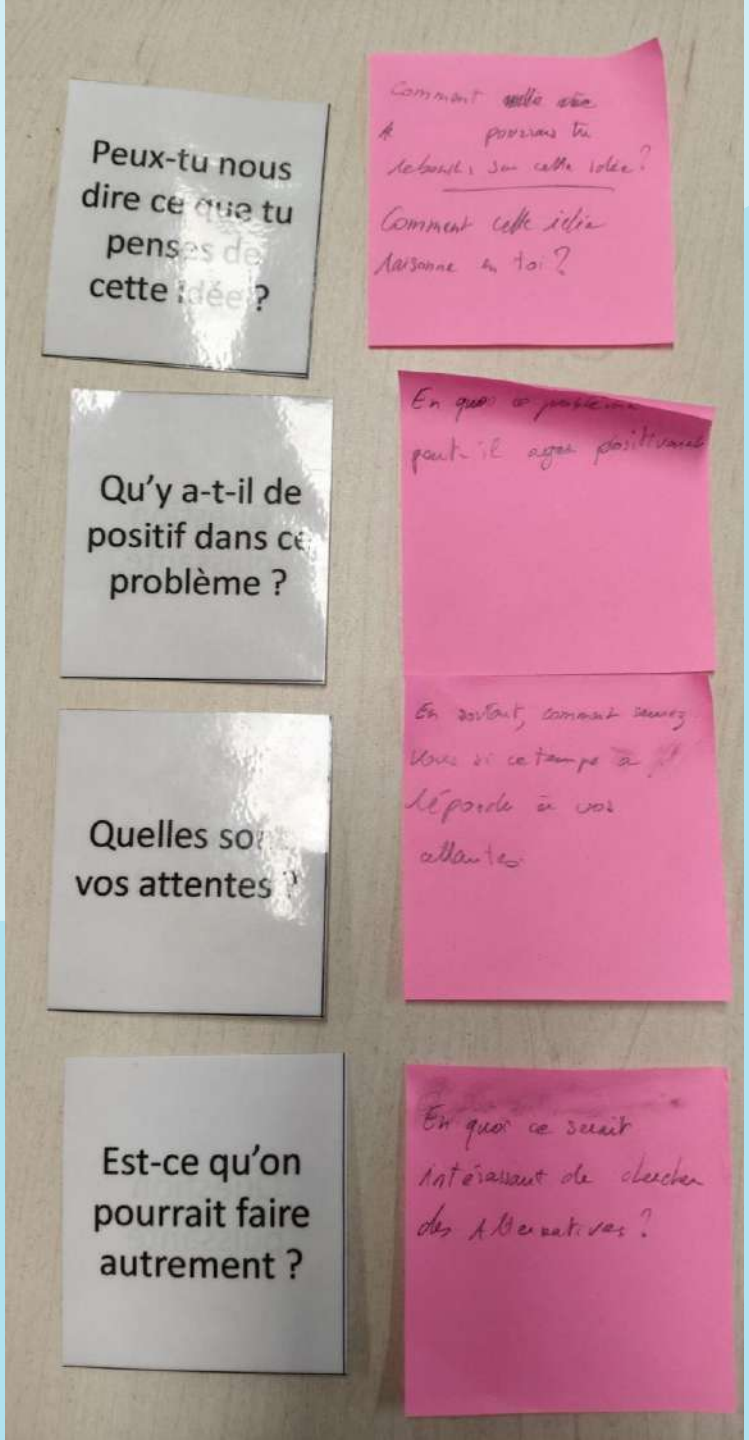
Améliorer sa communication

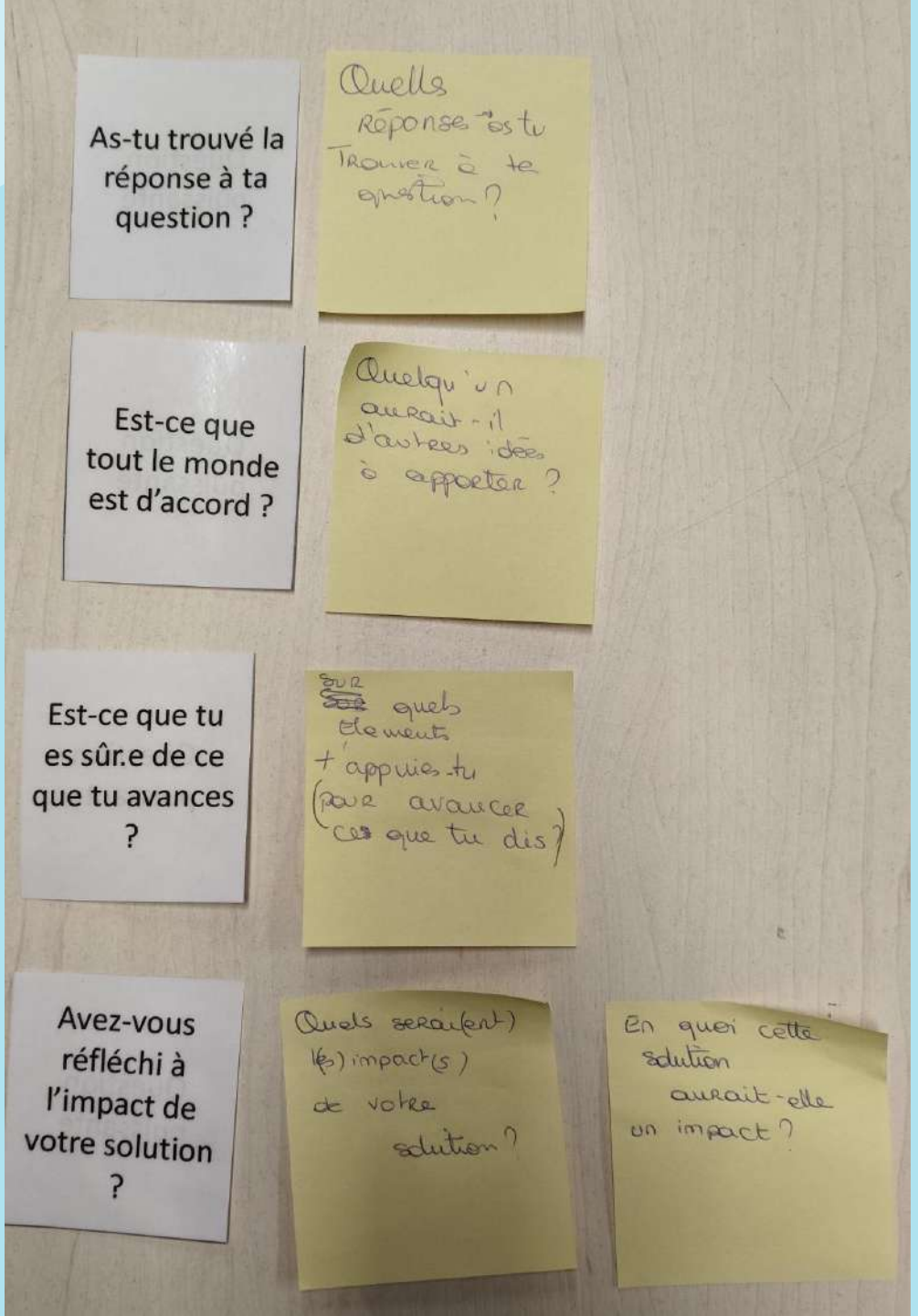
10 min

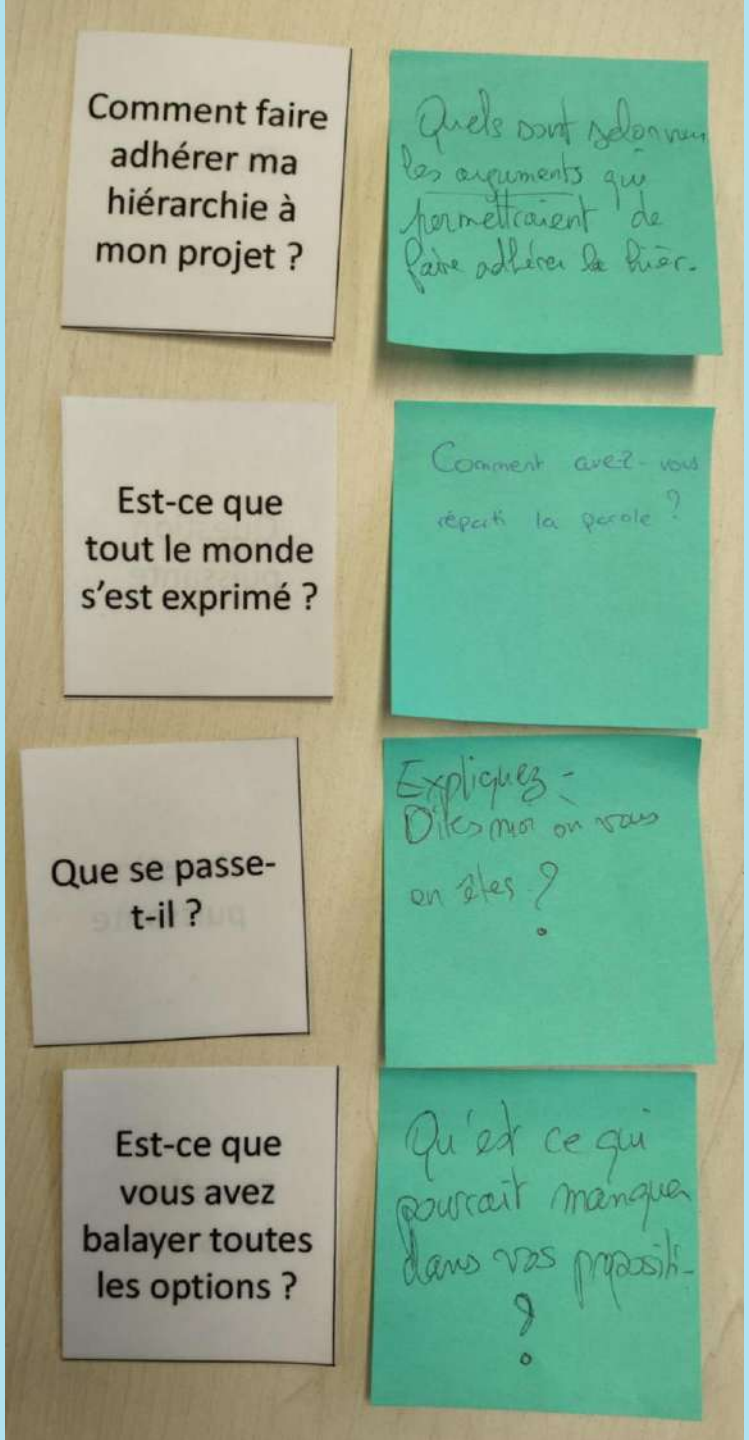
2 questions à reformuler



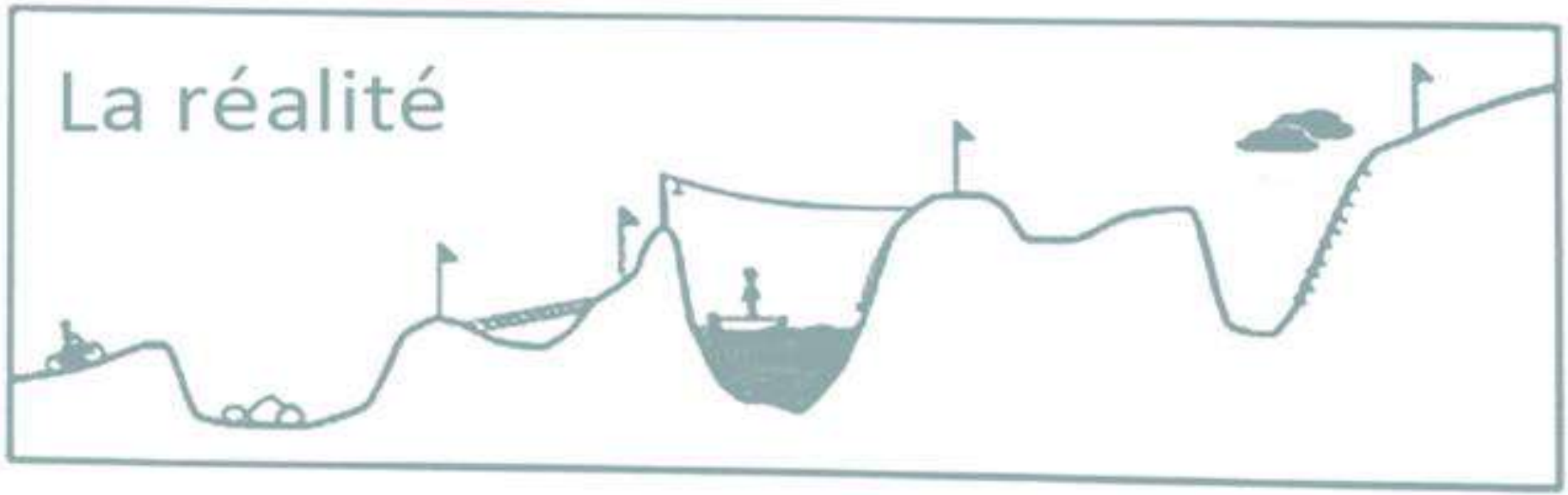
- Sortir du concept pour passer à l'action : du savoir au savoir agir
- Pratiquer dans un cadre sécurisé et sécurisant pour faciliter le « oser faire » ensuite


Peux-tu nous dire ce que tu penses de cette idée ?
Comment cette idée pourrais tu la défendre sur cette idée ?
Comment cette idée raisonne en toi ?
Qu'y a-t-il de positif dans ce problème ?
En quoi ce problème peut-il agir positivement
Quelles sont vos attentes ?
En avant, comment savez vous si ce temps à l'épreuve à vos attentes
Est-ce qu'on pourrait faire autrement ?
En quoi ce serait intéressant de chercher des alternatives ?


As-tu trouvé la réponse à ta question ?
Quelle réponse as tu trouver à ta question ?
Est-ce que tout le monde est d'accord ?
Quelqu'un aurait-il d'autres idées à apporter ?
Est-ce que tu es sûr.e de ce que tu avances ?
sur quels éléments t'appuies-tu (pour avancer ce que tu dis) ?
Avez-vous réfléchi à l'impact de votre solution ?
Quels seraient (les) impact(s) de votre solution ?
En quoi cette solution aurait-elle un impact ?


Comment faire adhérer ma hiérarchie à mon projet ?
Quels sont selon vous les arguments qui permettraient de faire adhérer la hiér.
Est-ce que tout le monde s'est exprimé ?
Comment avez-vous réparti la parole ?
Que se passe-t-il ?
Expliquez : Dites moi où vous en êtes ?
Est-ce que vous avez balayer toutes les options ?
Qu'est ce qui pourrait manquer dans vos propositions ?


Le plan

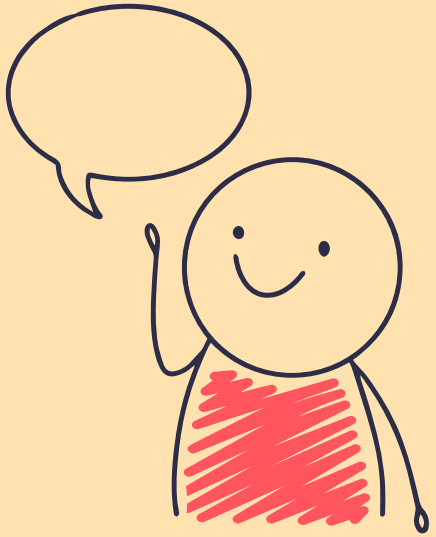

La réalité

Mise en situation

Théâtre forum

Jouer une scène et inviter les observateurs à agir

45 min



- Mettre en mouvement simultanément le corps et l'esprit
- Appréhender les ressentis de plusieurs points de vue
- Laisser la place à l'intuition et encourager les rebonds
- Rappel à l'humilité

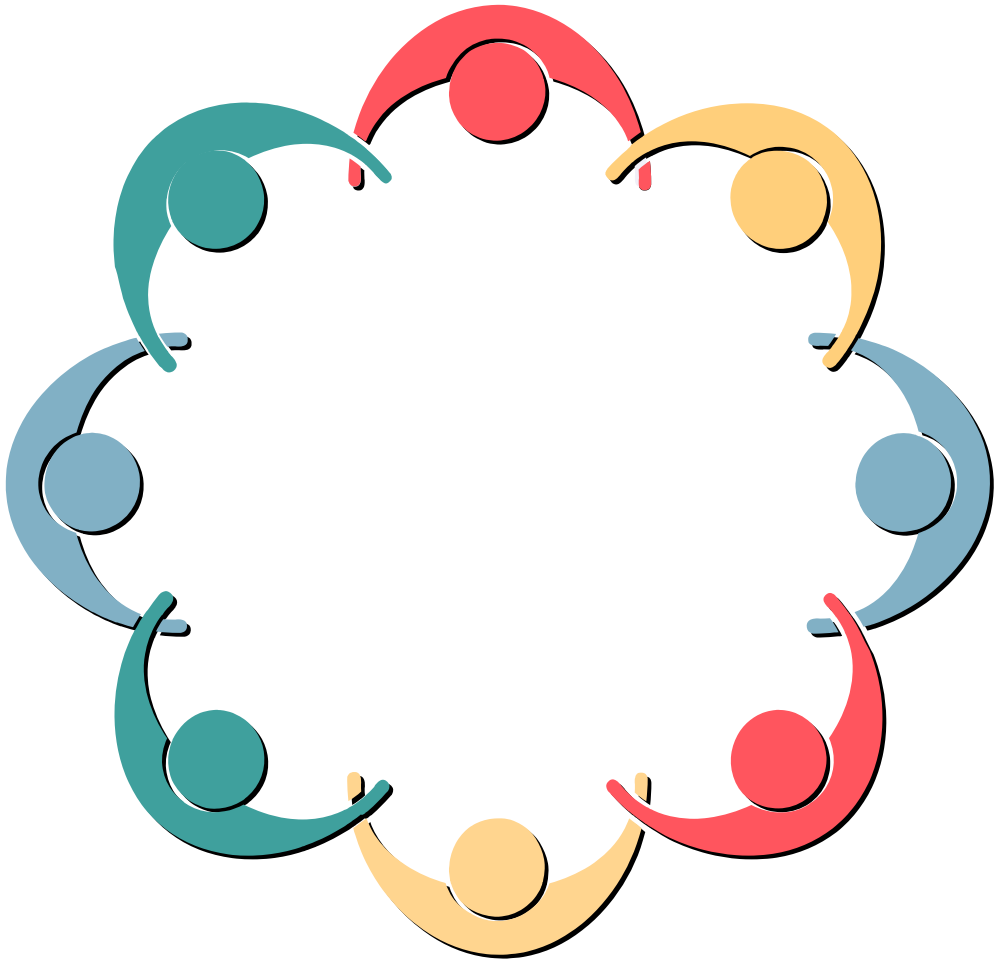
Points de vigilance

1 Ça tourne en rond
- Poser des questions ouvertes, mettre en mouvement

2 Le plus fort gagne
- Clarifier l'objectif collectif, réflexion individuelle

3 Et moi, et moi, et moi…
- Répartir la parole, outils visuels

4 Eau tiède
- Cadre de sécurité, challenger



Un ange passe 5
- Energizer, adpater le rythme, pause

Dispersion ! 6
- Parking à idées, rappeler l'objectif

J'y crois pas 7
- Limiter l'influence, recadrer

Balle au centre 8
- Disparaître, atelier en sous-groupes

Recadrer

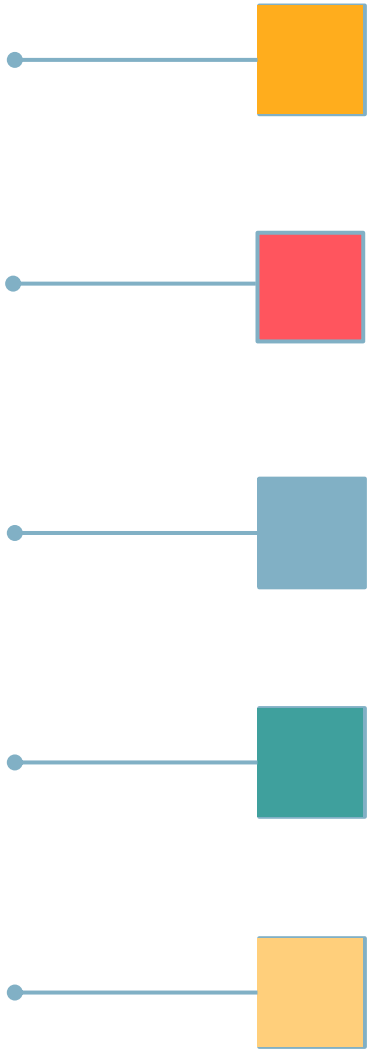
Rappeler le cadre de fonctionnement

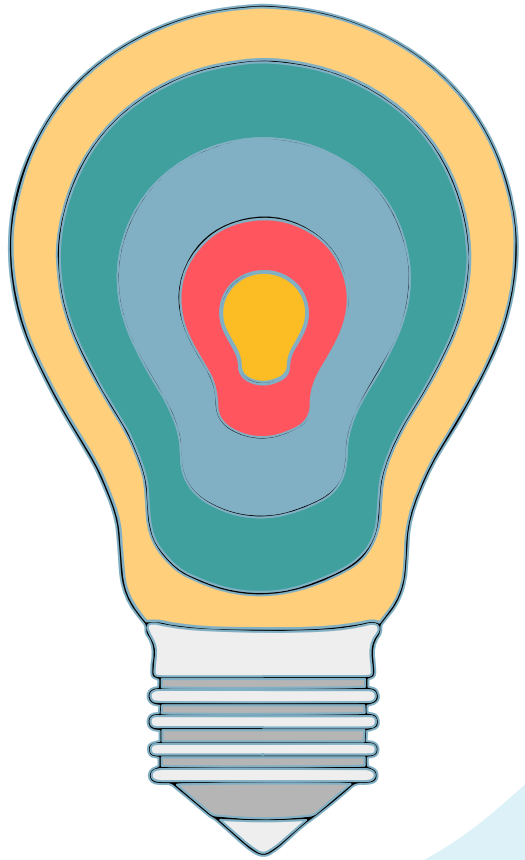
Lever les incompréhensions en demandant des explications

Résumer un échange foisonnant et mettre en perspective avec l'objectif

Renvoyer au groupe notre ressenti sur la situation : point de tension ? Perte de sens ? Nouveau besoin ?

Improviser une pause pour prendre du recul





45% préparation

45% facilitation

10% Post événement

Rendre compte

Format

- Photos des productions
- Document texte
- Décisions et actions à mener
- Quoi ? Qui ? Quand ?

Photos

- Accord des participants
- Ancrer la cohésion
- Garder des traces

Productions

- Matérialisées
- Visuelles
- Lisibles

Formulations

- Personne chargée de la prise de note
- Document partagé en temps réel

Evaluation

A chaud

Dans la foulée, instantané

- Formel ou informel
- Utilité de la session : satisfaction, enseignement, action à venir

Opérationnel

Ce qui a été fait

- Livrables produits et utilisables
- Niveau de collaboration atteint



A froid

A posteriori, dynamique

- Formel
- Efficacité réelle : effets, changements, pertinence

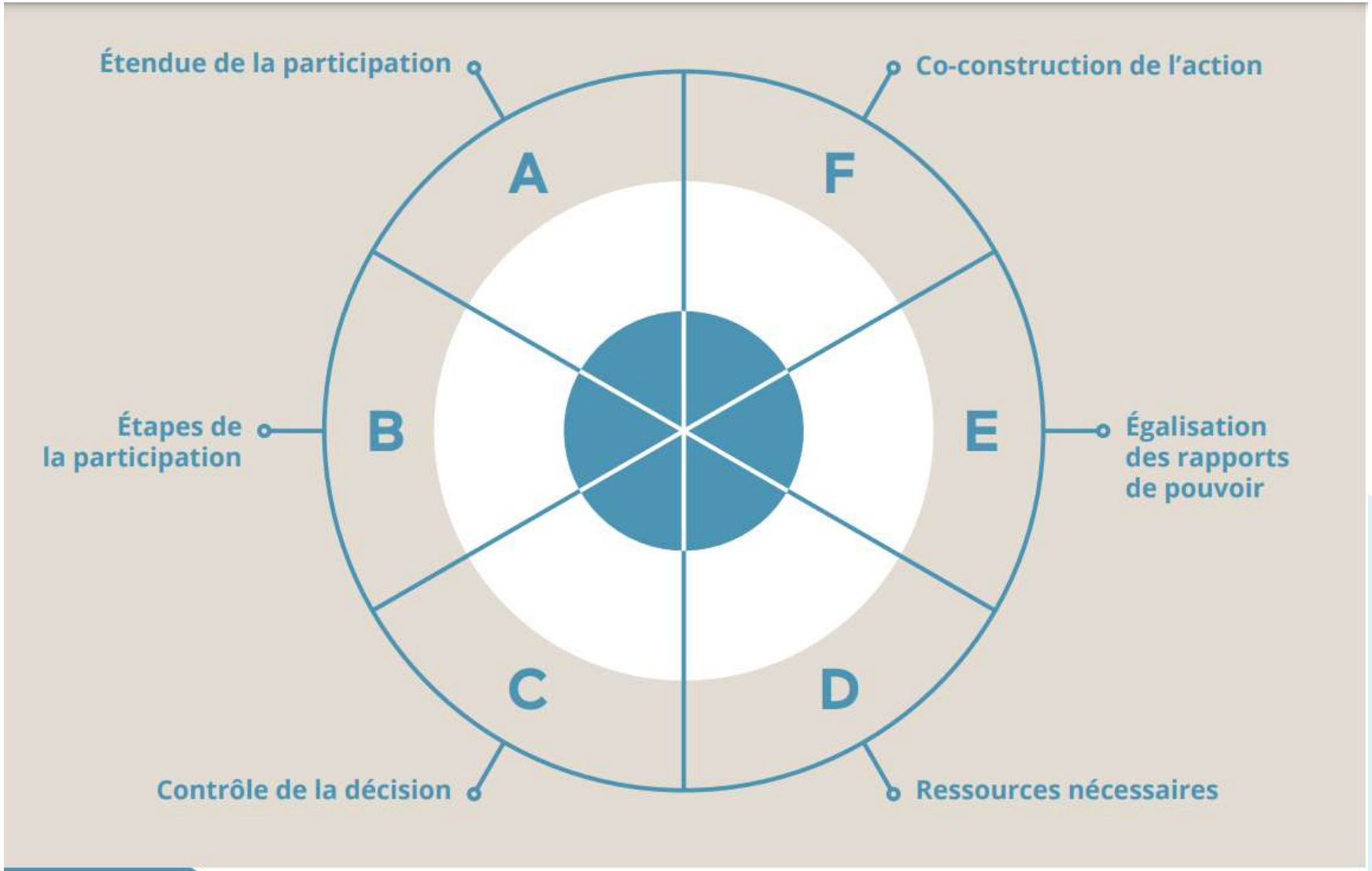
Humain

Ce qui a été vécu

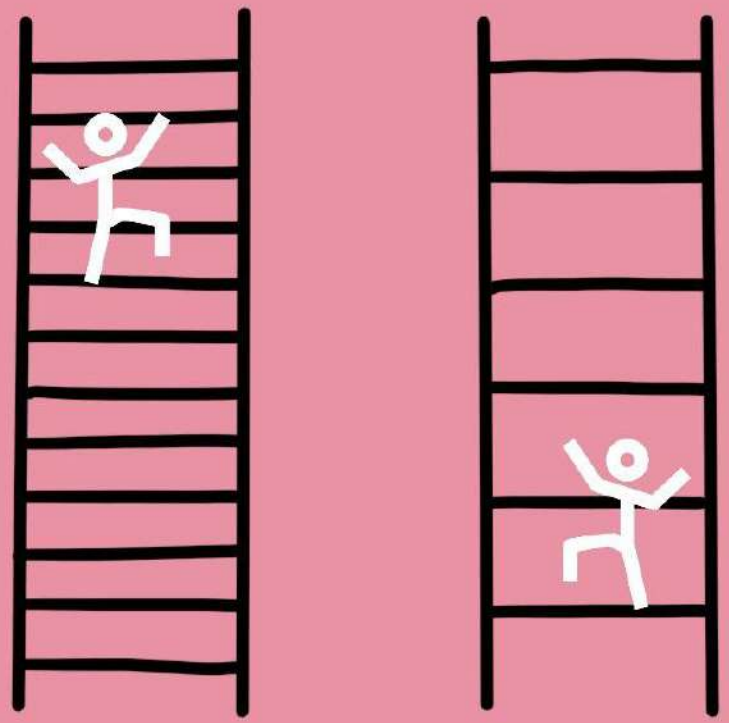
- Ressenti émotionnel
- Cohésion, appropriation, inclusion, alignement, engagement…

Auto-évaluation du facilitateur

Roue socratique



L'IMPORTANCE DES PETITS PAS.....



Chaque pas, aussi petit soit-il, te rapproche du sommet.



Croyances

Croyances

Construites suite aux expériences vécues
Donnent du sens à nos comportements, nos émotions, nos succès et échecs
Déterminent nos jugements sur nous et les autres



Limitantes

- c'est inatteignable
- J'en suis incapable
- Je ne le mérite pas

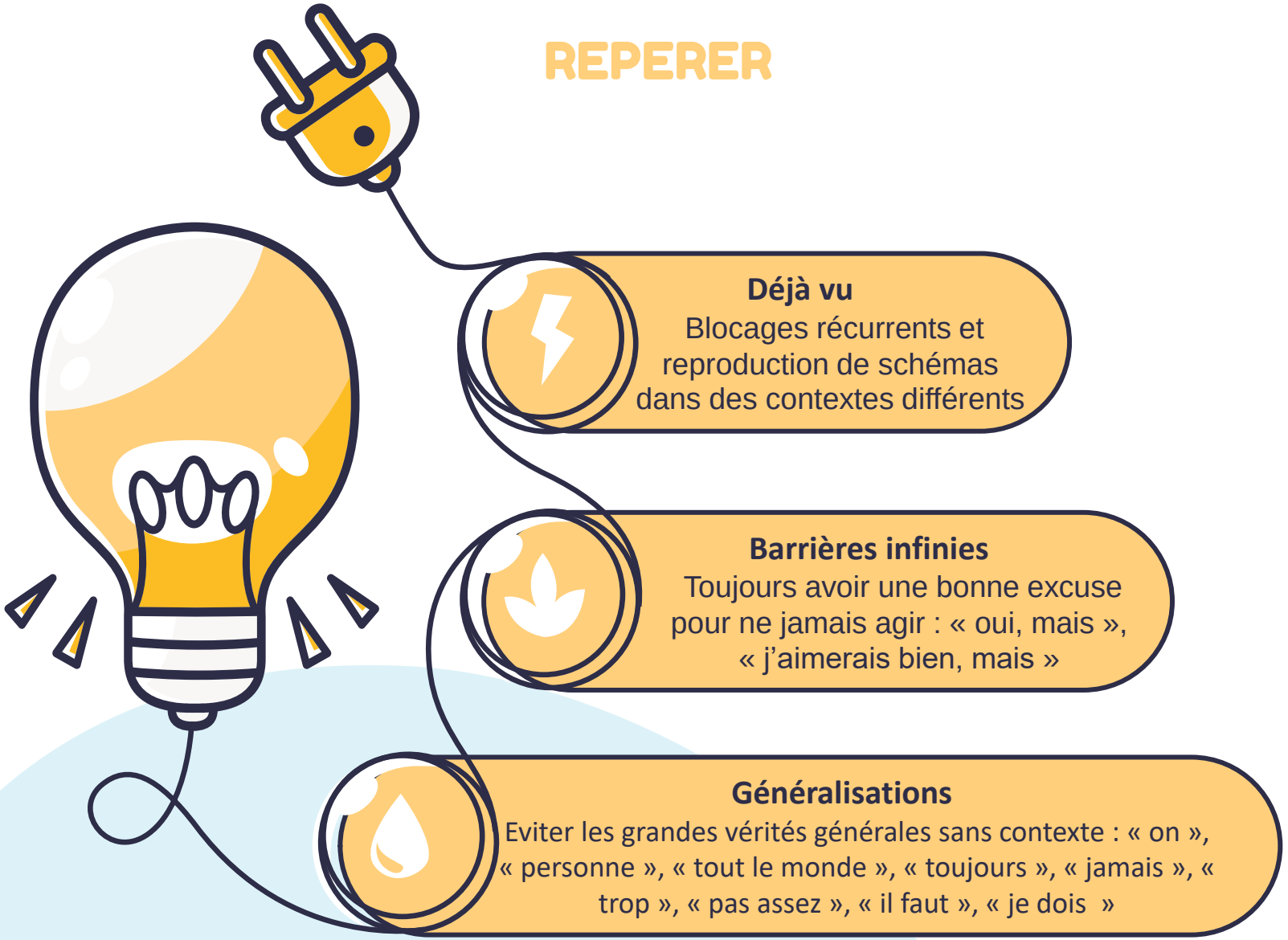
Possibilité
Compétences
Place

Portantes

- c'est atteignable
- J'en suis capable
- Je le mérite



Modifier ses croyances



REPERER

Déjà vu
Blocages récurrents et reproduction de schémas dans des contextes différents

Barrières infinies
Toujours avoir une bonne excuse pour ne jamais agir : « oui, mais », « j'aimerais bien, mais »

Généralisations
Eviter les grandes vérités générales sans contexte : « on », « personne », « tout le monde », « toujours », « jamais », « trop », « pas assez », « il faut », « je dois »

AGIR

Nommer la croyance

Remplacer la formulation par « j'ai la croyance que … »

Travailler sur les exceptions

Croyance limitante	Je ne peux pas …
Exception	Pourtant j'ai réussi …
Prise de recul	Car j'ai su …
Nouvel objectif	Alors je pourrais …
Meilleur conseil	En faisant …
Croyance portante	Donc je suis capable de …

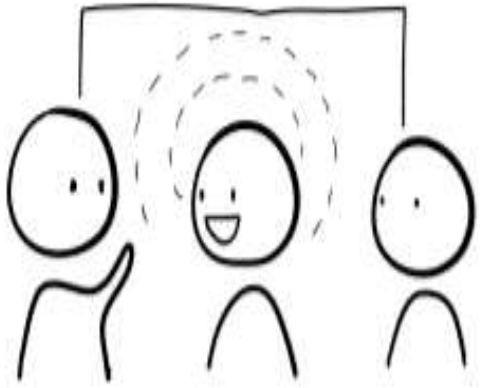


04
Pratique

- Expérimentation
- Capitalisation
- Perspectives



Déroulé type

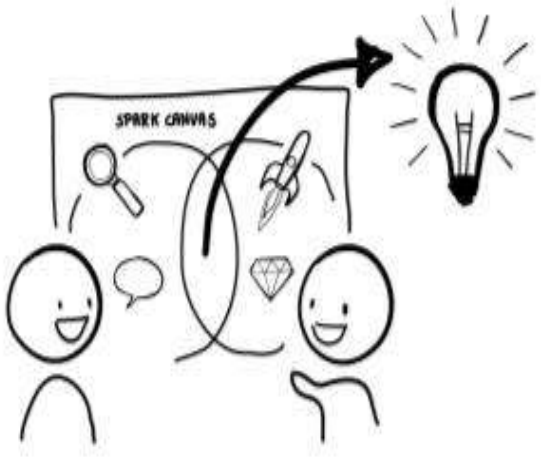


Immersion

Phase de découverte du sujet :

- diagnostic
- empathie utilisateurs

- ➢ Comprendre les aspects spécifiques et l'environnement
- ➢ Identifier les causes réelles
- ➢ Déterminer la « vraie » problématique



Idéation

Phase de génération des idées :

- créativité
- collaboration

- ➢ Ouvrir les possibles au-delà des solutions préconçues
- ➢ Choisir une solution pertinente

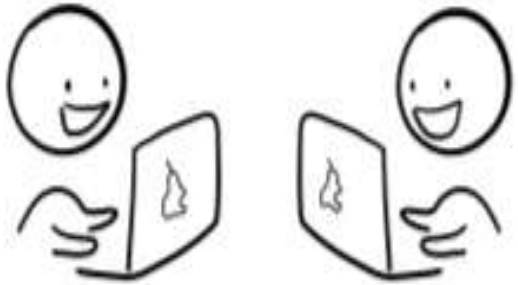


Prototypage

Phase de projection concrète de la solution :

- plan d'action
- matérialisation

- ➢ Rendre la solution réaliste
- ➢ Optimiser la solution par rapport au contexte



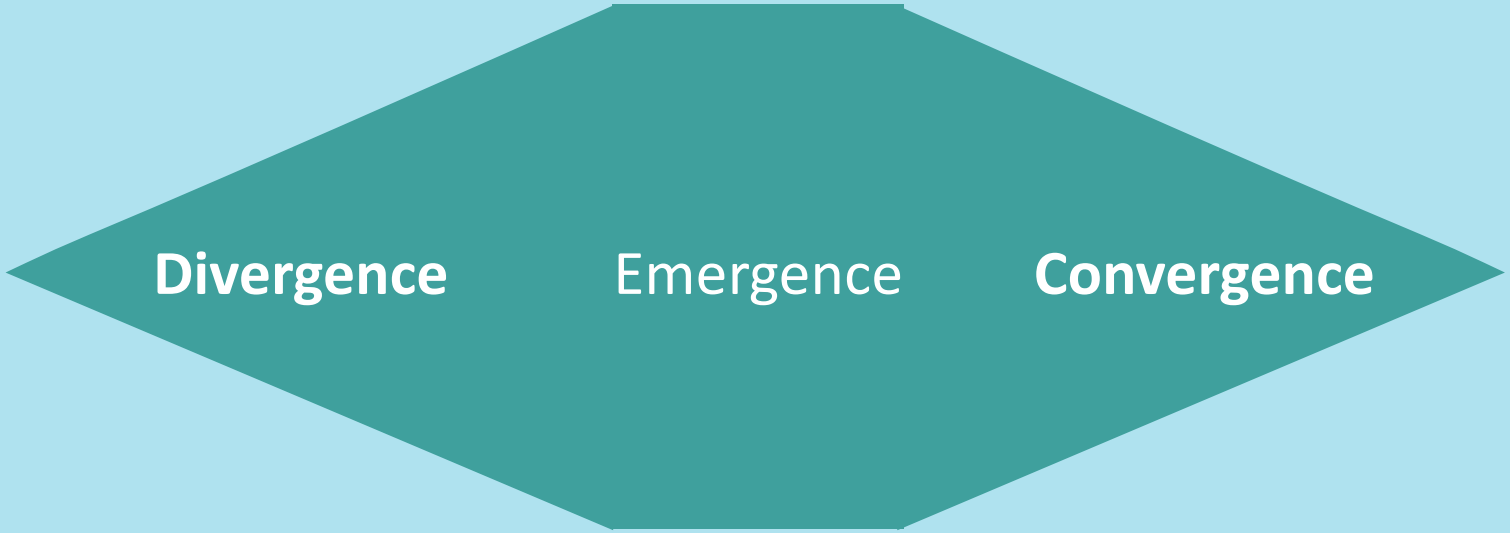
Amélioration

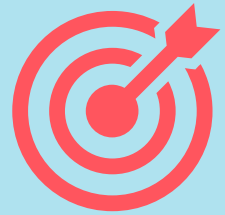
Phase d'ajustement de la solution :

- test usagers
- bilan

- ➢ Rendre la solution performante
- ➢ Améliorer en continu les méthodes
- ➢ Apprendre collectivement et capitaliser sur les réussites comme sur les erreurs

Conception séance





Divergence

Intentions claires

Ouvrir les possibles

Générer et collecter le plus d'idées possibles : recherches, brainstorming, créativité, observations, enquêtes

Décider

Se mettre d'accord, choisir un ou deux éléments parmi l'ensemble : priorisation, décision, plan d'action, argumentaire, scenarii

Objectifs clairs

Mise en situation

Faciliter

- S’approprier un contexte et un objectif
- Penser un déroulé
- Faciliter un atelier de 20 min
- Débriefer

5 groupes - 1h



Comment favoriser le déploiement de l’intelligence collective dans la collectivité ?

Diagnostic

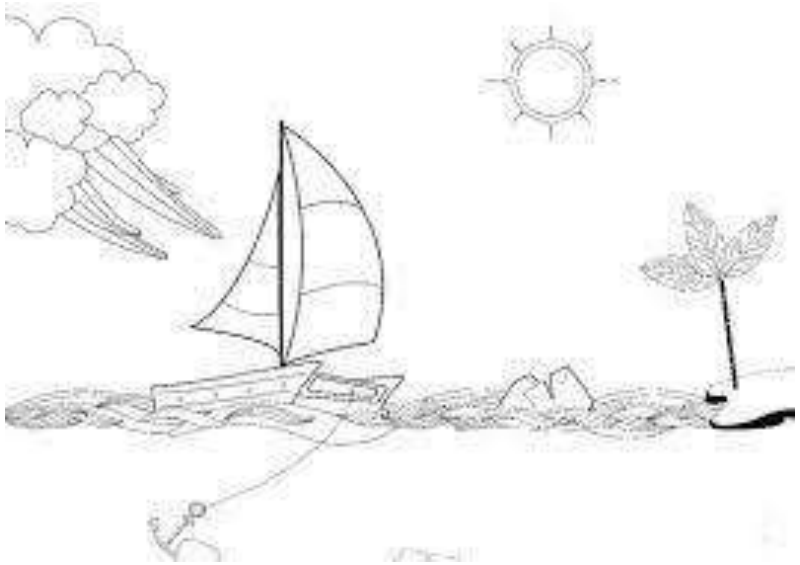
Ishikawa

Identifier les différentes causes d'un problème



Voilier

Partager les forces, faiblesses, menaces et opportunités



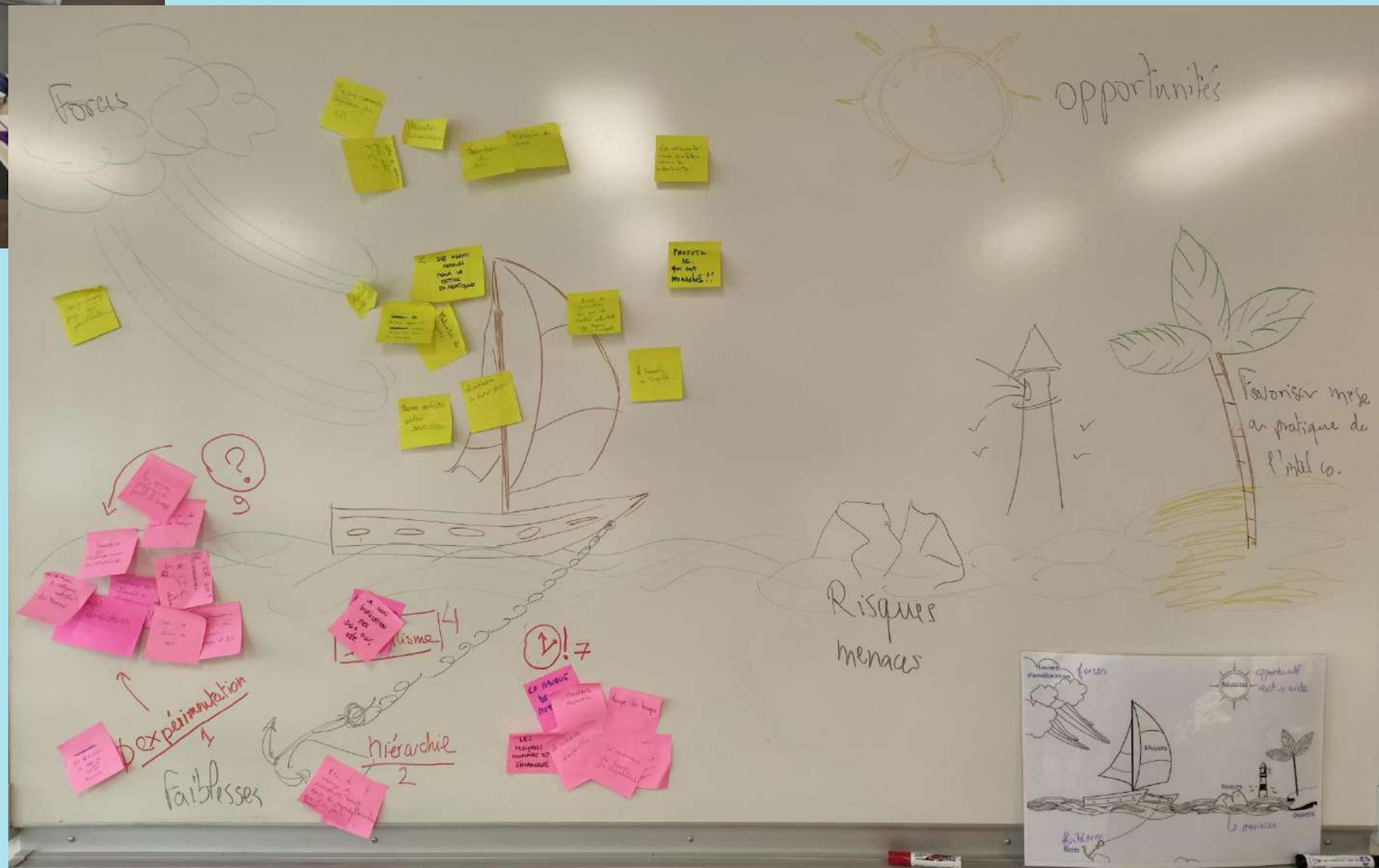
Chapeaux de Bono

Endosser un rôle pour sortir des jeux d'acteurs et des pré-notions





Voilier


Forces
opportunités
Favoriser mise en pratique de l'intel co.
Risques
menaces
expérimentation
1
Faiblesses
hiérarchie
2

Créativité

Boîte à images

Intégrer des éléments qui obligent à libérer l'imaginaire



Avec des si…

Sortir des « autoroutes » de pensée

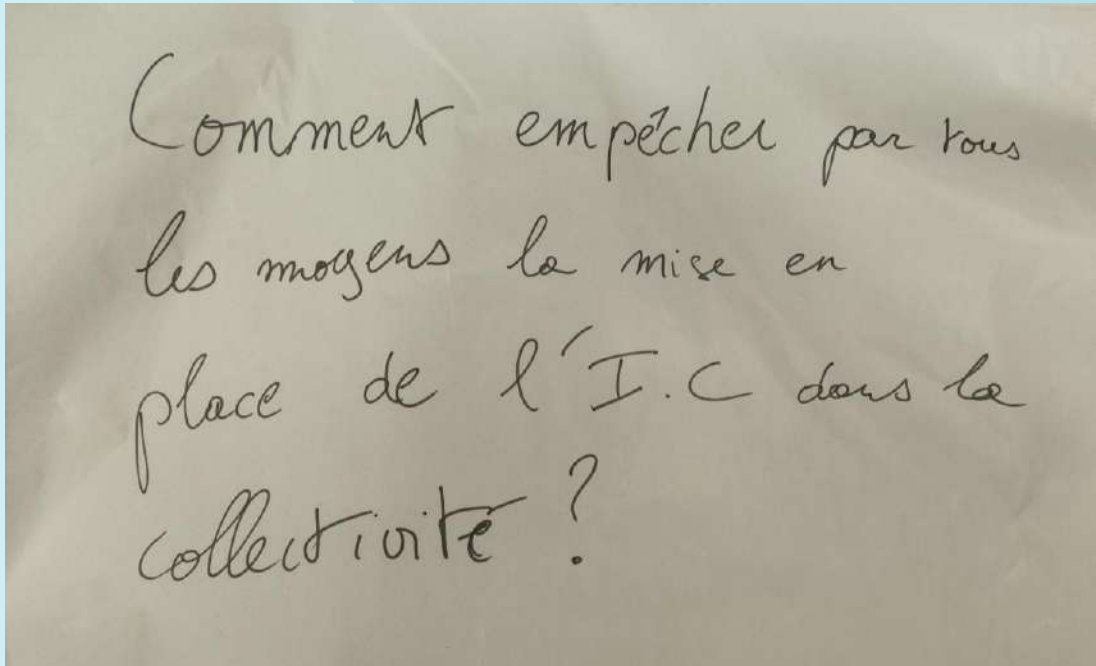


Pire idée possible

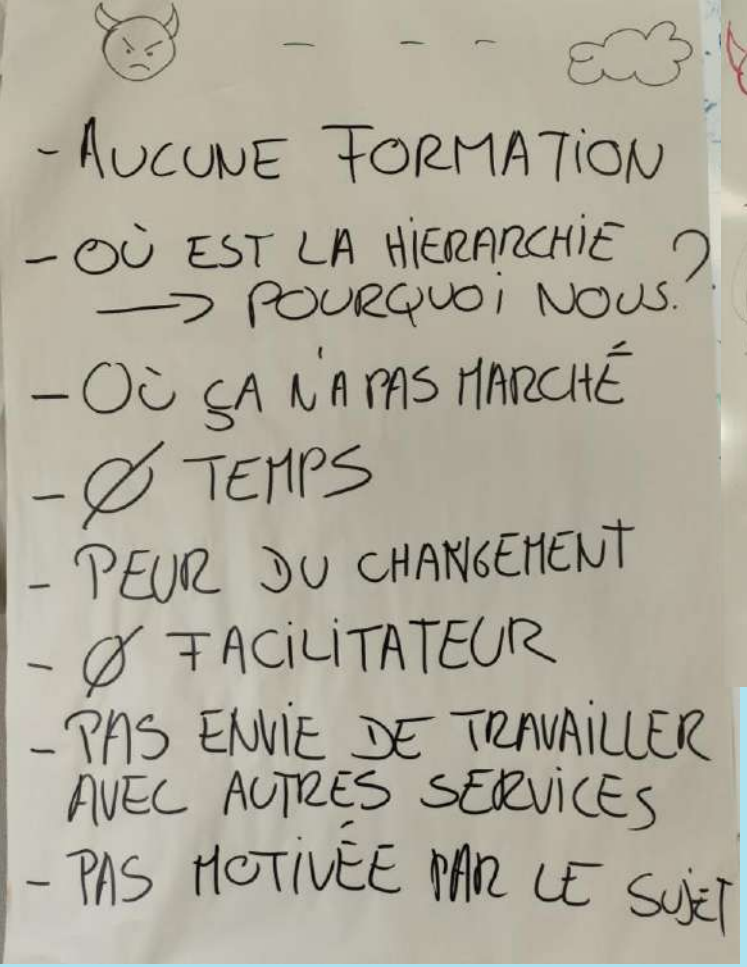
Inverser la réflexion pour débrider les idées

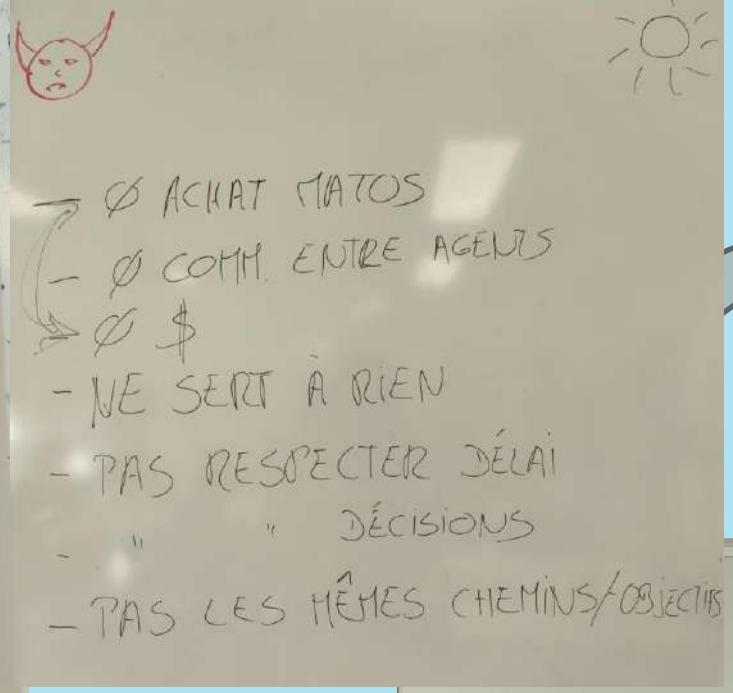


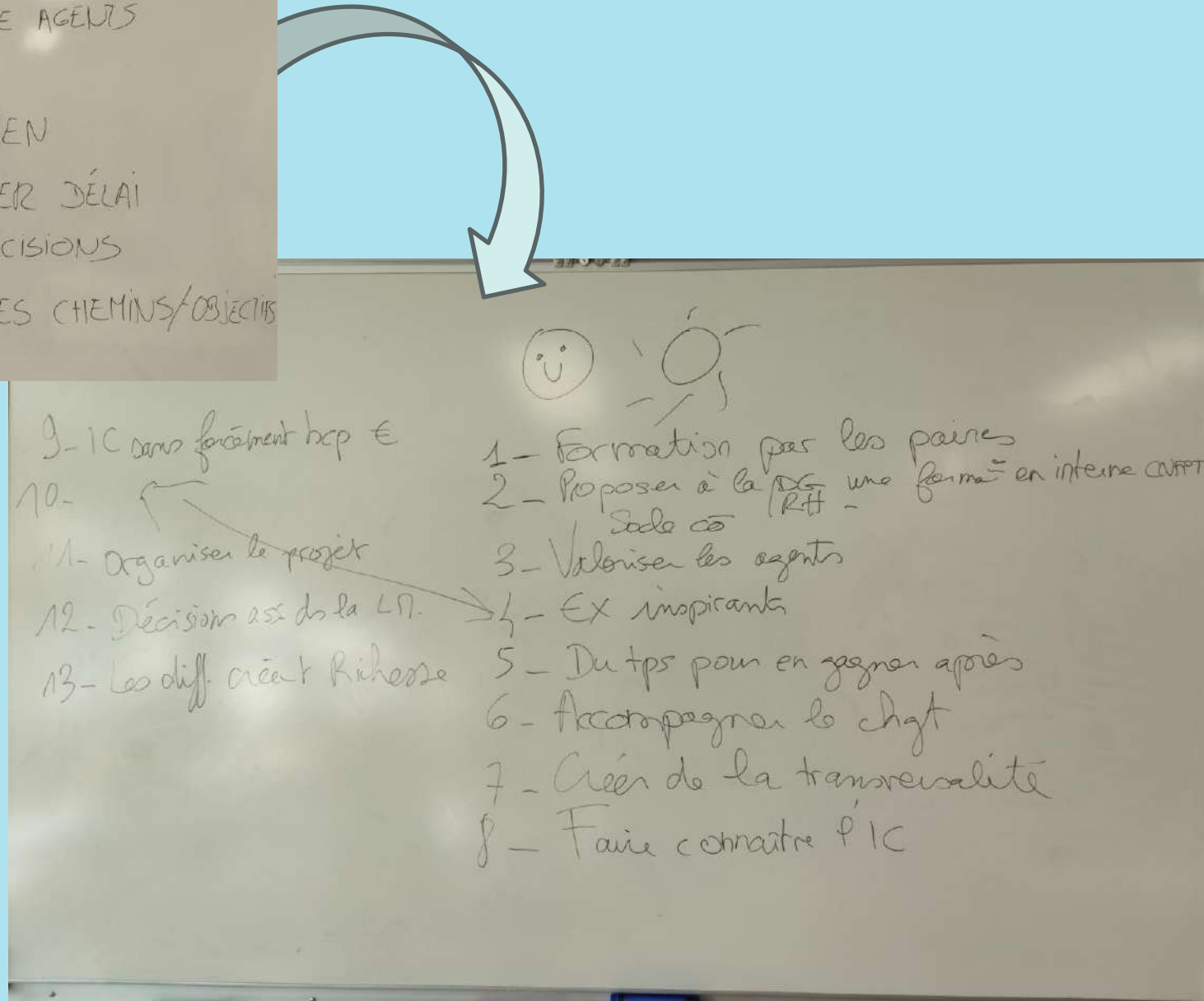




Pire idée possible


- AUCUNE FORMATION
- OÙ EST LA HIERARCHIE ?
→ POURQUOI NOUS.
- OÙ ÇA N'A PAS MARCHÉ
- Ø TEMPS
- PEUR DU CHANGEMENT
- Ø FACILITATEUR
- PAS ENVIE DE TRAVAILLER AVEC AUTRES SERVICES
- PAS MOTIVÉE PAR LE SUJET


- Ø ACHAT MATOS
- Ø COMM ENTRE AGENTS
- Ø $
- NE SERT À RIEN
- PAS RESPECTER DÉLAI
- " " DÉCISIONS
- PAS LES MÊMES CHEMINS/OBJECTIFS


9- IC sans forcément bcp €
10-
11- Organiser le projet
12- Décision ass de la LN.
13- Les diff. créent Richesse
1- Formation par les pairs
2- Proposer à la DG RH - une formation en interne COPPET Sodeco
3- Valoriser les agents
4- Ex inspirants
5- Du tps pour en gagner après
6- Accompagner le chgt
7- Créer de la transversalité
8- Faire connaître l'IC

Priorisation

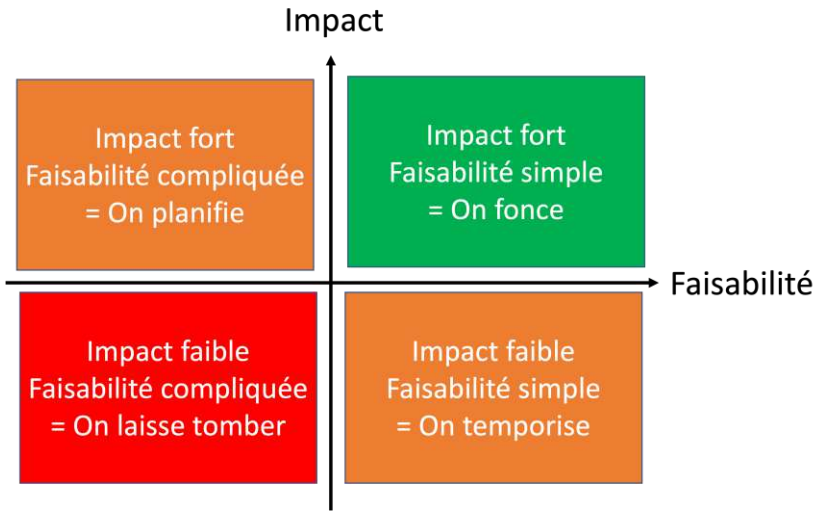
Planning poker

Prioriser sans influence extérieure



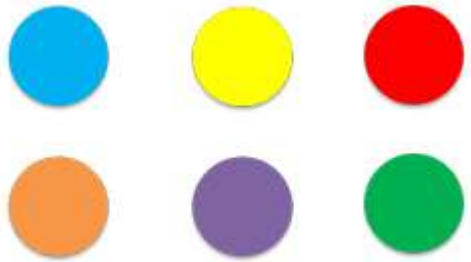
Matrice de faisabilité

Prioriser selon l'impact et la faisabilité



Gommettocratie

Prioriser ou décider rapidement en grand groupe



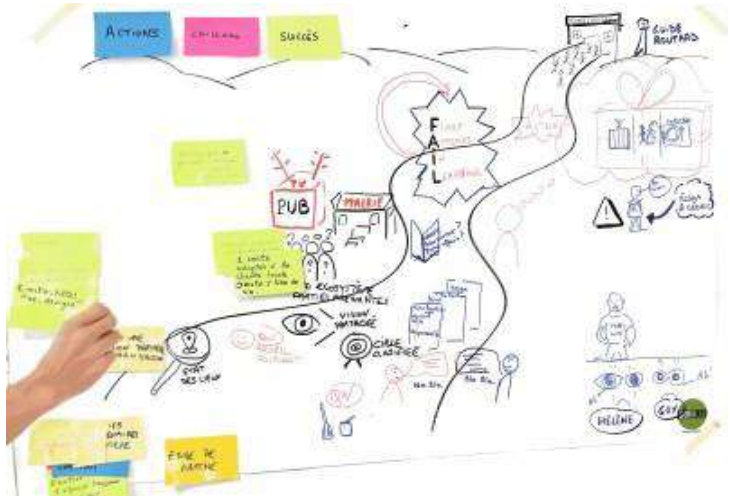


Matrice de décision + Planning poker

Plan d'actions

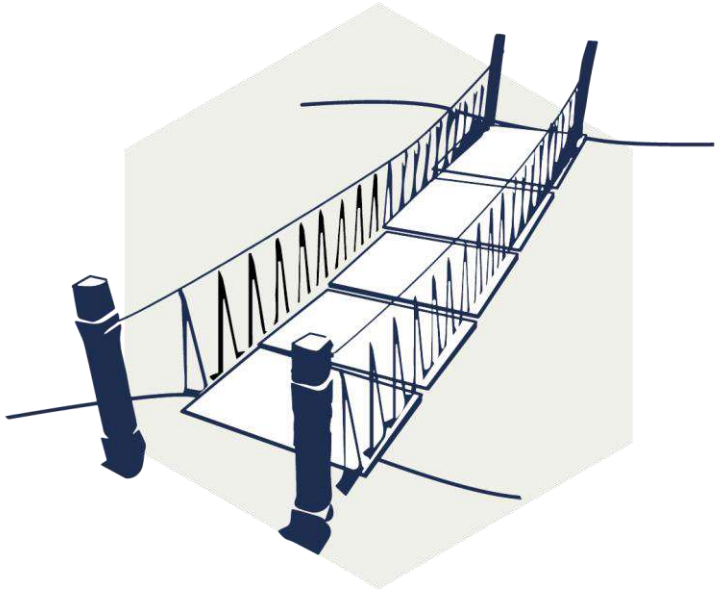
Dessine-moi le chemin

Positionner les étapes et identifier / prévenir les risques



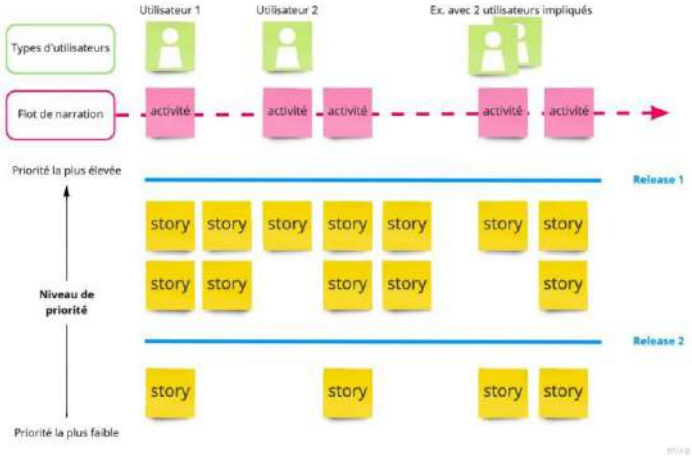
Pont de cordes

Visualiser les étapes et les résultats intermédiaires attendus



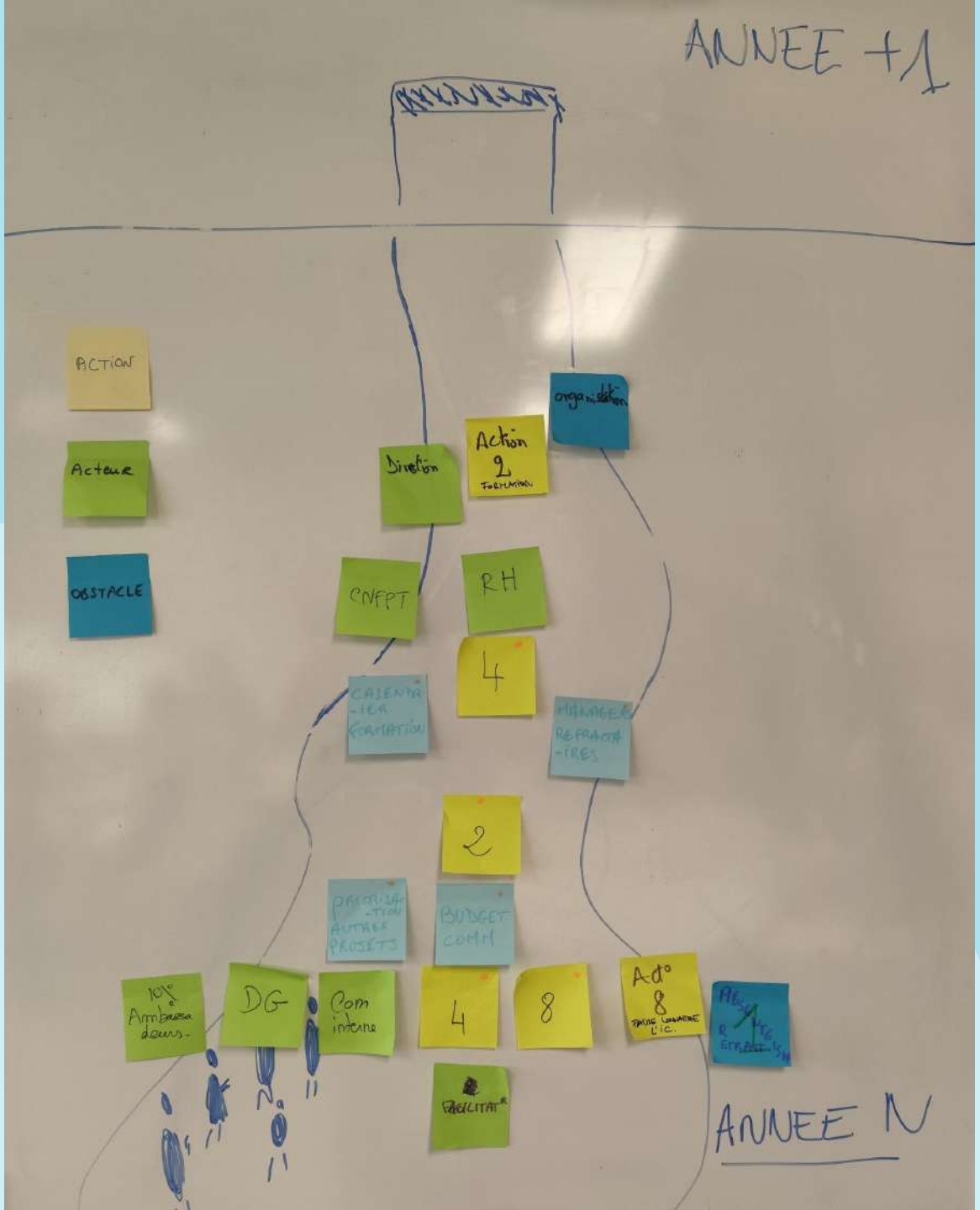
Story mapping

Aller dans le détail des actions à mener selon leur priorité





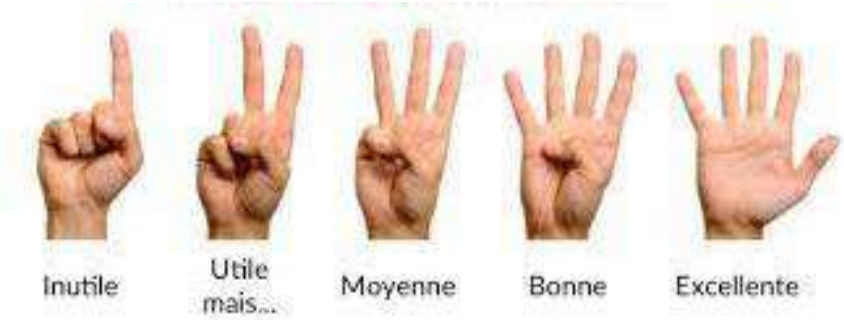
Dessine-moi le chemin



Partager un bilan

ROTI agile

Faire le bilan de la séance collective rapidement



Valises et ballons

Echanger sur ce qui va bien et ce qui peut être amélioré



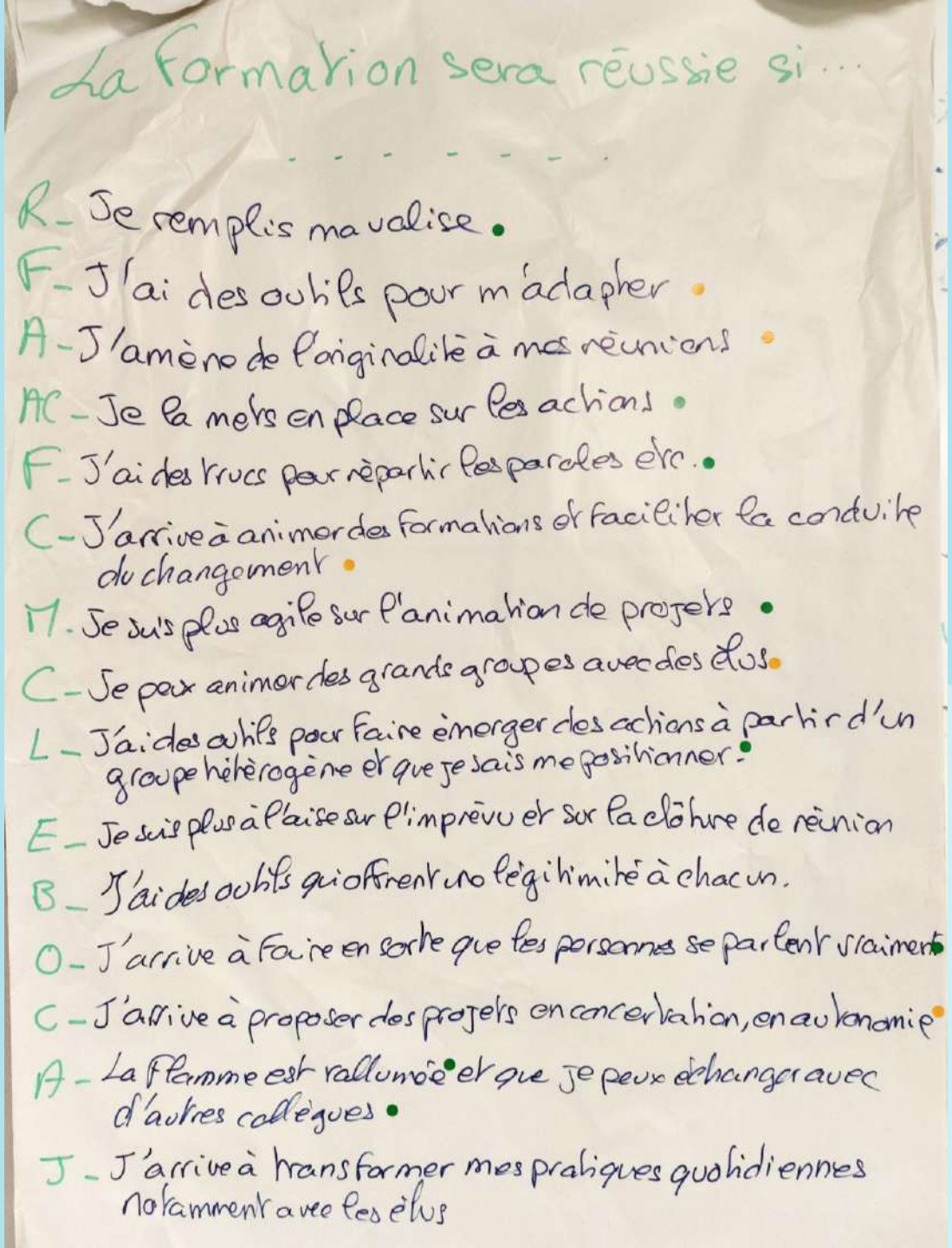
Etoile de mer

Faire le bilan du fonctionnement du groupe



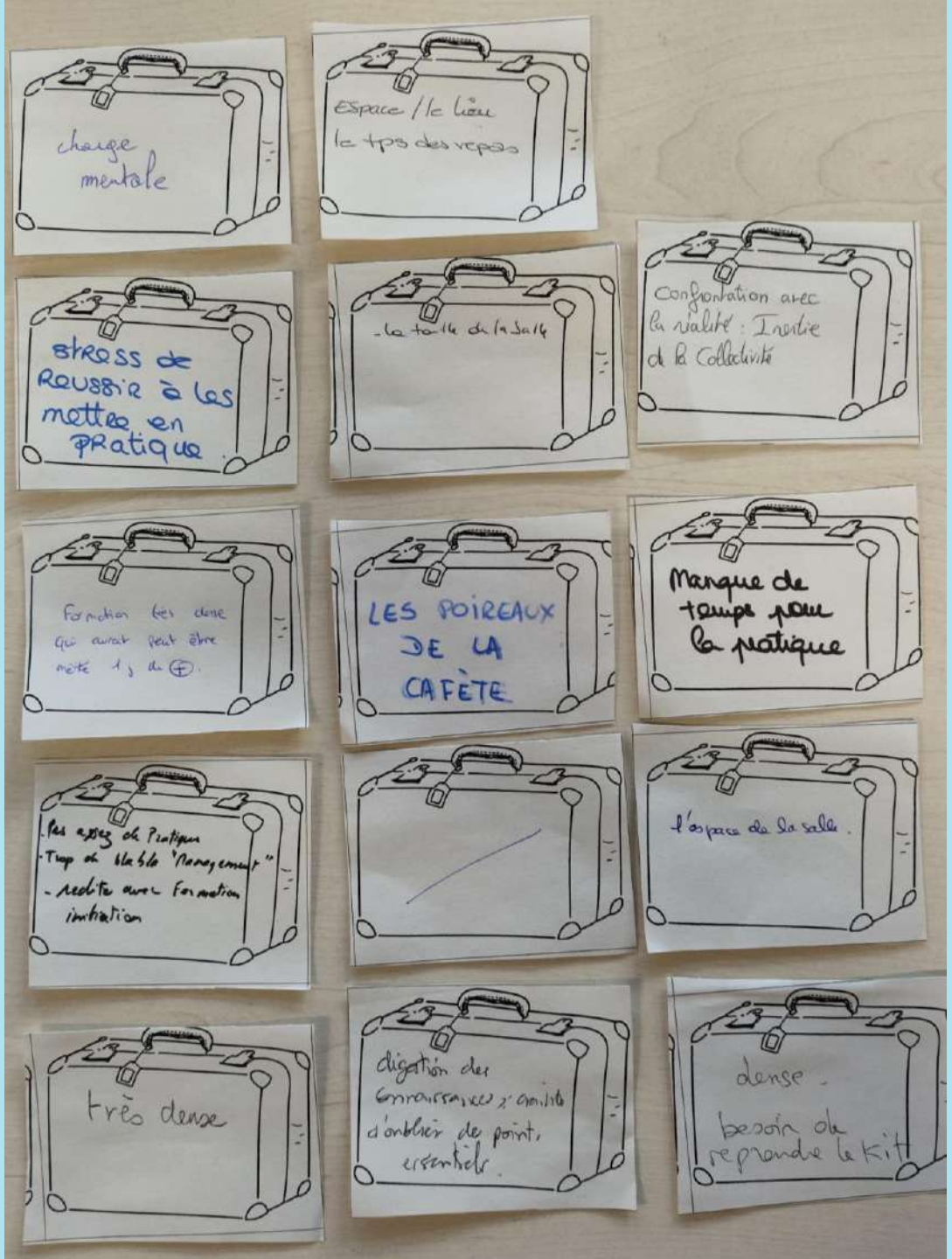


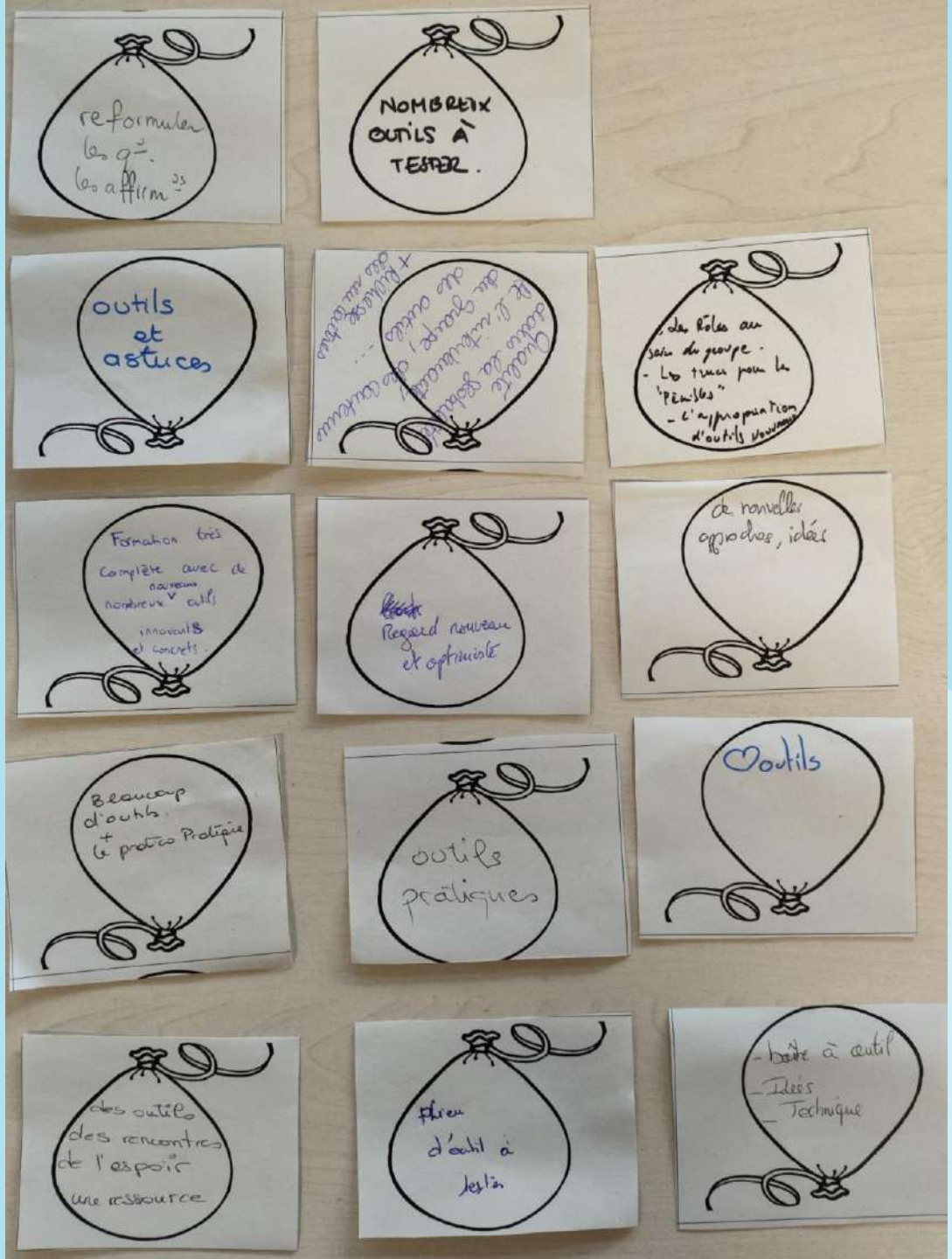
Valises et ballons



La formation sera réussie si...

R - Je remplis ma valise
F - J'ai des outils pour m'adapter
A - J'amène de l'originalité à mes réunions
AC - Je la mets en place sur les actions
F - J'ai des trucs pour répartir les paroles etc.
C - J'arrive à animer des formations et faciliter la conduite du changement
M - Je suis plus agile sur l'animation de projets
C - Je peux animer des grands groupes avec des élus
L - J'ai des outils pour faire émerger des actions à partir d'un groupe hétérogène et que je sais me positionner
E - Je suis plus à l'aise sur l'imprévu et sur la clôture de réunion
B - J'ai des outils qui offrent une légitimité à chacun.
O - J'arrive à faire en sorte que les personnes se parlent vraiment
C - J'arrive à proposer des projets en concertation, en autonomie
A - La flamme est rallumée et que je peux échanger avec d'autres collègues
J - J'arrive à transformer mes pratiques quotidiennes notamment avec les élus


charge mentale
Espace / le lieu
le tps des repas
stress de réussir à les mettre en pratique
- la taille de la salle
Confrontation avec la réalité : Inertie de la Collectivité
Formation très dense qui aurait peut être mérité 1 j de +.
LES POIREAUX DE LA CAFÈTE
Manque de temps pour la pratique
- les apports de Pratiques
- Trop de blabla "Management"
- redite avec Formation initiation
l'espace de la salle.
très dense
digestion des connaissances : oubli d'oublier des points essentiels.
dense
besoin de reprendre le kit


reformuler les q°. les affirm°
NOMBREUX OUTILS À TESTER.
outils et astuces
+ Plus de temps pour la pratique
- des Rôles au sein du groupe -
- Les trucs pour les "pénibles"
- L'appropriation d'outils nouveaux
Formation très complète avec de nombreux nouveaux outils innovants et concrets
Regard nouveau et optimiste
de nouvelles approches, idées
Beaucoup d'outils + la partie Pratique
outils pratiques
Outils
des outils des rencontres et l'espoir une ressource
Mieux d'outil à tester
- boite à outil
- Idées
- Technique

Brise-glace / Brise-sieste



Ma prairie agile







Brise-glace / Brise-sieste

Totem zen









Brise-glace / Brise-sieste

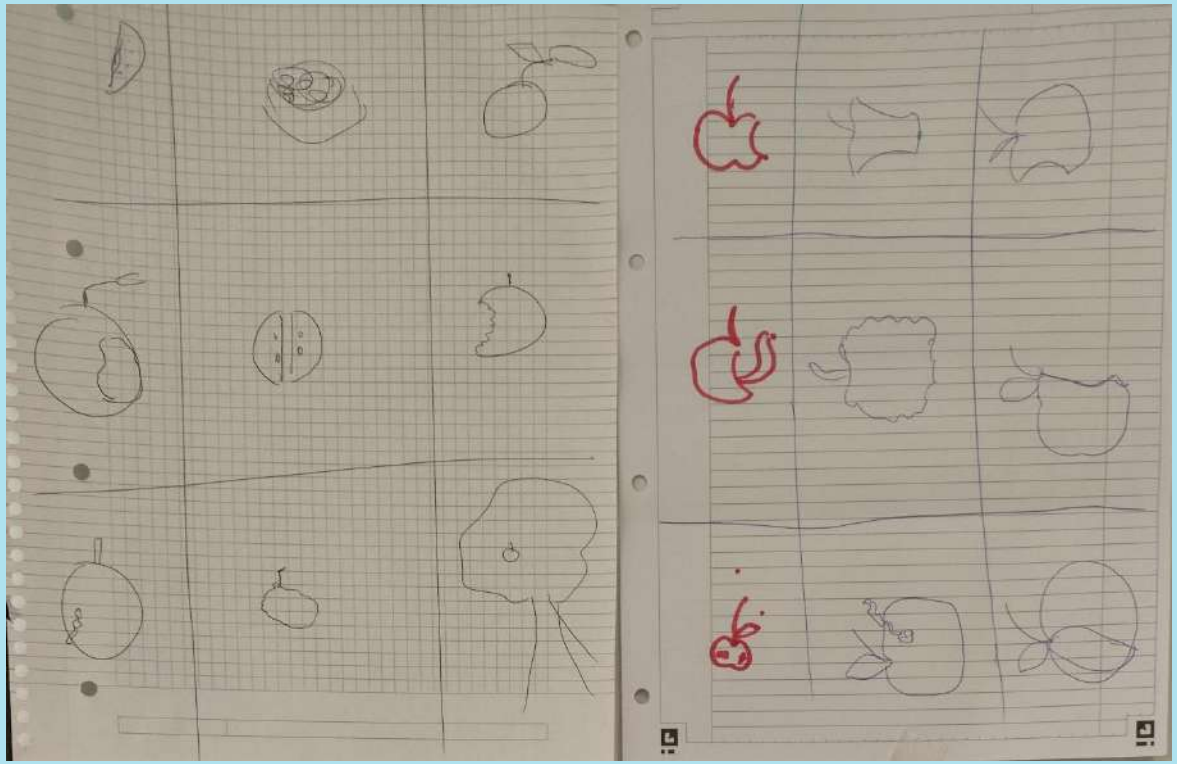


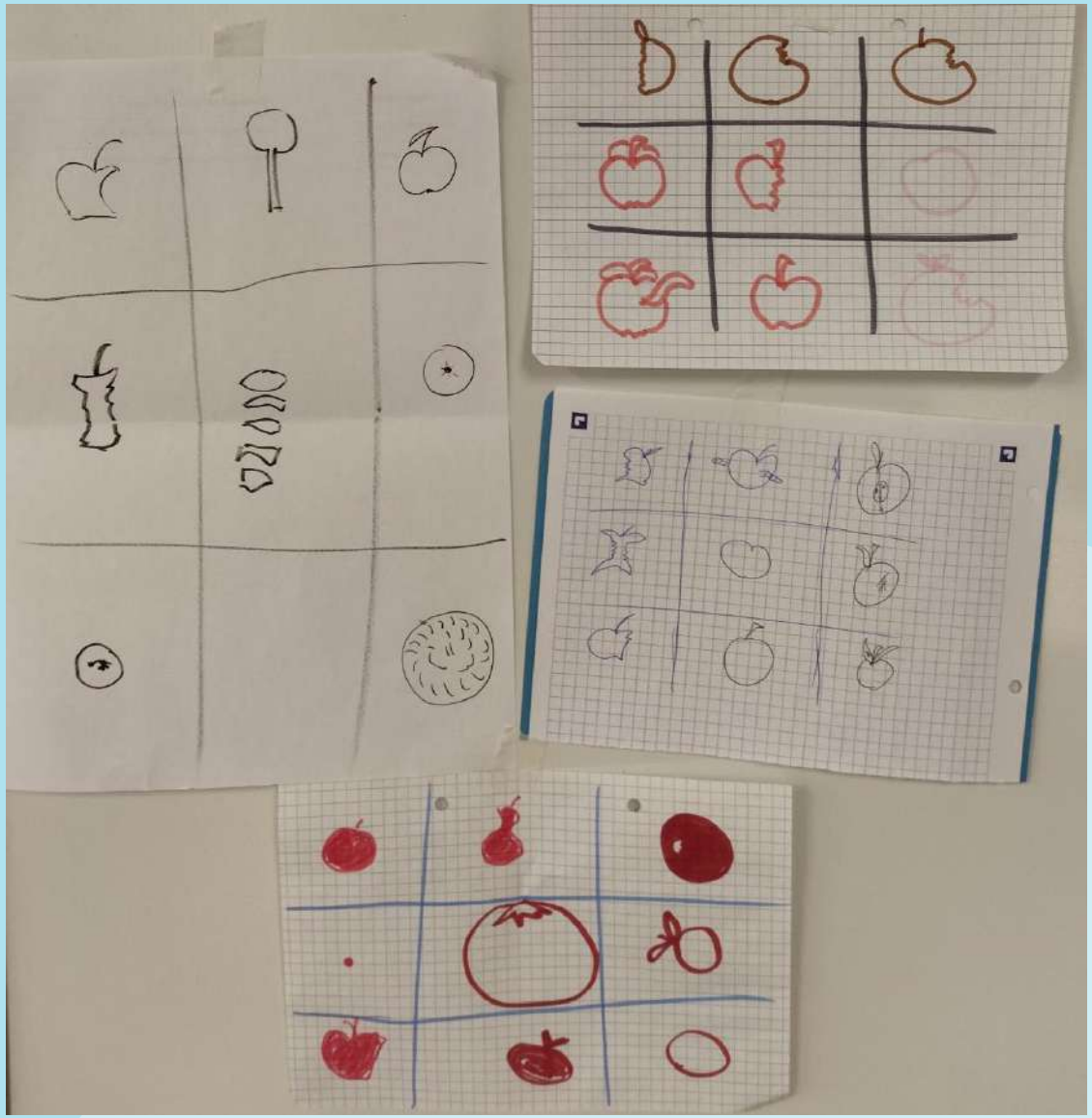
Balle rouge



Brise-glace / Brise-sieste

9 pommes



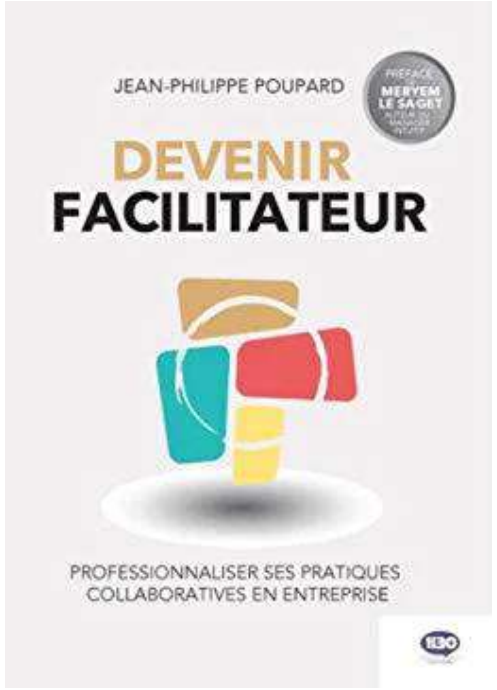


A vous de jouer !



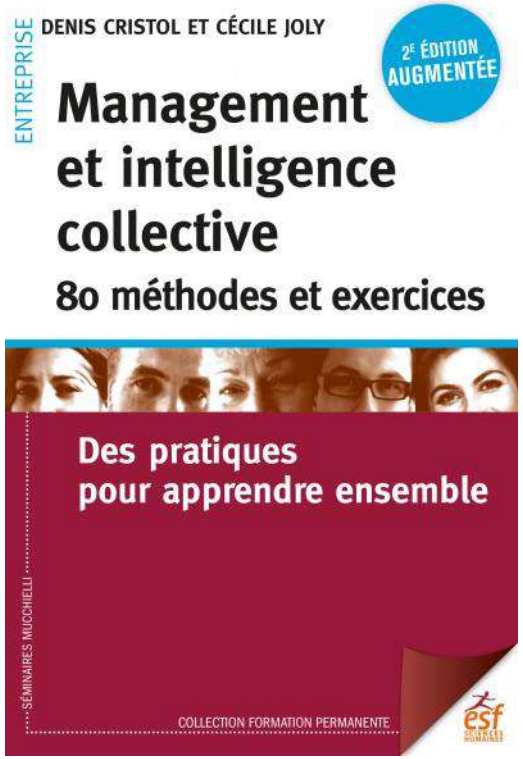


Ressources


JEAN-PHILIPPE POUPARD
MERVEM LE SAGET
DEVENIR
FACILITATEUR
PROFESSIONNALISER SES PRATIQUES
COLLABORATIVES EN ENTREPRISE


Cyril de Sousa Cardoso · Jean-Christophe Messina
Illustrations de Julie de Sousa Cardoso
121 outils pour
DÉVELOPPER LE
COLLABORATIF
Animer l'intelligence collective
dans vos réunions, ateliers, séminaires
Nouvelle édition illustrée et mise à jour
Éditions EYROLLES


La collection business n°1 des ventes
LA BOÎTE À OUTILS
DE
L'INTELLIGENCE
COLLECTIVE
Béatrice Arnaud
Sylvie Cahn
2e édition
67 outils clés en main
+ 4 vidéos d'approfondissement
Illustrations de Kelly Goharine
DUNOD


ENTREPRISE
DENIS CRISTOL ET CÉCILE JOLY
2e ÉDITION AUGMENTÉE
Management
et intelligence
collective
80 méthodes et exercices
Des pratiques
pour apprendre ensemble
SÉMINAIRES MUCCHIELLI
COLLECTION FORMATION PERMANENTE
esf SCIENCES HUMAINES


JEAN-MICHEL MOUTOT
DAVID AUTISSIER
FRANÇOIS-XAVIER DUPERRET
50 NOUVEAUX ATELIERS
POUR AMÉLIORER L'AGILITÉ DE VOTRE ÉQUIPE
PASSEZ EN MODE
WORKSHOP
agile !


PASSEZ EN MODE WORKSHOP !
50 ateliers pour améliorer la performance de votre équipe
Jean-Michel Moutot
David Autissier

Sites d'outils libres

ditp Direction interministérielle de la transformation publique

CommunAgir

UTILO LE KIT DES FACILITATEURS D'INNOVATIONS PUBLIQUES

Interpole

l'atelier collaboratif

Liberating Structures

imfusio

YA+K

THIAGIPEDIA

MAKE STORMING

Game storming

Questionnaire DISC (Dominance, Influence, Stabilité, Conformité)

Quel est votre profil DISC ?

IOTA consi

Dans chaque groupe de 4 lignes, entourez la ligne composée des deux adjectifs qui vous qualifient le mieux.

1. a. Prudent et réfléchi b. Loyal et attentif à autrui c. Influent et démonstratif d. Stratège et entreprenant	10. a. Responsable et ferme b. Réservé et coopératif c. Expansif et imaginatif d. Méticuleux et minutieux	19. a. Axé procédure et bien préparé b. Courageux et autonome c. Extraverti et communicatif d. Bienveillant et de bon conseil
2. a. Sociable et familier b. Honnête et discret c. Energique et orienté vers le résultat d. Méthodique et logique	11. a. Esprit d'équipe et spontané b. Contrôlé et rationnel c. Aimable et prévenant d. Opiniâtre et visant le résultat	20. a. Puissant et clair b. Spontané et vif c. Studieux et raisonné d. Paisible et aimant l'harmonie
3. a. Calme et d'humeur égale b. Déterminé et aimant diriger c. Enjoué et rayonnant d. Formaliste et factuel	12. a. Analyste et sceptique b. Amical et divertissant c. Exigeant et solide d. Modeste et fidèle	21. a. Organisé et prudent b. Patient et serviable c. Argumenté et sûr de lui d. Interactif et ouvert
4. a. Sûr de lui et volontaire b. Ordonné et concis c. Familier et stable d. Loquace et de bonne humeur	13. a. Attaché à ses proches et calme b. Affectif et confiant c. Observateur et distant d. Actif et contrôlant	22. a. Indépendant et audacieux b. Souple et harmonieux c. Factuel et respectueux des normes d. Aimable et vivant
5. a. Perspicace et impartial b. Exigeant et direct c. Constant et attaché aux valeurs d. Actif et liant	14. a. Volontaire et tenace b. Conforme et sans parti pris c. Enthousiaste et attachant d. Impliqué et consensuel	23. a. Démonstratif et enthousiaste b. Directif et réaliste c. Compatissant et prévenant d. Attentif et soucieux du détail
6. a. Accommodant et serviable b. Plein d'espoir et expressif c. Puissant et sûr de lui d. Pensif et maître de soi	15. a. Formel et à principe b. Jovial et populaire c. Modérateur et apaisant d. Ferme et tranchant	24. a. Stable et altruiste b. Objectif et hardi c. Consciencieux et introspectif d. Sociable et bon vivant

7. a. Ouvert et persuasif b. Appliqué et sélectif dans ses relations c. Ferme et entreprenant d. Posé et analytique	16. a. Animé et persuasif b. Décideur et pressé c. Analytique et aimant la discipline d. Tolérant et calme	25. a. Détaillé et précautionneux b. Direct et carré c. Expressif et radieux d. Tolérant et ferme
8. a. Déterminé et résolu b. Avenant et jovial c. Sensible et amical d. Logique et correct	17. a. Patient et empathique b. Logique et mesuré c. Orienté résultat et prêt au défi d. Ouvert aux idées et arrangeant	
9. a. Compatissant et diplomate b. Précis et mesuré c. Encourageant et ouvert aux idées d. Orienté résultat et rapidité	18. a. Influent et décontracté b. Discret et philosophe c. Réfléchi et circonspect d. Opiniâtre et déterminé	

Chaque ligne de ce tableau correspond à un groupe de quatre lignes d'adjectifs du Mini test. Mettez un point en regard de la lettre que vous avez choisie sur chacune des lignes puis totalisez les colonnes.

	Rouge	Jaune	Vert	Bleu
1.	d	c	b	a
2.	c	a	b	d
3.	b	c	a	d
4.	a	d	c	b
5.	b	d	c	a
6.	c	b	a	d
7.	c	a	b	d
8.	a	b	c	d
9.	d	c	a	b
10.	a	c	b	d
11.	d	a	c	b
12.	c	b	d	a
13.	d	b	a	c
14.	a	c	d	b
15.	d	b	c	a
16.	b	a	d	c
17.	c	d	a	b
18.	d	a	b	c
19.	b	c	d	a
20.	a	b	d	c
21.	c	d	b	a
22.	a	d	b	c
23.	b	a	c	d
24.	b	d	a	c
25.	b	c	d	a
Total				

LA RÉTROSPECTIVE 4L

30-60'

5-15

Objectif

Etre dans une démarche d'amélioration continue.

Résumé de la pratique

Demander aux participants de lister les forces et les connaissances de l'équipe d'une part et ses axes d'amélioration.

Valeur ajoutée

Une autre façon de faire une rétrospective. Utile dans le cadre d'une formation

Materiel

- Brownpaper
- Post-it
- feutres.

Déroulé de l'atelier

Afficher 4 feuilles correspondant aux thèmes :
- ***Liked*** : ce que j'ai aimé dans cette itération,
- ***Learned*** : ce que j'ai appris durant cette itération,
- ***Lacked*** : ce qui m'a manqué pour mieux travailler durant cette itération,
- ***Longed For*** : ce que je désire pour l'itération à venir.

Etape 1 (10') : Générer des idées

Demander à chacun des membres de l'équipe d'écrire silencieusement un ou plusieurs post-its par thème.

Etape 2 (15-30') : Restiution

Chaque participant colle ses post-it sur chaque tableau.

L'idéal est de commencer par *Liked,* puis *Learned, Lacked* pour finir sur *Longed For.*

Etape 3 (10-20') : Synthèse

Faire une synthèse et monter un plan d'actions avec le groupe.

LA RÉTROSPECTIVE 4L

Variante

Pour un groupe important, la rétrospective 4L peut très bien se combiner avec un World Café en faisant 4 groupes.

Référence

Source : Mary Gorman and Ellen Gottesdiener

LE ROTI AGILE



1'

5-50

Objectif

Avoir un feedback à chaud d'une réunion, d'un atelier.

Résumé de la pratique

R.O.T.I : Return On Time Invested.
Evaluer le retour sur le temps investi, à la fin d'une réunion ou d'un atelier, sur une échelle de 1 à 5 en faisant voter chaque participant à main levée.

Valeur ajoutée

Moyen simple et rapide de faire un feedback des participants sur un atelier ou une réunion.

Déroulé de l'atelier

Demander aux participants un rapide "**Vote à 5 doigts**" afin d'évaluer la réunion ou l'atelier :

- 5 doigts : **Excellente**. Ça valait bien plus que le temps qu'on y a passé,
- 4 doigts : **Bonne**. J'ai gagné plus que le temps que j'y ai passé,
- 3 doigts : **Juste Moyenne**. Je n'ai pas perdu mon temps, sans plus,
- 2 doigts : **Utile** mais ça ne valait pas à 100% le temps que j'y ai passé,
- 1 doigt : **Inutile**. Je n'ai rien gagné, rien appris.

Si les notes sont inférieures à 3, demander les raisons et comment faire mieux la prochaine fois.

Référence

Source : Lean Thinking

LE SPEED BOAT

60-90' | 5-50

Objectif

Partager sur les freins et les leviers en utilisant l'analogie du bateau.

Résumé de la pratique

Sur un bateau vers **son objectif** (une île), l'équipe va exprimer ce qui **la freine** (le vent) et ce qui la **pousse** (le moteur).

Valeur ajoutée

Obtenir une vue d'ensemble des forces et des contraintes. Vérifier que les participants sont en phase avec l'objectif initial.

Materiel

- Brownpaper
- Feutres
- Post-it de couleurs

Déroulé de l'atelier

Etape 1 (5') : Présention de l'objectif et de la métaphore

Présenter la métaphore du bateau. L'utilisation de la métaphore du bateau favorise l'expression et l'échange.

Etape 2 (5') : Génération des idées

Chaque participant réfléchit individuellement au sujet pendant 5 minutes et renseigne :
1 ou plusieurs post-it bleu pour les voiles, ce qui fait **avancer l'équipe**
1 ou plusieurs post-it rose pour les ancres, ce qui **freine l'équipe** vers son objectif
1 ou plusieurs post-it jaune pour le soleil (les **remerciements**)
1 ou plusieurs post-it vert pour les récifs (les **risques** pour l'équipe que l'on imagine)

Etape 3 (30' à 60' en fonction du nombre de participants) : Echange en groupe

Chaque participant vient coller à tour de rôle coller chaque post-it en exprimant chaque idée.
Tous les participants qui ont formulé une idée similaire peuvent coller leur post-it au même endroit.

Etape 4 (10') Priorisation des idées.

Demander au groupe de voter pour les axes d'amélioration (ancres le plus souvent) qu'il pense les plus importants à

LE SPEED BOAT

mettre place.
On distribuera généralement trois gommettes par participant (voir gommettocratie)

Référence

Source : Luke Hohmann (Innovation Games)



Comment organiser des ateliers de Story Mapping ?

Le Story Mapping : un incontournable, qui permet de définir le parcours utilisateur et d'identifier toutes les fonctionnalités d'un produit digital.

écrit le13 janv. 2020

par**Pauline (Hubvisory)**

7minutes

Quels sont les objectifs de l'atelier de Story Mapping ?

L'atelier de Story Mapping réunit en général l'ensemble de l'équipe Scrum (Product Owner, Scrum Master, Lead Tech, Développeurs) et le(s) métier(s). Les parties prenantes, voire des utilisateurs, peuvent aussi être conviés.

L'objectif de ce workshop est de réfléchir aux fonctionnalités d'un produit, qu'il s'agisse de :

- Créer le parcours utilisateur d'un nouveau produit en définissant toutes les fonctionnalités du produit
- Réfléchir à de nouvelles features pour un produit existant
- Ou encore, de refondre le parcours utilisateur d'un produit existant.

Bien souvent, le parcours utilisateur n'est pas suffisamment centré sur le client et comporte un amas de fonctionnalités mal articulées entre elles et non-priorisées. Réaliser l'atelier de Story Mapping permet dans ce cas de s'immerger dans les besoins des utilisateurs, de jauger leur importance ainsi que de déterminer la façon de les aborder.

Comment préparer un atelier de Story Mapping ?

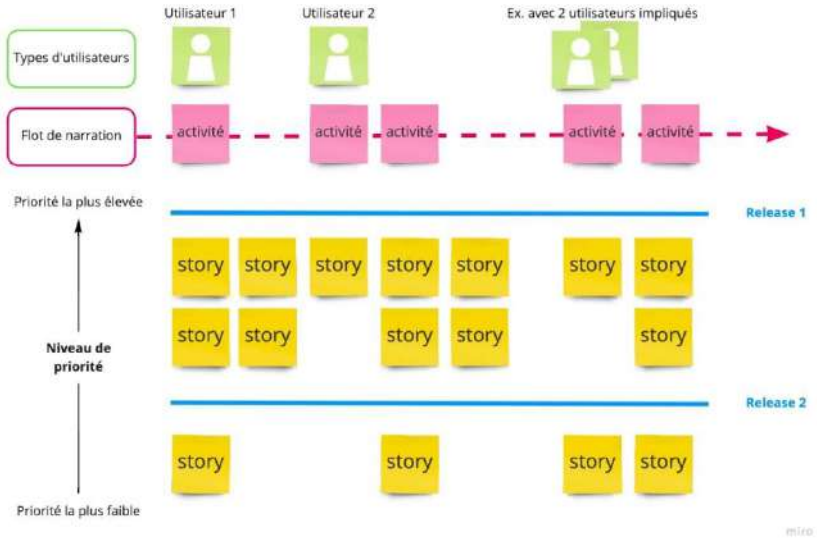
Le Story Mapping nécessite relativement peu de préparation. Sur une grande feuille qu'on accroche au mur (environ 2-3 mètres de large), il faut dessiner **2 axes :**

- **un axe horizontal** qui matérialise la succession (chronologique) des actions de l'utilisateur ou activités. On l'appelle le "Flot de narration".

Le flot de narration : on le nomme ainsi car en lisant les différentes activités présente sur cet axe horizontal de droite à gauche, on est capable de raconter l'histoire de l'utilisateur qui va utiliser notre produit ou fonctionnalité.

Parfois, le "flot de narration" (parcours) présente plusieurs possibilités, ou plusieurs personas. Dans ce cas, il s'agit de décrire toutes les activités possibles par persona qui peuvent intervenir dans le flot de narration. Il ne faut pas perdre de vue que l'on souhaite ici construire le parcours utilisateur le plus complet possible.

- **un axe vertical** pour positionner les fonctionnalités selon leur niveau de priorité : en haut celles qui sont indispensables à l'usage et à la valeur ajoutée du produit, en bas celles qui ont un coût de développement élevé par rapport au peu de valeur ajoutée qu'elles apportent au produit.



Support pour animer un atelier de Story Mapping

Après un atelier de Story Mapping, l'équipe a une idée bien précise de ce que contiendront les prochains sprints et les premières releases du produit. L'équipe pourrait presque commencer le développement du produit à l'issue du workshop.

Comment animer et faciliter un atelier de Story Mapping ?

Voici une proposition d'animation du Story Mapping en atelier. Cette façon de faire n'est pas unique, il faut toujours l'adapter à votre contexte, au produit et aux participants du workshop.

Etape n°0 : préparation en amont

Il faut au préalable avoir défini plusieurs personas qui vont diriger la définition des parcours clients.

Pour le timing, certains Story Mappings peuvent nécessiter deux jours de travail comme seulement deux heures, selon la complexité du produit.

Il faut aussi s'assurer de la bonne connaissance de l'atelier par les participants. Ne pas hésiter à commencer l'atelier par une petite sensibilisation et quelques explications, pour que tout le monde soit à l'aise avec l'objectif de l'atelier, son fonctionnement, et les différents termes.

En termes de matériel, il faut prévoir :

- un grand support papier de 2 à 3 mètres
- des post-its de différentes tailles et de différentes couleurs
- des feutres à grosses pointes
- un timer

Veillez à préparer le support papier en amont, avec les 2 axes du Story Mapping.

Etape n°1 : présenter l'atelier - 10 min

L'important dans la présentation de l'atelier est de bien rappeler les raisons qui ont poussé à la construction, ou reconstruction du produit. Il faut aussi présenter ce qui est attendu à la fin de l'atelier et l'objectif de l'atelier.

Etape n°2 : imaginer le parcours - 45 min de réflexion

- **Si les participants sont à l'aise avec la notion de flot de narration :**

Laissez les participants réfléchir sur les différents parcours client et la dynamique de groupe s'installer. Après ce petit temps de réflexion, amenez vos participants à reprendre le(s) persona(s) définis en amont et imaginer le parcours qu'ils effectuent ainsi que leur besoin à chaque étape du parcours.

La dernière étape pour vos participants sera de lister avec des post-its toutes les étapes du parcours et de les afficher au fur et à mesure sur le support.

- **Si les participants sont en difficulté pour écrire le flot de narration :**

Demandez à vos participants de commencer par identifier tous les usages possibles (ne pas forcément prendre en compte l'ordre chronologique, laisser venir les idées). Une fois cette liste établie, il sera plus facile d'identifier les grandes étapes du parcours. Les participants n'auront plus qu'à répartir ces différents usages dans les grandes étapes qui figureront sur le Story Mapping.

Dans tous les cas, il faut veiller à ce que chacun participe, pour que tout le monde donne son avis et soit d'accord avec les décisions prises. Cela peut parfois nécessiter beaucoup de discussions entre les participants.

Etape n°3 : compléter le mapping - 45 min de réflexion

Complétez ensemble le Story Mapping en prenant en compte tous les personas. Placez les différentes étapes validées par l'ensemble des participants, et organisez ces étapes dans l'ordre chronologique de l'usage du produit.

Réfléchissez ensuite au niveau de granularité et aux regroupements possibles. Il s'agit de regrouper les petites étapes dans de grandes étapes. Certaines de ces petites étapes listées dans l'étape précédente peuvent devenir des grandes étapes, d'autres devront être redécoupées pour créer des petites étapes.

Les grandes étapes sont des **"Activités"** ou **"Epics"** et les petites sont des **"User Stories"**.

Placer les Epics toujours dans l'ordre chronologique sur le flot de narration et coller toutes User Stories sous celles-ci dans le bon ordre.

Etape n°4 : prioriser les fonctionnalités - 25 min

L'atelier de Story Mapping peut également permettre de construire le Minimum Viable Product (MVP) et de se faire une première vision des futures releases. Et c'est là que l'axe vertical de priorité vous sera utile.

Il faut alors décoller certains posts-its pour les décaler vers le bas pour définir deux zones (R1 et R2 - cf. schéma).

Ces deux zones vont représenter la priorisation des tickets. Cela renforce la visibilité de l'ensemble du projet et aide à l'identification de la stratégie de déploiement qu'il faudra mettre en place.

Pourquoi Hubvisory recommande l'atelier de Story Mapping ?

Cet atelier est très efficace pour s'orienter et éviter de développer des fonctionnalités qui ne seront pas utilisées par les utilisateurs ou qui ne leur apporteront pas de valeur.

En plus de valider le parcours client et de prioriser les fonctionnalités, cet atelier permet de co-rédiger une première roadmap pour les équipes en s'appuyant sur les différentes releases. Le Story Mapping est un outil essentiel pour la planification des sprints puisqu'il vient alimenter au bout du compte le backlog.

Quel est le rôle du Product Owner et du Coach dans l'atelier de Story Mapping ?

Dans l'idéal, c'est le Coach qui animera l'atelier de Story Mapping, tandis que le Product Owner, directement concerné par le produit, est présent en tant que participant. Cependant, souvent, il n'y a pas de Coachs dans les équipes et c'est alors le PO qui revêt la double casquette d'animateur et de participant.

L'animateur, à lui seul, ne peut pas écrire toutes les Stories, ni être présent à toutes les conversations et orchestrer le travail de découverte du produit. Il est donc nécessaire, dans le cas où le Product Owner doit animer l'atelier, de déléguer l'écriture sur les post-its et de laisser les participants les placer à leur convenance pour créer la discussion.

Le rôle de l'animateur est de faciliter et de veiller à la fluidité des échanges. Il s'assure du bon déroulé de l'atelier et se porte garant du respect des règles de conduite (écoute, bienveillance, participation, etc.).

A retenir

- Le Story Mapping a lieu après avoir défini la vision produit (Lean Canvas, Elevator pitch…) et les personas
- Cet atelier permet de détailler les fonctionnalités de votre produit selon différentes étapes du parcours client, et selon vos différents utilisateurs
- Le Story Mapping permet d'aligner les parties prenantes sur les fonctionnalités du produit et permet de poser les bases de la roadmap. C'est un formidable outil de communication.
- L'atelier de Story Mapping s'adapte à tous les niveaux de complexité produit
- Une bonne préparation en amont est nécessaire, surtout si vos participants ne sont pas familiers avec cet exercice. N'hésitez pas à vous entraîner à présenter l'atelier de façon concise et impactante !
- Pensez à adopter une posture de facilitation pour que chacun puisse s'exprimer de façon constructive dans un climat bienveillant



ATELIER « SUPER-HÉROS » - Révélez les Super-pouvoirs de chaque participant(e) dans une équipe ! (#icebreaker)

< 30 min < 7 ou < 12 ou < 30 ou < 100
Présentiel

Démarrer un atelier (icebreaker / brise-glace / inclusion) Faire connaissance / créer du lien

BY-NC-ND (contenu protégé par licence)

🎯 BUT DE L'ATELIER :

Permettre à des personnes / membres d'une équipe de **mieux se connaitre** et découvrir les **forces et éventuels talons d'achille de chacun** tout en restant ludique grâce à un format de présentation original.

Cas typiques d'utilisation :

- Démarrer une journée de travail dans la bonne humeur
- Permettre à des participants qui ne se connaissent pas de faire connaissance au début d'un séminaire
- Permettre à une équipe déjà établie de découvrir de nouvelles choses sur la personnalité de chacun

🖍️ MATÉRIEL :

- Post-its
- Feutres
- *Optionnel* : Paperboard

Note préalable

Cet atelier « brise-glace » est **particulièrement indiqué pour des équipes** (< 12 personnes) mais fonctionnera également pour de **grands groupes** (des variations sont alors partagées à cet effet dans les étapes ci-dessous).

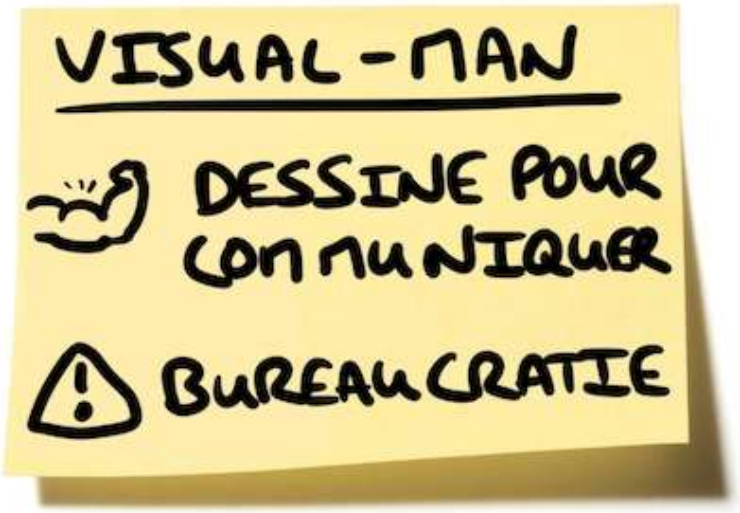
PRÉPARATION AVANT L'ATELIER

- Préparez pour chaque participant des post-its & un feutre
- **Créez votre propre post-it de super-héro(ïne)** qui pourra servir d'exemple dans l'étape 1 de l'atelier
- *Optionnel (utile pour de grands groupes)* :
  Préparez **3 pages de paperboard** décrivant les étapes 1 à 3 ci-dessous. Vous pourrez alors les dévoiler au fur et à mesure de l'atelier et favoriser ainsi la compréhension de chaque étape 👍

DÉROULÉ

Timing

<u>SUPER-HÉROS</u> : Invitez les participants à créer chacun(e) – à l'instar de Superman/Wonderwoman – leur post-it de "super-héros" avec leur "Super-nom", leur "Super-pouvoir"… et leur "Kryptonite" ! 7'



Expliquez ici que nous sommes tous à notre manière des super-héros, et que le but de l'exercice est de trouver et partager les 3 composantes suivantes :

- 🦸 **Nom de Super-héro(ïne)** : "*C'est le nom héroïque qui vous caractériserait le mieux en tant que super-héros"*
- 💪 **Super-pouvoir** : "*C'est la force, le talent ou l'aptitude dans laquelle vous excellez et dont vous êtes fier(e)"*
- ⚠️ **Kryptonite** : "*C'est l'élément que vous craignez le plus, qui vous insupporte ou qui vous fait perdre tous vos pouvoirs"*

<u>Astuces</u> :

- N'hésitez pas à **ajouter un contexte** à ces 3 éléments selon l'effet recherché (ex : *"Dans votre vie pro"*, *"Quand vous étiez enfant", etc.)*
- **Présentez votre propre post-it** de super-héros en tant qu'exemple, et donnez des idées pour aider chacun(e) à se projeter / entrer dans l'exercice
- Rappelez au passage d'écrire en (grandes) **lettres capitales** sur les post-its afin qu'ils soient bien lisibles de loin 🤓
- Et en cas de blocage chez certains participants, repérez les personnes en détresse (celles qui froncent les sourcils et/ou fixent leur post-it d'un air désespéré 🤨) et **dédramatisez l'exercice** :
  - le Super-pouvoir est une qualité ou quelque chose que les personnes aiment bien faire,
  - la Kryptonite est ce qui les empêche de se réaliser / de réaliser leurs activités correctement,
  - …et le nom de super-héros, le premier *"super-bidule"* qui sonnera bien à leurs oreilles 😅

<u>MARCHE-RENCONTRE</u> : Demandez à chaque super-héros de déambuler dans la salle et de se présenter à chaque autre héro(ïne) qu'il 10'

croisera sur son chemin

Avant de lancer le mouvement, invitez bien les participant(e)s à :

- Coller leur **post-it sur leur buste**…
- Puis à **marcher dans la salle** et, lorsqu'ils croisent une autre personne :

    1. **Se présenter & écouter la présentation** de cet(te) autre super-héro(ïne)…
    2. …Puis (option pour maximiser l'écoute dans l'exercice) lui exprimer **un "super-élément" qu'il a décelé dans sa présentation**
    (précisez ici que ce "super-élément" peut-être relié aux informations partagées, mais également à la façon de le faire, à l'originalité du post-it…)



Astuce : Si vous travaillez avec une (petite) équipe, vérifiez avant de passer à l'étape finale que tous les participants se sont croisés afin que chacun connaisse les "Super-pouvoirs" des autres 👍

TOUR DE TABLE : Réunissez les participant(e)s en cercle et demandez à chaque personne de partager LA chose la plus inattendue qu'il a apprise dans cet exercice, et éventuellement avec quel "Super-acolyte" il pourrait prochainement faire équipe / demander de l'aide 5'

- Avant d'échanger, laissez un **quelques secondes de réflexion** pour que chaque personne puisse faire le point sur ce qu'il a appris / choisir son futur "super-acolyte"
- …Puis laissez **chaque personne prendre librement la parole** pour partager sa réponse

Astuce : Si vous travaillez avec un grand groupe (> 20 personnes), n'hésitez pas à regrouper les participants en petits groupes de 6 à 8 personnes pour que chacun puisse s'exprimer sans pour autant que la clotûre dure 1h 🕰️

Et voilà, chaque participant(e) connait maintenant les super-héros dans la salle 👍

💪 POINTS FORTS DE L'ATELIER :

- Sous couvert de son aspect ludique, amène une **meilleure connaissance du groupe** et invite à un **partage authentique** (accepter et partager sa/ses kryptonites – amène beaucoup pour une dynamique de groupe)
- Crée généralement une **bonne ambiance** dans le groupe 😊

⚠️ PRÉCAUTIONS À PRENDRE :

- À utiliser dans un contexte **propice à la créativité & l'échange** où vous savez que vous ne mettrez pas les participants en difficulté (si les participants refusent de jouer le jeu, vous risqueriez de vous transformer en "Super-rameur"… 😅)

À vous de jouer maintenant 😉

Le tapis volant

Objectif : Initier à la coopération , créer de la cohésion de groupe.

Matériel : Un tapis

Durée : De 10 à 30 min environ

Aménagement :

Nb d'animateurs : 1

Nb de participants : En fonction de la taille du tapis, de 6 à 8

Déroulement :

Petite pause pour s'envoyer en l'air ! On invite tous les participants à monter à bord du tapis volant (que l'on aura positionné au sol, par un drap ou une couverture).

Votre but : retourner le tapis volant, mais sans que personne ne tombe du tapis (ne pose un seul pied en dehors). Attention, c'est un jeu coopératif, si un des participants pose un pied hors du tapis, tout le groupe a perdu !

Positionnement de l'animateur :

L'animateur ne doit donner aucune autre règle que celle énoncée ci dessus pour laisser aux participants l'opportunité de trouver une solution ensemble.

Attention à la taille du tapis : il ne doit être ni trop grand ni trop petit par rapport aux participants, ils ne doivent ni être trop serrés ni trop espacés.

Variante :

Il est très intéressant de mettre un/des observateur/s en dehors du tapis, qui note comment le groupe s'y prend pour s'organiser collectivement.

Ils pourront également, si nécessaire, donner des billes aux participants si le groupe n'arrive pas à trouver de solution au bout d'un certain temps.

Le débriefing est aussi très important après le jeu : interroger sur le vécu et la place de chacun, les différents rôles dans un groupe (leader, suiveur...).

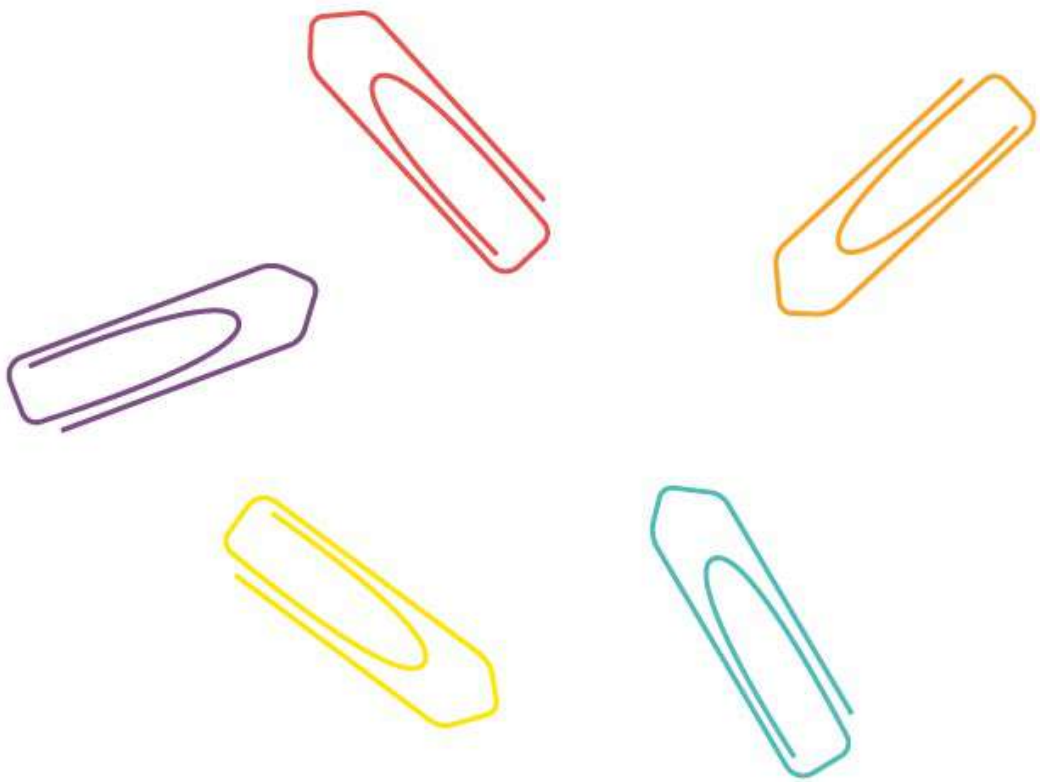
Source : Centre de Coopération Alter Ego www.alterego-cooperation.fr

VALEURS

You speak english? We have an english website just for you!
X

ICEBREAKER TROMBONE

Distribuez des trombones à tous les participants puis demandez-leur d'imaginer individuellement tous les usages possibles d'un trombone, puis partagez-les au groupe. Demandez-leur ensuite de mutualiser leurs usages pour en trouver de nouveaux.



Les valises et les ballons



de 5 à 10 participants



10 minutes de réflexion individuelle
5 minutes de restitution par participant



un brown paper avec un personnage dessiné, feutres, valises et ballons imprimés et préalablement découpés, une bombe de colle repositionnable

Pour analyser une situation ou partager une problématique, rien de tel que de l'envisager sous l'aspect des freins et des leviers. Ici nous vous proposons d'utiliser l'image des valises et des ballons. Il s'agit donc de dessiner un personnage sur une grande feuille de brown paper. Vous distribuez alors à chaque participant des ballons et des valises que vous avez préalablement imprimés et découpés (des modèles sont disponibles en téléchargement ici : http://lc.cx/Kpp)

1. Posez à l'ensemble des participants la question à traiter pour analyser le problème ou la situation. La question posée peut être une question d'analyse de l'existant, de description d'une situation, de prospective...
2. Chaque participant réfléchit individuellement au sujet pendant 10 minutes et note ses idées sur des ballons et des valises :
   - Les ballons : les points forts, ce qui marche, ce qui le tire vers le haut
   - Les valises : les axes d'amélioration, les freins, ce qui le pousse vers le bas

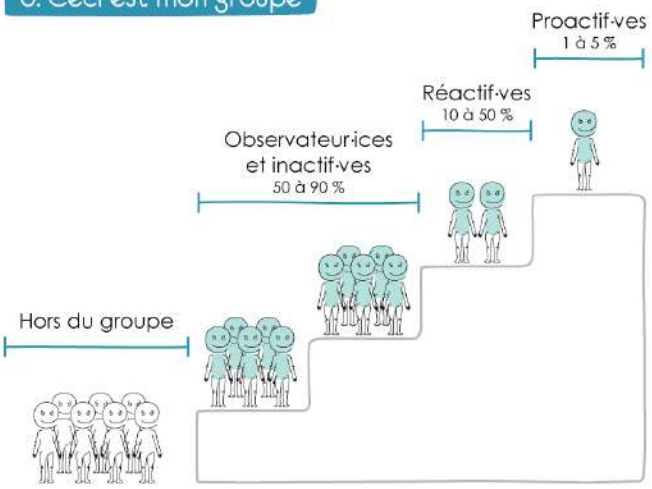


3. Chacun vient présenter et coller ses ballons et valises sur le brown paper illustré, à l'aide d'une bombe de colle repositionnable. Les éléments pourront être ici aussi regroupés et catégorisés par thématique comme pour un diagramme des affinités mais avec la puissance de l'évocation de l'image en plus.

74. Les 12 travaux de l'implication

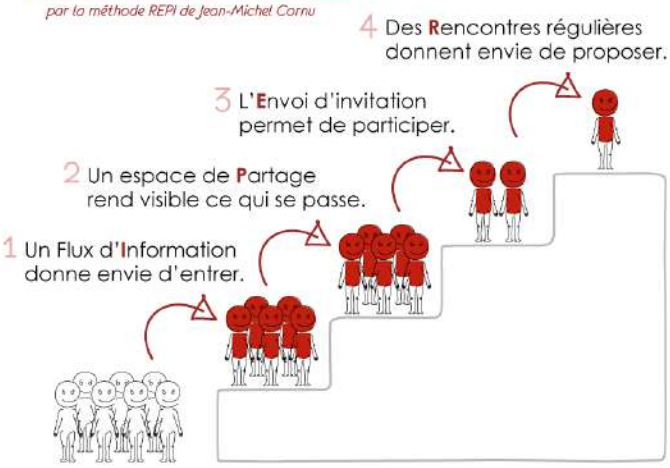
Comment favoriser l'implication des membres de mon collectif ?

0. Ceci est mon groupe

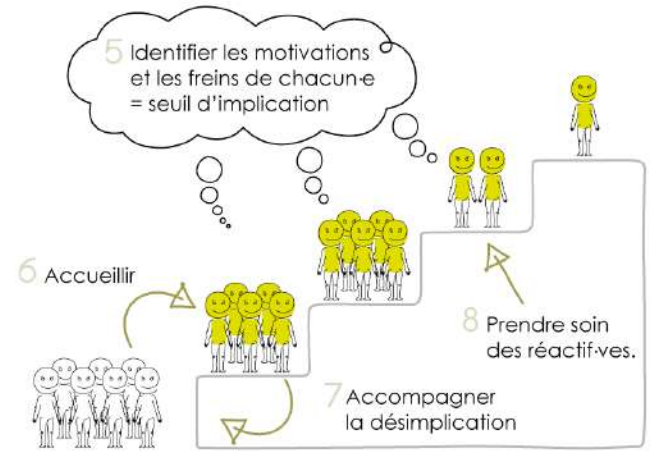


1-4. Fluidifier l'implication

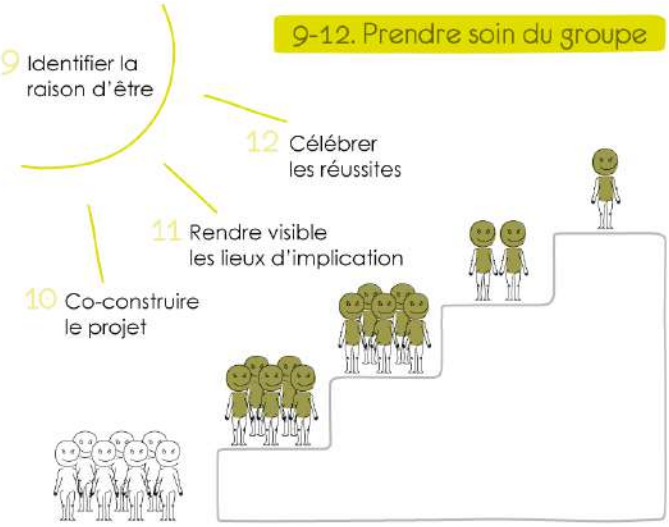
par la méthode REPI de Jean-Michel Cornu



5-8. Prendre soin des personnes.

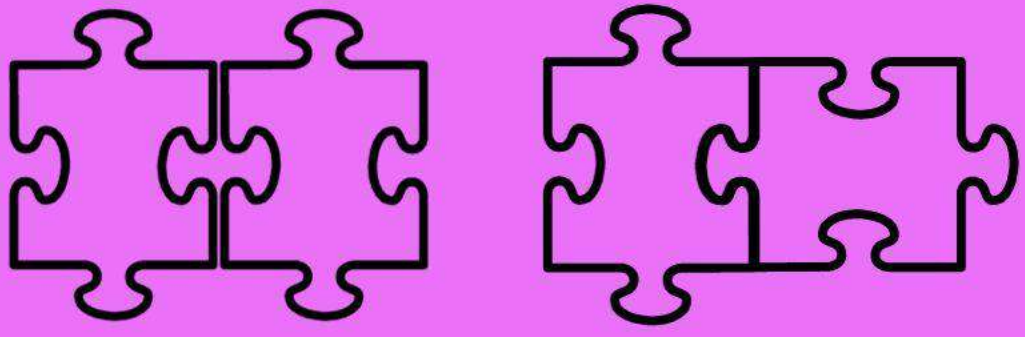


9-12. Prendre soin du groupe



S'assurer que ces 12 travaux soient faits... sans forcément les faire soi-même !

Quand les choses
ne fonctionnent pas



Changez de
perspective

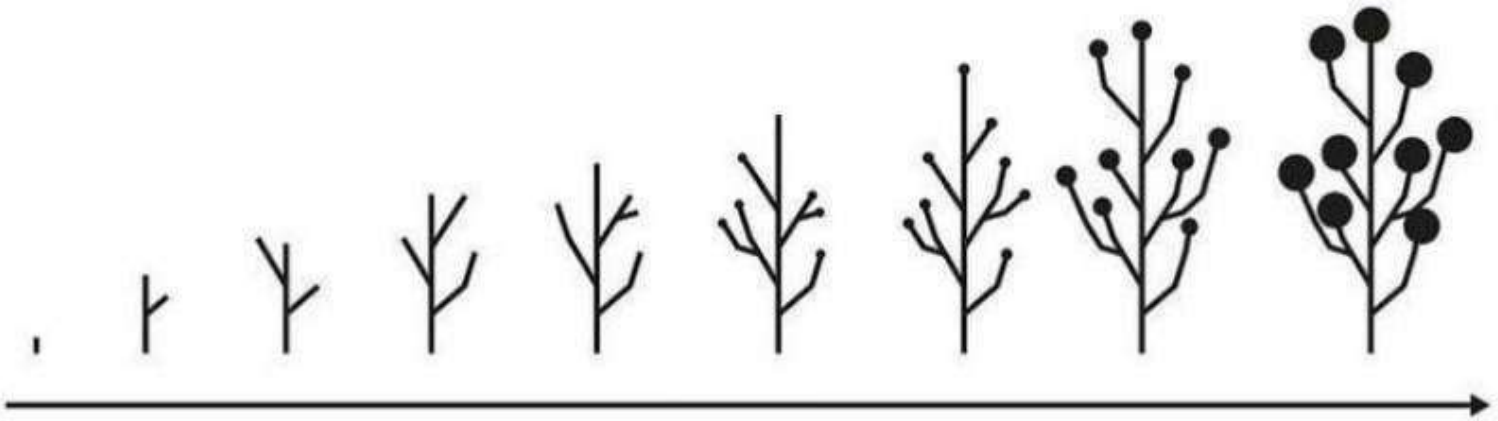
LOPTIMISME.com



QUAND ON OSE, ON SE TROMPE SOUVENT. QUAND ON N'OSE PAS, ON SE TROMPE TOUJOURS.

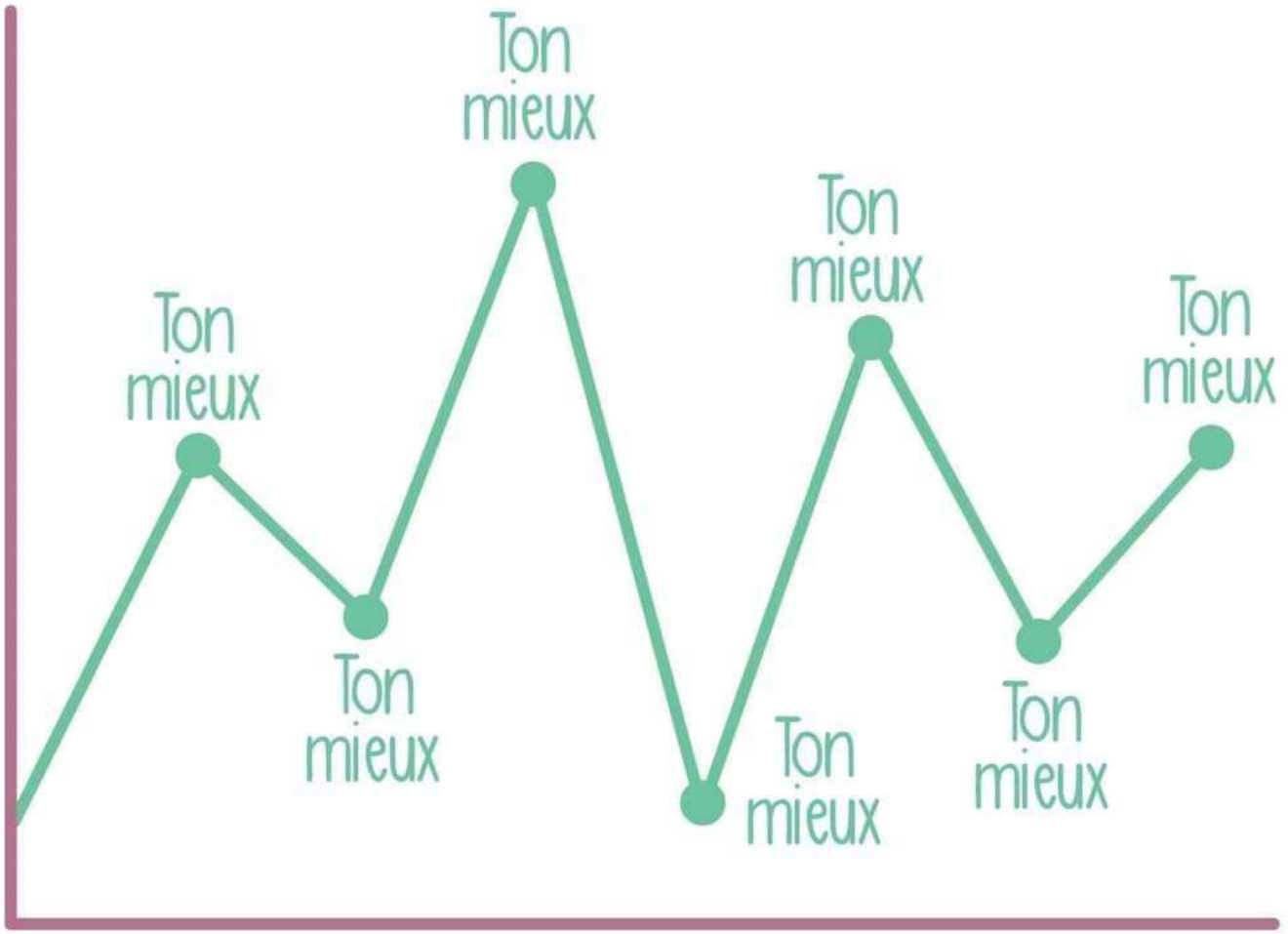
Romain Rolland

LOPTIMISME.com



" Le jour où vous plantez la graine n'est pas le jour où vous mangez le fruit.“

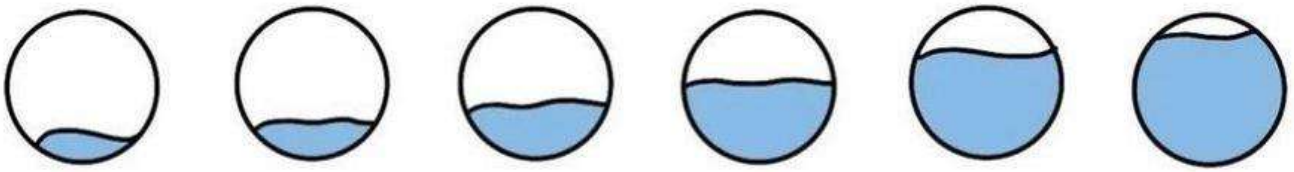
Tu n'es pas une machine.



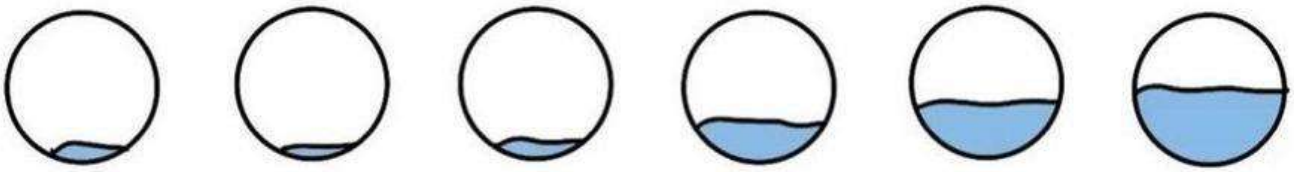
Ton «mieux» est différent chaque jour.
(Et c'est bien correct comme ça.)

MINI MO motivation ludique

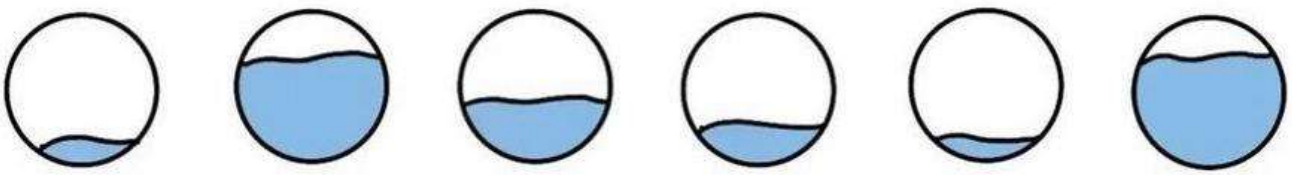
Ça c'est progresser



Ça aussi c'est progresser



Et ça aussi



maunikaStudio

CROIRE EN SOI

1. Croire que c'est possible
2. "Je peux y arriver"
3. Adopter un discours positif
4. Identifier toutes mes qualités et tous mes points forts
5. Saisir toutes les opportunités pour m'améliorer
6. Motivation et enthousiasme au programme
7. Être authentique et être moi-même
8. Pas à pas vers mes rêves et mes objectifs



www.supportformation.com

Hiérarchie:

Des attentes à double sens





Dirigeants

Attentes

Collaborateurs

Atteinte des objectifs	Reconnaissance
Prise d'initiatives	Valorisation
Motivation	Implication
Respect	Challenge
Fiabilité	Respect
Fidélité	Visibilité

Nous avons tout pour nous entendre,
prenons simplement le temps de nous écouter

Quete 2
Senspro

N°41. La coopération

Comment développer la coopération dans un groupe ?

la règle des 3C

Convivialité

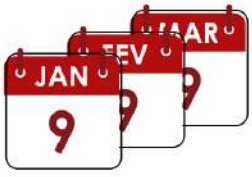
"Coopérateur rime avec bonne humeur"

Des moments conviviaux



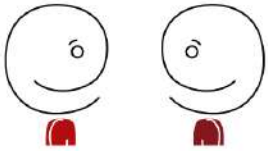
pour avoir plaisir à être ensemble

Des rituels réguliers



pour être sûr de se retrouver

Des face-à-face

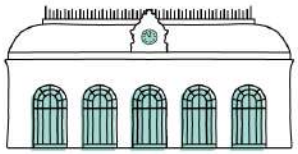


pour apprendre à se connaître,
rien de mieux !

Capacitation*

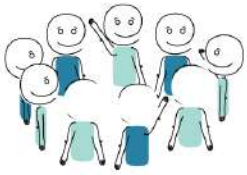
"Plutôt que de diviser le pouvoir, il s'agit d'augmenter le pouvoir de chacun"

Un accès facile à l'info



via une "*gare centrale**"
qui regroupe toutes les infos du projet

De l'autonomie



pour décider ensemble
de ce que l'on peut décider seul

Un leadership partagé



chacun anime le groupe
et participe comme il peut

Communs

"Un groupe coopératif se crée dans l'action"

Un objectif commun



un travail partagé vers
la résolution des mêmes problématiques

Production de communs



notre démarche et son résultat
constituent un commun, partageons-le !

Souvenirs communs



chouette !

Passez à la CCCoopération !

*Capacitation
fait de donner la capacité d'action à chacun

*gare centrale
une des nombreuses notions à découvrir
lors de la formation Animacoop

1 infographie/ mois pour
comprendre, simplifier, transmettre
une initiative #EcoloHumaniste

CC BY SA

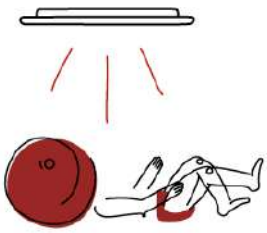
lesecoloHumanistes.fr

Les écoloHumanistes

La méthode agile *(expliqué par un bébé)*
Comment me déplacer ?



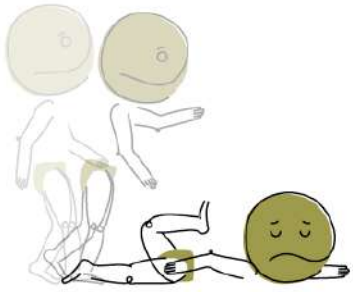
Méthode projet classique OU Méthode agile



j'étudie le sujet
et creuse la question



j'élabore avec minutie
la meilleure stratégie



j'essaye pour la première fois
au bout d'un an et **BAM !**

1



je commence comme je peux
pourvu que ça marche

2



puis je m'améliore

3



et enfin, je marche,
voilà une belle solution

Retrouvez votre agilité !

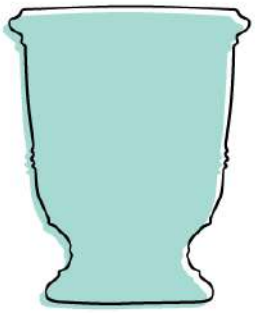
CC BY SA

1 infographie/mois pour faciliter
la transition personnelle de chacun·e.

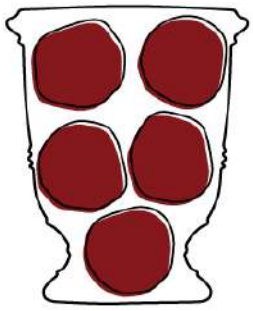
49. L'Histoire des gros cailloux
Comment gérer mon temps ?

Je subis OU Je priorise

1



je suis submergé
par les petites bricoles

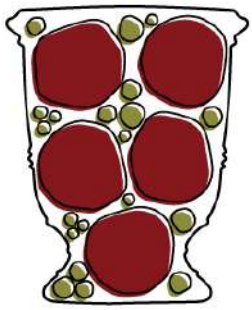


je commence par
les projets prioritaires

2

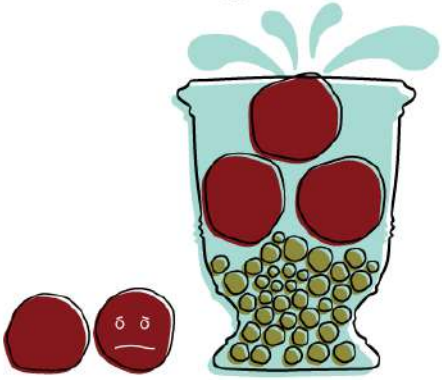


en ajoutant ce que je dois faire,
mon agenda déborde

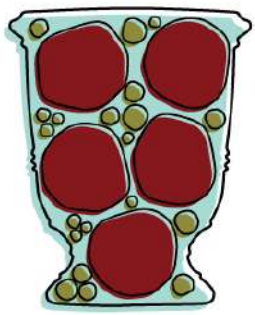


puis j'intègre ce que
je dois faire d'autre

3



je n'ai plus la place
pour mes projets principaux



et enfin, les petites bricoles,
selon mes envies

Identifiez vos gros cailloux !

CC BY SA

1 infographie/mois pour faciliter
la transition personnelle de chacun.

LA SPIRALE DYNAMIQUE

MAI 2017 — v 1.0

by MATTHIEU VAN NIEL

CC BY SA

PERCEPTIONS — ARTEFACTS — ENVIRONNEMENT

NOS PERCEPTIONS NOUS POUSSENT À CRÉER DES ARTEFACTS (OBJETS, PRATIQUES), QUI MODIFIENT NOTRE ENVIRONNEMENT, QUI MODIFIE NOS PERCEPTIONS...

« UN INDIVIDU PASSE NÉCESSAIREMENT PAR TOUS LES STADES, DANS L'ORDRE. IL NE PEUT PAS SAUTER UN STADE.

« LA SPIRALE DYNAMIQUE NE S'INTÉRESSE PAS À CE QUE L'ON PENSE, MAIS À COMMENT ON PENSE.

LA SPIRALE DYNAMIQUE S'INTÉRESSE À DES NIVEAUX DE VALEURS, À DES SYSTÈMES DE PENSÉE, DES NIVEAUX D'EXISTENCE. CES NIVEAUX S'ACTIVENT PAR RESSAC, TELS DES VAGUES, CHEZ L'INDIVIDU. ORANGE ÉMERGE, BLEU LE RECOUVRE, PUIS ORANGE DEVIENT PLUS PRÉGNANT...

TURQUOISE * WORK IN PROGRESS *

50 ANS — INTÉGRATIF (JAUNE) — INTERACTION

APPROCHE SYSTÉMIQUE, INTÉGRATION DES PARADOXES, SOUPLESSE RELATIONNELLE & ORGANISATIONNELLE, FLEXIBILITÉ, FLUIDITÉ

HOP. HOP. HOP. — TRANKILOU MILOU.



- SYSTÈME DYNAMIQUE COMPLEXE.
- JE: EXPRESSION DU SOI, MAIS PAS AU DÉTRIMENT DES AUTRES, POUR QUE LA VIE SOIT NATURELLE ET FONCTIONNELLE.
- CHOIX DES PRINCIPES DE VIE ET RÉAJUSTEMENT PERMANENT. DÉCISION AU CONSENTEMENT.

1% POP

"AGIR CONSCIEMMENT EN FONCTION DE LA SITUATION"

100 ANS - ÉGALITÉ — PLURALISTE EMPATHIQUE (VERT)

EMPATHIE, COOPÉRATION, HARMONIE, INTÉRIORITÉ

ÇA VA ? TOUT LE MONDE EST BIEN ?

ON EST TOU·TE·S DES BELLES PERSONNES !

UNE TISANE ? UN P'TIT MASSAGE ?

GRATITUDE !

BIENVEILLANCE !

UNE PETITE MÉDITATION ?



- LIEU OÙ CHACUN DOIT ÊTRE RESPECTÉ POUR CE QU'IL EST ET RESSENT.
- JE: SACRIFICE DU SOI MAINTENANT, POUR OBTENIR PLUS TARD L'HARMONIE AVEC SOI ET LES AUTRES.
- CHACUN DOIT POUVOIR VIVRE CE QU'IL RESSENT DANS DES CADRES BIENVEILLANTS. CONSENSUS.

"TOUT LE MONDE A RAISON"

6% POP

300 ANS — RATIONNEL INDIVIDUALISTE (ORANGE) — OPPORTUNITÉ

COMPÉTENCE, EFFICACITÉ, STRATÉGIE, COMPÉTITION, SCIENCE

ÊTRE LE MEILLEUR DES MEILLEURS DES MEILLEURS !

AU NOM DE LA SCIENCE ET DE L'EFFICACITÉ !



- VASTE TERRAIN DE JEU REMPLI D'OPPORTUNITÉS INDIVIDUELLES.
- JE: EXPRESSION DU SOI AVEC STRATÉGIE POUR OBTENIR LA SATISFACTION DE SES BESOINS INDIVIDUELS.
- CONTRAT, PARTENARIAT, INTÉRÊT MUTUEL. SUFFRAGE UNIVERSEL.

30% POP

"CHACUN AGIT POUR SA PROPRE PROSPÉRITÉ"

5.000 ANS — NORMATIF (BLEU) — PYRAMIDE

RÈGLE, OBÉISSANCE, ABSOLU, ORDRE, HIÉRARCHIE

ON FAIT COMME ÇA.

CAR TELLE EST LA LOI DE L'UNIVERS.



- VISION ABSOLUE (BIEN/MAL) OÙ CHAQUE CHOSE A UNE PLACE PRÉDÉFINIE, ET DOIT Y RESTER.
- JE: SACRIFICE DU SOI D'AUJOURD'HUI POUR ACCÉDER À UNE SATISFACTION PLUS TARD.
- LE STATUT LE PLUS HAUT DÉCIDE POUR TOUT LE SYSTÈME.

"LES JUSTES SERONT RÉCOMPENSÉS"

40% POP

10.000 ANS — PUISSANCE (ROUGE) — EMPIRES

FORCE, CONQUÊTE, EXPLORATION, PUISSANCE, AFFIRMATION DE SOI, COURAGE

C'EST MOI LE CHEF, COMPRIS ? ET ON FAIT CE QUE JE DIS !

PARCE QUE JE TAPE TRÈS TRÈS FORT.



- LE PLUS FORT GAGNE ET SURVIT, QUOI QU'IL ARRIVE.
- JE: EXPRESSION DE SES PULSIONS SANS CULPABILITÉ. "JE FAIS CE QUE JE VEUX, QUAND JE VEUX".
- LE PLUS FORT IMPOSE SES DÉCISIONS AUX AUTRES.

oui oui oui oui oui oui

6% POP

"LES PRIVILÈGES POUR LES VICTORIEUX"

30.000 ANS — FUSION (VIOLET) — ORDRES TRIBAUX

SÉCURITÉ, MATRICE, INDIFFÉRENCIATION, ANIMISME, TRADITION

AAAAH... ON EST BIEN, LÀ !



- SÉCURITÉ ET CHALEUR COLLECTIVE DE LA TRIBU OU DE LA FAMILLE, ENTOURÉES D'UN MILIEU HOSTILE.
- JE: SACRIFICE DU SOI POUR LA SURVIE DU GROUPE.
- SAVOIRS DES ANCIENS, TRADITIONS, COUTUMES.

"SE PROTÉGER, CONTENTER LES ESPRITS"

6% POP

100.000 ANS — SURVIE (BEIGE) — CLANS DE SURVIE

INSTINCT, SURVIE

OOOOKAY. CHECK.



- LIEU DE SURVIE INSTINCTIVE.
- JE: SATISFACTION DES BESOINS PHYSIOLOGIQUES ET DE SÉCURITÉ.
- FAIRE TOUT CE QU'IL FAUT POUR RESTER EN VIE, AVANT TOUT.

9% POP

"MANGER QUAND ON A FAIM"

LÉGENDE :

1. TITRE DU SYSTÈME DE VALEURS + MOTS-CLÉS
2. EST APPARU IL Y A :
3. ÉMERGE OU MOT-CLÉ
4. VISION DU MONDE
5. EXISTENCE DE L'INDIVIDU
6. MODES D'INTERACTION ET/OU DE DÉCISION
7. UNE MANIÈRE DE DÉCRIRE LA VÉRITÉ...
8. ACTUELLEMENT, % AGE DE LA POPULATION MONDIALE

Plus on essaye de rentrer

DANS LE MOULE

plus on ressemble

À UNE TARTE



la fabrique du changement



PYRAMIDE DES BESOINS DE MASLOW

BESOINS DE RÉALISATION DE SOI

s'accomplir pleinement intérieurement, s'épanouir, trouver sa vocation profonde, devenir un expert dans son domaine.

BESOINS D'ESTIME

se sentir reconnu, être aimé, être valorisé et être accepté par les autres, sans jugement de personnes ou de valeurs.

BESOINS D'APPARTENANCE

sensation profonde d'appartenir à un groupe, à une famile ou de faire partie d'un ensemble d'individus, reconnaissance de son statut social...

BESOINS DE SÉCURITÉ

sécurité psychique et physique, sécurité financière ou d'emploi, sécurité environnementale, logement confortable...

BESOINS PHYSIOLOGIQUES

se nourrir, boire, dormir, marcher, se laver, respirer, éliminer, avoir des relations sexuelles...

PUISQU'ON NE PEUT CHANGER LA DIRECTION DU VENT

IL FAUT
APPRENDRE
A ORIENTER
LES VOILES



James Dean

#LaFabNamur

Du CONFLIT á la COCRÉATION

2 qui s'expriment + 0 qui écoute
= CONFLIT



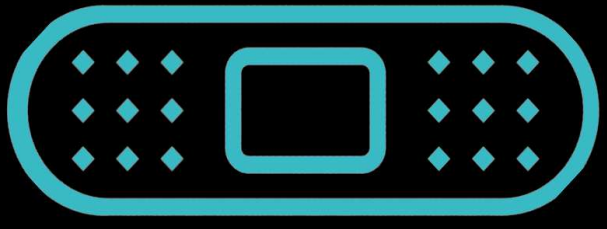
1 qui s'exprime + 1 qui écoute
= CONNEXION



2 qui s'expriment + 2 qui écoutent
= COCRÉATION



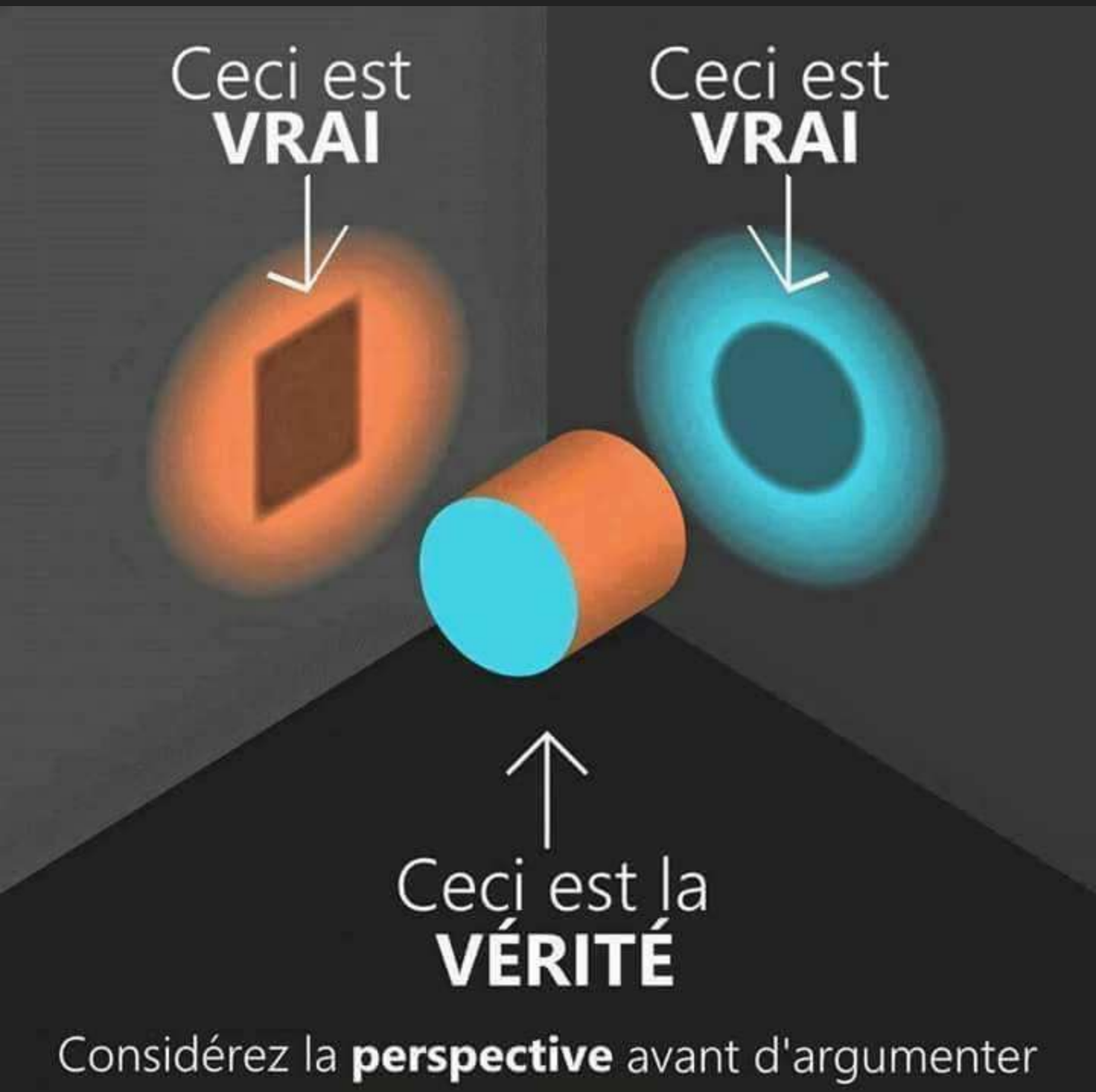
Mieux vaut penser le changement que changer le



pansement

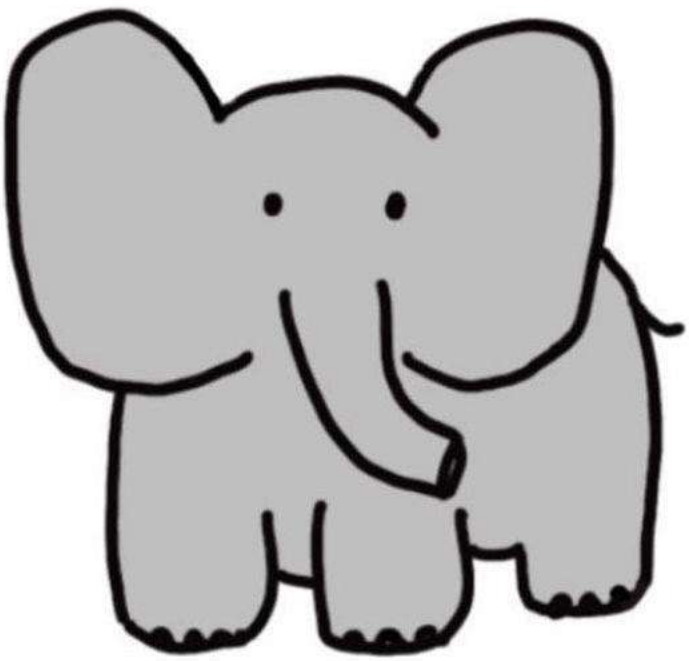
Francis Blanche

la fabrique du changement



Considérez la **perspective** avant d'argumenter

Mes soucis



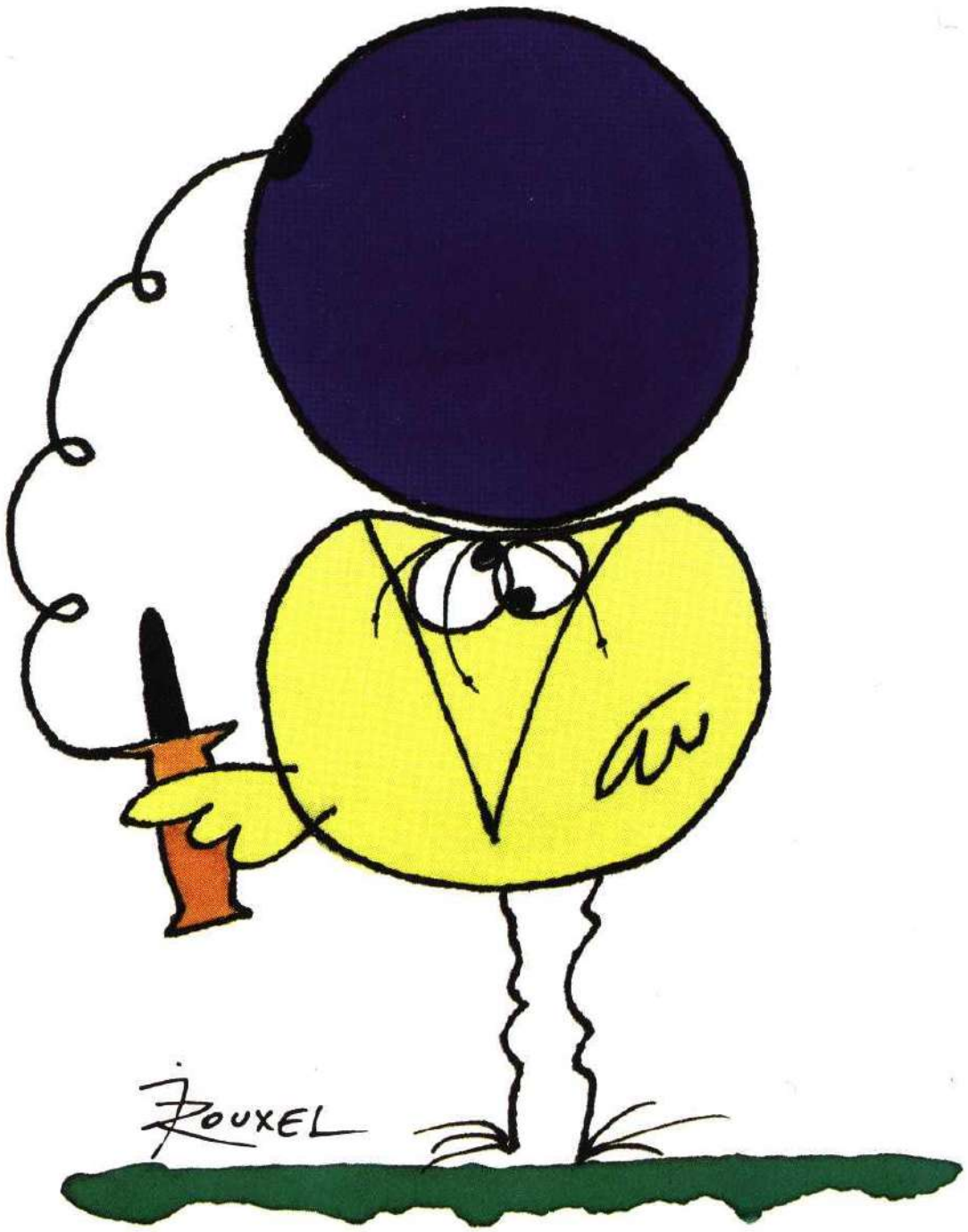
dans ma tête



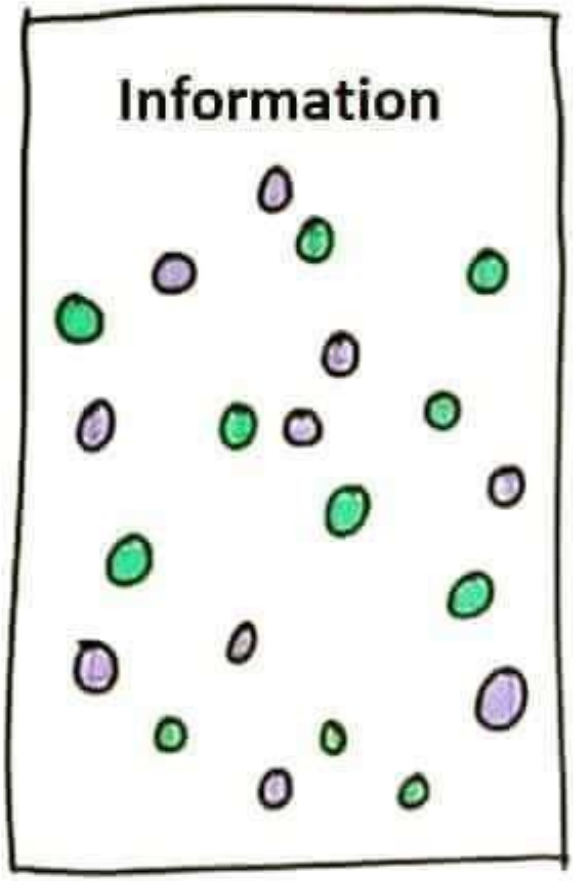
en vrai

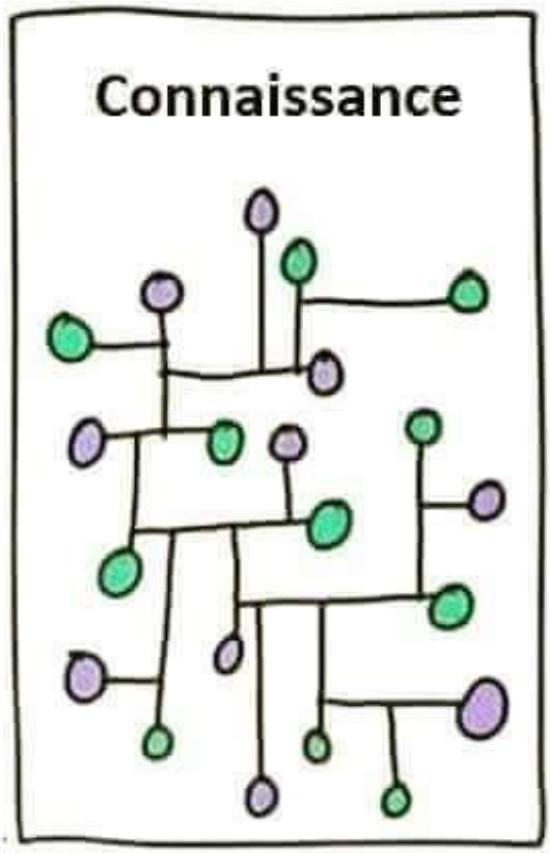
@latrentainetmtc

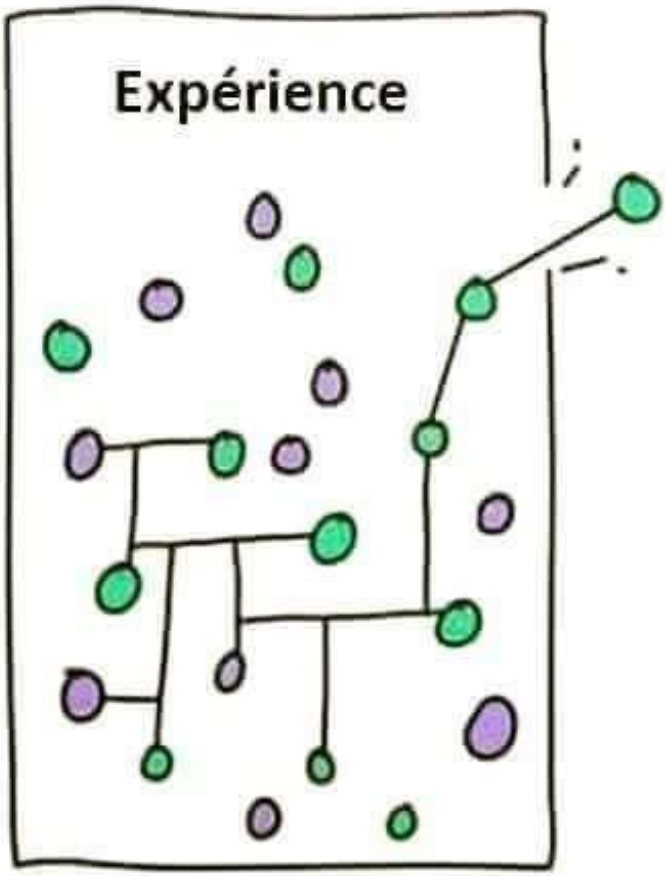
Les devises Shadok

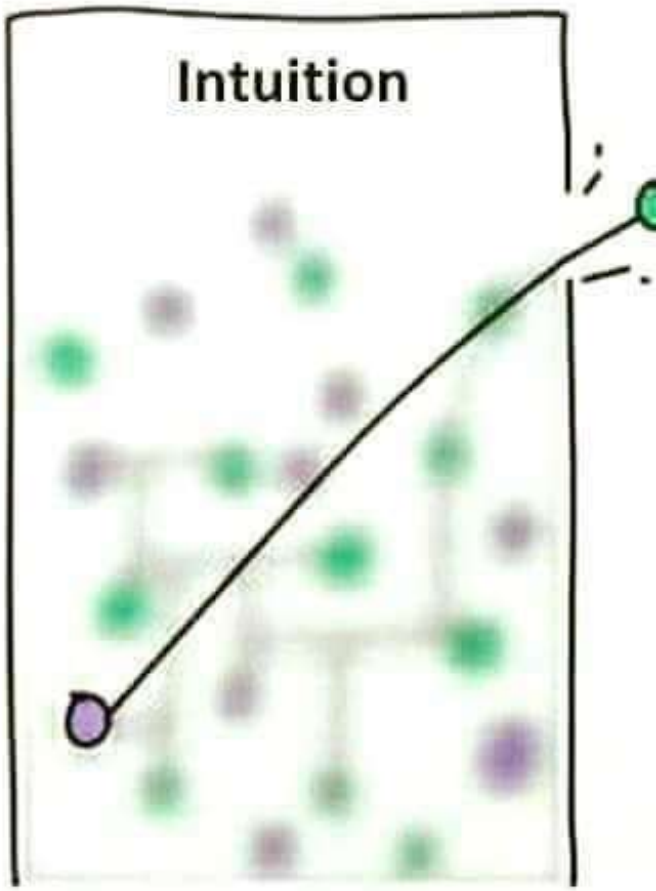


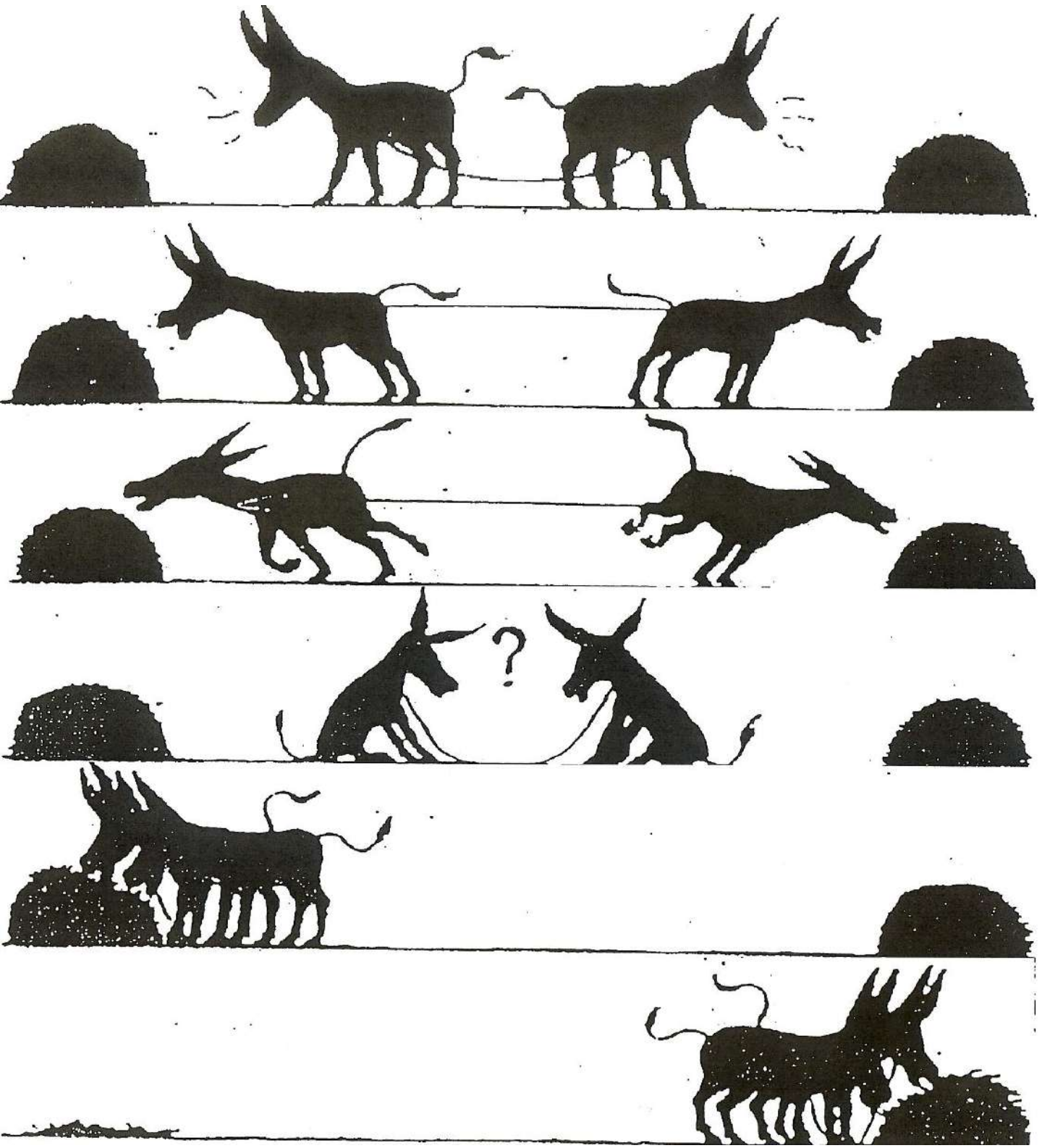
EN ESSAYANT CONTINUELLEMENT
ON FINIT PAR RÉUSSIR. DONC:
PLUS ÇA RATE, PLUS ON A
DE CHANCES QUE ÇA MARCHE.

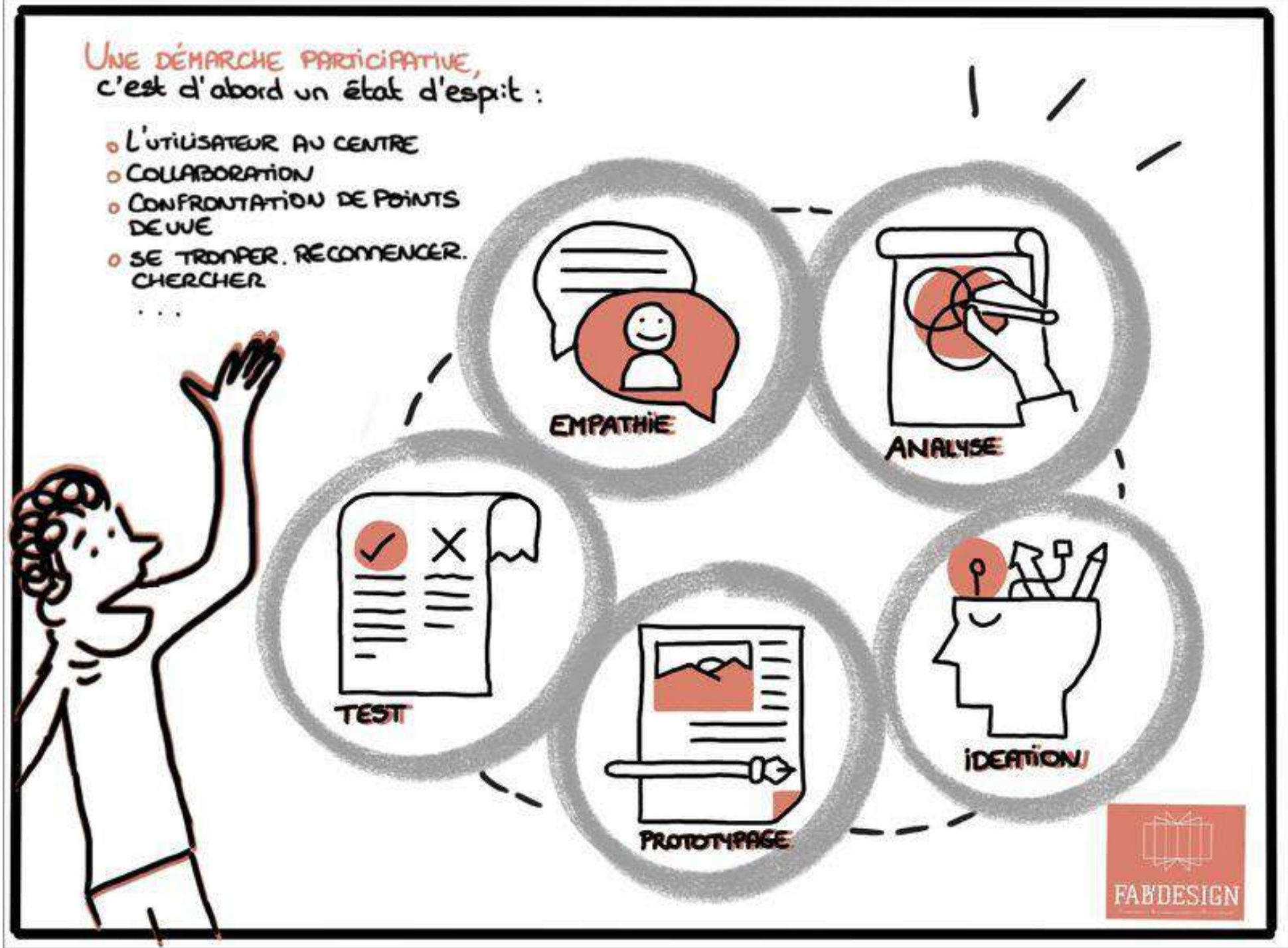

Information


Connaissance


Expérience


Intuition




UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE,
c'est d'abord un état d'esprit :
L'UTILISATEUR AU CENTRE
COLLABORATION
CONFRONTATION DE POINTS DE VUE
SE TROMPER. RECOMMENCER. CHERCHER
. . .
EMPATHIE
ANALYSE
IDEATION
PROTOTYPAGE
TEST
FABDESIGN



Quelle étape as-tu atteint aujourd'hui ?

L'écoute active



Illustration Positeam Management

JE SUIS D'ACCORD AVEC VOTRE IDÉE

PUISQUE C'EST LA MIENNE

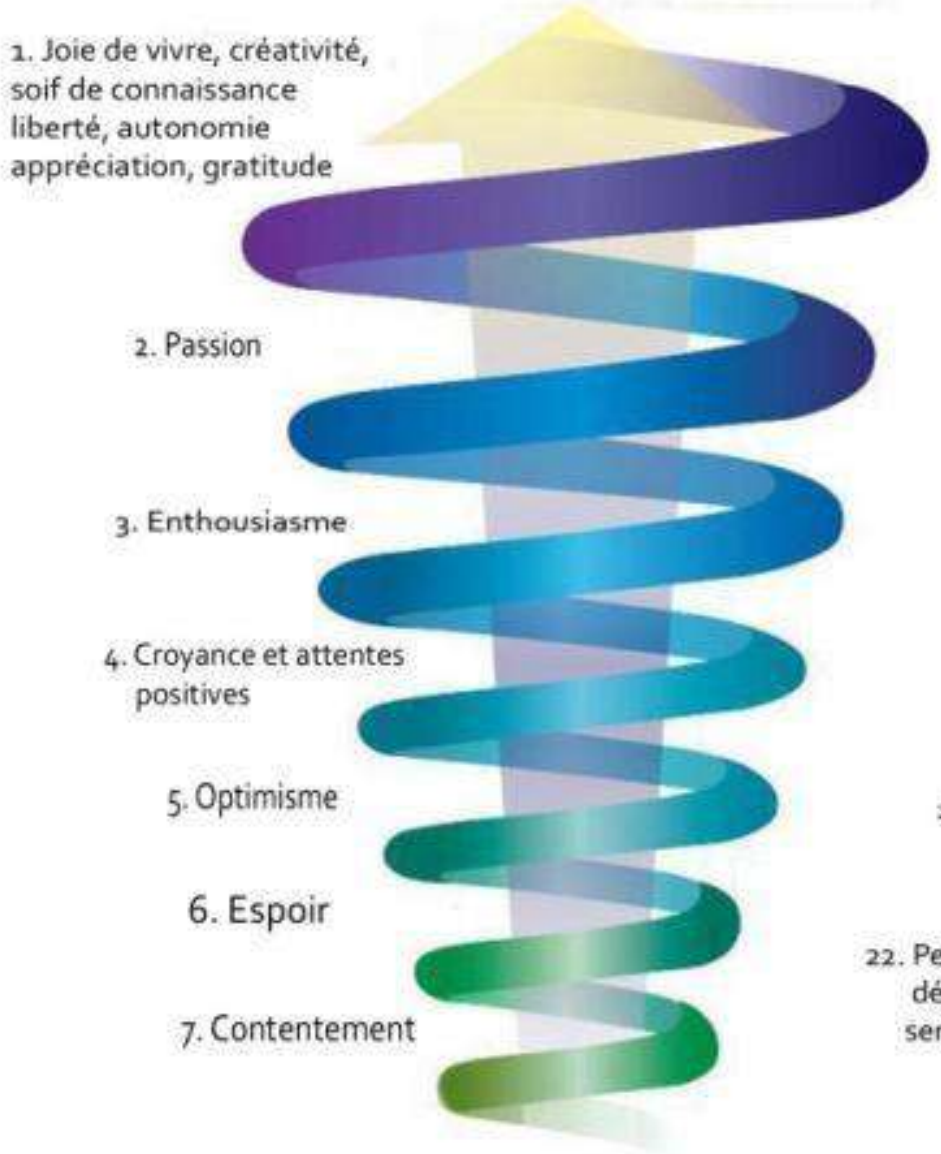


MANIFESTE AU BUREAU

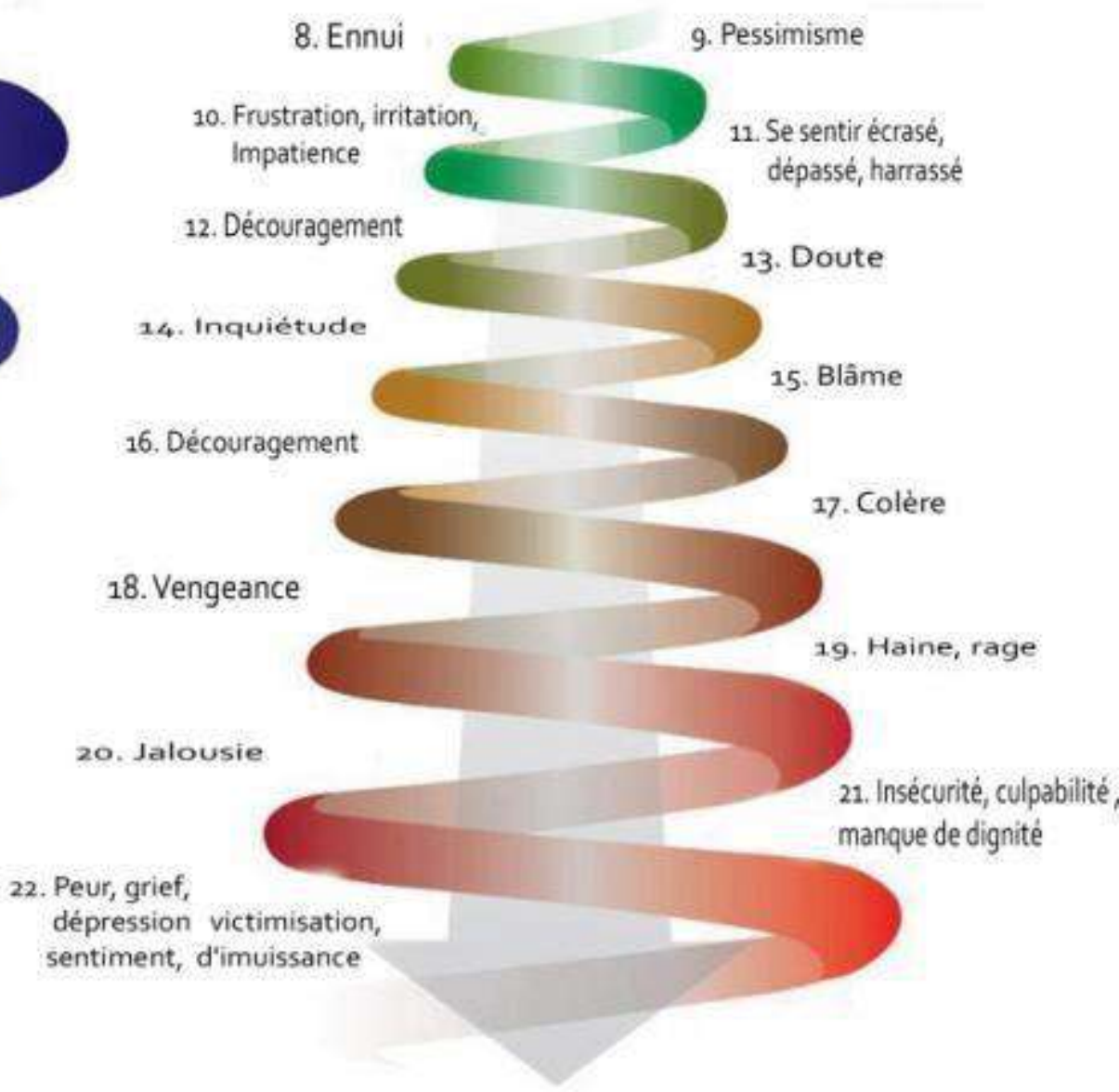
© LES ARÈNES / CLAIRE FAY


AVANT
J'ÉTAIS GENTIL
MANIFESTE
AU BUREAU
.com

SPIRALE ASCENDANTE



SPIRALE DESCENDANTE



Qu'est-ce que l'acceptation?



IL PLEUT

Je n'aime pas la pluie.
J'aurais voulu qu'il ne pleuve pas.
Ma journée serait plus belle
s'il ne pleuvait pas.
Ma journée est foutue.
Il pleut toujours.
Tous les jours c'est comme ça.
Pourquoi il pleut quand
je veux qu'il fasse beau?



IL PLEUT

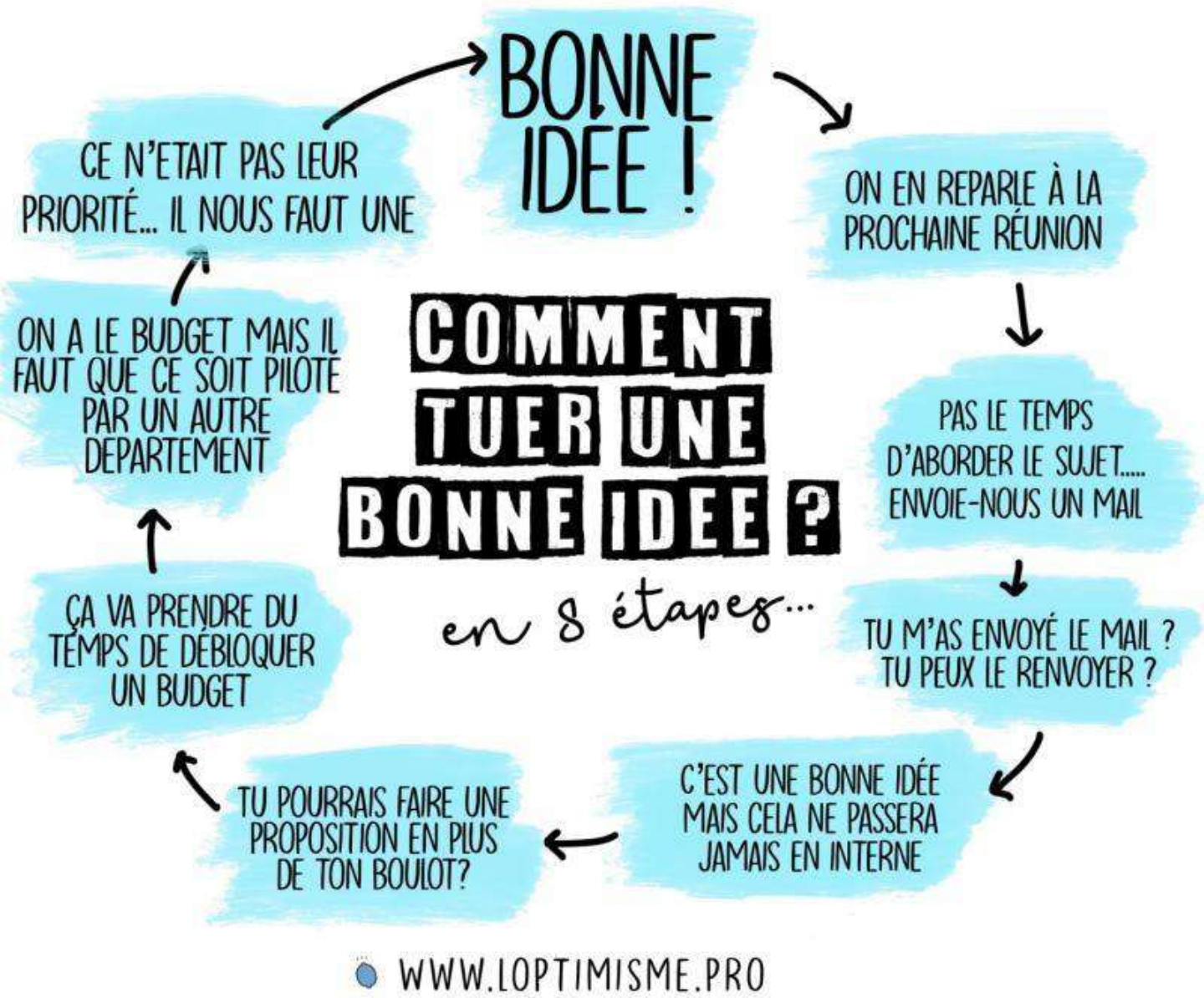
Il pleut.

L'OPTIMISME N'EST PAS LA NAÏVETÉ, C'EST UNE **RESPONSABILITÉ COLLECTIVE**.

- Catherine Testa



LOPTIMISME.PRO



WWW.LOPTIMISME.PRO

CEUX QUI PENSENT QUE C'EST IMPOSSIBLE SONT PRIÉS DE NE PAS DÉRANGER CEUX QUI ESSAIENT.

LOPTIMISME.com

Ma vision de l'autre

CE QUE JE SUIS



Moi, tel que je m'imagine

SUPPORTFORMATION.COM

LES ÉMOTIONS POSITIVES



CULTIVONS-LES


tout
est
relié
@cooptop





< post it or leave it >

coeop CC BY NC

Ce que je ne peux pas contrôler

Le confinement

Le couvre-feu

Ce que les autres font

La situation économique

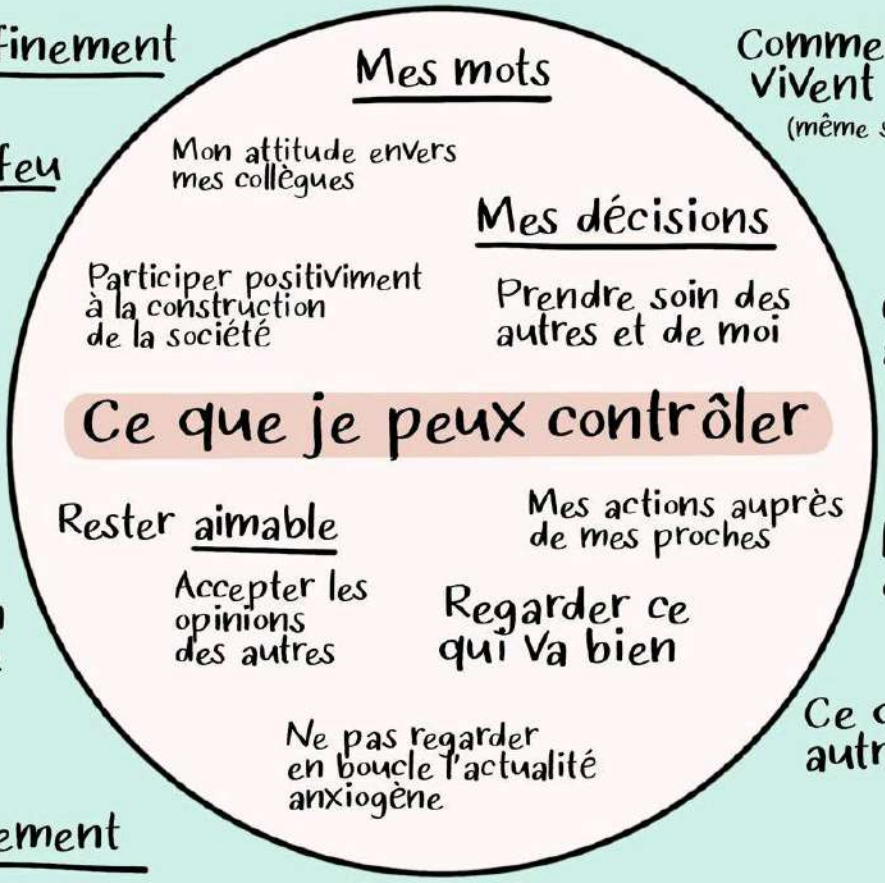
Le déconfinement

Comment les autres vivent la situation (même si je peux les aider...)

Ce que les autres disent

Les émotions des autres

Ce que les autres pensent



Alors utilisons notre énergie de façon constructive !

Catherine Testa


UN OISEAU SEUL VOLE 24% PLUS VITE
en groupe, il vole 70% plus loin

QUAND ON NE PEUT REVENIR EN ARRIÈRE, ON NE DOIT SE PRÉOCCUPER QUE DE LA MEILLEURE FAÇON D'ALLER DE L'AVANT.

PAULO COELHO

LOPTIMISME.com

L'ECHELLE DE MA DISPONIBILITE



J'ai les moyens de T'ECOUTER

EMPATHIE

J'ai de l'espace en moi pour accueillir ce que tu vis.
Je me relie en conscience à tes sentiments et à tes besoins.



J'ai les moyens de M'EXPRIMER

EXPRESSION AUTHENTIQUE

J'ai conscience de mes besoins satisfaits et insatisfaits en cet instant.
Je te l'exprime sans blâme, ni reproche.



J'ai les moyens de M'ECOUTER

AUTOEMPATHIE

J'ai conscience qu'en cet instant j'ai des jugements.
Plutôt que de te les jeter dessus, je choisis de prendre du temps pour clarifier de quels besoins en moi ils me parlent.



J'ai les moyens de DEMANDER du SOUTIEN

DEMANDE DE SOUTIEN

Je suis rempli de mes jugements et j'ai conscience que je n'ai plus assez d'espace pour m'écouter.
Je demande de l'écoute à quelqu'un pour m'aider à clarifier.

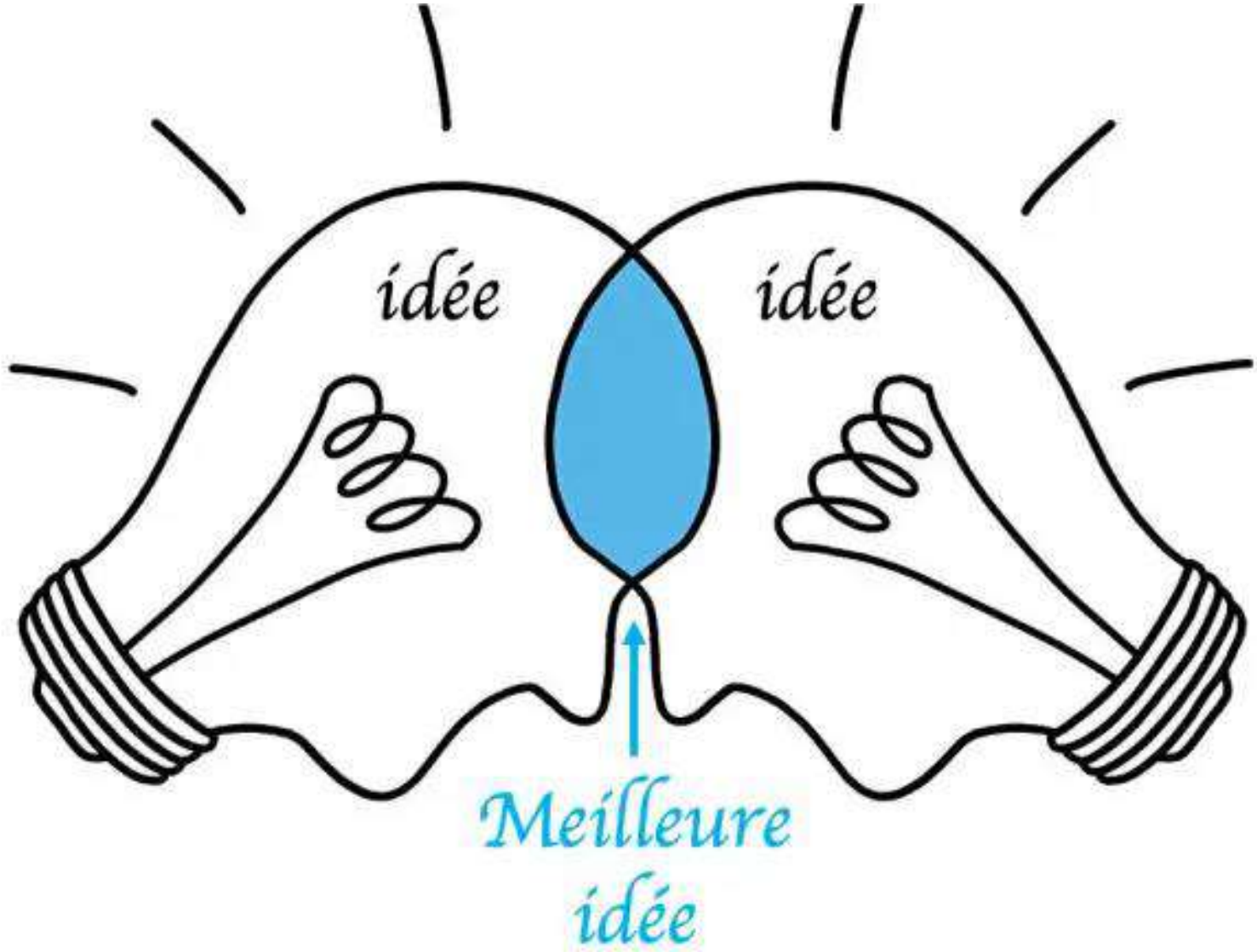


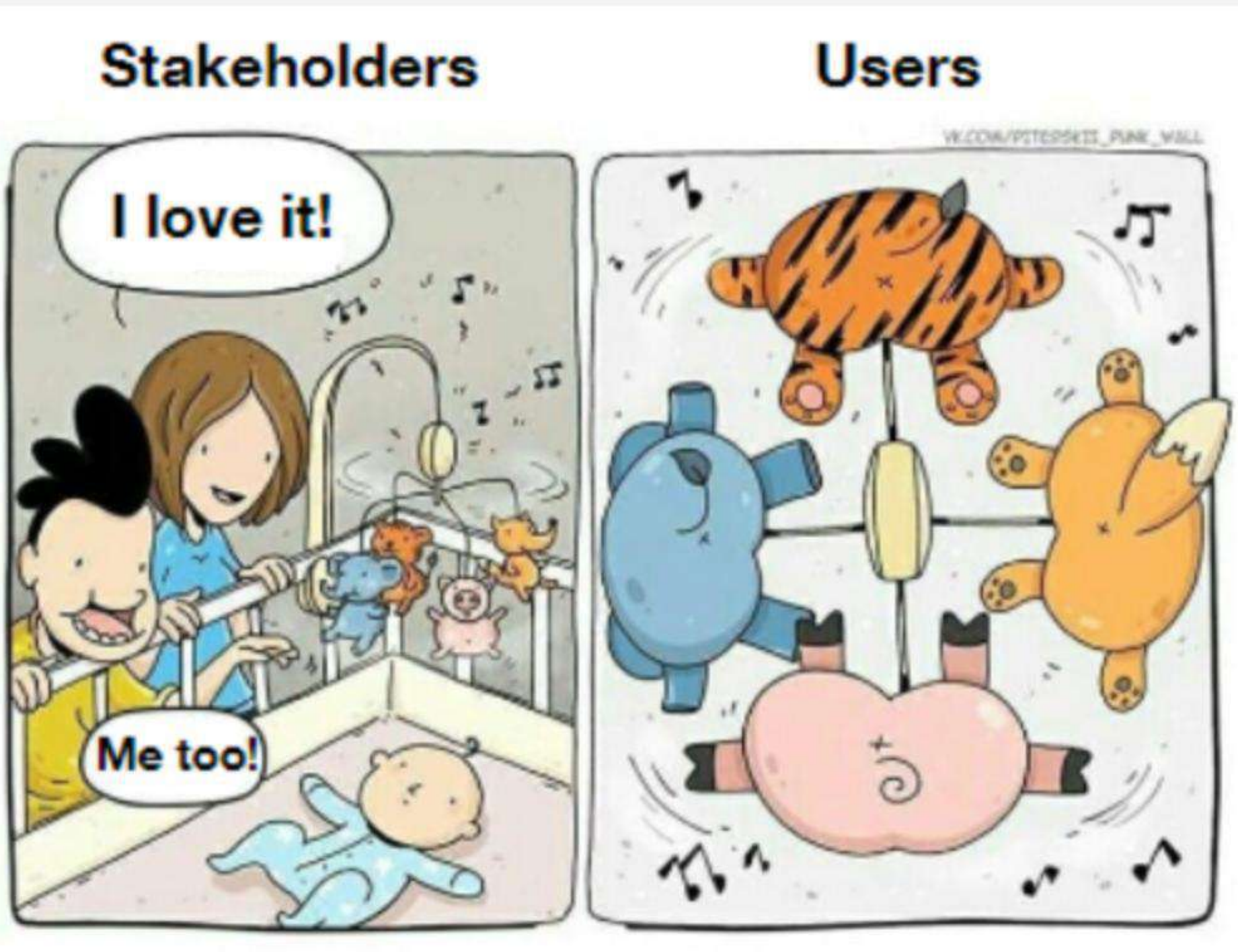
AHHHHHH !

VIOLENCE

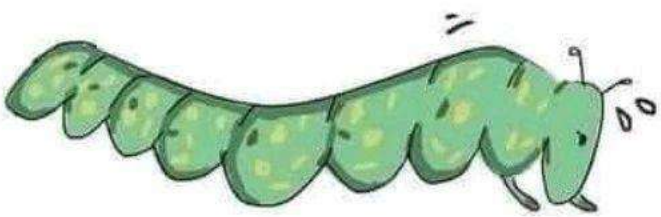
sur l'autre / sur moi

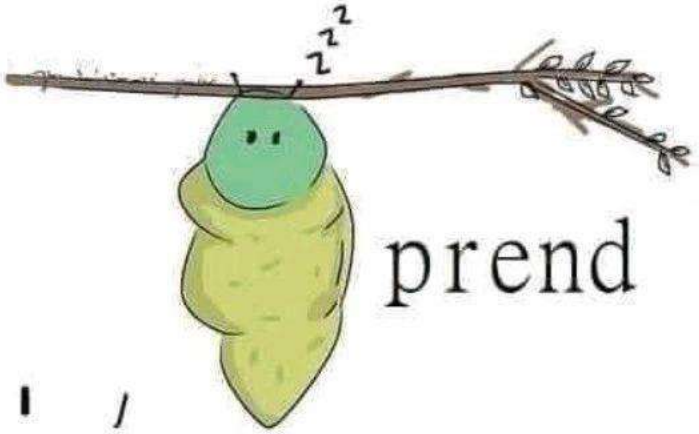
Je n'ai plus aucun espace en moi. J'emploie la force, les reproches,les jugements ...
pour me faire entendre !


idée
idée
Meilleure
idée

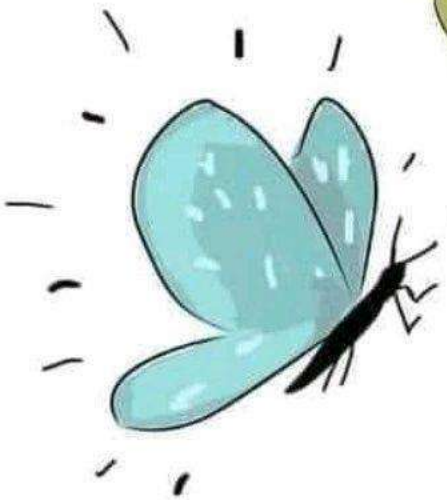

Stakeholders
Users
I love it!
Me too!

Toute métamorphose





prend



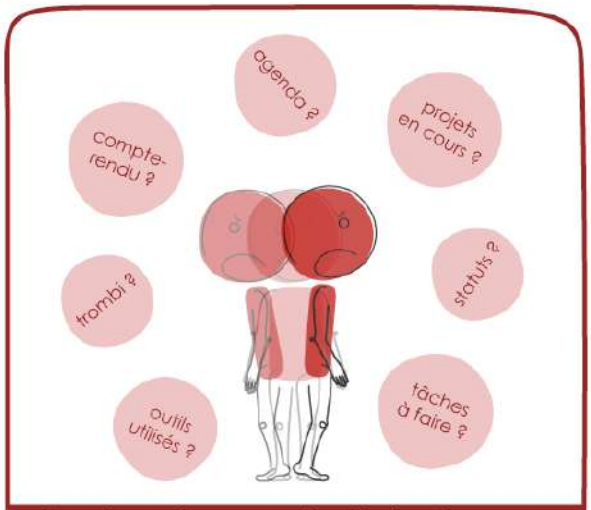
du temps...

KAREN CASTILLA.

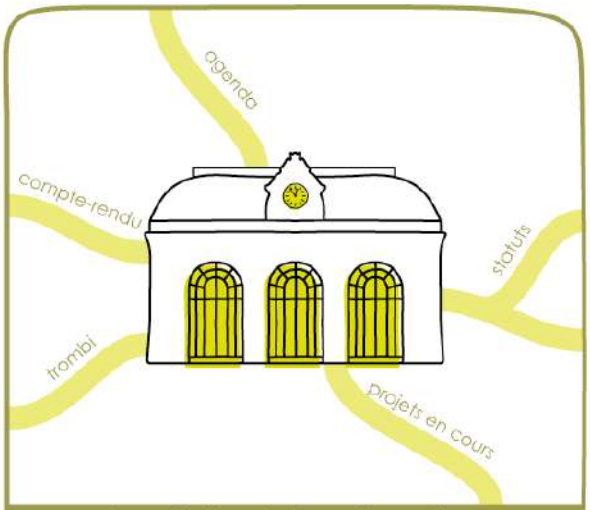
77. GARE CENTRALE

Comment s'y retrouver dans un projet collectif* ?

Sans gare centrale OU Avec gare centrale



Je cherche pendant des heures, parfois je n'y ai pas accès.

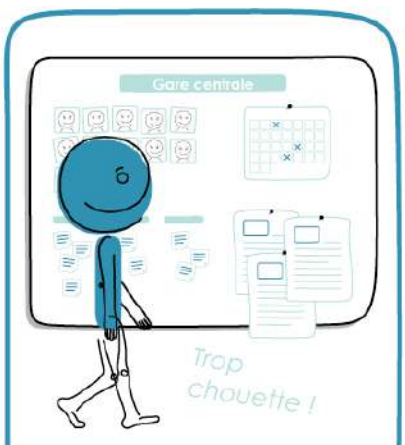


Je sais tout de suite où se trouve l'info que je cherche.

* *Dans un collectif, il y a un ensemble de personnes avec leur ancienneté, leur implication, leurs connaissances diverses et donc une connaissance inégale des informations.*

La gare centrale n'est pas un outil qui sait tout faire, elle nous aiguille vers les informations et les outils utilisés.

Les 3 grands types de gare centrale



Un tableau de liège sur le lieu du collectif.



Une page simple avec les infos importantes et les liens utiles.



Un mini-site modifiable et ouvert.

L'important : une url unique !

CC BY SA

Et si on prenait le problème par le bon bout ?



le monde est une vaste compétition.

ne croyez pas que

la coopération est importante,

mais dites-vous plutôt que

chacun·e doit maximiser son profit
en exploitant au mieux ce qui l'entoure,

arrêter de penser que

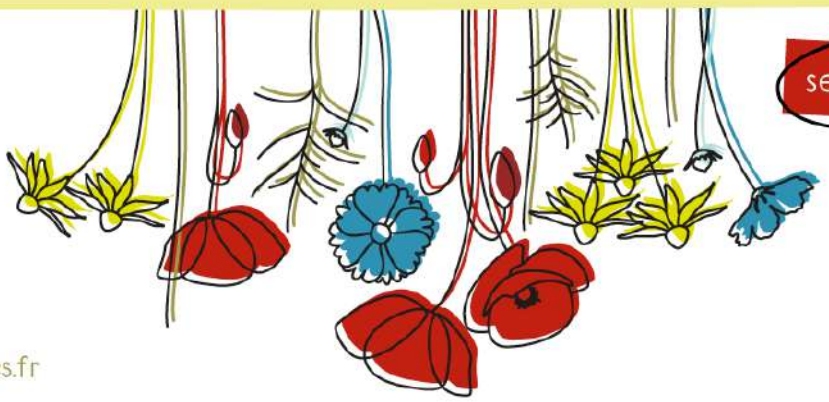
la sobriété est la solution,

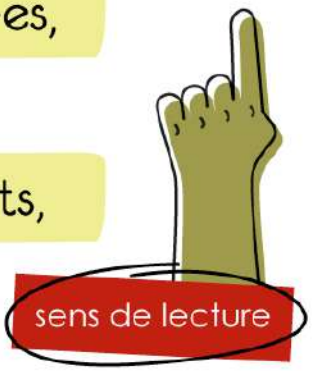
aujourd'hui, c'est certain

nous ne sommes pas interdépendant·es,

il serait faux de dire que

Nous avons besoin de nouveaux récits,



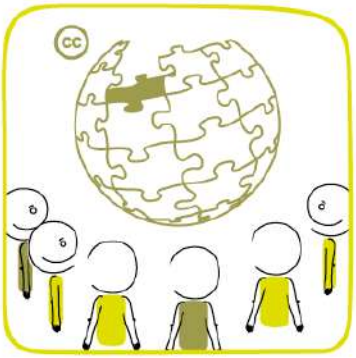


CC BY SA
lesecoloHumanistes.fr

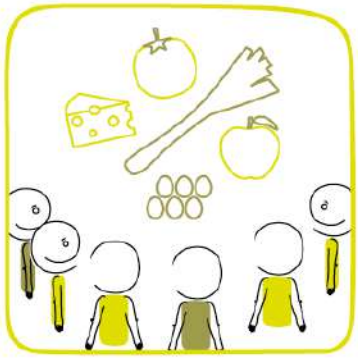
75. LES COMMUNS

Comment reprendre la main activement ?

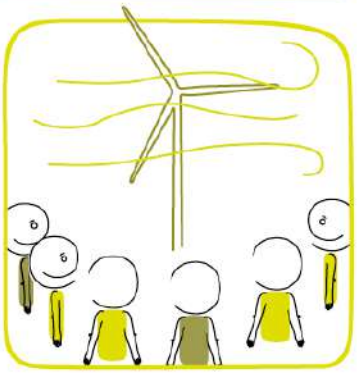
Ceci est un commun



Wikipédia :
communauté de savoir

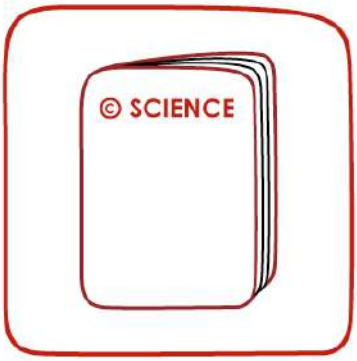


Une AMAP :
communauté alimentaire

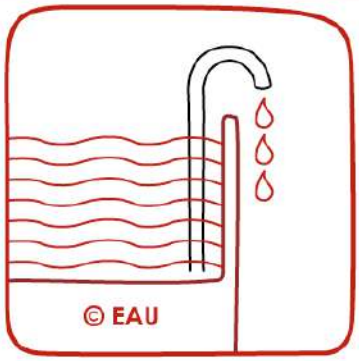


Coopérative éolienne :
communauté énergétique

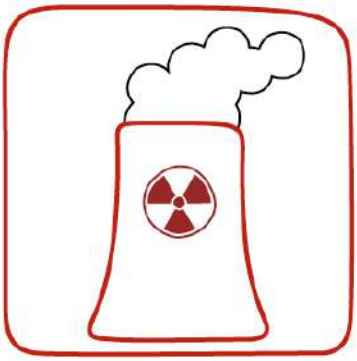
Ceci n'est pas un commun



Les revues scientifiques :
savoir privatisé



Les mégabassines :
eau privatisée

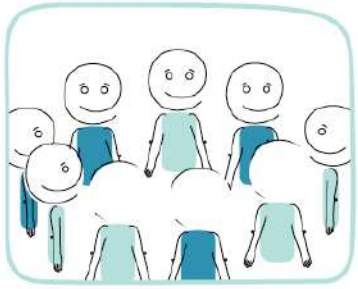


EDF :
électricité étatique

Les ingrédients des communs



L'usage prime
sur la propriété.



Une communauté
des usagers s'anime.



Nous décidons ensemble
de nos règles et actions.

Une troisième voie entre état et marché.

CC BY SA

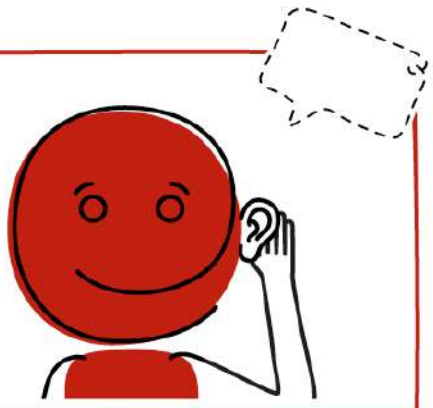
72. Travailler autrement
Quelle posture adopter dans un projet ?

En intention	OU	En attention

1. Objectif

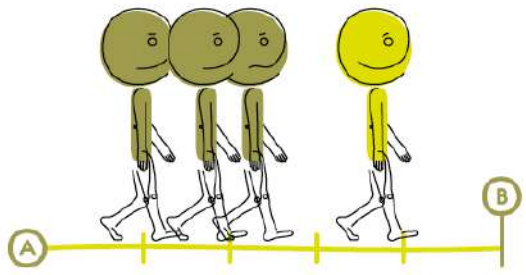


Je sais exactement où je veux aller et je n'y renoncerai pas.

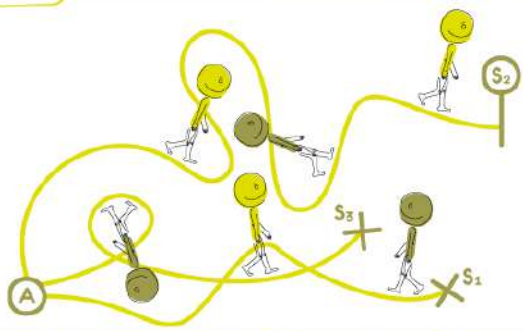


D'abord j'écoute, éventuellement je propose.

2. Chemin

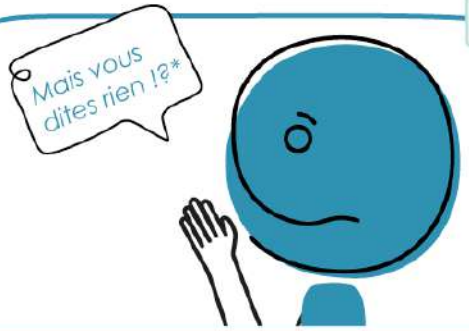


Je sais comment y arriver, les étapes sont balisées.



On co-construit un chemin, on expérimente des solutions.

3. Réalisation



Mon projet se réalise tel que je l'avais imaginé, mais j'ai trouvé les autres peu impliqué·es.



Notre projet s'est enrichi des contributions de chacun·es, nous y sommes tous·tes attaché·es.

Changeons de posture par défaut pour favoriser la coopération.

*Plus c'est précis, moins il y a de place pour coopérer.

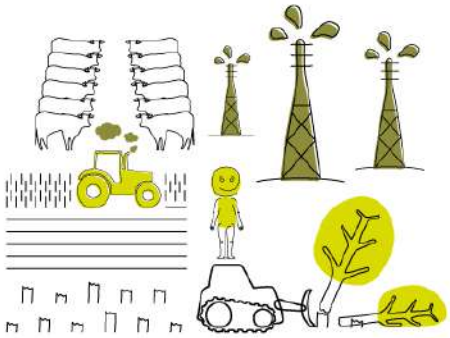
CC BY SA

65. Inter-dépendance
Quel est mon rapport au monde ?

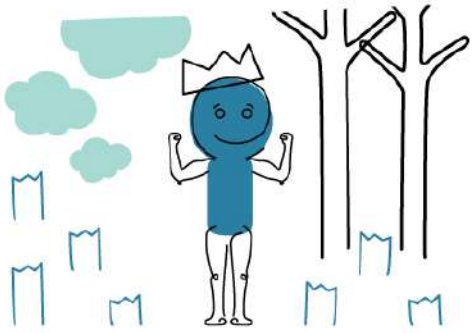
Au-dessus du reste



Indépendant·e,
je fais mes choix seul·e.



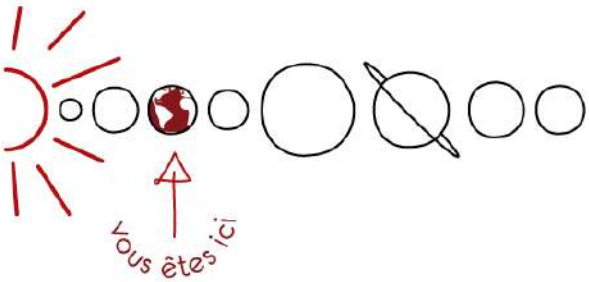
Je vois chaque chose comme
une ressource à mon service.



Gagné ! Je suis
maitre·sse du monde.

OU

Parmi le tout



L'humanité n'est pas
un empire dans un empire.



Je fais partie d'un tout :
le vivant.



Interdépendant·e, je prends
soin de moi et des autres.

Et si on pensait plus "inter-dépendance" ?

lesecoloHumanistes.fr
1 infographie/mois pour faciliter la transition personnelle de chacun.

3 connaissances issues des Neurosciences pour mieux apprendre

1 Le cerveau est PLASTIQUE.

Il se reconfigure sans cesse.
L'intelligence n'est pas fixée.

Plus le cerveau est stimulé, et de manières différentes, **plus il se développe.**

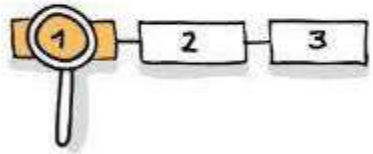


Apprendre demande des efforts et des répétitions.
Bon courage!

2 Le cerveau n'est PAS multitâche.

Il ne peut se concentrer pleinement que sur une seule chose à la fois.

Faire une tâche à la fois, une étape après l'autre.
Avancez à votre rythme!



3 Le cerveau EFFACE.

Il enregistre si les informations sont utiles.

D'abord, donner l'objectif, l'utilité d'un apprentissage.



Puis, indiquer toutes les informations à mémoriser pour l'atteindre.

Aurelia Visuels
Vidéo TEDxAlsace : Eric Gaspar

J'OSE ... ET ALORS ?!!



16 HABITUDES DES GENS HEUREUX

à adopter d'urgence

J'admire la Vie



S'entourer d'autres gens heureux



Ne pas se prendre au sérieux



Se contenter de bonheurs simples



Sourire face aux difficultés de la vie



S'estimer chanceux (gratitude)



Décider d'être optimiste



Penser que tout arrive pour une raison



Être sincèrement heureux pour les autres



Être généreux et altruiste



S'accorder du temps personnel



Être fier de ce que l'on accomplit



Respecter ses valeurs



Vivre le moment présent



Se moquer du regard des autres



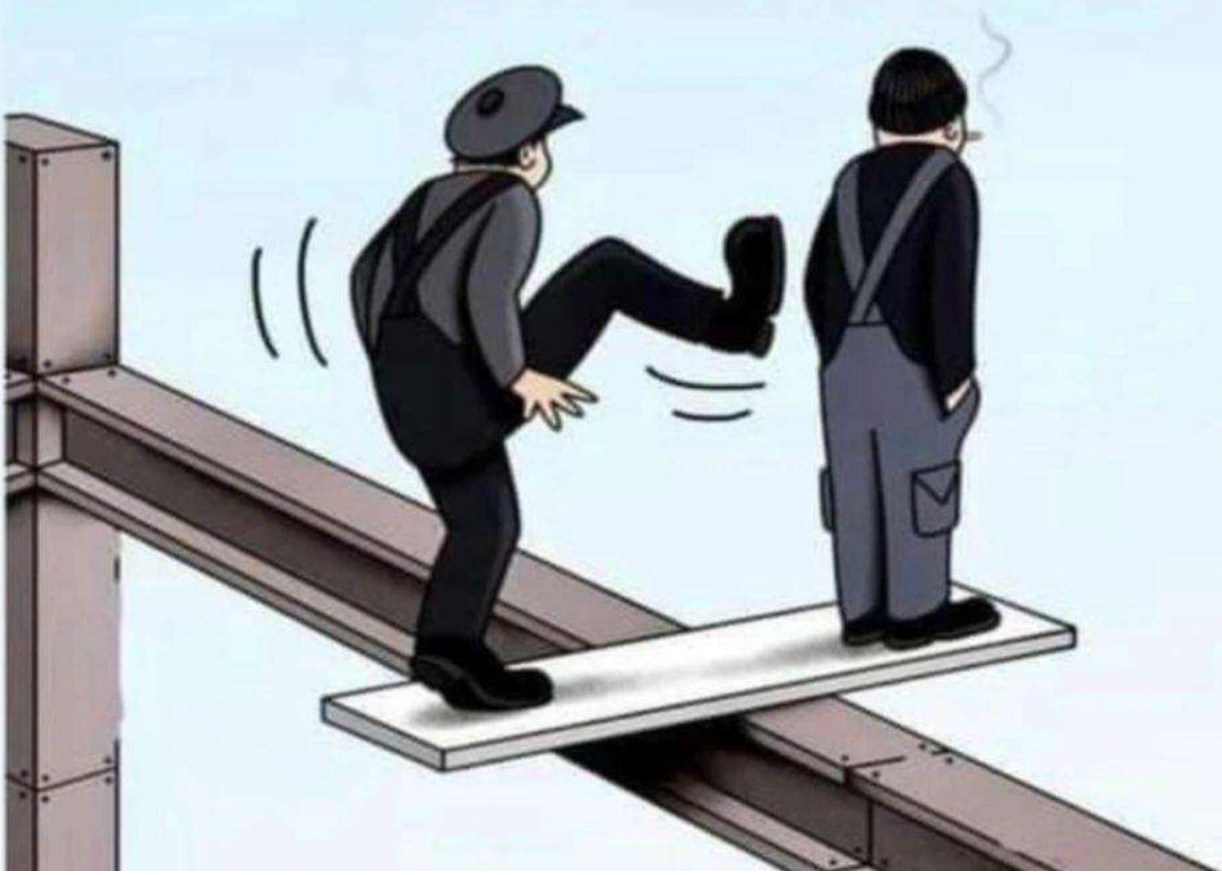
Embrasser l'imperfection



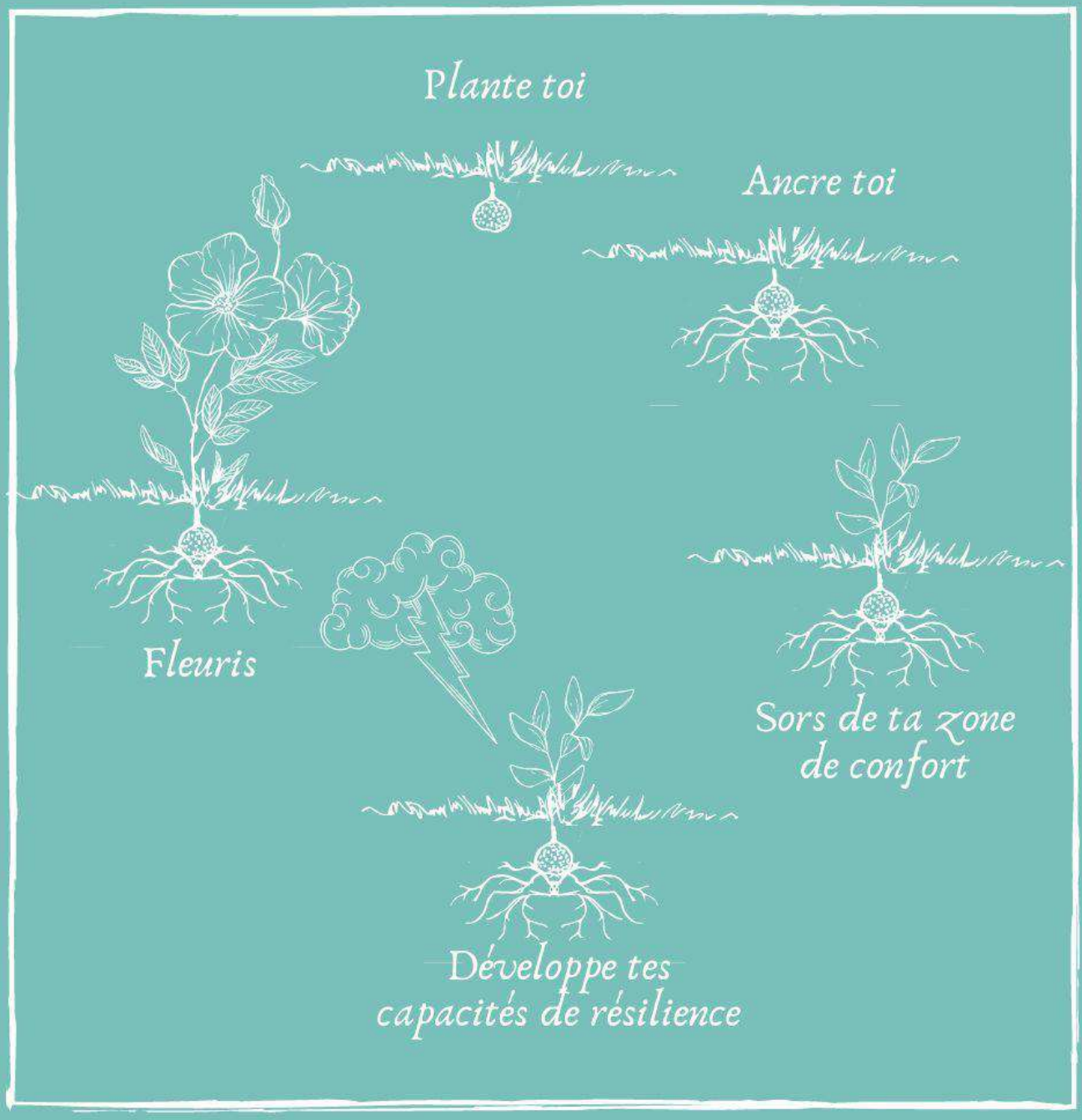
Tirer des leçons de ses échecs pour évoluer


IL PLEUT !
TU M'AS MENTI,
JE PEUX LE
VOIR D'ICI !!!
SCIENCES
RESEAUX SOCIAUX
DUKE

Nos actions ont toujours des conséquences...



Quand tu te plantes, tu pousses !

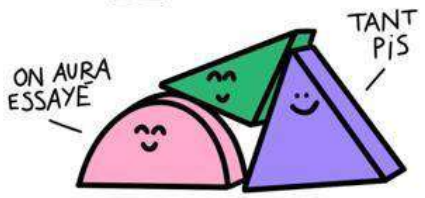


MAÏTÉ JACQUOT

rêves non réalisés à cause des doutes...

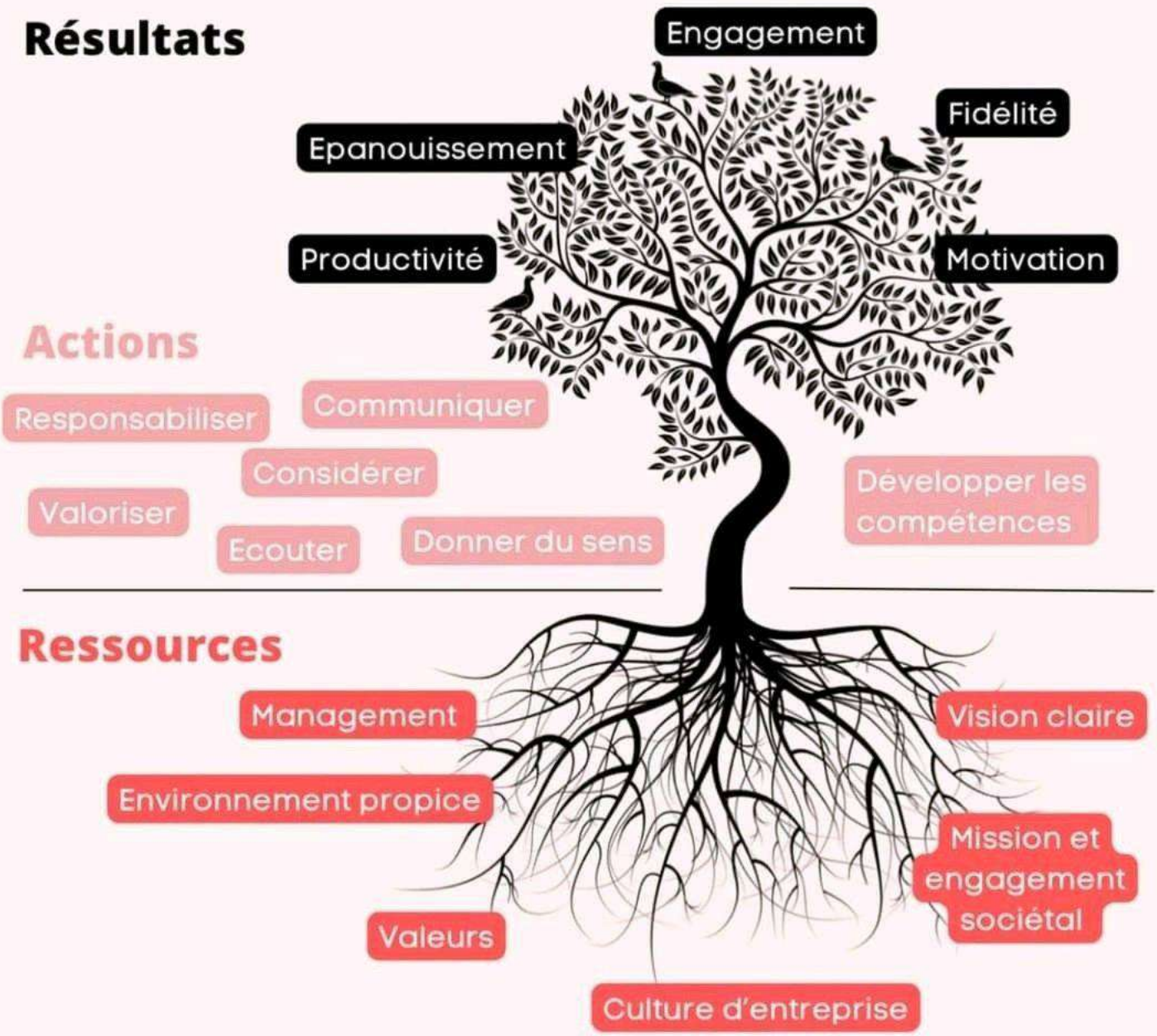


rêves non réalisés à cause d'échecs



x Paillette.

L'engagement n'est que le fruit



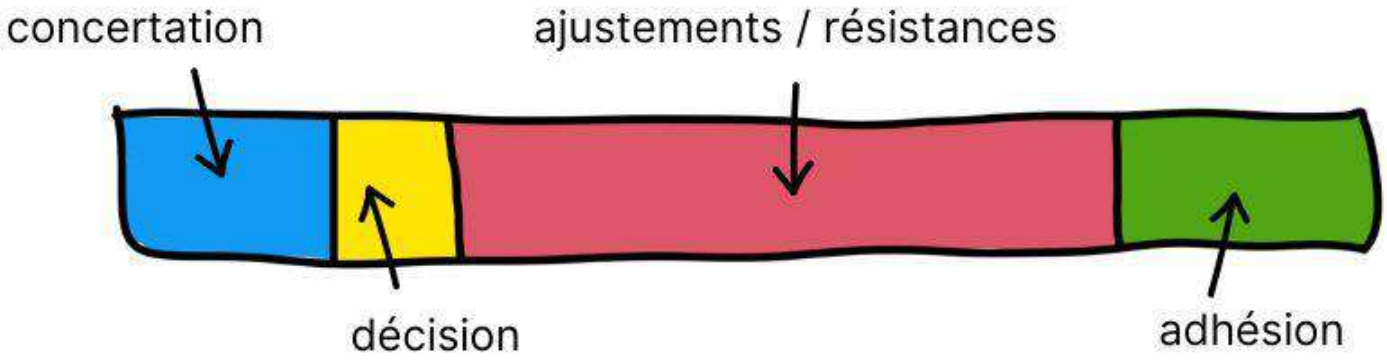
Pour en récolter les fruits, il faut solidifier ses racines

Quete 2
Senspro

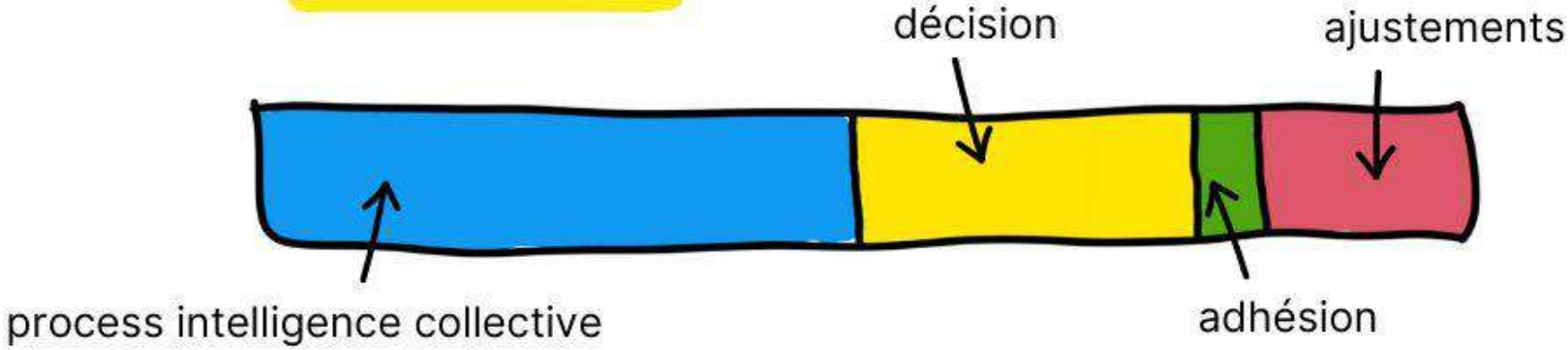

6
9

RAPPORT AU TEMPS DANS LA PRISE DE DÉCISION

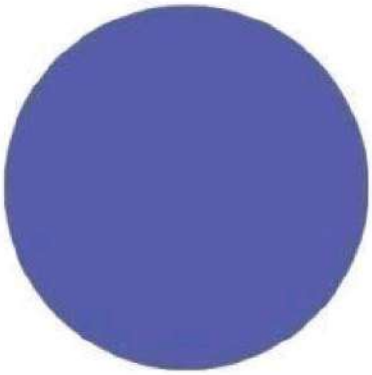
EN MODE CONSULTATIF



VERSUS EN MODE COOPÉRATIF

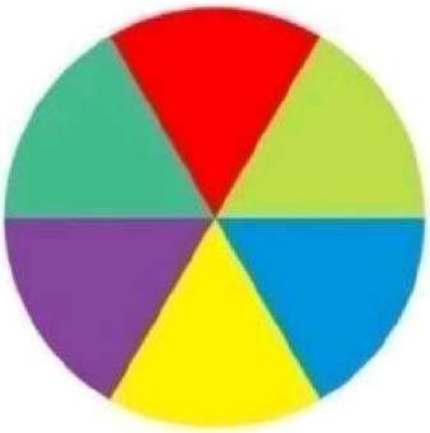


On pense que l'Empathie c'est



Se sentir désolé pour une autre personne

Alors que l'Empathie c'est



Détecter les émotions des autres

Imaginer ce qe l'autre peut ressentir

Identifier ce que l'autre ressens réellement

Comprendre ce que l'autre ressens

Voir les choses d'un autre point de vue

Écouter réellement ce que les autres ont à dire

Samir Zabi

Les 9 types d'intelligence

selon le Dr Howard Gardner

facebook.com/maisonkuroi

visuelle/spatiale

- capacité à visualiser le monde en 3D
- sens de l'orientation

naturaliste

- compréhension de la nature et des animaux
- capacité à interpréter la vie animale et végétale

musicale

- sensibilité accentuée sur les sons, les tonalités, les rythmes
- facilité à créer de la musique

intrapersonelle

- capacité à se comprendre soi-même
- comprendre ses émotions
- intuition

verbale

- capacité à s'exprimer de manière à être compris de tous
- capacité à mettre des mots sur ses émotions

logico-mathématique

- capacité à analyser les chiffres, calculer, résoudre des problèmes

corporelle

- capacité à coordonner le corps et l'esprit
- capacité à s'exprimer avec le corps

interpersonelle

- capacité à ressentir les émotions d'autres individus
- capacité à analyser et interpréter le comportement des autres

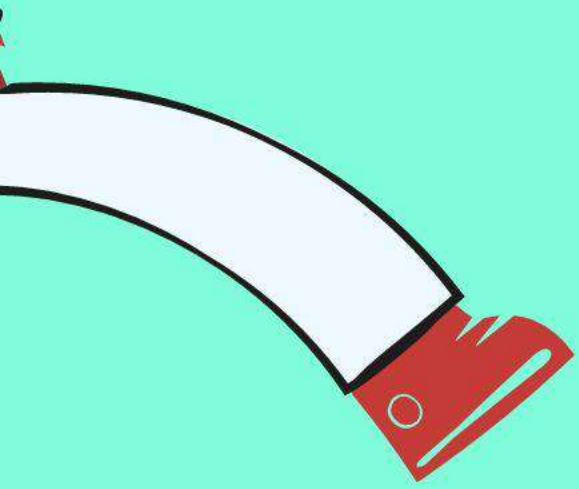
existentielle

- capacité à s'interroger sur la vie et son fonctionnement
- capacité à philosopher
- sensible à la spiritualité

facebook.com/maisonkuroi

8 stratégies pour développer l'empathie





Faire le premier pas ne t'amène peut être pas où tu voudrais mais te sort de là où tu es

LOPTIMISME.com

LES FONCTIONS EXECUTIVES

= chef d'orchestre de notre exécution

Stratégies & méthodes pour résoudre efficacement un problème

PLANIFICATION ORGANISATION

Elaborer des étapes, un plan pour répondre à une question



Etablir des **priorités**, anticiper

FLEXIBILITÉ

Changer et **adapter** sa méthode de travail en fonction du contexte





Gérer un imprévu

MÉMOIRE DE TRAVAIL

Retenir et manipuler **plusieurs infos** en même temps

Compré-hension de consignes **multiples**



INHIBITION

= capacité de **FILTRE**

(tri et synthèse des informations pertinentes)



= capacité de **FREIN**

(ne pas se précipiter ou se disperser)

INITIATION

Débuter une activité de manière autonome (cf : mise aux devoirs)



Savoir comment commencer une **tâche** / un exercice

Se développe de 4 à 20 ans

A des répercussions sur :

- l'autonomie
- Les apprentissages
- Le comportement
- L'attention (fatigabilité / doubles tâches)
- La gestion des émotions

Texte réalisé par Jessica Save-Pédebos, neuropsychologue, NeuroRivoli, avec son aimable autorisation
Mise en page de Lyne Donzelot

VOYAGE D'UN MESSAGE À TRAVERS LES 8 FILTRES

1 Ce que l'émetteur pense

2 Ce que l'émetteur veut dire

3 Ce que l'émetteur dit

4 Ce que le récepteur écoute

5 Ce que le récepteur entend

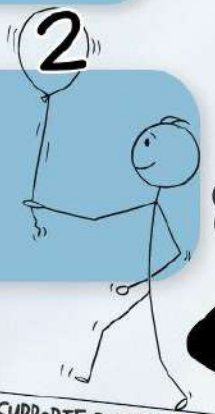
6 Ce que le récepteur comprend

7 Ce que le récepteur accepte et retient

8 Ce que le récepteur fait du message

















émetteur échange récepteur

WWW.SUPPORTFORMATION.COM

LES 4 FORMES D'INTUITION

Selon Victoria Pellé Reimers

Conférencière auteure et spécialiste de l'intuition.



L'INTUITION CONTEXTUELLE

Elle procure de l'assurance dans les décisions à prendre, une forme de discernement rapide et puissant.



L'INTUITION RELATIONNELLE

Elle conduit à la clarté du ressenti, l'évidence qui s'impose dans les rencontres et les relations.



L'INTUITION VISIONNAIRE

Elle donne une vision de ce qui se présente, une perception de ce qui est à venir à plus ou moins long terme



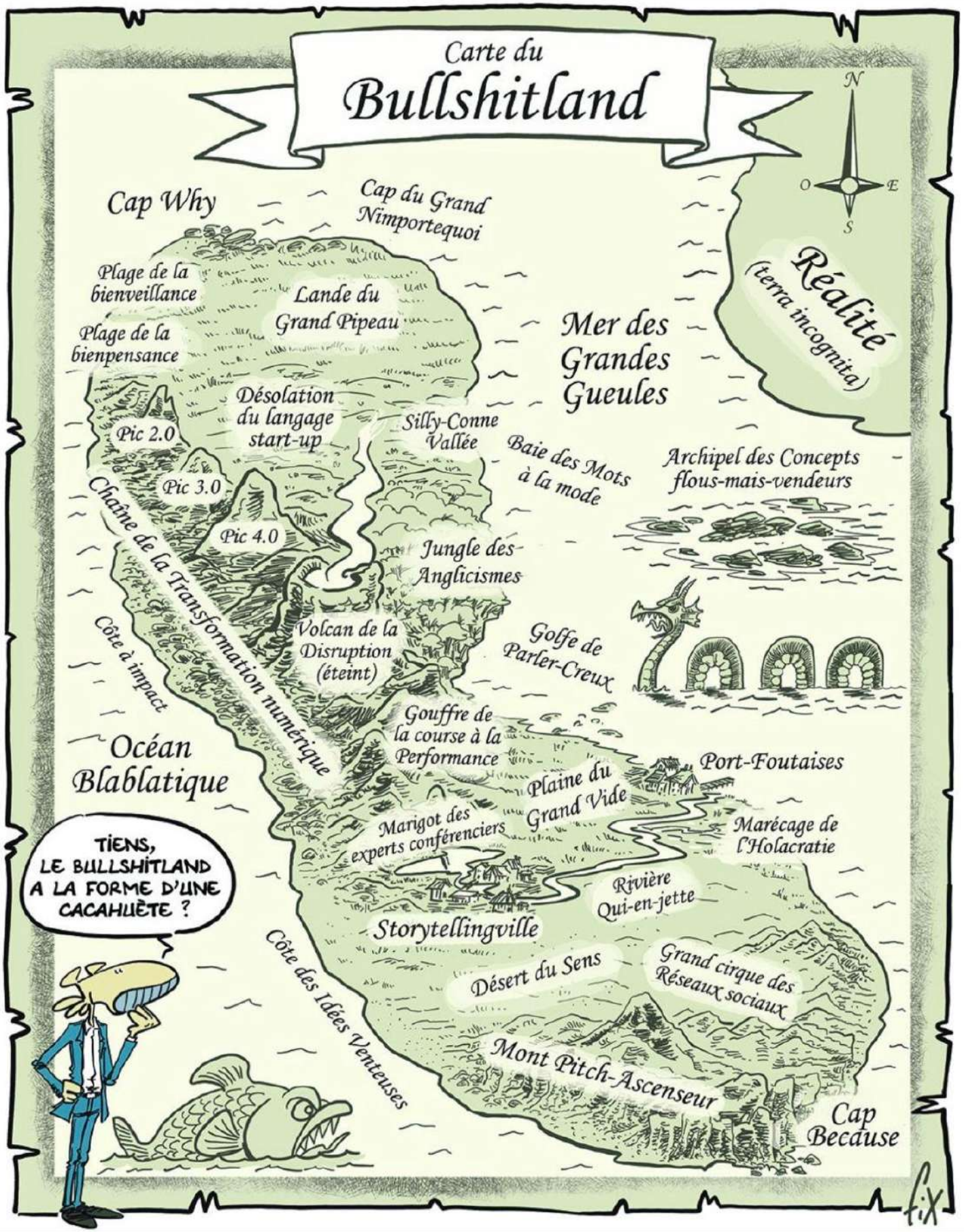
L'INTUITION PERSONNELLE

Aussi appelée intuition spirituelle. Elle est la quatrième forme de l'intuition, centrée sur soi et le chemin personnel, qui nous guide dans les grands rendez-vous de la vie



LOPTIMISME.PRO

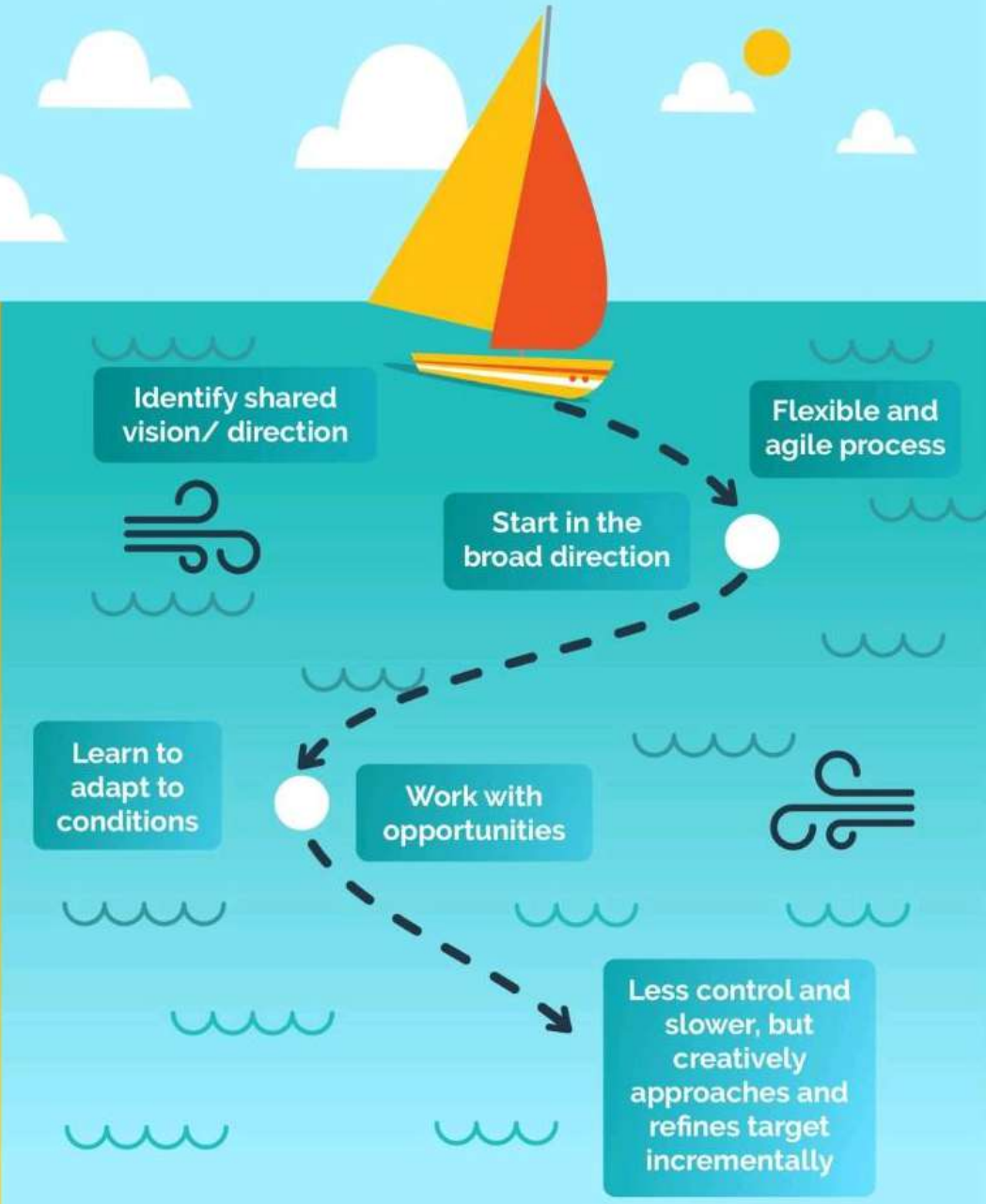
INTUITION


Carte du
Bullshitland
N
O
E
S
Cap Why
Cap du Grand Nimportequoi
Réalité
(terra incognita)
Plage de la bienveillance
Lande du Grand Pipeau
Plage de la bienpensance
Mer des Grandes Gueules
Désolation du langage start-up
Silly-Conne Vallée
Pic 2.0
Baie des Mots à la mode
Archipel des Concepts flous-mais-vendeurs
Pic 3.0
Chaîne de la Transformation numérique
Pic 4.0
Jungle des Anglicismes
Volcan de la Disruption (éteint)
Golfe de Parler-Creux
Côte à impact
Gouffre de la course à la Performance
Océan Blablatique
Port-Foutaises
Plaine du Grand Vide
Marigot des experts conférenciers
Marécage de l'Holacratie
TIENS, LE BULLSHITLAND A LA FORME D'UNE CACAHUÈTE ?
Rivière Qui-en-jette
Storytellingville
Côte des Idées Venteuses
Désert du Sens
Grand cirque des Réseaux sociaux
Mont Pitch-Ascenseur
Cap Because
fiX

Conventional approach to place planning and project delivery



Iterative, agile approach to place improvement



COACH AGILE
THE INNOVATION WAY

WALK & STOP !

KIT D'ANIMATION TÉLÉCHARGÉ SUR COACH-AGILE.COM



ICE BREAKER : WALK & STOP

ON VEUT DU DYNAMISME !

LES RÈGLES DU JEU

3 TOURS

<u>La règle !</u>

1. Suivre les instructions de l’animateur au tour 1
2. Suivre les instructions de l’animateur au tour 2
3. Suivre les instructions de l’animateur au tour 3 ;)


ON A MARCHÉ SUR LA UNE !

ICE BREAKER : WALK & STOP

COACH-AGILE.COM KIT D'ANIMATION

WALK & STOP – TOUR 1

<u>TOUR 1 :</u>

WALK & STOP ! (WALK = MARCHER / STOP = S'ARRETER)



COACH AGILE
THE INNOVATION WAY


PÛÛÛÛTAIN, LE MAL DE CRÂNE
MOI, C'EST FINI, PLUS JAMAIS JE BOIS COMME ÇA
NOM DE MOI DE NOM DE MOI
plus JAMAIS !

ICE BREAKER : WALK & STOP

COACH-AGILE.COM KIT D'ANIMATION

WALK & STOP – TOUR 2

<u>TOUR 1 :</u>

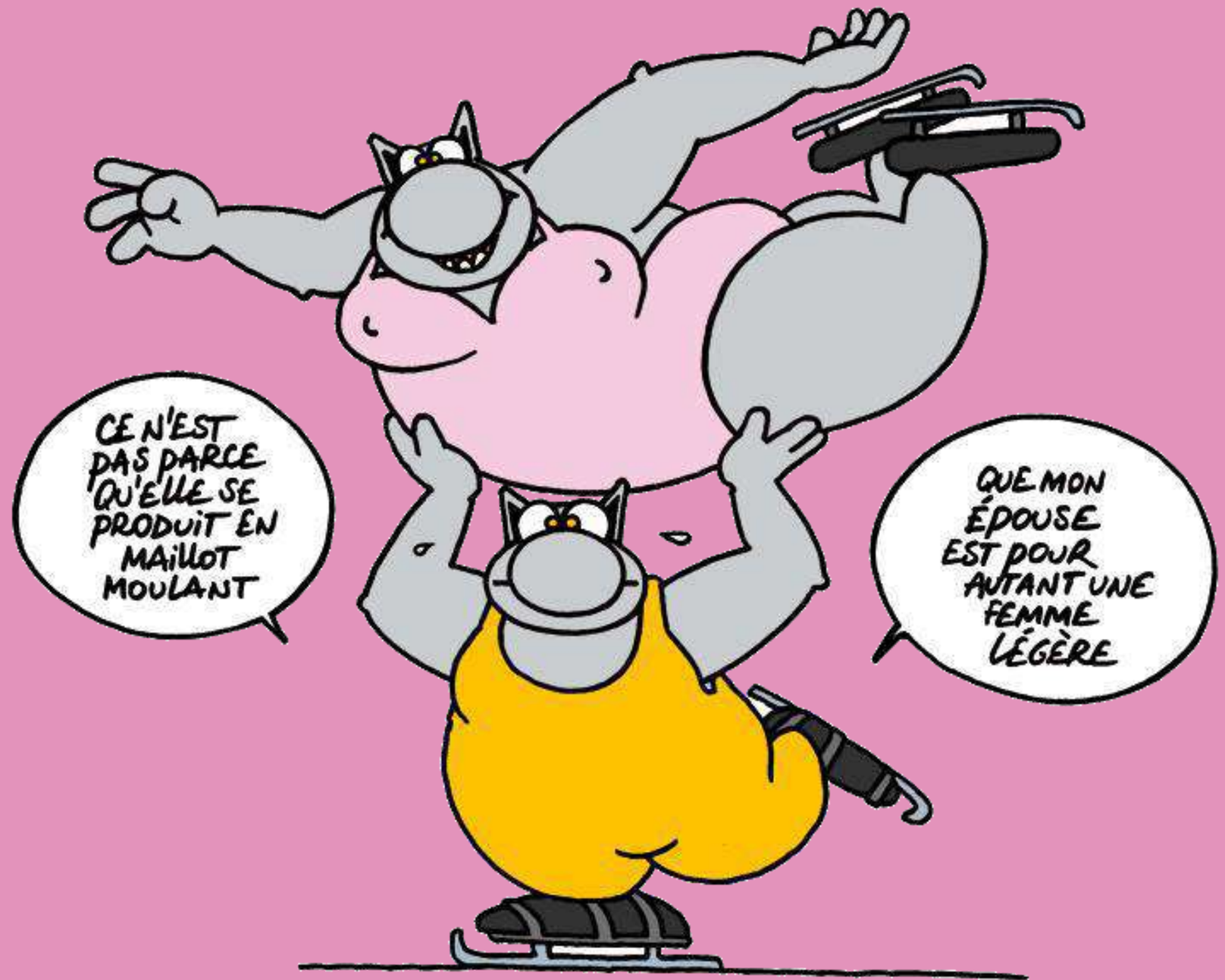
WALK & STOP ! (WALK = MARCHER / STOP = S'ARRETER)

<u>TOUR 2 :</u>

NAME & CLAP ! (NAME = DIRE SON NOM / CLAP = TAPER DES MAINS)



COACH AGILE
THE INNOVATION WAY


CE N'EST PAS PARCE QU'ELLE SE PRODUIT EN MAILLOT MOULANT
QUE MON ÉPOUSE EST POUR AUTANT UNE FEMME LÉGÈRE

ICE BREAKER : WALK & STOP

COACH-AGILE.COM KIT D'ANIMATION



WALK & STOP - TOUR 3

TOUR 1 :

WALK & STOP ! (WALK = MARCHER / STOP = S'ARRETER)

TOUR 2 :

NAME & CLAP ! (NAME = DIRE SON NOM / CLAP = TAPER DES MAINS)

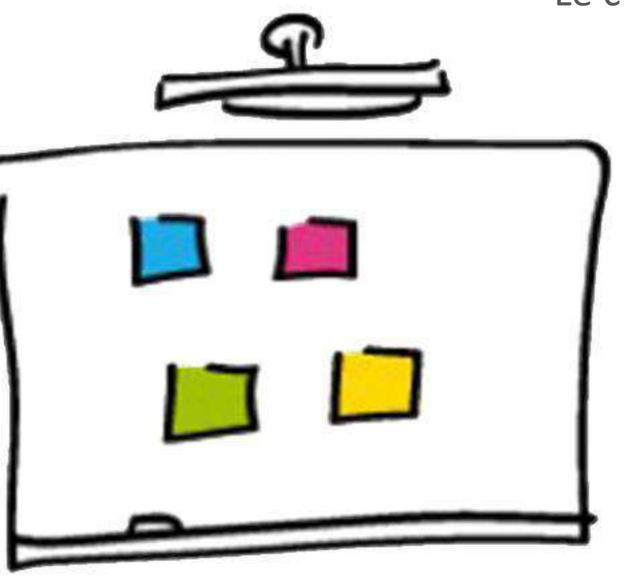
TOUR 3 :

DANCE & JUMP ! (DANCE = PETIT PAS DE DANSE / JUMP = SAUTER)

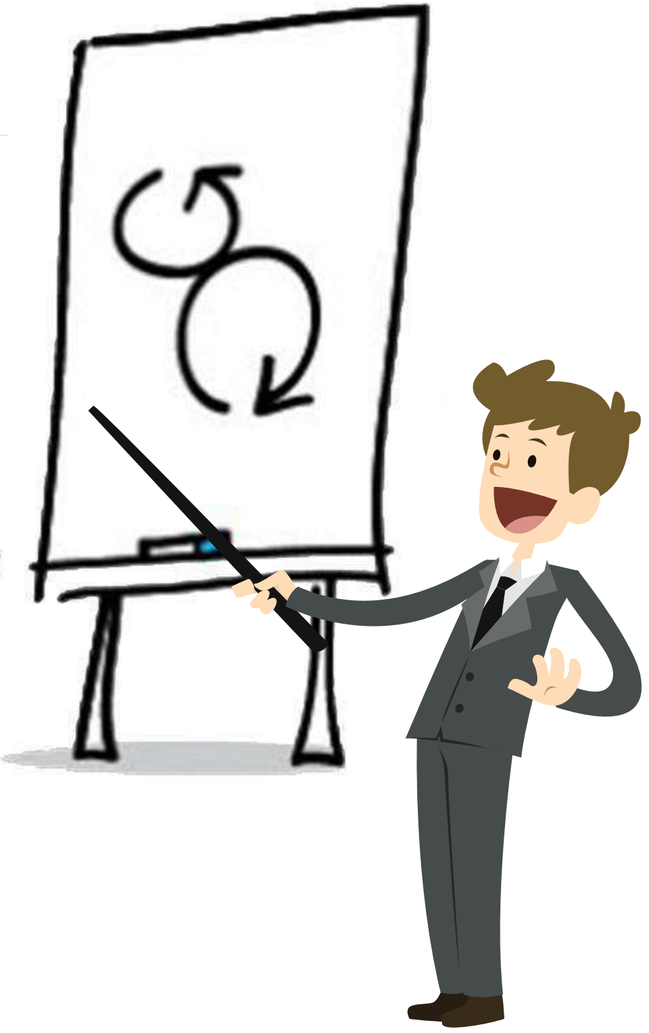
DÉBRIEF & FEEDBACK

QUELQUES PISTES

Le changement nécessite un temps d’adaptation et lorsque l’on s’habitue à changer, il devient plus facile, plus rapide et moins douloureux.







[WEB HUMAIN] 15 min

Trouver des connexions entre les participants

CONSIGNE : représenter physiquement les liens existants entre les participants pour créer des connexions dans un groupe.

FAIRE CONNAISSANCE

WEB HUMAIN

15 MIN

Trouver des connexions entre les participants



Cet outil est en libre téléchargement. Cependant, il ne peut pas être modifié ni utilisé à des fins commerciales.

[WEB HUMAIN] 15 min

Trouver des connexions entre les participants

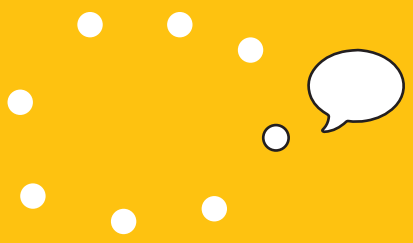
CONSIGNE : représenter physiquement les liens existants entre les participants pour créer des connexions dans un groupe.

WEB HUMAIN

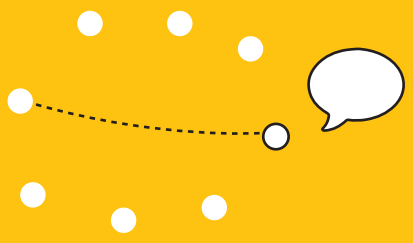
15 MIN
UN MINIMUM DE 6 PERSONNES
PELOTE DE LAINE

On ne se connait pas... mais on a sûrement des points communs ! À l'aide d'une pelote de laine, représentons physiquement les liens existants entre nous !

1 **Placez-vous en cercle. Une première personne, au hasard, prend la pelote de laine.**



2 **Elle se présente, puis lance la pelote à quelqu'un d'autre – en tenant toujours un bout du fil. Elle explique le lien qui l'unit à la personne qu'elle a choisie (un point commun professionnel ou personnel, même minime !)**



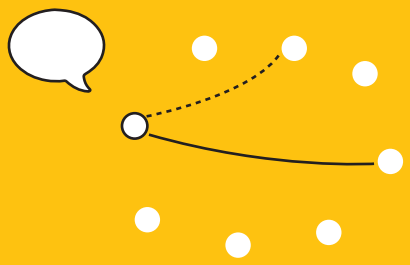
Cet outil est en libre téléchargement. Cependant, il ne peut pas être modifié ni utilisé à des fins commerciales.

[WEB HUMAIN] 15 min

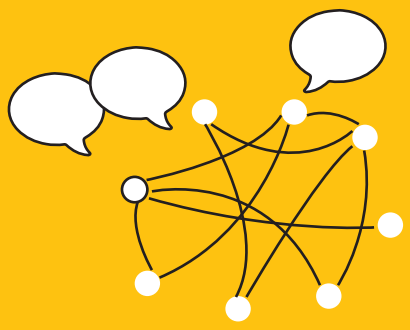
Trouver des connexions entre les participants

CONSIGNE : représenter physiquement les liens existants entre les participants pour créer des connexions dans un groupe.

3 Cette nouvelle personne se présente à son tour et relance la pelote en suivant le même principe.



4 Et ainsi de suite ! Le réseau se tisse progressivement jusqu'à ce que tous les participants soient reliés entre eux avec la ficelle.



ASTUCES

• N'importe quel lien fonctionne : personnel ou professionnel, caractéristiques physiques ou comportements communs, ou même une anecdote partagée !

Cet outil est en libre téléchargement. Cependant, il ne peut pas être modifié ni utilisé à des fins commerciales.