

Décider ensemble eficacement.

Oui, mais comment?

Qui suis-je?

Artisan Développeur et Coach Agile.

Je suis persuadé que la technologie n'est rien sans les gens qui la font.

J'aide les équipes et leurs managers à rendre leur travail à la fois plus efficace et plus confortable.

Mes principales forces



Frantz **Degrigny**

frantz.degrigny@conserto.pro

Coaching d'équipes

Formation

Facilitation de groupe

Jeux sérieux





Gaelle ABAUTRET

Retrouvez-moi sur



La simplicité est la sophistication suprême.

- Léonard de Vinci, coach avant l'heure!



coach agile et formatrice



environnement multiculturel pendant 15 ans



formée à la Process Com®

Quels sont les symptômes?



Ca tourne en rond:

The pour choisir 1 mot!



Remise en cause systématique des choix précédents



Je suis toujours OK avec le leader / la majorité



Décider tous les détails ensemble tout le temps



Je ne parle pas ou très peu



Je veux faire partie de tous les groupes

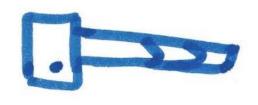


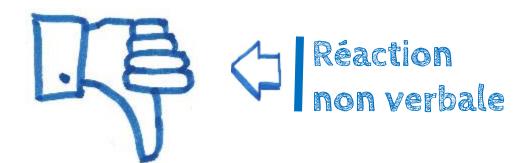
Les actions en sous-groupes ne respectent pas les orientations prises collectivement

Ca vous parle?

Qui, parmi vous, à déjà vécu ce genre de situations?







Oui, c'est sûr!

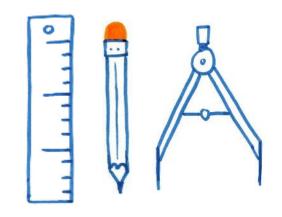
Ne sais pas, pas d'avis

Non, jamais!

Les remedes



des outils et pratiques divers, très simples mais puissants





testés pour de vrai dans différents contextes

Contexte loeal

- o tous types de groupes
- o 5-9 personnes
- o stable dans la durée
- o sécurité psychologique
- D habilitée à prendre toutes décisions sur son organisation ou périmètre

Comment

peut-on

decider

sans chef?

De quoi allons-nous parler ?

- o Comment bien démarrer
- o Mettre en place la conflance
- o des protocoles pour décider
- o Et prévenir les conflits
- O Vers une équipe résiliente, autorégulée et conviviale

FORMING STORTING NORTING PERFORMING

Tuckman)

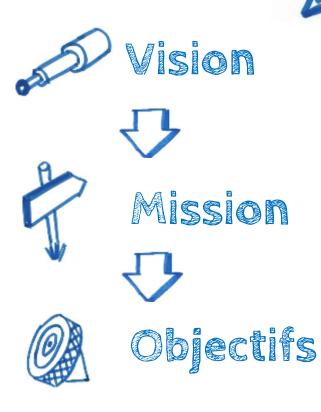
Déjà, être alignés!

Quelle est la raison d'être de ce groupe?

Pourquoi sommes nous ici, ensemble?

Que devons-nous faire?

Comment allons-nous nous y prendre?



Rendre la vie des gens plus simple

Créer des logiciels utiles et ergonomiques

Créer et vendre une appli de réservation en ligne



Etre clair sur les rôles

Atelier & Matrice des attendus »

Qu'attendons-nous les uns des autres?

Quelles sont les responsabilités de chacun ?

Attend de	Plote	Animateur	Secrétaire	TOUS
Pilote		Régulation des échanges	Registre des décisions	Respect des décisions
Animateur	Time Keeper		Liste des items à traiter	Ecoute et calme
Secretaire	Rappel objectifs	Chronogramme		Etre informé
TOUS	Porte parole du groupe	Veiller à l'ambiance	Pousse décisions	Bienveillance & Participation

Le cadre est posé

- O Acteurs alignés
- O Rythme de travail fixé
- o Rôles définis









Décider par consentement

Les « Core Protocols »

liste de petits protocoles très simples pour interagir efficacement en équipe

Protocole: « Decider »



Je suis pour !





Je suis contre, j'explique ce qui me gène

Im & Michele

Public License

MacCarty

Une décision
ne peut être
appliquée que si
plus personne
n'est contre!





Gain de temps







Protocole: « Resolution »











Adoption de la proposition



Proposition

O Précise



Réalisable











c) si majorité pour + soutien



La proposition
est retirée.

Essayons autre chose!

Proposition
améliorée



Levée des objections

Que faut-il modifier pour que tu ne sois plus contre?



modification proposée



exemple Protocole a Resolution »

C'est utile car, ca ...

Met les choses au clair!

Les positions de chacun sont tout de suite visibles, nous nous concentrons sur les blocages uniquement! Gain de temps assuré!



Invite à la construction plutôt qu'au rejet

L'étape « Résolution » demande à chaque "opposant" de formuler des propositions de modifications qui rendraient l'idée acceptable à leurs yeux. C'est beaucoup plus ouvert et créatif!

Développe l'efficacité collective

L'important n'est pas de s'exprimer fort et convaincre les autres, mais bien de trouver les meilleures idées ensemble!



Faire des propositions hyper claires

Porteur: Date: Titre: Quel problème Intention / Problématique: cherche-t-on à résoudre? Description: Quelle est la proposition concrète? Que va-t-il se passer si on adopte (ou PAS) Conséquences: cette proposition?

exemple

 Date: 7 juin 2019

Porteur: Secrétaire

Titre: Formulaire en ligne pour les propositions

Intention / Problématique:

Actuellement c'est trop pénible et chronophage de collecter les différentes propositions afin d'établir l'ordre du jour et préparer la plénière

Description:

Mettre en place un petit formulaire en ligne obligatoire pour collecter les propositions

Conséquences:

- gain de temps meilleure qualité des propositions
- pas d'oublis obligatoire d'utiliser ce formulaire

Objections argumentées

Une objection est toujours liée à la mission du groupe

Elle NE peut PAS avoir lieu parce que:

- ø Je n'aime pas
- ø je ne comprends pas
- ø c'est contre mes valeurs

L'objection concerne le groupe pas l'individu (sauf si ça l'empêche de remplir son rôle ou sa mission)

Une proposition peut être révisée, amendée voire même annulée. Les objections
sont des cadeaux

Elles aident à rendre une proposition meilleure

Elles ne sont pas seulement bienvenues, elles sont recherchées!

Posture personnelle

Ecoute active, empathie





Reformulation systématique

Si quelqu'un ne joue pas le jeu



Feedback

Le MESSAGE CLAIR:

- 1. Je peux te faire un « Message Clair » ?
- 2. Lorsque tu as fait [ACTION]
- 3. J'ai ressenti [EMOTION]
- 4. Parce ce que j'ai [BESOIN]
- 5. As-tu compris?
- 6. Comment réagis-tu?

CNV simplifiée, utilisé dans les écoles primaires

Communication
Non Violente
Marshall ROSENBERG

exemple Message

8 choses à retenir

1. Raison d'être: Vision, Mission, Objectifs





3. Matrice des attendus



- 4. Décider par consentement : « Decider + Resolution »
- 5. Propositions hyper claires
- 6. Les objections sont des cadeaux
- 7. Ecoute active Mu
- 8. Feedbacks avec le Message Clair (5/5)

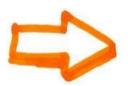




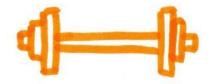


Au final, qu'est-ce que ca change?

Au début, c'est pas trop nature!!



Il faut se former et s'entrainer



Les réunions sont bien plus calmes et sereines!

Les conflits sont moins nombreux et durent moins longtemps!



Cadre



Sécurité



Ouverture 🖒 Convivialité

L'équipe est prête à relever tous les défis!



Ressources







http://universite-du-nous.org/

https://www.cahiers-pedagogiques.com/Des-messages-clairs-pour-cooperer/

https://atelier-collaboratif.com/29-la-matrice-des-attendus.html



Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs) de Marshall B. ROSENBERG éd. La Découverte, 2016 - 320 pages (FR)

