

LaBase présente



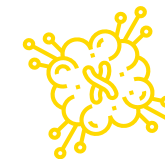
Les outils et approches de La Fabrique de l'Innovation

#agilité #management #seriousgame #intergénérationnel
#motivation #coopération

EDITO

Vous avez participé à la Fabrique de l'innovation, qui s'est tenue le 25 novembre 2019. A cette occasion, vous avez pu découvrir et tester de nombreux outils en suivant les ateliers ou en apprendre un peu plus sur des sujets nouveaux.

Dans ce livret, vous retrouverez des fiches et des synthèses qui reviennent sur les contenus et qui vous permettront de réutiliser à loisir dans votre quotidien professionnel les méthodes proposées.
Merci d'avoir été à nos côtés et bonne lecture (bonne pratique surtout !!).



Les ateliers du 25 novembre 2019



Tiana Castelneau

Booster la créativité de vos équipes !
Découvrez les jeux d'innovation
Le management et la facilitation graphique = Le management visuel



Matthieu Dubourg

Le «Vision boat» : un outil au service des équipes, des projets et des organisations
10 outils des neurosciences à intégrer dès demain matin dans mon quotidien professionnel !



Solenne Muret

Devenez le spiderman de la créativité !
Moi, manager et agile !
Souviens-toi du futur



Baptiste Lafon

Management et Créativité
Votre organisation du futur, ou la mise en récit comme méthode prospective
La coopération au service de la communication



Dominique Saitta

Manager sa santé pour préserver celle de ses collaborateurs
Management des générations ou générations de management ?

Les ateliers du 25 novembre 2019



Karine Turcin

Prendre des décisions en équipe, c'est (un jeu) sérieux !
Motiver son équipe grâce à la motivation intrinsèque
Devenez un hôte attentionné pour mieux engager votre équipe
L'agilité au travail, KéZaKo ?



Charlotte Naymark

Leadership VS Leader Cheap
Le sexisme c'est pas sexy
Du savoir-faire au savoir-être managérial



Julie Dumont

Innover ensemble : construire, déconstruire, reconstruire
Tester les brise-glace
Le B-A BA de la facilitation

Flash Codev - Mieux-être au travail

Matthieu Dubourg

Flash Codev - Innovation

Solenne Muret

Flash Codev - Autour du Management

Baptiste Lafon

Flash Codev - Diversité et talents

Dominique Saitta

SOMMAIRE

Le vision boat

B-A BA de la facilitation

Les Chapeaux de Bono

Intelligences Multiples

Méditation de pleine conscience

Zone de flow

Les techniques d'improvisation théâtrale

Anti problème

Le chemin

Construire, déconstruire, reconstruire

Le Hostleadership

Le Kanban

Les cartes de motivation

Souviens-toi du futur

Spider web

Planning Poker

Génération et management

Management et créativité

Le sexisme c'est pas sexy !

La coopération au service de la communication

La mise en récit comme outil de construction prospectif

Santé des managers

Ateliers de facilitation graphique - Fresques pédagogiques

Les brise-glace



Intelligence collective



Construire, déconstruire les réunions



Fluidifier la communication

Le vision boat (Tous dans le même bateau !)



THÈME(S) : Construire, déconstruire les réunions



Niveau de difficulté



Seul



1 à 3h de préparation



Dessin de bateau

Dans quels cas l'utiliser ?

Cet outil est idéal pour partager en équipe une vision de sa propre organisation en identifiant des forces, des faiblesses, des opportunités, des menaces, un cap, des valeurs fondatrices, des objectifs.

Comment commencer ?

On dessine préalablement un bateau selon le modèle suivant : bateau, île, phare, iceberg, ancre, vents porteurs. Le bateau représente l'organisation ou l'équipe.

Comment déployer ?

On interroge les participants sur les éléments constitutifs (brainstorming ou post-it) :

1. L'île paradisiaque ou la vision idéale à 5 ans par exemple
2. Le phare : les valeurs qui vous guident pour atteindre l'île
3. L'ancre : ce qui vous freine au sein de votre organisation (interne)
4. Les voiles : vos activités et vos atouts (interne)
5. L'iceberg: ce qui vous menace (externe)

Comment conclure ?

Lorsque tous les participants ont fini de remplir des post-it, chacun, à tour de rôle, est invité à lire une de ses propositions. Le facilitateur met le post-it sur le tableau et vérifie que tous les participants ont compris la proposition. A chaque fois, il demande si la nouvelle proposition peut être associée à une autre précédemment affichée. Il y a autant de tours que nécessaire pour recueillir l'ensemble des propositions.

L'équipe a partagé sa vision collective de l'avenir et peut sur cette base réfléchir à une stratégie et un plan d'actions.



Cet outil permet d'avancer personnellement et collectivement en équipe. Le symbole du bateau permet de motiver et libérer plus facilement la parole.



Un dessin qui montre le cap à suivre



<https://www.beekast.com/blog/fr/post/speedboat-activite-identifier-forces-faiblesses-projet/>



Le livrable n'est qu'une vision, pas encore un plan d'action. Le vision boat est un outil d'aide à la décision.



B-A BA de la facilitation



THÈME(S) : Construire, déconstruire les réunions



Niveau de difficulté



De 3 à 300 participants



De 15 mn à 1h



Fiches outils

Dans quels cas l'utiliser ?

La facilitation peut s'utiliser à chaque fois qu'un groupe a un objectif commun à atteindre.

Comment commencer ?

Toute facilitation a été méticuleusement préparée en se posant des questions du type : profil participants, nombre, lieu, durée, objectifs poursuivis. Chaque séquence de travail est consignée dans un déroulé de facilitation destiné à la préparation.

Le jour J, la facilitation est souvent précédée d'un brise-glace pour mettre les participants en situation d'acteurs. A la suite du brise-glace, on annonce quels sont les objectifs poursuivis et comment les productions seront utilisées.

Comment déployer ?

Le facilitateur déploie alors son déroulé tout en s'adaptant à l'humeur du groupe. Sa posture de facilitateur implique qu'il n'intervient pas sur le sujet et se contente d'écouter et de stimuler la production du groupe. Le preneur de note retranscrit fidèlement les idées du groupe.

Comment conclure ?

On remercie chaleureusement les participants, on peut aisément célébrer les productions. La boucle est bouclée lorsque le facilitateur annonce les prochaines échéances.



Entrenez-vous avec des techniques simples comme le brainstorming !



Conducteur ou déroulé de facilitation



Ne pas influencer les participants par vos propres idées.



<http://www.leblogdelafacilitation.com/le-role-du-facilitateur-video/>

Les Chapeaux de Bono (Ou apprendre à penser autrement...)



THÈME(S) : Intelligence collective, cohésion d'équipe



Niveau de difficulté



De 3 à 12 participants



De 30 à 60 min



6 cartes représentant les chapeaux de différentes couleurs

Dans quels cas l'utiliser ?

Organiser la pensée d'un groupe, réfléchir de manière dépassionnée.

Comment commencer ?



Blanc : neutralité. Se contente d'énoncer les faits.

Rouge : émotions. S'exprime par sentiments, intuitions, sans avoir à se justifier.

Noir : critique négative. Souligne les dangers, les risques.

Jaune : critique positive. Fait part de rêves et d'idées folles !

Vert : créativité. Recherche des solutions, sort du cadre.

Bleu : organisation. C'est le meneur du jeu, qui organise les échanges.

Comment déployer ?

Chaque participant endosse un chapeau et entre dans la discussion en suivant le mode de pensée indiqué par son chapeau. On peut prendre des chapeaux différents pour chaque personne ou les endosser successivement. Le but recherché est simplement de ne penser que d'une seule façon à la fois.

Comment conclure ?

La discussion s'engage et comme dans un jeu de rôle, chacun suit le caractère de son chapeau pour aborder un sujet. En conclusion, on peut faire un bilan de la discussion (chapeau bleu) et voir avec les participants s'ils ont pu identifier leur propre chapeau dominant.



Inviter les participants à bien jouer leur rôle, ils n'en seront que plus créatifs.



Une vision globale d'un sujet sous tous ces aspects. Un groupe qui réfléchit sans affect.



Veiller à ne pas laisser le groupe reprendre insidieusement ses habitudes de penser classiques.



<https://www.lescahiersdelinnovation.com/2016/11/les-six-chapeaux-de-bono/>, Plusieurs icebreakers ou brise-glace
<http://www.communicationgagnante.com/animer-un-groupe-en-mode-facilitateur-avec-les-icebreakers/>

Intelligences Multiples (Ou créer des collectifs complémentaires)



THÈME(S) : Construire, déconstruire les réunions

 Niveau de difficulté  Nombre de participant limité  De 35 min  Le questionnaire, un carnet et un stylo

Dans quels cas l'utiliser ?

Prendre de la hauteur sur ses qualités, ses centres d'intérêt, ses passions ; Mieux se connaître en identifiant ses intelligences principales ; Construire des réunions, des séminaires avec des approches diversifiées qui vont correspondre aux différents types d'intelligences des participants ; Construire des collectifs, des groupes de travail avec des membres complémentaires.

Comment commencer ?

20 mn - Remplissez le questionnaire ci-dessous sans lire la page suivante qui présente les différentes intelligences.

Comment déployer ?

5 mn - Puis à la fin du questionnaire, entourez les chiffres des énoncés qui vous correspondent pour évaluer vos principales intelligences. Parmi les 8 formes d'intelligence recensées en 1983 par le psychologue du développement Howard Gardner, 3 ou 4 sont généralement plus développées que les autres chez une seule et même personne. Ce sont donc celles qui ont le plus de N° entourés dans la grille de réponses. Reportez-vous alors à la description de chaque intelligence pour en savoir plus.

Comment conclure ?

10 mn - Enfin, échangez avec vos collègues sur, par exemple, vos 3 intelligences principales. Cela va vous aider pour co-construire ainsi des groupes de travail complémentaires et bénéficier des approches différentes de chacun afin de rechercher une idée, régler un conflit, prendre une décision ou résoudre un problème.



Réalisez cet exercice collectivement avec les personnes avec qui vous travaillez habituellement, cela sera un très bon moment de cohésion d'équipe. Pour mieux connaître vos collègues, remplissez le questionnaire en réalisant des interviews à 2 ou 3, par exemple en alternant un intitulé chacun. Une fois que vos collègues ont lu la description des 8 intelligences, demandez leurs (sans dévoiler vos résultats) auxquelles ils pensent pour vous caractériser. Erreurs ou sans faute, l'échange sera quoi qu'il arrive passionnant ! Enfin, mettez en lumière vos intelligences principales grâce à des badges ou via des pictogrammes à mettre sur la porte de votre bureau, sur un chevalet ou sur des chapeaux au cours d'une réunion !



Vidéo explicative du GRENE (groupe de recherche en neurosciences pour l'éducation) : <https://www.youtube.com/watch?v=DCanko5Xhys> ; TEDx « Tous intelligents ! » de Bruno Ourst (2015) : <https://www.youtube.com/watch?v=gQLitHPA9Zg> ; Expérimentations pédagogiques dans un collège par le CARDIE de Créteil (2016) : <https://www.youtube.com/watch?v=PnyjY7Dn6g>



Votre questionnaire rempli



Ne confondez pas ce test avec un test de quotient intellectuel qui évalue moins d'intelligences (logique, mathématiques, langage) et vous compare, grâce à un nombre, vis-à-vis des personnes qui ont votre âge. Plutôt que de simplifier l'intelligence à un nombre, l'approche d'Howard Gardner valorise la complexité de l'intelligence et ses bienfaits dans un monde de plus en plus complexe (inter légère en latin c'est faire des liens, ici entre ses connaissances et une situation rencontrée).

Intelligences Multiples (Ou créer des collectifs complémentaires)



Nos 8 intelligences

Entoure les nombres des énoncés qui te correspondent



1. J'aime les livres parlant d'animaux.
2. J'aime raconter des anecdotes et des plaisanteries.
3. Je bouge constamment et je préfère être en action que de rester assis.
4. J'aime écrire mes pensées dans un journal personnel.
5. J'aime organiser des activités sociales.
6. À la lecture de la description d'un lieu, je me le représente facilement.
7. J'aime comprendre le fonctionnement des choses.
8. Je reproduis facilement des rythmes avec des objets.
9. J'aime participer à des présentations orales.
10. J'ai du rythme quand je danse.
11. J'aime faire de la décoration.
12. J'aime organiser l'information d'une façon structurée.
13. Je suis passionné par les phénomènes naturels.
14. Je préfère le travail d'équipe au travail individuel.
15. J'aime me retrouver seul(e) pour travailler.
16. J'aime la danse.
17. Je me préoccupe du bien-être des autres.
18. Je visualise facilement des objets ou des situations dans ma tête.
19. J'adore écrire des lettres.
20. Je suis très sensible à l'intonation et au ton.
21. J'aime observer les oiseaux.
22. J'aime manipuler des objets et faire des maquettes.
23. J'aime faire appel à différentes stratégies pour résoudre des difficultés.
24. Les gens qui m'entourent me perçoivent comme une personne sage et me consultent pour avoir mon avis.
25. J'aime rencontrer de nouvelles personnes.
26. Je visite un zoo avec intérêt.
27. J'ai besoin de travailler à mon rythme dans des projets que j'ai choisis.
28. J'ai des arguments logiques pour expliquer ce que je fais.
29. J'ai de la facilité en orthographe.
30. J'aime taper des mains ou du pied en écoutant la musique.
31. J'aime réaliser des cartes d'organisation d'idées.
32. Je suis très habile à démonter et à remonter des objets.
33. J'aime faire du calcul mental.
34. J'aime me perdre dans mes réflexions.
35. Je m'oriente facilement dans un nouvel endroit.
36. J'aime jouer d'un instrument de musique.
37. J'aime les photographies de paysages illustrant la faune et la flore.
38. J'aime les arts plastiques.
39. J'aime les jeux impliquant des mots (scrabble, mots croisés...).
40. Je suis ouvert aux opinions des autres.
41. J'aime écouter des émissions scientifiques.
42. Je m'adapte facilement aux différentes personnes (âge, culture, valeurs...) et y trouve de l'intérêt.
43. J'aime regarder des événements sportifs et en parler.
44. Je peux facilement identifier divers styles de musique.
45. Mes objectifs d'avenir sont bien définis.
46. J'aime improviser et jouer au théâtre.

47. Je collectionne des objets (animaux, insectes) se rapportant à la nature.
48. J'aime connaître la signification des mots.
49. J'aime expliquer aux autres ce que j'ai appris.
50. J'ai de la facilité à identifier les émotions que je ressens.
51. J'aime fredonner des mélodies.
52. Quand j'ai les mains libres, j'aime jouer avec les objets qui sont à ma portée.
53. J'ai de la facilité à organiser mentalement mes idées.
54. J'ai toujours eu ou voulu avoir des animaux domestiques.
55. Je saisis facilement les sentiments et les émotions des autres.
56. J'adore dessiner.
57. J'aime rassembler des casse-tête.
58. J'aime chanter sans musique, à capella.
59. Je connais bien mes goûts et mes préférences.
60. Je m'intéresse aux idées des autres.
61. J'aime installer des mangeoires pour les animaux sauvages ou les oiseaux.
62. Je mémorise facilement ce que je lis.
63. J'aime les énigmes, les jeux d'enquête et de stratégies.
64. J'aime les arts parce que je peux travailler avec mes mains (dessin, couture...).
65. J'aime écouter des histoires et des poèmes.
66. Je suis sensible aux bruits de mon environnement (la pluie, la photocopieuse, l'horloge...).
67. J'aime aller à la ferme.
68. J'aime les mathématiques.
69. J'aime pratiquer des sports.
70. Presque toutes les questions m'inspirent une opinion précise et assurée.
71. J'aide les gens à résoudre leurs problèmes et leurs conflits.
72. J'ai un bon sens de l'observation.
73. Je n'ai pas besoin de récompenses pour être motivé.
74. Je comprends rapidement, je fais facilement des liens entre les idées.
75. Je me sens bien lorsque je suis dans la forêt.
76. Je trouve facilement des ressemblances entre des mélodies.
77. J'aime imiter les gestes des autres.
78. J'aime les sports d'équipe et les activités de coopération.
79. À partir d'un plan, je m'imaginer facilement le produit final.
80. J'ai un grand intérêt pour les langues étrangères.

Reporte tes réponses ci-dessous et fais-en le total pour trouver les 3 formes d'intelligence qui sont chez toi les plus développées :

Interpersonnelle : 5 - 14 - 17 - 25 - 40 - 42 - 55 - 60 - 71 - 78	_____
Intrapersonnelle : 4 - 15 - 24 - 27 - 34 - 45 - 50 - 59 - 70 - 73	_____
Spatiale : 6 - 11 - 18 - 31 - 35 - 38 - 56 - 57 - 72 - 79	_____
Musicale : 8 - 10 - 20 - 30 - 36 - 44 - 51 - 58 - 66 - 76	_____
Écologique : 1 - 13 - 21 - 26 - 37 - 47 - 54 - 61 - 67 - 75	_____
Kinesthésique : 3 - 16 - 22 - 32 - 43 - 46 - 52 - 64 - 69 - 77	_____
Verbale : 2 - 9 - 19 - 29 - 39 - 48 - 49 - 62 - 65 - 80	_____
Logique : 7 - 12 - 23 - 28 - 33 - 41 - 53 - 63 - 68 - 74	_____

Cet exercice réalisé par la commission scolaire des Samares (Carrefour pédagogique, 2012) n'a aucune prétention scientifique mais l'expérience a démontré qu'il était représentatif et inspirant.

@BHappy.fr    www.B-Happy.fr

Intelligences Multiples (Ou créer des collectifs complémentaires)



Nos 8 intelligences !



Pour Howard Gardner, psychologue du développement et professeur en sciences de l'éducation à Harvard : « Nous utilisons tous différentes manières de raisonner pour résoudre des problèmes ».

A partir d'études scientifiques, Howard a ainsi identifié en 1983 : les intelligences multiples. 8 formes d'intelligences différentes et complémentaires, dont généralement 3 ou 4 sont plus développées que les autres chez une seule et même personne.

Tout le monde est donc intelligent, chacun à sa façon. Rassurant, non ?!

L'intelligence verbale et linguistique

La faculté à bien connaître la signification des mots.
Celle des personnes qui aiment parler, écrire, lire, argumenter, débattre, qui ont un vocabulaire varié et savent manier les jeux de mots.

L'intelligence logico-mathématique

La faculté à analyser les informations reçues et à soutenir des raisonnements solides.
Celle des personnes qui aiment les sciences, l'économie, le droit, qui ont le sens de la déduction et de la synthèse, qui s'expriment à l'aide d'exemples précis et trouvent des solutions en expérimentant.

L'intelligence visuo-spatiale

La faculté à bien se repérer dans l'espace.
Celle des personnes qui ont beaucoup d'imagination, une importante mémoire visuelle, le sens de l'observation, du dessin et de l'esthétisme.

@BHappy.fr



www.B-Happy.fr

L'intelligence kinesthésiste

La faculté à bien se mouvoir et à bien utiliser ses sens, notamment celui du toucher.
Celles des personnes qui aiment s'exprimer par le langage corporel (en parlant, en dansant, en faisant du sport), qui ont une forte capacité à imiter et à créer leurs propres objets.

L'intelligence musicale

La faculté à avoir un bon sens du rythme et à apprécier toutes les formes d'expressions musicales.
Celle des personnes qui créent des mélodies, des chorégraphies, qui chantent, qui se concentrent et réduisent leur stress grâce à la musique.

L'intelligence naturaliste

La faculté à bien connaître et reconnaître son environnement naturel et qui souhaitent l'améliorer.
Celle des personnes qui savent comparer, classer, qui ressentent de forts liens avec la nature et respectent toutes les formes de vie.

L'intelligence intrapersonnelle

La faculté à bien se comprendre soi-même, à bien reconnaître ses émotions, ses forces, ses faiblesses.
Celle des personnes qui aiment travailler seules, qui ont une grande intuition et une forte capacité à s'auto-motiver.

L'intelligence interpersonnelle

La faculté à comprendre et aider les autres.
Celle des personnes sociables, qui aiment la coopération, écouter et échanger.

Ces 8 formes d'intelligences permettent de mieux comprendre et de mieux mettre en lumière nos points forts. Ce qui est essentiel pour la réalisation de nos projets personnels et professionnels.

Chacun d'entre nous a donc un profil particulier qu'il peut améliorer et développer par un travail personnel. Ainsi, nous sommes tous différents et bien plus intelligents à plusieurs !

@BHappy.fr



www.B-Happy.fr

Méditation de pleine conscience (Ou développer son attention)



THÈME(S) : Construire, déconstruire les réunions



Niveau de difficulté



Nombre de participant limité



Durée illimitée
(2 minutes min ;
20 minutes idéalement)



Orateur qui maîtrise les étapes OU application mobile OU son/vidéo sur internet OU absolument rien pour les pratiquants confirmés

Dans quels cas l'utiliser ?

Introduire un moment de calme et d'attention ; Remettre de l'énergie dans un groupe fatigué et/ou agité ; Sortir du cadre des participants en leur proposant un exercice qui réduit le stress, l'impulsivité, la fatigue tout en améliorant la concentration, la créativité, le bien-être et la défense du système immunitaire.

Comment commencer ?

5 mn* - Une démarche liée à la méditation se nomme la « cohérence cardiaque » et est idéale pour introduire une session en pleine conscience. L'exercice consiste à se focaliser sur sa respiration en inspirant pleinement pendant 4,5 secondes et en expirant pleinement pendant 5,5 secondes. * La Fédération française de cardiologie indique que 5 minutes sont nécessaires pour avoir un effet physiologique efficace sur les hormones du stress, dont le cortisol.

Comment déployer ?

De 2 à 10 mn - Pour les pratiquants confirmés, la méditation de pleine conscience se déroule dans le « silence » (qui n'en est jamais un ; justement l'attention va pouvoir se focaliser sur les sons environnants). Pour les personnes débutantes, ils peuvent suivre une session guidée (orateur, application, son ou vidéo). Une enceinte rendra plus agréable l'expérience.

Comment conclure ?

5 mn - Pour favoriser une suite plus active, l'automassage (appelé en Asie « do-in ») et des étirements sont les bienvenues avant de reprendre son activité ou le cours de la réunion.



Shawn Achor, professeur de psychologie positive à Harvard, conseille d'en faire peu (2 min minimum) mais chaque jour (21 jours a minima pour ancrer cette nouvelle habitude). A l'image d'une activité physique qui muscle le corps, il s'agit ici d'une activité mentale qui permet de muscler son attention.

De nombreuses vidéos existent pour accompagner les exercices de cohérence cardiaque. Parmi les applications gratuites, préférez « RespiRelax », « Respiration pranique » et/ou « Ma cohérence cardiaque ». Pour la pleine conscience, les podcast de Stéphane Faure sont de qualité et 2 applications avec de nombreuses séances gratuites sont très utilisées en France : « Petit Bambou » et « Mindfull Attitude ».



Des ateliers, des programmes (de plusieurs jours/semaines), des formations, des retraites existent sur le territoire aquitain. Pour en savoir plus : www.mbsr-aquitaine.fr



Plan d'action



Il est important de préciser avant de commencer aux pratiquants qu'il ne s'agit pas de faire le vide ou de faire la sieste mais, au contraire, de réaliser un effort de concentration sur ses sens, sa respiration, ses émotions ou bien de visualiser mentalement (un lieu, les parties de son corps, etc.). Si votre esprit pense à autre chose (un souvenir du passé ou une activité future), l'objectif est alors de s'en apercevoir pour revenir à l'instant présent. Au-début les va-et-vient sont très nombreux puis, avec l'entraînement, le mental reste attentif ici et maintenant. La pleine conscience peut se pratiquer ainsi en dehors de la méditation : en mangeant, en courant, en discutant, etc.

Zone de flow (Ou allier plaisir, compétences et performance)



THÈME(S) : Fluidifier la communication



Niveau de difficulté



Nombre de participant limité



De 15 à 40 min



Un carnet et un stylo

Dans quels cas l'utiliser ?

Prendre de la hauteur sur ses activités au quotidien ; Évaluer le degré de challenge rencontré chaque jour et les compétences qui sont mobilisées ; Mieux se connaître en déterminant les activités qui permettent de s'épanouir pleinement et celles qui apportent de la confiance, du stress, voire de la dépression.

Comment commencer ?

De 5 à 20 mn - Afin d'être dans des conditions optimales de concentration et de calme, une séance de méditation en pleine conscience (cf. fiche outil) peut être idéale avant de débiter la recherche d'activités qui entrent dans votre « zone de flow ».

Comment déployer ?

De 5 à 10 mn - Puis visualisez ou notez dans un carnet les activités qui correspondent aux critères suivants : un moment qui vous a procuré une source de satisfaction, de plaisir, de réussite ; pour lequel vous vous sentiez complètement concentré, focalisé sur le présent ; pour lequel vous vous sentiez extrait de votre routine quotidienne ; où vous avez vécu une profonde clarté, vous saviez exactement ce que vous vouliez faire d'un moment à l'autre, vos gestes ou vos raisonnements s'enchaînaient de manière fluide et sans efforts apparents ; où vous avez perdu le cours du temps (vous avez oublié par exemple un rendez-vous ou d'aller manger) ; où vous avez senti que vous vous connectiez à vos valeurs profondes.

Comment conclure ?

5 à 10 mn - Prenez enfin la carte ci-dessous pour y placer les activités trouvées. Le « flow » (ou « expérience optimale ») correspondant à un moment où vous vivez un niveau de défi élevé et où vous mobilisez intensément vos compétences. La précision de cette carte avec 8 zones a été réalisée lors d'un protocole scientifique en 1975 du psychologue hongrois Mihály Csíkszentmihályi (10 fois par jour, les personnes observées devaient ainsi à chaque fois dire ce qu'elles faisaient et comment elles se sentaient).



Le flow correspondant à la fois à un moment de concentration et de bonheur, n'hésitez pas à travailler ces 2 facteurs :
Travailler sa concentration, son attention, par exemple à travers des techniques respiratoires (qu'on retrouve dans le yoga, la méditation, la cohérence cardiaque) ou encore des techniques d'imagerie (en visualisant par exemple un paysage calme) ;
Bien se connaître soi (ses besoins, ses points forts, ses rêves) pour savoir pratiquer une activité qui nous apporte du bonheur.



Votre liste d'activités épanouissantes et votre carte

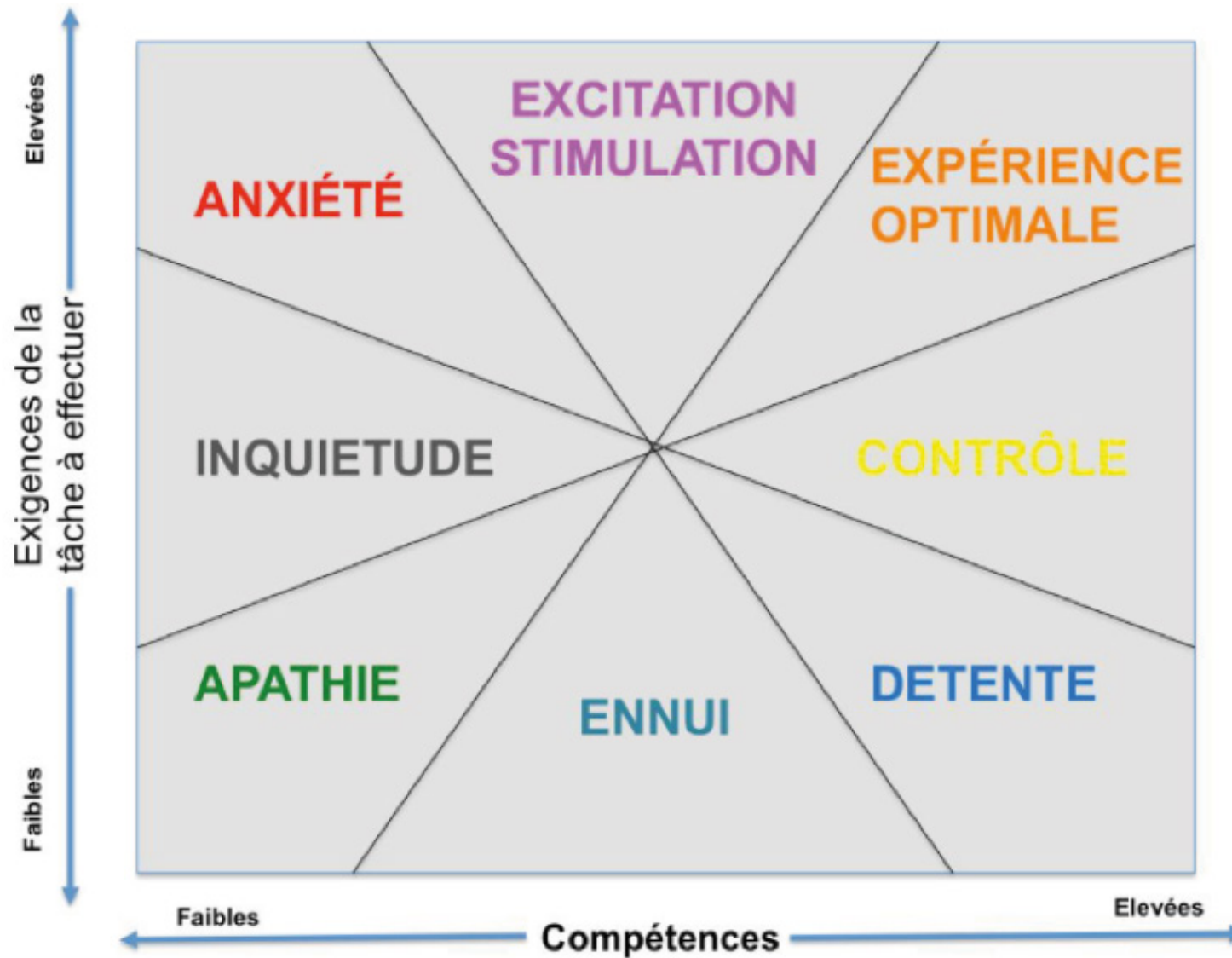


Si vous réalisez cet exercice à plusieurs, retenez que la zone de flow est différente pour chacun d'entre vous (animer une réunion, veiller au bien-être de ses collègues, organiser un séminaire, créer un outil de communication...). Le centre du schéma correspond ainsi à votre moyenne de long terme personnelle. A partir de ce point de départ, vous pouvez ainsi prédire assez précisément votre « zone de flow » : quand vos défis et vos compétences sont plus importants que votre moyenne !
De plus, vivre un moment de flow est difficile à constater car dès que vous prenez conscience que vous êtes en train d'accomplir quelque chose d'extraordinaire, vous vous déconcentrez. vous sortez alors automatiquement de cette zone....



Aller plus loin : L'intervention TEDx « Flow, le secret du bonheur » de Mihály Csíkszentmihályi : https://www.ted.com/talks/mihaly_csikszentmihalyi_on_flow?language=fr
www.mbsr-aquitaine.fr

Zone de flow (Ou allier plaisir, compétences et performance)



Les techniques d'improvisation théâtrale (appliquées au travail)



THÈME(S) : Fluidifier la communication



Niveau de difficulté



De 6 à 20 participants



De 1h30 à 3h



Une salle vide, paperboard ou feuilles grand format, marqueur

Dans quels cas l'utiliser ?

Améliorer sa prise de parole en public.
Fluidifier les relations au sein d'une organisation
Consolider les liens d'une équipe.

Comment commencer ?

De 20 min à 1h - Le but de la première partie consiste à créer un cadre de confiance qui va donner naissance à un véritable collectif. Pour cela il est nécessaire de mentionner des préalables (bienveillance, non-jugement, non-performance) et de faire sortir les participants de leur cadre de travail habituel, pour les inviter à penser « out of the box ». Pour ce faire, il est nécessaire de mettre en place des exercices de brise-glace collectifs sollicitant la dérision.

Comment déployer ?

De 1h à 1h40 – Selon l'objectif à atteindre, les participants sont amenés à pratiquer des exercices de lâcher-prise verbale et physique, puis des exercices d'improvisation que le facilitateur analyse à chaque fois et transpose au monde professionnel. Enfin, chaque séance se termine par des mises en situation professionnelles qui sollicitent le déploiement des savoir précédemment engrangés.

Comment conclure ?

De 10min à 20 min – Les participants sont invités à défiler individuellement sur de la musique pour savoir ce qu'ils ont retenu de la séance. Puis assis en cercle, les stagiaires sont amenés à réfléchir, puis à formuler à la manière dont ils pourront transposer les acquis issus de l'improvisation théâtrale à leur monde professionnel.



Le facilitateur peut simplement utiliser certains exercices, notamment les brise-glace pour activer des collaborateurs avant une réunion ou un plan d'action par exemple. De plus, la maîtrise de ces brise-glace ne demande pas une grande expérience d'improvisation théâtrale.



<http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/comment-s-adapter-aux-structures-collaboratives-56cc703d35700f74a703e58d#ee2bc>



Aucun



Il faut passer du temps à construire la confiance du groupe, et toujours faire attention à ne fragiliser personne. Il est également important de solliciter les participants après chaque exercice afin qu'ils fassent leur auto-analyse, puis d'explicitier sa propre analyse.

Anti problème (Pour changer de point de vue !)



THÈME(S) : Intelligence collective



Niveau de difficulté



De 4 à 20 participants



De 30 mn à 1h30



Paperboard ou feuilles grand format, feutres, post-it de couleur

Dans quels cas l'utiliser ?

Débloquer une situation lorsqu'on est à court d'idées.
Relancer une dynamique de groupe.
Favoriser les idées créatives et concrètes d'action au service des projets.
On change de point de vue, et le groupe travaille de manière plus créative et dans la bonne humeur.

Comment commencer ?

Présenter un anti-problème pertinent, rédigé de façon claire, formulant la contraposée du problème identifié.
Par exemple « comment réussir une réunion » deviendrait « comment bien rater une réunion ? »

Comment déployer ?

5 mn - Le facilitateur expose l'anti-problème et s'assure qu'il n'y a pas d'ambiguïté pour les participants.
5 à 10 mn - Chaque participant est invité à écrire individuellement ses propositions de solutions sur des post-it : une seule idée par post-it.

Comment conclure ?

Lorsque tous les participants ont fini de remplir des post-it, chacun, à tour de rôle, est invité à lire une de ses propositions. Le facilitateur met le post-it sur le tableau et vérifie que tous les participants ont compris la proposition. A chaque fois, il demande si la nouvelle proposition peut être associée à une autre précédemment affichée. Il y a autant de tours que nécessaire pour recueillir l'ensemble des propositions.
Pour conclure, il est possible de proposer de regrouper les propositions par grands thèmes avec l'accord du groupe.



Ne pas commenter les propositions faites. Poursuivre le recueil des propositions jusqu'au bout.



Une liste d'anti-propositions de solutions à remettre simplement en sens inverse pour avoir des vraies réponses à son objectif.



www.atelier-collaboratif.com

Gamestorming : jouer pour innover. Macanuso, Gray & Brown. (Diateino. Eds)



Ne pas sous-estimer le pouvoir de cette technique, qui d'abord semble simple, mais révèle des propositions très pertinentes et innovantes, plus qu'avec un diagramme d'affinités classique.

Le chemin (En route pour atteindre un objectif !)



THÈME(S) : Intelligence collective

★ Niveau de difficulté



De 4 à 8 participants par groupe



De 30 mn à 1h



Paperboard ou feuilles grand format, feutres, post-it de couleur

Dans quels cas l'utiliser ?

Co-construire un plan d'actions pour atteindre un objectif prédéterminé.
Fédérer une équipe autour d'un projet.

Comment commencer ?

Les participants sont réunis autour d'un objectif à atteindre. Sur un paperboard ou une feuille grand format, ils dessinent un chemin avec, au bout, l'objectif qui les réunit. Sur ce chemin, des étapes marquent successivement le temps du projet en fonction de leurs contraintes (ex : 2 jours, 2 mois, 6 mois, 9 mois, 1 an).

Comment déployer ?

Chacun réfléchit individuellement aux actions à mener pour atteindre l'objectif visé. Un post-it = une action. Ensuite, à tour de rôle, les participants viennent présenter et coller leurs actions sur le chemin, proche du jalon temporel qui leur semble adéquat.

Comment conclure ?

Les participants discutent ensuite collectivement des actions proposées, et éventuellement les réorganisent. Enfin, ils notent sur les post-it de chaque action le nom de la personne ou du collectif qui s'engage à la prendre en charge.
L'ensemble peut ensuite être retranscrit dans un outil de gestion de projet, comme par exemple TRELLO, ou bien sur un simple tableau Excel.



Cet atelier peut idéalement se dérouler après un travail collectif d'identification d'objectif, comme « Construire, déconstruire, reconstruire », ou comme le « How how Diagram ».



Il est intéressant de laisser l'affiche bien visible pour tous les participants par la suite au cours du projet : ils pourront toujours l'utiliser pour y ajouter ou modifier des actions !



Aller plus loin : <http://www.lifeisoseriousgame.com/animer-une-reunion-autrement-5-techniques-pour-en-finir-avec-les-reunions-chiantes/>



Ne pas essayer de réaliser un chef d'œuvre esthétique ! Le fond compte ici bien plus que la forme.

Construire, déconstruire, reconstruire



THÈME(S) : Intelligence collective, réunion, créativité



Niveau de difficulté



12 participants, max : 18



De 45 mn à 90 mn



Papier et stylos

Dans quels cas l'utiliser ? Faire preuve de créativité en groupe, trouver des idées innovantes.

Comment commencer ? Des sous-groupes de 4 à 6 personnes (3 groupes)
Des feuilles de papier blanc
1 rapporteur dans chaque sous-groupe

Comment déployer ? Etape 1 construction: Le facilitateur constitue les groupes de manière à avoir 3 ou 6 groupes. La première consigne est que chacun réfléchisse individuellement à une idée nouvelle pour répondre à un problème. Il partage ensuite son idée avec son voisin, puis le groupe décide d'une action commune mixant les apports de chacun. Le rapporteur note sur un feuille le résultat de cet échange en formulant le descriptif de l'action.

Comment conclure ? Etape 2 déconstruction : les rapporteurs changent de groupe et exposent au nouveau groupe l'idée qu'ils ont notée. Ce nouveau groupe va critiquer l'idée, la déconstruire, y apporter des critiques et remarques que le rapporteurs note.

Etape 3 reconstruction : Le rapporteur change une dernière fois de groupe et expose à ce dernier l'idée initiale et toutes les critiques formulées. Le groupe va alors reconstruire l'idée initiale en tenant compte des critiques apportées pour l'améliorer.



Prendre les rapporteurs en amont pour bien leur expliquer le procédé et leurs missions. On peut réaliser l'exercice sur 6 sous-groupes.



Des idées innovantes co-construites



Des références



Prévoir trop peu de temps. Chaque étape doit durer au moins 15 minutes.

Le Hostleadership (Un outil du Management 3.0)



THÈME(S) : Construire, déconstruire les réunions / Leadership



Niveau de difficulté



1 manager



Sans objet



Le site www.hostleadership.com

Dans quels cas l'utiliser ? Faire évoluer sa posture de manager vers une posture de manager 3.0, libérateur des capacités de son équipe.
Faire évoluer le mode d'organisation des temps de travail collectifs (réunions)

Comment commencer ? Le hostleader est un hôte qui a su développer une posture lui permettant d'inviter, de connecter, de co-participer, et bien d'autres choses. Il dispose de « lieux métaphoriques » pour s'aider. Pour développer une posture de hostleader, il faut donc commencer par prendre connaissance des 6 rôles et des 3 positions proposées par la métaphore de l'hôte (voir annexe ci-dessous)

Comment déployer ? S'entraîner en mettant en place une organisation et une animation de premières réunions en suivant pas à pas la métaphore. Repérer dans quelles combinaisons vous vous sentez le plus à l'aise, entre les 6 rôles (initier, inviter, créer l'espace, entretenir l'espace, connecter et co-participer) et les 4 lieux (sous la lumière dans l'entrée – au centre de toutes les attentions...-, dans le salon avec les invités, dans la cuisine – en train de préparer- , sur le balcon en observateur). Il y en a 24 : quelles sont vos combinaisons fétiches ?

Comment conclure ? Il ne s'agit pas de conclure ici, mais bien de développer la posture. Après avoir repéré votre zone de confort (par exemple, inviter et être « dans la cuisine » pour préparer en arrière-plan une réunion), repérez vos zones d'amélioration et mettez en marche une réflexion pour développer vos compétences, pour déléguer.



Découvrir la théorie du management 3.0 de Jurgen Appelo dans sa globalité.



Aller plus loin :
<https://medium.com/intech-conseil-expertise/host-leadership-a99ba00f7cb9>



Aucun



La théorie du hostleadership est relative à la posture. Il ne suffit pas de s'équiper de quelques outils pour devenir un leader inspirant ! N'hésitez pas à vous documenter sur le leadership agile, sans égo (Isaac Getz), ou encore sur le servant leadership, en piochant des articles sur internet.



Les rôles

Ce que l'hôte prend en charge

Initier	L'hôte démarre les choses, c'est lui qui bouge en premier.
Initier	L'hôte invite les autres à s'engager avec lui.
Créer l'espace	L'hôte crée et entretient un environnement propice.
Entretenir l'espace	L'hôte décide de ce qui entre ou pas (équipiers, événements, pratiques, outils, mobilier ...).
Connecter	L'hôte facilite la relation entre les équipiers, leur coopération, ...
Co-participer	L'hôte prend part à la construction au-delà de son initialisation.

Lieux métaphoriques

Dans l'entrée	Sous la lumière, au centre des attentions
Dans le salon	Parmi les invités, les coéquipiers
Sur le balcon	En retrait, en observateur, prêt à intervenir si nécessaire
Dans la cuisine	Dans les coulisses, en train de préparer, de travailler

Le KANBAN (Un outil de la culture agile)



THÈME(S) : Intelligence collective / Fluidifier la communication



Niveau de difficulté



De 1 à 12 participants



Sans limitation de durée



Paperboard feutres, post-it de couleur ou logiciel (Trello)

Dans quels cas l'utiliser ?

Gérer des projets en optimisant la charge de travail de chacun
Piloter l'évolution du travail de manière collective grâce à un outil de management visuel

Comment commencer ?

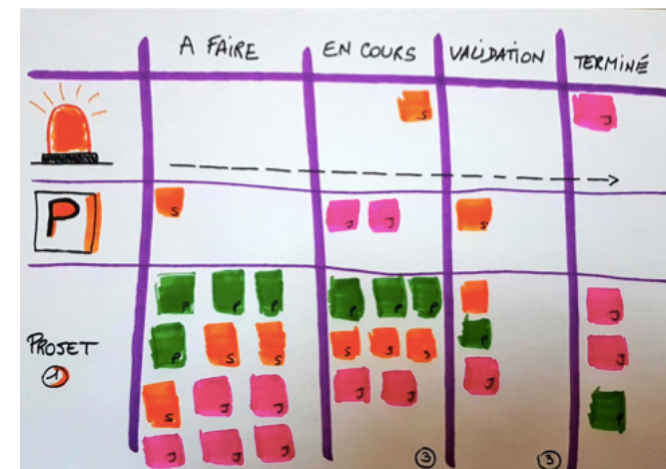
Installer dans votre bureau un tableau KANBAN (sur un mur, un paperboard, ou un kanban numérique). Du simple scotch de peintre sur un mur peut permettre de délimiter les colonnes et les lignes. Réunir l'équipe et former les participants à l'outil.

Comment déployer ?

Mettre au clair le flux de travail du projet (workflow), c'est-à-dire les différentes étapes par lesquelles les tâches à faire devront passer. Le plus courant est la séquence : A faire -> en cours -> en validation -> terminé. Lister l'ensemble des tâches à réaliser pour mener à bien votre projet, les noter sur des pots-it et les classer dans la colonne « à faire ». Les prioriser pour savoir par quoi commencer (avec, par exemple, le Planning Poker (voir fiche outil)).

Comment conclure ?

Sélectionner les premières tâches qui vont être réalisées : les positionner dans la colonne en cours, en notant dessus la date de lancement, et le nombre de jours de travail estimé (donc la date de fin). Il est possible d'attribuer une couleur de post-it à chaque membre de l'équipe. Réaliser les tâches, et les faire glisser progressivement dans les colonnes « validé » puis « terminé ». S'il y a des urgences non prévues qui apparaissent, matérialisez les dans la ligne « urgence ». S'il y a des tâches qui sont en attente (d'information, de ressources...), glissez les dans la ligne « parking ».



Chaque matin, retrouvez votre équipe devant ce tableau pour faire le point de l'évolution du travail. Pour chaque jour de retard, le responsable de la tâche ajoute un point rouge sur les cartes concernées.



Management visuel de projet



<https://www.managementvisuel.fr/la-methode-kanban-et-le-management-visuel/>



Bien noter la date de fin prévue sur chaque tâche, pour repérer celles qui sont en retard. Créer le tableau avec l'équipe au complet, pour que chacun s'engage dans le suivi personnel et collectif.

Les Cartes de motivation (Ou le moving motivators)



THÈME(S) : Fluidifier la communication

★ Niveau de difficulté

👤 1 ou 2 participants

🕒 De 20 mn à 1h

🔧 Un jeu de cartes Moving Motivators

Dans quels cas l'utiliser ?

Mieux connaître ses co-équipiers, ses collaborateurs
Analyser les besoins de chaque membre de votre équipe afin de lui proposer des responsabilités associées permettant de les satisfaire
Dans le cas d'un entretien annuel de bilan ou d'évaluation
Analyser ses propres ressorts de motivation intrinsèque

Comment commencer ?

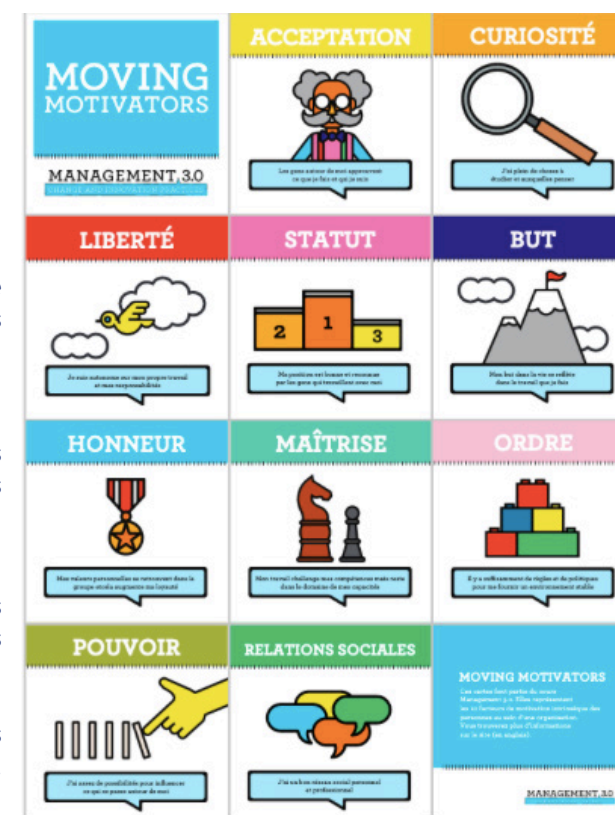
Prendre connaissance des 10 cartes, et les classer en une seule ligne de gauche à droite : le plus à gauche, le moins important pour vous, le plus à droite : le plus important pour vous.

Comment déployer ?

Monter d'un cran vers le haut les motivations qui sont satisfaites dans votre quotidien professionnel. Et descendre d'un cran vers le bas celles qui sont insatisfaites.

Comment conclure ?

Échanger verbalement avec vos co-équipiers ou vos collaborateurs pour expliquer votre ligne de motivation, et discuter autour des cartes positionnées vers le bas et celles vers le haut. Chacun peut ainsi verbaliser ses sources de motivation ou de frustration et la conversation peut s'engager. Il est ainsi possible de proposer des missions, des responsabilités, des ajustements qui renforceront la motivation de tous.



N'essayez pas de débattre de la signification de chaque carte entre vous : chacun peut les interpréter à sa guise, selon son point de vue. L'important est la conversation, l'échange que cela génère.



Une conversation productive (avec soi, ou avec autrui)!



<http://coach-agile.com/wp-content/uploads/2018/06/Management30-MovingMotivatorCards.pdf>



Ne pas utiliser ce jeu avec des personnes dont les besoins fondamentaux ne sont pas satisfaits pleinement (salaire, bien-être fondamental au travail, conditions de travail correctes...).

Souviens-toi du futur (Ou le plan d'actions qui mènent à la réussite)



THÈME(S) : Intelligence collective



Niveau de difficulté



De 5 à 20 participants



De 1h mn à 2 jours



Paperboard ou feuilles grand format, feutres, post-it de couleur

Dans quels cas l'utiliser ? Identifier les critères de réussite mais aussi les risques d'un projet. Et établir un plan d'actions qui permettra sa bonne réalisation collective. Ce jeu d'innovation permet de faire un bond dans le futur pour découvrir à quoi ressemble le succès, aussi bien dans la réalisation des réussites que dans l'identification des risques. Ainsi, d'une manière rétrospective, l'équipe se rappelle de toutes les étapes (et donc les identifie) qui ont permis d'arriver à ce succès et cette célébration.

Comment commencer ? De 10 à 20mn - Mettre en condition le groupe et lui faire faire un bond dans le futur, à une date à laquelle le projet est réalisé. Chaque participant décrit avec le plus de précision possible les éléments de la réussite. Le facilitateur les collecte et les place à droite d'une fresque.

Comment déployer ? De 20 à 30 mn - Chaque sous-groupe prend en charge une thématique de réussite et remonte le temps. Il précise quelle étape a été nécessaire pour arriver à cette réussite, et quelle étape encore avant... Et ainsi de suite. Les réponses sont placées sur la fresque.

Comment conclure ? De 5 à 15 mn - Les étapes sont présentées sous forme de storytelling ou par le groupe pour arriver jusqu'au succès.



Adopter la même démarche en mode "gros échec", "énorme catastrophe" et que faire pour l'éviter. Ainsi l'équipe a aussi mis en place un plan de prévention des risques pour lever d'éventuelles peurs ou freins dans l'équipe.



Un plan des étapes à atteindre pour arriver à une situation de réussite complète, telle qu'espérée initialement



<https://www.amazon.fr/Innovation-Games-Creating-Breakthrough-Collaborative/dp/0321437292>



Les critères de réussite doivent être les plus précis et le plus concrets possible.

Spider Web (Ou la toile d'araignée de créativité)



THÈME(S) : Intelligence collective



Niveau de difficulté



De 6 à 20 participants



De 1h30 à 3h



Paperboard ou feuilles grand format, feutres, post-it de couleur

Dans quels cas l'utiliser ? Clarifier un contexte, innover sur des cas d'usages de produits ou de services, tisser des liens insoupçonnés à la fois entre collaborateurs mais aussi avec les usagers, trouver de nouvelles opportunités

Comment commencer ? 5 mn - Constituer au minimum 2 équipes, de 3 à 5 personnes. Mettre le nom de votre produit / service au centre d'un cercle et créer des cercles concentriques qui s'éloignent progressivement du centre.

Comment déployer ? De 20 à 30 mn - Les participants réfléchissent individuellement à ce qu'il sait du produit/service. Les post-it sont collectés dans le 1er rond, regroupés par thématique dans des quartiers. Le groupe donne des noms aux regroupements. Chaque sous-groupe réfléchit à des contraintes "délirantes", tout en respectant des règles de bienveillance et les disposent dans le 2ème cercle de la toile d'araignée. Le facilitateur pousse les sous-groupes dans les contraintes utopiques pour un 3ème tour, placé sur le 3ème cercle de la toile d'araignée.

Comment conclure ? De 30 à 50 mn - Dans la phase de convergence, chaque sous-groupe prend un élément du 1er cercle et du 3ème cercle et doit trouver un lien entre les 2. Il raconte son idée grâce à une user story et doit décrire un concept (qui? quoi? comment?). Cela peut se multiplier selon le nombre de caractéristiques et de contraintes produites dans l'étape précédente. Un vote selon des critères à définir peut être proposé en clôture de séance.



Cet atelier peut être complété par l'atelier « Start your day » qui permet d'organiser les tâches répertoriées selon différentes temporalités et la personne ou l'équipe qui les prendra en charge.



Organisation spatiale et temporelle d'un brainstorming, nouveaux cas d'usages, propositions d'idées



<https://www.amazon.fr/Innovation-Games-Creating-Breakthrough-Collaborative/dp/0321437292>



Il faut se concentrer sur le décorticage des caractéristiques au début. Il faut également "chauffer" le groupe en début de séance pour qu'il fixe ensuite des contraintes intéressantes.

Planning Poker (Un outil de la culture agile)



THÈME(S) : Intelligence collective



Niveau de difficulté



De 3 à 8 participants



De 15 mn à 1h



Un jeu de carte de Planning Poker

Dans quels cas l'utiliser ? Pour estimer la charge de travail sur des tâches bien identifiées
Pour prioriser des actions à mener dans le cadre d'un projet
Pour prendre une décision collectivement avec l'engagement de tous

Comment commencer ? Expliquer le plus clairement possible le contexte du problème à résoudre, le problème en lui-même et les éléments de réponses sur lesquels vous devez trancher collectivement. Tout doit être le plus clair possible pour que les participants puissent faire un pari éclairé. Distribuer un jeu de cartes par personne.

Comment déployer ? Chacun propose une estimation à l'aide d'une carte en la posant face cachée sur la table. Quand tout le monde a posé sa carte, alors on les retourne. Les parieurs de cartes « extrêmes » (les plus petits et plus grands nombres de points) sont invités à expliquer leur position, sans être interrompus. L'équipe peut ensuite poser des questions.

Comment conclure ? Une fois les questions posées, le jeu repart : chacun repose une carte face cachée, la nouvelle donne est dévoilée, discutée et ainsi de suite. La partie s'arrête lorsque tout le monde mise, à peu de chose près, de manière égale sur la solution testée.



Le Planning Poker agile utilise la suite de Fibonacci, mais vous pouvez adapter le jeu de carte à votre équipe, à votre environnement. Sentez-vous libre !
Toujours jouer avec une carte « café » pour s'autoriser des pauses réconfortantes.



Liste d'action priorisées



<https://coach-agile.com/serious-game/planning-poker/>



Ne pas entrer dans des débats en phase de questionnement et laisser les participants expliquer leur position sans les interrompre.

Génération et management

Les générations

- **Génération X (61-79)**
 - Remettent en cause l'autorité
 - Le travail, clé de l'épanouissement
 - Ouverts au changement, recherchent les défis
 - Critiquent l'autorité, les institutions
 - Plutôt entrepreneurs et artistes
- **Génération Y (80-95) « Millenials », e-Génération**
 - Veulent des résultats rapides, pas de routine
 - Pressés, de la rétroaction
 - Besoin de coach, de mentor, pas de chef !
 - Quête de sens, utilité sociale
 - Innovation, bien-être
- **Baby-Boomers (45-60)**
 - Veulent changer le monde, forment des syndicats
 - Déchirés entre rébellion et pouvoir
 - Veulent rester jeunes
 - Respectent l'autorité (job à vie)
 - Plutôt matérialistes
- **Génération Z (96+) « Centenials » (Gén Y++?)**
 - Inquiets pour l'avenir
 - Apprécient la diversité
 - Interaction, réseaux sociaux, coconstruction
 - Sens, rôle social
 - Indépendance, flexibilité, diversité

Le management intergénérationnel



Définition :

Art de faire vivre et travailler efficacement ensemble des collaborateurs de générations différentes en capitalisant sur leurs différences et sur ce qui les relie.



Enjeux

- Transfert de connaissances
- Cohésion des équipes
- Intégration des générations montantes (Y, puis Z)



Règles

- Reléguer les préjugés au placard (Il ne s'agit que de tendances, de décoteurs !) Les préjugés façonnent les croyances
- Mixer les équipes (monter des projets intergénérationnels)
- Créer des espaces opérationnels d'échanges intergénérationnels écoute, bienveillance, mentorat direct et inversé

Compétences managériales à mettre en œuvre

- Savoir s'adapter aux changements organisationnels de sa structure
- Mettre en relation
- Mettre en valeur et valoriser les différences (Histoire, Métier, ...)
- Identifier et comprendre les attentes et les compétences de chacun
- Fluidifier / Protéger son équipe
- Prendre en compte l'émotionnel

Modalités d'action

- Mettre en œuvre des projets multi-acteurs (Casser les silos, les murs)
- Croiser les compétences (Tutorat inversé, par ex.)
- Créer des lieux, des temps d'échange
- Libérer les énergies (objectifs, responsabilité, autonomie)
- Donner du sens

Ce qui divise	Ce qui rapproche
Concurrence	Complémentarité
Opposition	Synergie
Appropriation	Partage
Conflit	Concertation
Certitudes	Doute
Ideologie	Ouverture
Les différences	Les différences
COMMENT ?	POURQUOI ?

LES 6 ÉTAPES DU MANAGEMENT

Modèle social	Caractéristiques	Management
• TRADITION	• Rien ne change les anciens transmettent aux jeunes Appartenance à l'entreprise	• Paternaliste Patron Soutien
• FORCE	• Obéissance Chefs-Exécutants	• Directif Chef Obéissance
• ORDRE	• Etat-Providence Qualité	• Bureaucratique Manager Règles
• SUCCES	• Actionnariat Concurrence/Compétition Résultats	• Stratégique Leader Performance
• EQUILIBRE	• Bien-Être Réseaux sociaux Précarité/Changements	• Collaboratif Coach Partage
• LIBERTE	• Liberté de choix Indépendance Outils collaboratifs	• Co-responsable Guide Résultat

D'après Francis Boyer



https://www.youtube.com/watch?time_continue=14&v=H81UZ3oxqV8
Les clés du management intergénérationnel en mode ...collaboratif.
Agnès Beligond - AFNOR Editions
<https://www.innovationmanageriale.com/collaboration-intelligence-collective/du-management-intergenerationnel-a-linnovation-manageriale/>

Management et créativité

De quoi parle-t-on ?

On oppose souvent les rationnels et les créatifs. Et les créatifs dans le monde pro ça se cantonne à certains postes (marketing, communication, design...) Il y aurait d'un côté ceux qui analysent et décident et de l'autre ceux qui ont des idées, qui imaginent et qui créent. Ne serait-il pas temps de les réconcilier ?

L'attitude créative, c'est apprendre à se saisir des mécanismes de la créativité pour innover dans son management, développer son savoir-être, trouver des solutions alternatives et prendre des décisions adaptées.

A) c'est un mécanisme qui s'apprend et se développe.

Définition : « La créativité est liée à l'utilisation de mécanismes et méthodes qui ne répondent pas à des schémas ou logiques traditionnels. La complexité de l'environnement et des problèmes que nous devons affronter demande de nouvelles idées, et surtout, de nouvelles approches. L'esprit créatif est celui qui recherche des méthodes différentes et qui est capable de réinterpréter la réalité sous de nouveaux angles. »

B) la créativité c'est une compétence qui peut trouver sa valeur dans le collectif. Donc l'intelligence collective est un fonctionnement qui déploie la créativité pour résoudre des problèmes ENSEMBLE, et prendre des décisions ENSEMBLE.

Les freins à la créativité

On a tous été confronté dans notre parcours professionnel ou scolaire à des phrases qui condamnent toute initiative créative. Il est important de les identifier pour mieux les surmonter.

Exemple : « on n'a pas de budget », « ça on l'a déjà fait » ...

Lâcher-prise : sortir du cadre pour s'adapter au changement

Le lâcher-prise est souvent utilisé comme une injonction paradoxale : « il faut lâcher prise ». Or on sait que cela ne peut pas fonctionner puisque le lâcher-prise se définit par une absence de la volonté de contrôler une situation, un objectif, une attitude, à un moment M. Pour adopter une attitude créative, il est donc important de se saisir de l'existant comme matière première à nos idées.

Management et créativité

Expérimenter de nouveaux raisonnements

Expérimenter de nouveaux raisonnements passe par le canal de l'intuition.

L'intuition consiste à savoir quelque chose sans savoir comment nous le savons. Par contre, avez-vous remarqué que l'intuition vient rarement de nulle part ? Elle se base souvent sur notre vécu, nos expériences et des faits, qui sont gardés dans notre inconscient et qui se relient pour donner de nouvelles idées. L'intuition nous donne donc accès à des informations inaccessibles par la pensée rationnelle ou déductive, mais le raisonnement et l'analyse vont nous permettre d'optimiser et d'exploiter notre intuition. C'est donc la combinaison de l'intuition et de la raison qui rend le processus optimal.

5) Quand la créativité se nourrit de l'intelligence collective

L'intelligence collective se caractérise par la supériorité du tout à la somme des parties. Autrement dit, une idée co-construite par un groupe a plus de force qu'un conglomerat d'idées par les membres de ce dit groupe. La co-construction est donc un accélérateur de créativité. Elle suppose de savoir-être préalables :

L'écoute active

L'écoute active est une compétence visant à récolter un maximum d'informations sur son environnement et/ou interlocuteur, de manière à faire le feedback le plus adapté possible lors d'une interaction. Si tout le corps et les sens sont mobilisés, le regard demeure l'outil principal de l'écoute. Elle est investie aussi bien dans l'action d'émission du message que dans la réception de celui-ci.

L'acceptation

Pour co-construire, il est indispensable d'être dans une posture d'acceptation. Cela signifie que, par défaut, toutes les idées venant de l'extérieur (donc pas de nous-mêmes) sont bonnes à prendre. Etant tous des produits de l'éducation compétitive, l'acceptation est une posture très difficile à tenir. Elle demande de s'exercer notamment à travers l'outil du « oui et » qui permet de cautionner l'idée de l'autre, ET de l'enrichir via notre propre idée.

Le sexisme c'est pas sexy !

Définition

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les éléments qui constituent « l'Agissement Sexiste »

Les trois éléments qui doivent être réunis sont :

- 1- L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
- 2- L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié.e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
- 3- L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un.e salarié.e subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

La COOPERATION au service de la CoMMUNICATION

La communication

*« Entre ce que je pense,
ce que je veux dire,
ce que je crois dire,
ce que je dis,
ce que vous voulez entendre,
ce que vous entendez,
ce que vous croyez en comprendre,
ce que vous voulez comprendre,
et ce que vous comprenez,
il y a au moins neuf possibilités de ne pas se comprendre. »*

Bernard Werber

La coopération

La coopération est un mode de relation où les individus participent volontairement à un travail commun d'une manière non-concurrentielle et non-conflictuelle

LA COOPÉRATION AU TRAVAIL

Comportement par lequel les individus conduisent leurs relations et leurs échanges d'une manière non conflictuelle ou non concurrentielle, en cherchant les modalités appropriées pour analyser ensemble et de façon partagée les situations et collaborer dans le même esprit pour parvenir à des fins communes ou acceptables par tous.

LA COLLABORATION AU TRAVAIL

L'acte de travailler ensemble pour atteindre un objectif. Dans son sens commun, la collaboration est un processus par lequel deux ou plusieurs personnes ou organisations s'associent pour réaliser un travail en poursuivant des objectifs communs.

Tous droits réservés / Source : «Guide pratique du travail collaboratif»: Théories, méthodes et outils au service de la collaboration. -Brest 2009

La mise en récit comme outil de construction prospectif

« Le storytelling, ou mise en récit, est une méthode de communication basée sur une structure narrative du discours qui s'apparente à celle des contes. Le storytelling vise à concilier information et émotion, raison et passion. L'histoire relatée s'appuie sur des événements et des actions.

Le storytelling est né avec l'humanité. Nos ancêtres ont raconté des histoires pour transmettre des informations, pour divertir, pour inspirer... Chaque culture possède ses légendes et ses mythes (la Chasse-Galerie, Excalibur, les Amazones...). »

Si le storytelling a autant gagné en popularité de nos jours, c'est entre autres parce qu'il répond à :

- Une époque en panne de MYTHES et en quête de HÉROS
- Une société en perte de SENS
- Un besoin de VALEURS SÛRES, ces « refuges du passé »
- Un environnement d'HYPERSOLLICITATION
- Une « infobésité » qui est source de COMPLEXITÉ
- Une ère de marketing RELATIONNEL et INTERACTIF

« Ainsi, nous devons informer autrement les personnes que nous voulons mobiliser. Pour ce faire, nous ne pouvons plus seulement parler de notre mission et de nos activités. Nous devons développer des stratégies pour émouvoir nos publics, les toucher et les motiver afin qu'ils aient le goût d'en savoir davantage sur nous et de collaborer à la réalisation de nos objectifs. »

10 FONCTIONS DU **STORYTELLING**

- ✦ Transmettre des valeurs, des croyances.
- ✦ Partager une expérience significative.
- ✦ Améliorer l'apprentissage individuel, collectif et organisationnel.
- ✦ Faire évoluer les mentalités, sensibiliser à des causes.
- ✦ Mobiliser les individus et les connaissances.
- ✦ Stimuler l'action, le changement.
- ✦ Se démarquer comme organisation innovante.
- ✦ Inspirer l'engagement et la confiance auprès des employés, membres, bailleurs de fonds...
- ✦ Agir comme catalyseur pour susciter des conversations pertinentes.
- ✦ Montrer comment des personnes abordent les problèmes de manière concrète et créative.

Tous droits réservés / in « Guide de l'impact » 2018 - Coordination du guide et édition : André Fortin, conseiller animation créative et innovation sociale

Santé des managers (Manager la santé de ses collaborateurs)

Facteurs salutogènes et pathogènes selon Torrès et Lechat (Observatoire Amarok)



Fiche personnelle : Quelles actions pour préserver ma santé (en tant que manager) ?

- Actions immédiates :

->
->
->

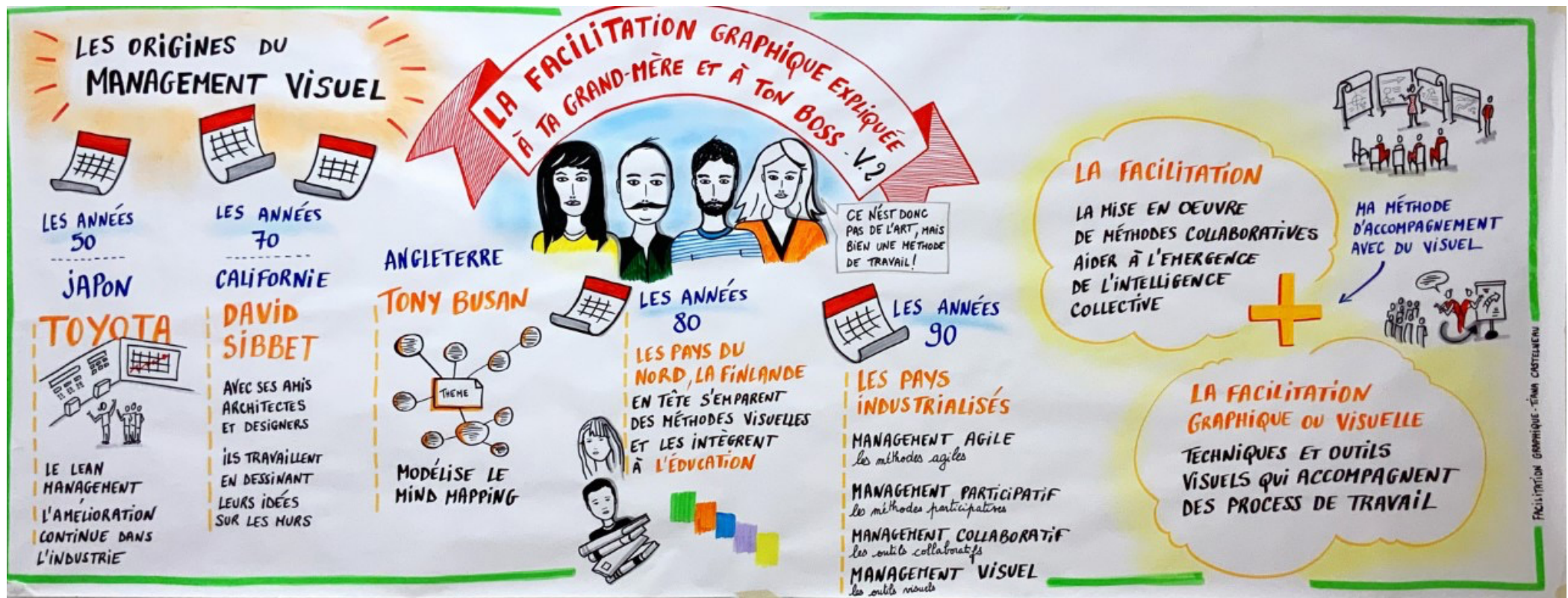
- Actions à plus long terme :

->
->
->

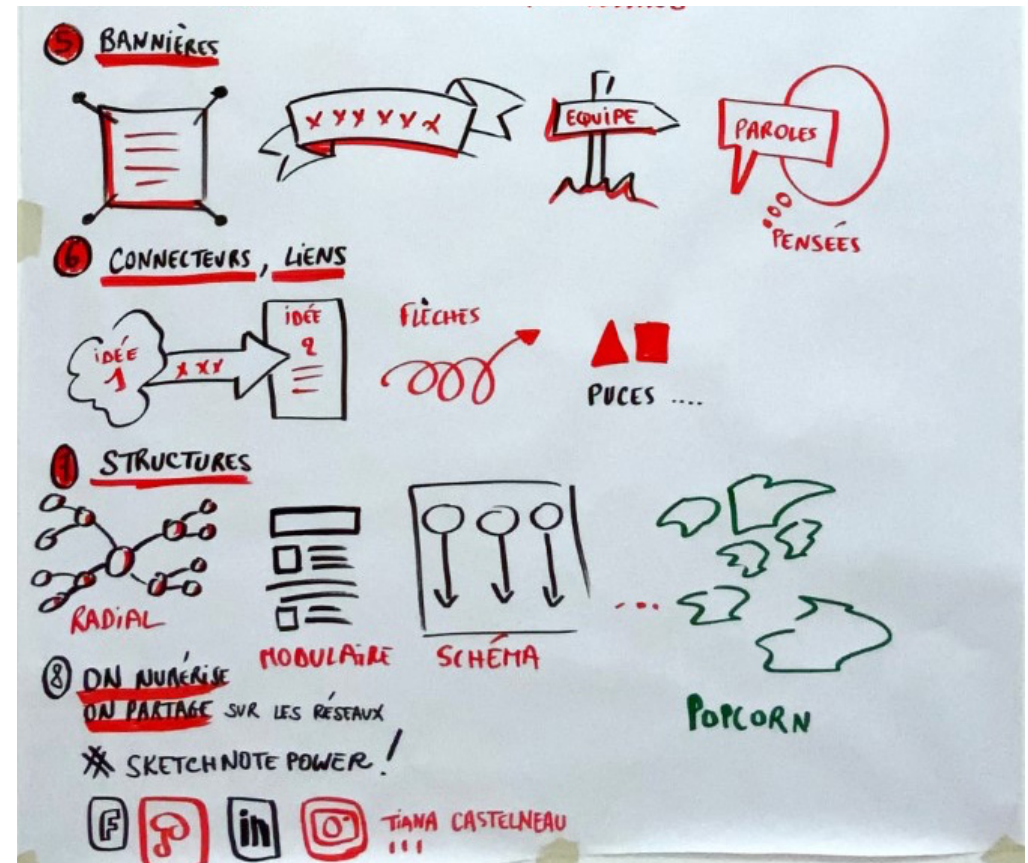
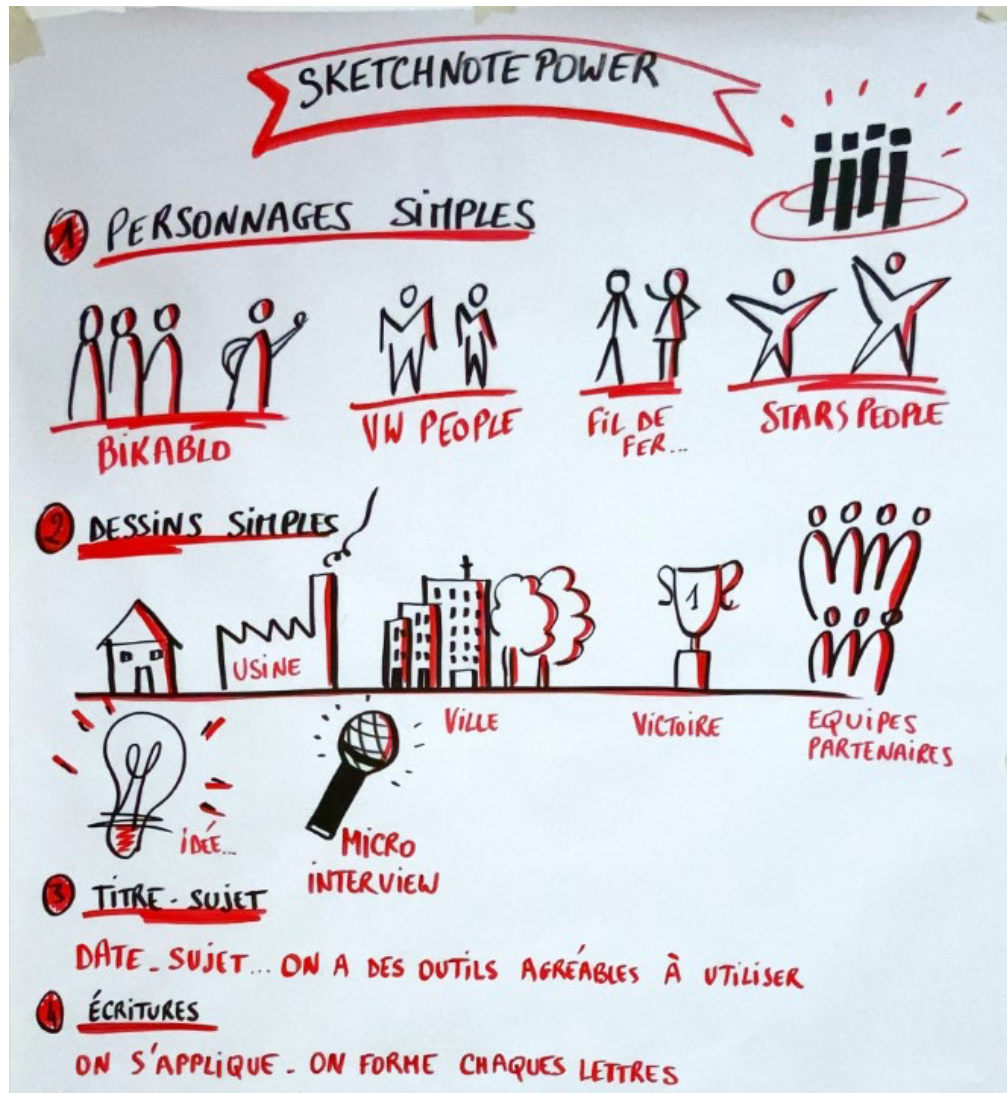
- Idées pour plus tard :

->
->
->

Ateliers de facilitation graphique - Fresques pédagogiques



Ateliers de facilitation graphique – Fresques pédagogiques



Les brise-glace (Ou icebreakers)

Les brise-glace ou icebreakers sont de petits modules de jeux permettant une mise en condition des participants à un travail collectif. A ce titre, ils remplissent plusieurs objectifs précis et sont loin d'être des gadgets !

- Objectif 1** Détendre l'atmosphère. Oui, chacun d'entre nous peut se sentir stressé à l'idée de travailler à plusieurs. Les facteurs de stress peuvent être de nature différente selon l'histoire qui lie les participants. Une équipe qui se connaît n'aura pas les mêmes craintes qu'un groupe dont les membres ne se connaissent pas. EX : les balles de couleur, la ronde des prénoms, la bombe et le bouclier.
- Objectif 2** Faire connaissance (pour un groupe qui ne se connaît pas, ou une équipe qui ne se connaît que professionnellement). Dans les deux cas, il est important de favoriser une interconnaissance qui cible l'humain plus que le professionnel. Pourquoi ? Parce qu'il est important de laisser de côté sa posture professionnelle afin d'offrir pleinement au groupe ce que l'on peut apporter de meilleur. EX : photo-langage
- Objectif 3** Mieux communiquer ensuite. Les jeux proposés peuvent être axés sur l'idée de permettre une meilleure interaction des participants pour le travail à suivre. EX : arrêt sur image, la balle rouge, les balles de couleur
- Objectif 4** Instaurer de la confiance ou renforcer la cohésion dans le groupe. Les membres amenés ensuite à travailler ensemble le feront d'autant mieux qu'ils ont établi une confiance. EX : le guide et l'aveugle
- Objectif 5** Commencer à travailler un sujet de manière ludique et détendue. Les brise-glace peuvent tout à fait être porteurs de sens. A ce titre, il est important de créer un lien (même ténu) entre les jeux collaboratifs et le contenu du travail à mener. EX : la bombe et le bouclier pour dire que tout est lié, arrêt sur image pour montrer qu'on ne communique pas toujours ce que l'on souhaite...



Durant l'atelier, vous avez pu expérimenter quelques Brise-glace, mais sachez qu'il en existe des centaines. A vous de choisir ceux qui correspondront le mieux à vos publics et contextes d'intervention !



<http://www.communicationgagnante.com/animer-un-groupe-en-mode-facilitateur-avec-les-icebreakers/>

#LaBase - Laboratoire d'innovation publique en Nouvelle-Aquitaine
Au bénéfice des services publics et de leurs usagers



Découvrez et expérimentez des outils, des méthodes et des postures
pour changer votre quotidien professionnel

Contact :
contact@labase-na.fr
05 56 99 66 17

Retrouvez LaBase :
<https://www.labase-na.fr/>

