

LIVRET FORMATION

ACCUEIL

Coconstruction du cadre de communication respectueux

La chaîne humaine

La boîte à outils

Scénario de communication respectueuse

La carte mentale du cadre de communication

INTRODUCTION à la sociologie de groupe

Pause déjeuner

PRISES DE Décisions : tout un monde

Décision express

Exploration des modes de décision

Simulation de prise de décision collective

Carte visuelle du fonctionnement du groupe

bilan méta

Facilité par : Lydia et Frédérique



COMPÉTENCES DE COM

Quelle signification pour vous ?

Pensez à des situations où cette carte pourrait être particulièrement utile



BOÎTE À OUTILS

REFORMULATION



Répéter brièvement ce que l'autre personne dit pour confirmer la compréhension.



structurer la pensée de votre interlocuteur

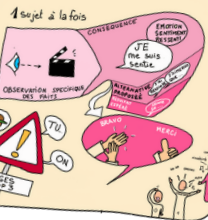
Synthétiser une masse d'Infos pour vous assurer que vous avez saisi l'essentiel.

Autrement dit... C'est bien ça?

RETOURS CONSTRUCTIFS



Donner un retour qui encourage l'amélioration sans critiquer la personne.



ÉCOUTE ACTIVE



Accorder une attention totale à la personne qui parle, en posant des questions de clarification.



GESTION DES DÉSACCORDS



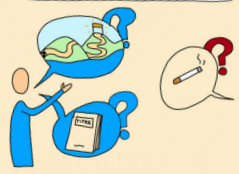
Aborder les divergences d'opinion de manière constructive et respectueuse.



QUESTIONNEMENT OUVERT



Poser des questions qui nécessitent plus qu'une simple réponse 'oui' ou 'non'.



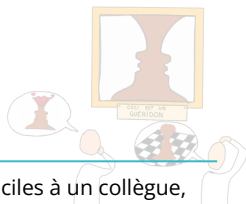
SCÉNARIOS DE COM

Notez les différentes approches utilisées par chaque groupe.

“les petits mots qui font la différence, la posture, ces petits trucs que vous trouvez pertinent.

Scénario 1 : Vous avez été amené.e à rédiger un rapport à 2 mais l'autre personne a envoyé le rapport sans tenir compte de vos remarques. Vous devez lui faire un retour constructif.

Scénario 2 : Deux membres de l'équipe ont des opinions divergentes sur la manière de résoudre un problème.



Scénario 3 : Vous devez annoncer des nouvelles difficiles à un collègue, par exemple, une modification inattendue de projet.

Scénario 4 : Lors d'une réunion, un participant monopolise la parole. Vous devez intervenir de manière respectueuse pour permettre à tous de s'exprimer.

CARTE MENTALE DU CADRE DE COM

LA SOCIOLOGIE DE GROUPE



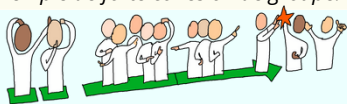
Cohésion de Groupe :

La force qui unit les membres d'un groupe et influence leur désir de rester ensemble.

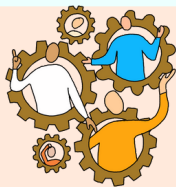
"Imaginez une équipe de travail où chaque membre se sent connecté et investi dans les objectifs communs. C'est un exemple de forte cohésion de groupe."

Dynamique de Groupe :

Les interactions et les relations entre les membres d'un groupe, affectant son fonctionnement global.



"La façon dont les membres communiquent, collaborent et résolvent les conflits dans un groupe influence sa dynamique."



Rôles Sociaux :

Les comportements attendus ou attribués à un individu en fonction de sa position dans le groupe.

"Chaque membre d'une équipe a un rôle spécifique, qu'il soit officiellement attribué ou émerge de manière naturelle."

Cohésion de Groupe :

Comment peut-elle influencer la productivité au travail ?

"Pouvez-vous penser à une situation où une forte cohésion de groupe a conduit à une meilleure résolution de problèmes au travail ?"

Dynamique de Groupe :

Quels sont les avantages et les inconvénients des dynamiques de groupe fortes ou faibles ?

"Comment les dynamiques de groupe peuvent-elles influencer la créativité dans un projet d'équipe ?"

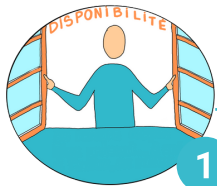
Rôles Sociaux :

Comment affectent-ils la collaboration et la performance d'une équipe ?

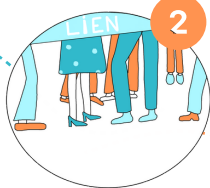
"Avez-vous déjà remarqué comment les rôles sociaux peuvent évoluer au fil du temps dans une équipe ?"

LA MATURITÉ COOPÉRATIVE

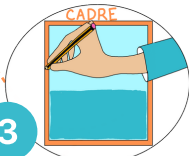
9 TEMPS NECESSAIRES À LA COOPÉRATION



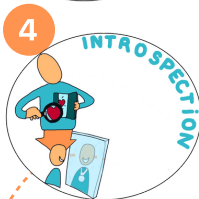
Se rendre disponible :
Être présent ... à soi, à l'autre au milieu



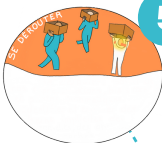
Se mettre en lien :
Relier nos humanités, se connaître pour se reconnaître, engendrer la disponibilité de l'autre



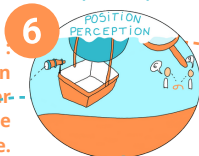
Poser le cadre :
Donner des repères et des limites, montrer le chemin que nous allons prendre, lse libérer de nos enjeux



Introspecter :
S'interroger soi même sur ses raisons d'être et ses motivations, mettre à jour son propre implicite, se l'entendre dire... et se donner à l'entendre, écouter les "JE" qui constituent le "NOUS"



Se dérouter :
Sortir de nos représentations, biais cognitifs et pilotes automatiques. Identifier et explorer des freins implicites, des non-dits, des obstacles cachés. S'ouvrir à la compréhension humaine, de soi, de l'autre.



Changer de position de perception :
Un point de vue n'est que la vue d'un point... Faire un pas de côté, changer d'angle de vue, penser de la place de l'autre.



Eprouver sa maturité coopérative :
Apprécier la manière dont on habite l'entre-deux pour faire suivre les 12 principes dialogiques de la coopération, c'est déjà faire grandir sa propre maturité coopérative.



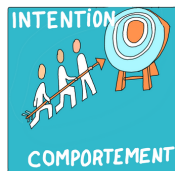
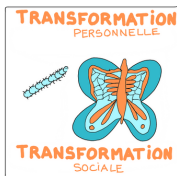
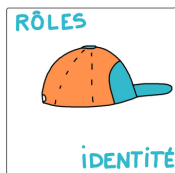
Décanner :
Laisse poser, prendre le temps de "digérer, de transformer l'expérience en apprentissages. Éviter de donner tout pouvoir à la seule rationalité,



Nourrir en retour :
Transformer l'expérience vécue en apprentissages pour soi et pour les autres en les verbalisant et en les partageant

LA MATURITÉ COOPÉRATIVE

LES 12 PRINCIPES DIALOGIQUES DE LA COOPÉRATION



APPRENDRE À
COMPRENDRE :
ACCÉDER À
L'IMPLICITE

CROÎTRE EN
MATURITÉ
COOPÉRATIVE :
Panorama des
ressources



LA PRISE DE DÉCISION : TOUT UN MONDE

Station 1 : Vote par point (gommette)

Station 2 : Jugement Majoritaire

Station 3 : Consensus

Station 4 : le vote par critères (NUF)

Station 5 : Vote Pondéré

Station 6 : Décision Autoritaire



Scénario 1 : "La Fusion des Équipes"

Contexte : Deux équipes au sein de l'entreprise doivent fusionner en raison d'une restructuration. Chaque équipe a des préférences différentes quant à la manière dont cette fusion devrait être organisée.

Modes de Décision à Considérer : Consensus, Vote Gommé, Prise de Décision Autoritaire.

Tâche : *L'équipe doit choisir le mode de décision qu'elle estime le plus adapté pour parvenir à une décision sur les aspects clés de la fusion (noms d'équipe, répartition des responsabilités, etc.).*

Scénario 2 : "Budget Serré"

Contexte : L'équipe doit décider de la répartition d'un budget limité entre plusieurs projets. Chaque projet a son importance, mais il n'y a pas suffisamment de fonds pour les financer tous de manière équitable.

Modes de Décision à Considérer : Jugement Majoritaire, Consensus, Prise de Décision Autoritaire.

Tâche : *L'équipe doit choisir le mode de décision qui garantit une répartition équitable des fonds tout en respectant les priorités de l'équipe.*

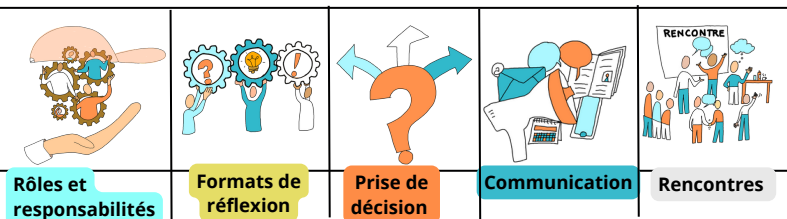
Scénario 3 : "Nouvelle Politique de Télétravail"

Contexte : L'entreprise envisage d'adopter une nouvelle politique de télétravail. Les opinions au sein des équipes varient quant à la flexibilité et aux modalités du télétravail.

Modes de Décision à Considérer : Consensus, Vote Pondéré, Jugement Majoritaire.

Tâche : *L'équipe doit choisir le mode de décision qui permettra d'établir une nouvelle politique de télétravail répondant au mieux aux besoins et aux préférences de l'équipe.*

CARTE VISUELLE DU FONCTIONNEMENT DU GROUPE



Quels sont les éléments qui semblent bien fonctionner?

Y'a-t-il des domaines qui pourraient être améliorés ou ajustés?

Quels sont les rôles clés et comment peuvent-ils être mieux définis?

Quels formats sont les plus efficaces et pourquoi?

Comment les décisions sont-elles actuellement prises?

Comment améliorer la transmission d'infos?

Comment encourager les temps d'échanges et de rencontres?

ANALYSE ET CODÉVELOPPEMENT AUTOUR DE SA POSTURE ET DE SES COMPORTEMENTS COOPÉRATIFS

Le Super Héro

Sauver tout le monde : ses collègues, sa structure...

Ses motivations / ses besoins

- Aider son prochain, toujours prêt à défendre toutes les causes
- Se rendre indispensable, se mettre en avant et parfois en danger (consciemment ou pas).

Ses peurs / ses craintes

Que ses collègues n'aillent pas bien, que la structure ferme, que le réseau s'éteigne...

Ses comportements

Il va proposer son aide tout le temps, sur tous les sujets. Il n'est pas sûr que l'autre soit capable, ait le temps, donc il va faire à sa place pour l'aider. Phrase type : « *Veux-tu que je t'aide pour avancer sur ton projet ?* » (*voire, fait à la place de...*)

Gestuelle : compassion (tête inclinée), bien ancré au sol, sûr de lui.

Le perfectionniste

Faire le mieux possible

Ses motivations / ses besoins

Que tout soit parfait... Il est ambitieux (mais peut-être un peu trop)

Ses peurs / ses craintes

Que le groupe ou le projet ne soit pas à la hauteur de ses attentes. Et vues ses ambitions, il sera obligatoirement déçu.

Ses comportements

Il est ambitieux, vise l'inaccessible et est incapable de se réjouir des réussites du groupe.

Phrase type : « *Mais on peut faire mieux que ça !* »

Gestuelle : Enflammé quand il se projette - Démotivé quand il se confronte à ce qui est faisable et ce qui ne l'est pas.

L'optimiste

Que tout se passe bien ! Faire décompresser le groupe, trouver des solutions

Ses motivations / ses besoins

Rendre la vie plus belle pour tous et pour lui-même, relativiser et voir les choses positivement

Ses peurs / ses craintes

Que les choses se passent mal ! Sombrier dans le stress, que les gens s'engueulent ou soient violents

Ses comportements

« *Le point positif dans tout ça c'est que...* » « *Allez, il n'y a pas de problèmes !* »
« *Que des solutions !* »

Gestuelle : Souris tout le temps.

Le psychorigide

Faire les choses bien (en opposition au mal)

Ses motivations / ses besoins

Le respect du cadre, des règles, des procédures le rassure, l'aide à se projeter et à trouver sa place.

Ses peurs / ses craintes

Que le groupe s'aventure dans l'innovation... Que le groupe évolue dans une direction qu'il n'approuve pas, qu'il ne comprends pas, où il ne trouve pas sa place.

Ses comportements

Il est psychorigide, et normatif. Il ergote sur tout et a une faible capacité d'adaptation.

Phrase type : « *on avait dit...* » - « *La loi nous oblige à...* » - « *Dans notre charte il est écrit que...* »

Gestuelle : regarde le précédent compte rendu (où est noté ce qui avait été décidé)

Le troll

Faire foirer la réunion, le projet

Ses motivations / ses besoins

Se donner de l'importance, exister en détournant le groupe de l'objectif.

Ses peurs / ses craintes

Passer inaperçu, ou que son inanité soit dévoilée au grand jour.

Ses comportements

- Cherche les points de détails qui paralysent l'action

- Discrédite autrui par tous les moyens (fond et forme), s'évertue à détourner la réunion de ses sujets initiaux, en apportant des éléments non pertinents

Gestuelle : souffle en réunion, visage fermée,...

Le YAKAFOKON

S'imposer comme un leader dans le groupe mais sans jamais rien faire

Ses motivations / ses besoins

Il souhaite apparaître comme une vraie force de proposition

Ses peurs / ses craintes

Il a un besoin de reconnaissance et craint de ne pas être pris au sérieux ou pire d'être marginalisé.

Ses comportements

Il est donneur de leçon, de conseils, mais ne fait jamais rien.

Phrases types : « Y'a qu'à faire comme ceci... comme cela... » - « Y'aurait qu'à organiser une réunion sur ce sujet-là... »

Gestuelle : Nonchalant, Bras croisés.



Permet
d'analyser ses
comportements
favorisant ou
limitant le faire-
ensemble

Le stressé

Ses motivations / ses besoins

Maîtriser l'ensemble du process

Ses peurs / ses craintes

Peur de l'imprévu, que les choses lui échappent. Peur de ne pas être en mesure de gérer la totalité des événements qui pourraient survenir.

Ses comportements

Veut tout anticiper, tout prévoir.

Phrases types : « Vous êtes sûrs que... ? »

« Et qu'est ce que l'on fait si ça se produit ? »

Gestuelle : secoue la jambe en réunion, serre les mâchoires, boit du café

L'overbooké

Garder une place au sein du groupe

Ses motivations / ses besoins

Souhaite être force de proposition sans trop s'engager pour ne pas empiéter sur ses autres obligations. Il veut trop maîtriser les choses.

Ses peurs / ses craintes

N'a pas confiance en lui. Il craint que son manque d'implication ne se remarque trop et ne lui soit reproché.

Ses comportements

Hyper investi partout, soutient les idées proposées par les autres mais ne prend aucun engagement. *Phrases types* : « Je ne suis pas dispo avant le mois prochain ! » - « Je vous soutiens à fond mais je ne pourrai pas être là. »

Gestuelle : Regarde sans arrêt son smartphone ou son ordi pour checker ses mails.

Le créatif / Le moteur

Faire avancer le groupe

Ses motivations / ses besoins

Imaginer des nouveautés réalisables,
apporter du mouvement dans le groupe

Ses peurs / ses craintes

S'ennuyer

Ses comportements

S'enthousiasme facilement, arrive à créer
des ponts entre différentes idées...

Phrases types : « Et si on faisait ça ? » – « Ah ouai ça me fait penser à machine, on pourrait voir ça avec lui/elle... »

Gestuelle : Penché vers l'avant, parle avec les mains pour montrer ce qu'il a dans la tête. Fait des schémas, des dessins.

Le dictateur bienveillant

Amener le groupe dans une direction précise.

Ses motivations / ses besoins

Réaliser le projet qu'il a imaginé
Il a les bonnes idées et veut qu'elles soient entendues.

Ses peurs / ses craintes

Ne pas être entendu

Que le groupe prenne une direction moins bien que sa solution.

Ses comportements

Demande l'accord des autres et non leur avis. Prépare tous les arguments à l'avance et laisse peu de place au débat, ne croit pas compte à l'intelligence collective.

Temps de parole important, il gère la plupart des tâches, délègue peu. Fais en sorte d'être irremplaçable.

Ma / mes "Tendance" :

Perfectionniste

Mes Comportements favorisant la collaboration

Très impliquée je suis pro-active et lance souvent la dynamique.

- Mon exigence et ma confiance au groupe permet d'imaginer des possibles ambitieux

Mes Comportements limitant la collaboration

- Je mets la barre trop haute en faisant les choses trop bien : les autres n'osent plus faire.

- Si je suis déçue de ce qu'a produit le groupe ma démotivation est contagieuse.

J'aimerais que le groupe m'aide à

Ne plus avoir peur de contribuer même si ce n'est pas parfait.

Astuces pour améliorer mes comportements collaboratifs

- Mantras à me répéter « l'important n'est pas le résultat mais le chemin parcouru ensemble »

- Avant chaque contribution je vérifie qu'elle est facilement améliorable et modifiable

(ex : fautes d'orthographe, imprécisions, mise en page moche)+ félicitations du groupe pour me rassurer

KIRKPATRICK / CARTES DE DEBRIEFING

RÉACTIONS

Donnez 1 adjectif pour décrire votre expérience d'aujourd'hui. Pourquoi cet adjectif ?

En 1 phrase plus riche que "ça va", exprimez comment vous vous sentez MAINTENANT

Qu'avez-vous le plus aimé, le moins aimé ?

En 1 phrase. Exprimez votre réaction brute, honnête, bonne ou mauvaise, à l'expérience d'aujourd'hui

Pensez-vous que l'expérience que vous venez de vivre a été un succès ? Pourquoi ?

Notez votre vécu d'aujourd'hui de 1 à 5 et proposez ce qu'il faudrait pour monter d'1 point la note

Quel est votre meilleur souvenir d'aujourd'hui ?

Donnez une note de satisfaction 1 à 10 et expliquez la.



APPRENTISSAGES

Comment résumeriez vous les apprentissages d'aujourd'hui à quelqu'un qui n'aurait pas pu venir ?

Quels concepts ou pratiques ne connaissiez vous pas avant aujourd'hui ?

Donnez 1 nouvelle que vous avez apprise, et s'il y a, 1 ancienne que vous avez révisée(e) aujourd'hui

Selon vous, qu'avez vous appris en tant que groupe aujourd'hui ?

Après l'expérience d'aujourd'hui, quels sujets souhaiteriez vous approfondir dans le futur ?

Identifiez 3 choses que vous ne saviez PAS que vous saviez DÉJÀ avant aujourd'hui

Donnez 1 savoir ou 1 savoir-faire ou 1 savoir-être que vous avez développé aujourd'hui.

En 3 mots, qu'avez vous appris aujourd'hui ?

Qu'avez-vous le plus aimé, le moins aimé ?

Grâce à toi, j'ai identifié de bonnes habitudes à développer

Grâce à toi, j'ai développé de nouvelles compétences

Grâce à toi, j'ai de nouvelles lectures en prévision

Grâce à toi, j'ai avancé sur un sujet dans lequel j'avais du mal à avancer

Grâce à toi, j'ai réussi à changer d'avis sur un sujet sur lequel j'avais des convictions fortes

Grâce à toi, j'ai pris du recul sur ma façon d'être ou de faire

Grâce à toi, j'ai réussi à me motiver à un moment où je ne pensais pas l'être

Grâce à toi, j'ai découvert un sujet dont j'ignorais l'existence et l'intérêt

Grâce à toi, je me suis perfectionné.e sur quelque chose que je pratiquais déjà.

Grâce à toi, j'aborde une situation différemment.

Grâce à toi, j'ai tenu le coup à un moment crucial

Grâce à toi, j'ai une meilleure vision du passé et de l'historique

Grâce à toi, j'ai réussi à effectuer quelque chose que je considérais comme difficile

Grâce à toi, je suis et je vais être en meilleure santé

Grâce à toi, j'ai été content d'une chose dont j'aurais été mécontent

Grâce à toi, je peux creuser encore plus un sujet dont je croyais avoir vu ses limites.

Grâce à toi, j'ai passé un très bon moment

Grâce à toi, j'ai une meilleure idée de ma prochaine étape dans mon projet

Grâce à toi, j'ai une meilleure vision de l'avenir

Grâce à toi, j'ai ouvert plein de perspectives

Grâce à toi, j'ai eu une ou plusieurs idées

Grâce à toi, j'ai mieux compris un sujet sur lequel j'avais peu de repères.

Grâce à toi, j'ai passé beaucoup moins de temps que prévu à effectuer une certaine tâche

Grâce à toi, j'ai développé de nouvelles libertés

Grâce à toi, j'accepte mieux certaines choses que j'avais du mal à accepter

Grâce à toi, j'ai réussi à prendre une décision difficile

Grâce à toi, j'ai un nouveau but

Grâce à toi, j'ai osé passer à l'action

Grâce à toi, j'ai plein de nouveaux projets

