



FACILITATION LUDINNOVANTE Vol.2

MON CAHIER D'ACCOMPLISSEMENTS

EXERCICES

CONCEPTS

PLAN D'ACTIONS

AUTO-EVALUATIONS

appartient à :

rupture(21)
COACHING D'ORGANISATIONS AGILES



Facilitation ludinnovante, vol. 2

Thème 01 : Opter pour la facilitation dialogique

Être un facilitateur de qualité, en présentiel ou en distanciel, c'est d'abord une posture pour savoir manipuler les techniques et les outils.

- Réviser les acquis de la Facilitation ludinnovante Niv1
- Vérifier sa posture de facilitateur de qualité (Host Leadership, Solution Focus, Enchaînements fluides)
- Créer des espaces génératifs avec la facilitation dialogique
- Lancer un projet 'dialogique' avec le Guide du Voyageur du Futur

Thème 02 : Hacker ses ateliers favoris avec le langage des solutions

La puissance du langage solution focus offre des opportunités intéressantes pour transcender de nombreux ateliers courants : vous inviterez ainsi les participants à des expériences encore plus efficaces.

- Rappel des essentiels du SOLUTION FOCUS
- Exemple de «Hacks »
- Hackathon en groupe

Thème 03 : Agilité & Canevas

Très prisés par la communauté agile, les canevas proposent des structures de collaboration puissantes par leur côté synthétique et fédérateur,.

- Concevoir un produit / un service avec le Value Proposition Design, Business Model Canevas
- Clarifier sa stratégie avec le Purpose Alignement Model
- Développer des solutions attractives en Lean-Startup, Design Thinking et Design Sprint
- Faciliter l'apprentissage continu avec la boucle de MOBIUS

Thème 04 : Le langage interactionnel de liberating structures

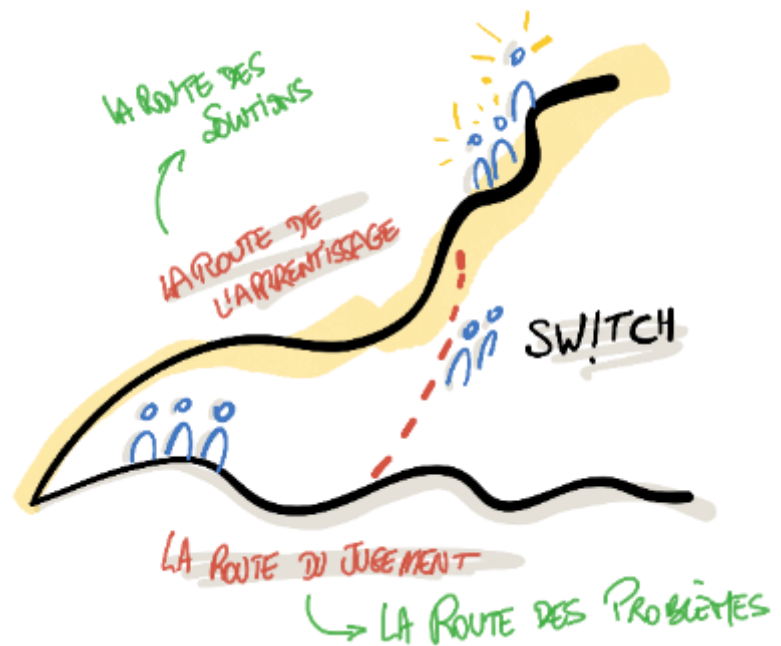
Bien au-delà d'être réduites à un ensemble de 33 ateliers, fins et puissants, les liberating structures installent un langage interactionnel commun

- Connecter les personnes en mode 'flash'
- Booster la recherche de solutions
- Déplomber une situation de manière ludique
- Animer des grands groupes sereinement
- Concevoir des enchaînements fluides (les 'strings')

Thème 03

SF

Hacks



Transcender ses ateliers avec le SOLUTION FOCUS

INTRODUCTION

La puissance du solution focus permet de transcender de nombreux ateliers courants pour inviter les participants à des expériences encore plus efficaces.

RAPPEL

Vous êtes typiquement « SOLUTION FOCUS » quand vous contribuez à

- Clarifier une destination dans les détails plutôt que se perdre dans une vision abstraite (et floue).
- Focaliser l'attention sur ce qui est souhaité plutôt que se perdre dans ce que nous ne voulons pas
- Ruminer ce qui est déjà là / ce qui marche déjà plutôt que boucler sur ce qui dysfonctionne / sur ce qui manque
- Engager l'avancée par des 'petits pas' observables plutôt que des étapes abstraites
- Façonner des plans de résultats attractifs plutôt que des plans d'actions
- Stimuler les individus en les invitant à explorer le « comment » plutôt que le « pourquoi »

QUELQUES « HACKS » PRATIQUES

SPEED BOAT (Innovation Games)

Le speedboat invite les participants à définir un futur désiré (l'île), mais il se trouve que le bateau sur lequel ils sont peine à avancer. Il est ralenti par des ancres (les freins, les problèmes). Heureusement, il y a quand même quelques vents porteurs pour les aider à avancer.

Cet atelier peut générer beaucoup d'ancres (notre tendance au verre à moitié vide), alors que la recherche des vents porteurs sera délicate, voire aride.

SF HACK :

1. Positionnez 10 bouées avant l'île
2. Demandez où se trouve déjà le bateau entre ces bouées
3. Enumérez toutes les ressources en route qui font que le bateau est déjà là et pas plus loin de la destination.
4. Identifiez ce qui sera différent quand le bateau aura avancé d'une bouée, just une bouée.
5. Demandez à l'équipage de clarifier ce qu'il se promet de faire pour passer cette bouée.

(Si besoin, voir s'il fait évoquer des ancres, en y passant peu de temps, pour poser / accueillir un problème, et ouvrir des opportunités).



Transcender ses ateliers avec le SOLUTION FOCUS

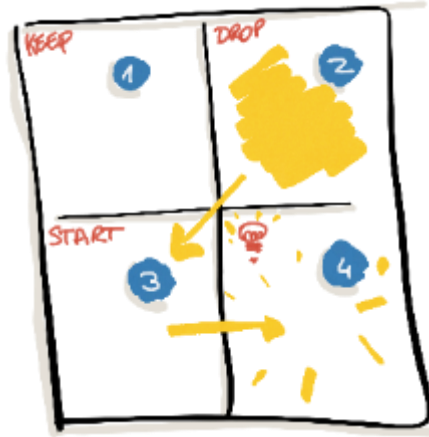
KEEP / DROP / START (Rétrospectives agiles)

Cet atelier consiste à inspecter quelque chose (un processus de travail, une organisation, un livrable ...) et l'améliorer.

1. Identifier ce que nous gardons, ie ce qui est bien, ce qui fonctionne
2. Enumérer ce que nous jetons, ie ce que nous ne voulons plus, ce que nous voulons arrêter.
3. Décrire ce que nous allons entamer.

Pour donner une touche SOLUTION FOCUS à cette expérience;

1. Pour chaque item que nous ne voulons, dire ce que nous voulons à la place (case START)
2. Trier / Prioriser ce qu'il y a dans START.
3. Pour les 3 à 5 actions les plus importantes, clarifier les résultats attendus dans la case « AMPOULE ». Demandez des précisions avec des questions SF comme « Qui va bénéficier de cette action ? A quoi saurez-vous que cela a été utile ? Quelle opportunité cela va-t-il ouvrir ? »



TRIZ

TRIZ est une liberating structure destinée à aider à arrêter tout ce qui est improductif et laisser de la place à l'innovation. Elle suit le processus suivant :

- Listez les actions qui produiront les pires résultats
- Identifiez tout ce que vous faites déjà qui se rapprochent de ces actions
- Pointez les premières actions que vous vous engagez à arrêter dans les plus brefs délais.

A première vue, cette liberating structure n'est pas très solution focus, ancrée dans ce qui ne va pas. Cependant le SOLUTION FOCUS n'est pas anti-problème. Il convient aussi d'accueillir et apprécier un problème pour ouvrir des opportunités. Vous pouvez donc utiliser cette liberating structure, en lui apportant une touche SOLUTION FOCUS, avec une quatrième étape : 'C'est bien d'avoir identifié ce que vous voulez arrêter. Ce serait encore de dire ce que vous ferez à la place :

- Définir et s'engager sur ce que vous allez faire à la place.
- A quoi saurez-vous que cela a été pertinent ? Utile ?

MIN SPECS

MIN SPECS est aussi une liberating structure destinée à lister le minimum d'actions à faire et à ne pas faire. L'expérience se réalise en 3 étapes

1. Lister tout ce qu'il faut faire et ne pas faire (= « MAX SPECS ») pour un sujet / un objectif donné
2. Filtrer chaque élément avec « Si on ne tient pas compte de cet item, est-ce que c'est toujours OK » = MIN SPECS
- Pour donner une touche SOLUTION FOCUS (se focaliser sur ce qu'on veut plus que ce qu'on ne veut pas) : introduire une étape intermédiaire visant à convertir tout ce qu'il ne faut pas faire, par ce qu'il faut faire. Ainsi, vous n'avez plus qu'une liste ce qu'il faut faire.



Hackathon #01

Décrivez ici l'atelier que vous souhaitez augmenter avec des clés solution focus

Décrivez ici la version augmentée de votre atelier

Hackathon #01

Quelles clés Solution Focus avez-vous utilisées ?

Clarifier une destination dans les détails plutôt que se perdre dans une vision abstraite (et floue).	
Focaliser l'attention sur ce qui est souhaité plutôt que se perdre dans ce que nous ne voulons pas	
Ruminer ce qui est déjà là / ce qui marche déjà plutôt que boucler sur ce qui dysfonctionne / sur ce qui manque	
Engager l'avancée par des 'petits pas' observables plutôt que des étapes abstraites	
Façonner des plans de résultats attractifs plutôt que des plans d'actions	
Ouvrir des possibilités avec des « QUOI d'AUTRES », des « COMMENT » plutôt que des « POURQUOI »	
Accueillir le problème juste pour ouvrir des possibilités plutôt que d'investiguer les causes racines, les détails (voire remuer le couteau dans la plaie)	

Hackathon #02

Décrivez ici l'atelier que vous souhaitez augmenter avec des clés solution focus

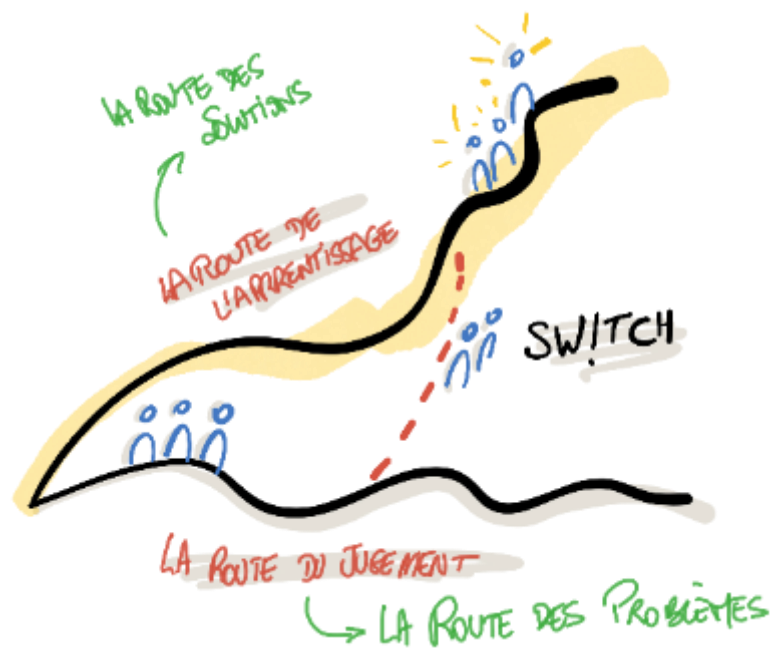
Décrivez ici la version augmentée de votre atelier

Hackathon #02

Quelles clés Solution Focus avez-vous utilisées ?

Clarifier une destination dans les détails plutôt que se perdre dans une vision abstraite (et floue).	
Focaliser l'attention sur ce qui est souhaité plutôt que se perdre dans ce que nous ne voulons pas	
Ruminer ce qui est déjà là / ce qui marche déjà plutôt que boucler sur ce qui dysfonctionne / sur ce qui manque	
Engager l'avancée par des 'petits pas' observables plutôt que des étapes abstraites	
Façonner des plans de résultats attractifs plutôt que des plans d'actions	
Ouvrir des possibilités avec des « QUOI d'AUTRES », des « COMMENT » plutôt que des « POURQUOI »	
Accueillir le problème juste pour ouvrir des possibilités plutôt que d'investiguer les causes racines, les détails (voire remuer le couteau dans la plaie)	

SF 2.0



SF 2.0 : la galerie d'art

La galerie du futur préféré

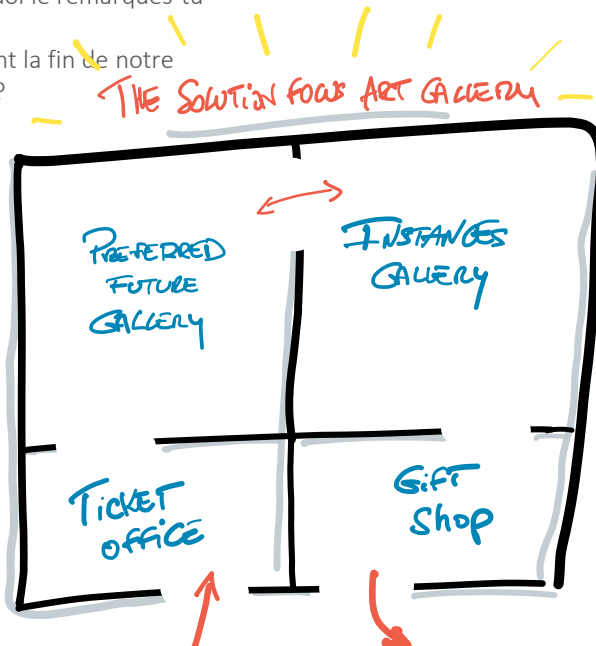
Elaborer ce qui est souhaité par l'accompagné.

- Suppose que tu te couches ce soir en suivant tes habitudes. Durant la nuit, un miracle s'est produit et ton problème a disparu. Comme tu dormais, tu ne peux pas le savoir et tu t'en rends compte seulement une fois arrivé à ton travail. Quels sont les premiers indices qui te font dire que le problème a disparu ?
- Si tu te lèves demain matin et que, par miracle, tes meilleurs espoirs se sont réalisés. A quoi le remarques-tu tout de suite ?
- Si un changement se produit déjà avant la fin de notre session, qu'est-ce qui te le ferait dire ?

La galerie des ressources

Ce qui est déjà là, en connexion avec le futur désiré

- Sur une échelle de 1 à 10, 10 = tes meilleurs espoirs, 1 = l'opposé, où te situes-tu aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui fait que tu en es déjà là ?
- A quoi cela se voit-il ? Qui le voit ? Où ?
- A quelles occasions as-tu déjà été un peu plus haut sur ton échelle ?
- Comment sais-tu que tu n'es pas plus bas ?
- Comment as-tu fait pour ne pas être plus bas ?



Le guichet

Définir le projet commun entre l'accompagnant et l'accompagné.

- Qu'aimerais-tu qu'il se passe pour toi lors de notre conversation ?
- Avec quoi veux-tu repartir de notre conversation ?
- Qu'est-ce qui aura été le plus utile pour toi ?
- Avec quoi veux-tu repartir à l'issue de notre conversation ?
- Sur le sujet que tu évoques, quels sont tes meilleurs espoirs pour ?
- Quelles différences envisages-tu prochainement / suite à cette session / réunion entrevue / atelier ?
- Pour un de tes collègues les plus proches de toi, quel pourrait être le meilleur résultat de cette session ?
- Que voudrais-tu à la place de ... ?

La boutique des cadeaux

Les signes de progrès

- Imagine que tu sois un cran au-dessus sur ton échelle, juste +1, à quoi le saurais-tu ? Qu'est-ce qui serait différent ? Où ? Avec qui ?
- Qui aura noté ce progrès ? Comment le sauras-tu ?
- Quel impact cela a sur toi de savoir que quelqu'un a remarqué tes progrès ?
- Avec qui seras-tu fier de parler de tes progrès ?

Petits pas

- Dans les jours qui viennent, à quoi sauras-tu que tu es en bon chemin pour aller vers ce +1 ?
- Qu'est-ce qui te donne confiance pour y arriver ?

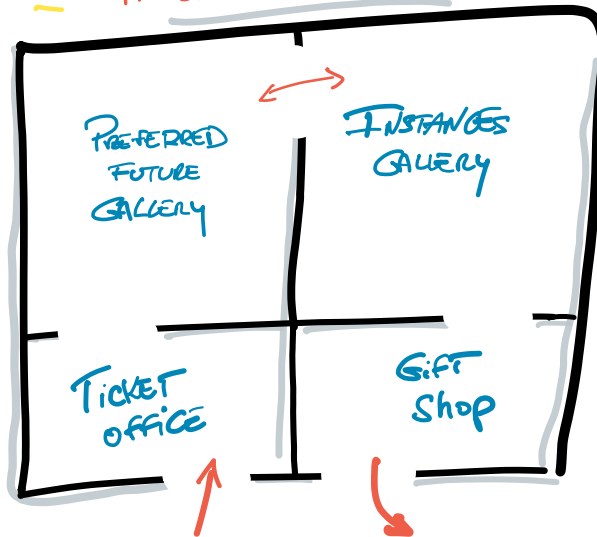
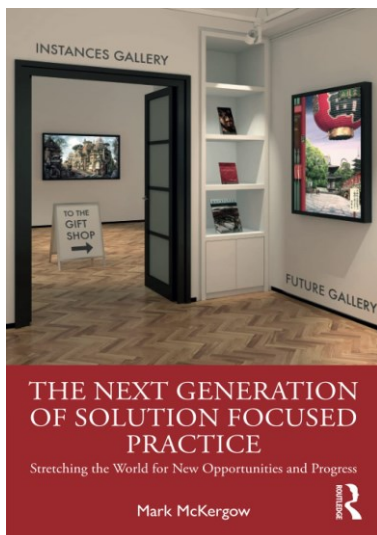
Eviter : Qu'est-ce qui t'amène ? En quoi puis-je t'aider ?

Quel est ton problème ?

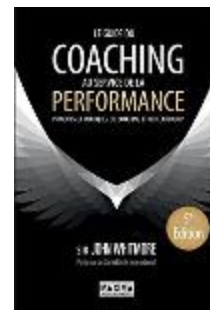
SF 1.0 → SF 2.0 (work in progress)

SFBT 1.0	SFBT 2.0
	Remaining the same
Focus on what the client wants	Focus on what the client wants
Radical acceptance of what the client says	Radical acceptance of what the client says
Miracle questions and scales	Miracle questions and scales
Specific concrete details observable descriptions	Specific concrete details observable descriptions
Coping questions (if appropriate/necessary)	Coping questions (if appropriate/necessary)
'What's better?' follow up	'What's better?' follow up
	Looking different
Focus on questions	Focus on chunks of conversation, 'rooms', 'tools'
Questions to produce information for tasks	Questions to develop client's descriptions
Problem-free talk	Straight into 'best hopes'
Goals (preferably small)	Best hopes, differences the best hopes will make to all concerned
Exceptions (to the problem)	Instances (of things connected with the best hopes/preferred future)
Compliments at the end of the session	Appreciative summarising through the session, no compliment barrage at the end
Break and end-of-session message	Offering chance of next session if needed/wished

THE SOLUTION FOCUS ART GALLERY



GROW (Sir Whitmore)

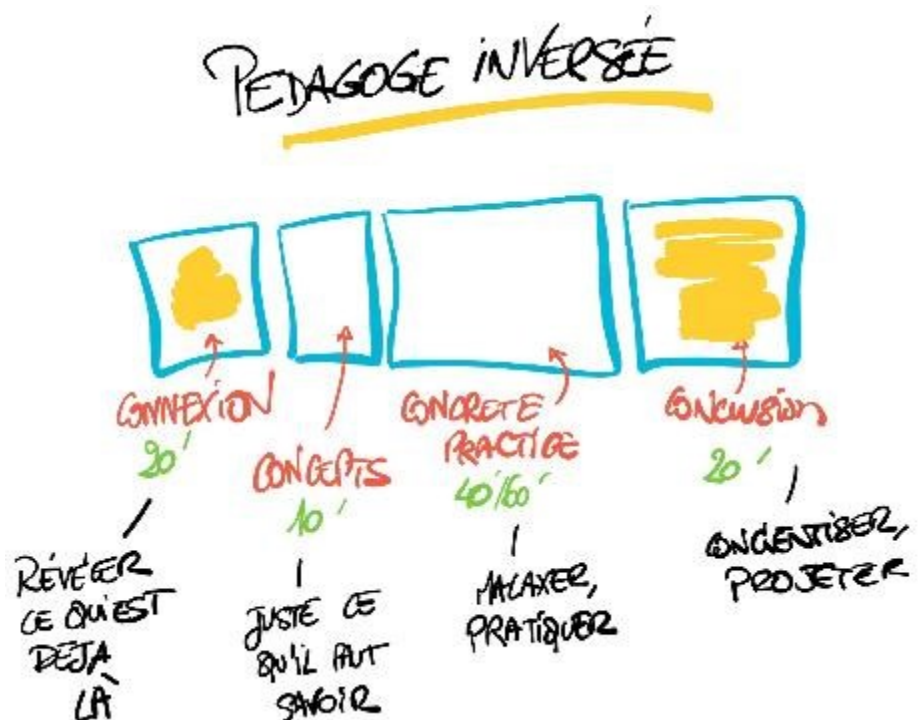


Sir Whitmore nous propose la trame d'accompagnement « GROW » qui s'inscrit dans la famille du coaching bref, dont fait partie le Solution Focus.

Pour chaque étape, identifiez les ateliers qui vous semblent les plus pertinents

ETAPE	ATELIERS
GOAL Quelles sont nos aspirations ? Quels objectifs voulons nous atteindre ? Quelle est notre "big picture ?«	
REALITY Quelle est la situation actuelle ? Quels sont les obstacles, les freins, nos faiblesses ? De quelles forces sommes nous fiers ? Quelles contraintes devons nous prendre en compte ?	
OPTIONS Quelles sont les possibilités ? Qu'est ce qui nous faudrait ?	
WILL Quelles actions devons nous mettre en place ? Qui s'engage sur quoi ?	

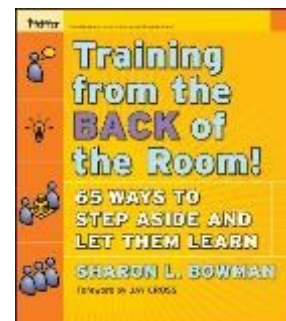
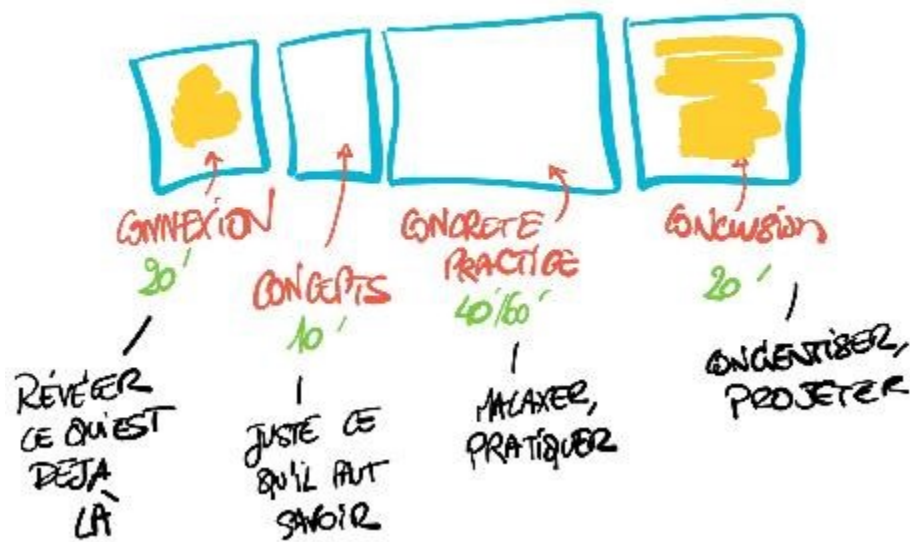
Facilitation & Pédagogie inversée



Les 4C de Sharon Bowman



PEDAGOGIE INVERSEE

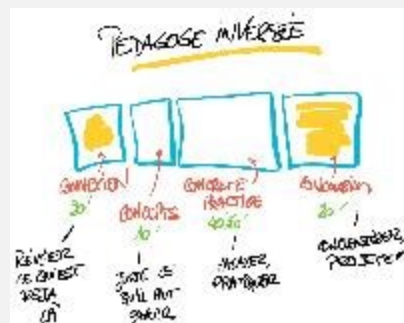


#	Etape	Description	Durée Approx
1	« Connect »	Les participants sont connectés au sujet, avant même la transmission par le formateur. Ils partagent ce qu'ils connaissent du sujet via leurs expériences. Ils découvrent qu'ils ont déjà un certain savoir, voire des compétences. Les cerveaux sont 'ouverts' pour recevoir.	20'
2	« Concepts »	Le formateur distille les savoirs nécessaires pour l'étape pratique qui suit : concepts théoriques, références, retour d'expériences, ...	10'
3	« Concrete Practice »	C'est l'étape purement expérientielle, sous forme d'exercice, d'atelier, de mise en situation. Les participants expérimentent. Ils vivent les savoirs, et commencent à les transformer en compétence.	30' à 45'
4	« Conclusion »	Cette étape est ma préférée : c'est le moment de debriefing, de capitalisation sur ce qui a été vécu. C'est également le moment où les participants cogitent sur le transfert : comment activer les apprentissages dans leur réalité quotidienne	20'

Exercice final

Supposez que vous deviez concevoir un module de formation, pédagogie inversée:

- Quel sujet vous proposez vous d'aborder ?
- Quels ateliers envisageriez-vous d'utiliser pour couvrir les différentes étapes ?



Phases	Quoi	Durée
CONNEXION		
CONCEPTS		
PRATIQUE CONCRETE		
CONCLUSION		

Annexes



Bibliothérapie

Facilitation

- "The surprising power of the liberating structures", Henri Lipmanowicz, Keith McCandless
- "Easy", Paul Z Jackson
- "Innovation Games: Creating Breakthrough Products Through Collaborative Play" Luke HOHMANN
- "Gamestorming : Jouer pour innover : pour les innovateurs, les visionnaires et les pionniers" James MACANUFI, Sunni BROWN et Dave GRAY
- "Visual Teams: Graphic Tools for Commitment, Innovation, and High Performance", David Sibbet (et aussi "Visual Meetings", "Visual Leaders")
- "Guide de survie aux réunions : 40 techniques pour transformer vos réunions en moments funs et productifs", Sacha LOPEZ, David LEMESLE
- "Passez en mode workshop ! 50 ateliers pour améliorer la performance de votre équipe", Jean-Michel MOUTOT, David AUTISSIER*

Développement dialogique des organisations

- « The dynamics of Generative Change », Gervase R. Bushe
- « Le constructionisme social : un guide pour dialoguer », Kenneth J. GERGEN et Mary GERGEN
- « Hosting Generative Change : Creating Containers for creativity and commitment », Mark McKERGOW
- "Dialogic Organization Development", collective book edited by Gervase R. Bushe & Robert J. Marshak
- « The Openspace Agility Handbook », Daniel MEZICK and Co
- « OpenSpace Beta », Silke HERMANN, Nields PFLAEGING

Pédagogie inversée

- "Training From the Back of The Room", Sharon BOWMAN
- "The Ten-Minute Trainer", Sharon BOWMAN
- + les livres de THIAGI

Culture & Leadership Agile

- "Leader's Guide to Radical Management", Steven DENNING (également ses posts sur forbes.com)
- "Management 3.0", "WORKOUT", Managing for happiness", Jurgen APELLO
- "Host", Mark McKERGOW, Helen BAILEY
- "L'art de devenir une équipe agile", Claude AUBRY
- "Culture Agile", Jean-Claude GROSJEAN
- "Turn The Ship Around", David Marquet
- "Tribal Leadership", Dave Logan
- "Drive", Dan PINK

Agile Coaching

- "Coaching Agile Teams: A Companion for ScrumMasters, Agile Coaches, and Project Managers in Transition" by Lyssa Adkins
- "Agile Coaching" by Rachel Davies and Liz Sedley