



FACILITATION LUDINNOVANTE NIV1

MON CAHIER D'ACCOMPLISSEMENTS

EXERCICES
CONCEPTS
PLAN D'ACTIONS
AUTO-EVALUATIONS

appartient à :

rupture(21)
COACHING D'ORGANISATIONS AGILES



Comment cela va bien se passer ;)

Dans cette formation, je vous transmets ce que j'ai acquis au cours de mes expériences, et ce que je continue à rôder de jour en jour.

Selon moi, la première clé consiste à maîtriser sa posture plutôt que d'apprendre par cœur des centaines de scripts d'ateliers. Faites le parallèle avec la cuisine : vous pouvez toujours avoir pléthores de livre des recettes de cuisine, vos plats seront certainement plus savoureux si vous avez développé l'art de cuisiner.

En tant que facilitateurs, nous sommes là pour favoriser l'intelligence collective d'un groupe, par l'émergence d'idées, de raisonnements. Nous sommes là pour créer des espaces de dialogues. Pour cela, il faudra porter une attention particulière à sa posture, afin de créer un espace génératif. La tentation pourrait être grande de donner des conseils, d'orienter, ... : NON !

Notre posture est donc singulière : si nous sommes maître du cadre (les règles du jeu, le processus de l'atelier), nous nous effaçons sur le contenu, dont les propriétaires sont les participants.

Pour équilibrer votre posture, vous vous (re) connecterez à des capacités naturelles que vous avez en vous : ce que vous faites de bien quand vous êtes un.e hôte de qualité.

Vous verrez que rapidement, vous pourrez appliquer cette posture (le HOST LEADERSHIP), à la première occasion.

Je vous emmène ensuite à la découverte d'autres clés, qui vous permettront de développer votre art de la facilitation :

- ❑ Bien préparer vos interventions, pour que quelques se déroulent de la manière la plus fluide. Cela vous permettra aussi d'improviser avec sérénité.
- ❑ Générer de l'envie et de l'engagement en invitant les personnes plutôt qu'en les convoquant.
- ❑ Gagner en efficience (faire plus avec moins de temps) en traçant des routes les plus directes vers les solutions avec le SOLUTION FOCUS
- ❑ Composer rapidement vos interventions avec une trame générique et une bibliothèque frugale d'ateliers : LES LIBERATING STRUCTURES



PRESENTATION

Au travers de 4 thèmes, ce cycle vous permet de vous fabriquer de nouvelles capacités pour faciliter à distance et en présence, en fusionnant la puissance d'ateliers ciselés (les liberating structures), les pratiques apprécitives et surtout une posture de qualité.

- Rafraîchissez la dynamique de toute occasion, en commençant par enchanter vos réunions,
- Boostez l'intelligence collective et la co-participation d'un groupe dans le cadre de la recherche de tout type de solution, voire résolution de problème,

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Avoir une posture de facilitation de qualité pour favoriser l'intelligence collective,
- Tracer des routes directes vers les solutions
- Bien préparer ses interventions en amont,
- Utiliser un outillage réduit / frugal,
- Stimuler votre apprentissage continu

MODUS OPERANDI / PEDAGOGIE

Les formations Rupture(21 sont expérientielles : vous vous invitez à un parcours introspectif, où vous fabriquerez vos nouvelles capacités sur la base de quelques apports conceptuels = les ingrédients essentiels que nous utilisons dans notre quotidien.

Chaque "ingrédient" sera abordé en **pédagogie inversée** pour maximiser les co-apprentissages. Quand nous aborderons un sujet, vous serez d'abord sollicité sur vos connaissances / pratiques actuelles, pour ensuite accueillir quelques apports pratico-pratiques, puis les projeter sur une utilisation dans votre quotidien, avant de terminer par une phase de débriefing collectif.

Ces ingrédients sont utiles pour chacune des postures. A la suite de l'exploration d'un ingrédient, les participants seront invités à projeter l'utilité de cet ingrédient sur les diverses postures qu'ils souhaitent mettre en oeuvre, enrichir, renforcer, etc..

THEMES

Thème 01 : La posture d'abord

Être un facilitateur de qualité, en présentiel ou en distanciel, c'est d'abord une posture pour savoir manipuler les techniques et les outils. Tout en découvrant et en appliquant l'univers de micro-structures d'ateliers appelés "Liberating Structures",

- identifiez les capacités essentielles pour animer des ateliers, à distance et en présence
- surprenez-vous en utilisant vos super-pouvoirs naturels d'hôte avec le HOST LEADERSHIP
- consolidez vos premières découvertes sur des cas concrets

Thème 02 : Tout se gagne avant

Pour réussir une bonne animation à distance, tout se prépare en amont.

- réunissez les clés d'une préparation efficace avec des canevas pratico-pragmatiques,
- composez un conducteur précis de vos animations
- apprenez à clarifier les besoins de vos commanditaires avec le pouvoir d'invitations épatantes,
- Pour aborder ce thème, vous pratiquerez à nouveaux diverses structures libératrices, appuyées d'outils et de canevas que nous utilisons dans notre quotidien.

Thème 03 : Facilitez des routes directes vers les solutions

Invitez-vous dans le monde du coaching bref appliqué à la facilitation. Vous repartirez avec une initiation aux clés de langage apprécitif (SOLUTION FOCUS, PRATIQUES NARRATIVES), afin de cultiver des interactions constructives dans l'animation de vos ateliers. Vous aurez acquis une belle capacité à 'hacker' (augmenter) les liberating structures ou vos ateliers favoris avec ces techniques puissantes

- Apprenez à baisser le volume de la fameuse 'Radio des problèmes'
- Appréciez le langage des solutions
- Cultivez irrésistibles conversations constructives
- Intégrez les clés du SOLUTION FOCUS dans votre pratique de la facilitation

Thème 04 : Composez des accompagnements fluides

Ici, vous traiterez plusieurs situations réelles apportées par les participants. En configuration d'équipe de conception d'animation, vous utiliserez tous les actifs de ce cycle pour élaborer des solutions clés en main.

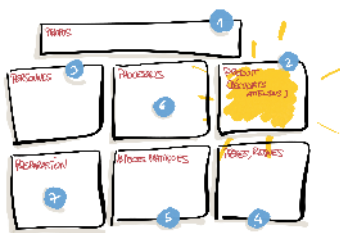
- Structurez vos interventions avec une trame systématique
- Concevez rapidement avec les liberating structures

Les 6 cartes essentielles de la facilitation ludinnovante



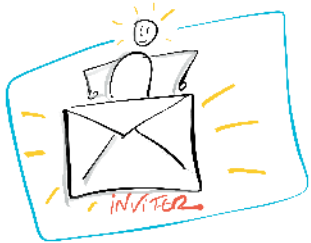
EQUILIBRER SA POSTURE

POUR FAVORISER
L'EMERGENCE,
L'INTELLIGENCE
COLLECTIVE



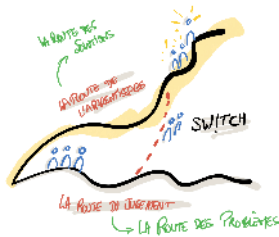
TOUT SE GAGNE EN AMONT

L'ART DE PREPARER SES
INTERVENTIONS (et ses
COMMANDITAIRES)



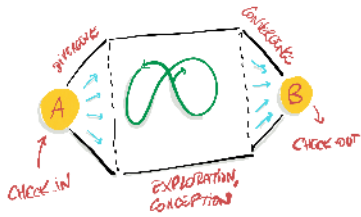
INVITER PLUTÔT QUE CONVOQUER

BOOSTER
L'ENGAGEMENT
et L'ENVIE



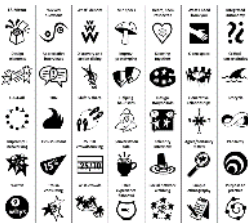
TRACER DES ROUTES DIRECTES VERS LES SOLUTION

ALLER DROIT AU BUT,
GAGNER DE L'ENERGIE,
OPTIMISER LE TEMPS



TOP CHEF DE LA FACILITATION Entrée, Plats, Dessert

RECETTE GENERIQUE
POUR INTERVENTIONS
EFFICACES



SE FACILITER LA VIE AVEC LES LIBERATING STRUCTURES

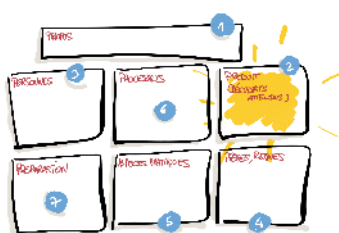
BIBLIOTHEQUE
FRUGALE et
GENEREUSE d'ATELIERS
A TOUT FAIRE

Les 6 cartes essentielles de la facilitation ludinnovante



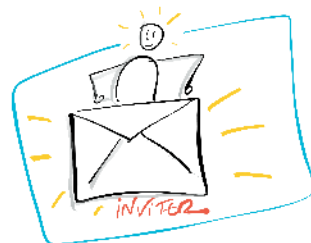
EQUILIBRER SA POSTURE

- la posture d'hôte
- les 4 lieux du Host Leadership
- son balcon et sa cuisine
- Posture haute / Posture basse



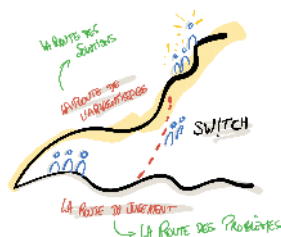
TOUT SE GAGNE EN AMONT

- les bonnes questions à se poser, ou à poser à son commanditaire
- Le SpeedHosting avec les 6 rôles du Host Leadership
- le canevas des 7P



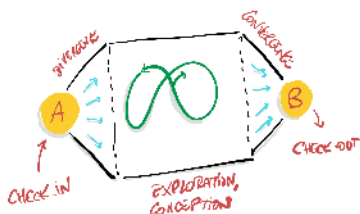
INVITER PLUTÔT QUE CONVOQUER

- les super pouvoirs de l'invitation de l'hôte
- En 3 parties : appréciative, attractive, choix (pouvoir refuser sans se justifier.)



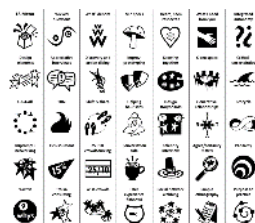
TRACER DES ROUTES DIRECTES VERS LES SOLUTION

- Radio PROBLEMES vs Radio SOLUTIONS
- l'art de poser de meilleures questions
- Le GPS des questions puissantes
- Les conversations constructives



TOP CHEF Entrée, Plats, Dessert

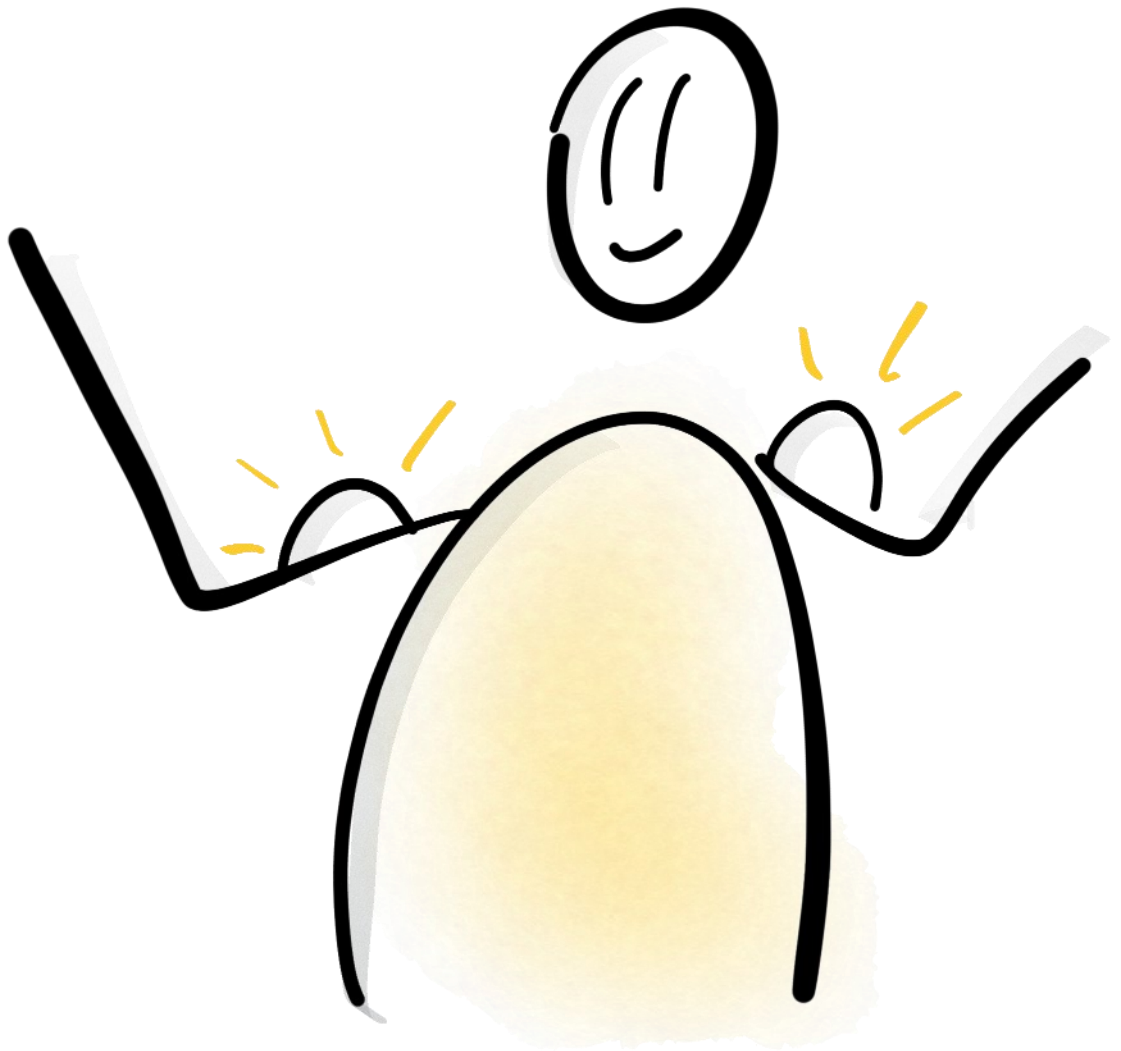
- une entrée pour se connecter
- un ou plusieurs plats (mais pas trop) pour diverger, explorer, concevoir, prioriser
- Un dessert pour se déconnecter
- Entrée ET dessert non négociable



SE FACILITER LA VIE AVEC LES LIBERATING STRUCTURES

- Un langage interactionnel de 33 ateliers
- Des enchainements fluides
- En présence ou à distance
- Toujours dans la poche (app IOS et Android)

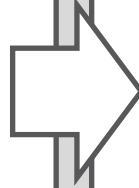
Point de départ



Votre meilleur espoir pour vous-même

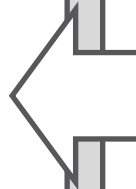
Dans les jours qui suivent cette form'action, à quoi verrez-vous que cette expérience vous a été utile ?

En terme de posture, listez au moins cinq sujets sur lesquels vous souhaitez évoluer pour orchestrer des facilitations épatantes ?



Quoi d'autre ? (5 fois)

Pour réussir ce projet personnel, où vous voyez vous réaliser des premières expériences de vos nouveaux apprentissages ?



Q-STORMING

Le question-storming est un brain-storming uniquement de questions, de la forme « Comment ? », à la première personne (JE, NOUS). Faites la liste de toutes les questions que vous vous posez pour développer vos super-pouvoirs en facilitation.

(Astuce : n'hésitez pas à faire une mindmap (carte mentale) pour ordonner vos questions)

MIN SPEC

Avec cette *liberating structure*, établissez la liste des capacités minimales d'un facilitateur de qualité



Etape 01 (MAX SPEC) : Enumérer ici tout ce que doit faire et ne doit pas faire un facilitateur de qualité

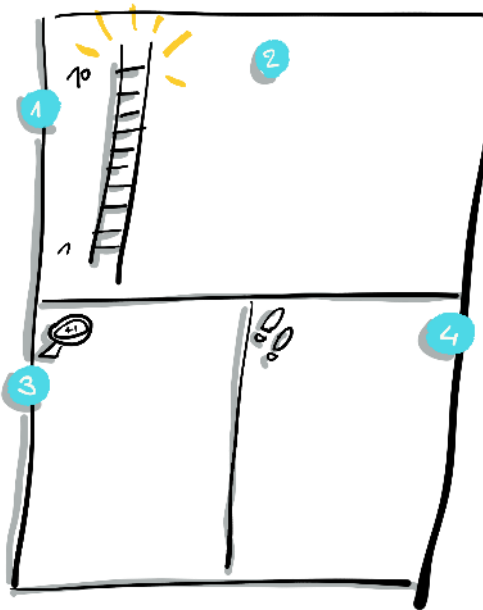
Etape 02 (MIN SPEC) : Réduire la liste au minimum.

Pour chaque proposition, posez-vous la question "Si nous ne prenons pas en compte cette proposition, est-ce nous sommes toujours ok ?"

Placez ici uniquement l'essentiel .

DIAGNOSTIC DE VOS CAPACITES D'ACCOMPAGNEMENT

Une échelle à dix barreaux

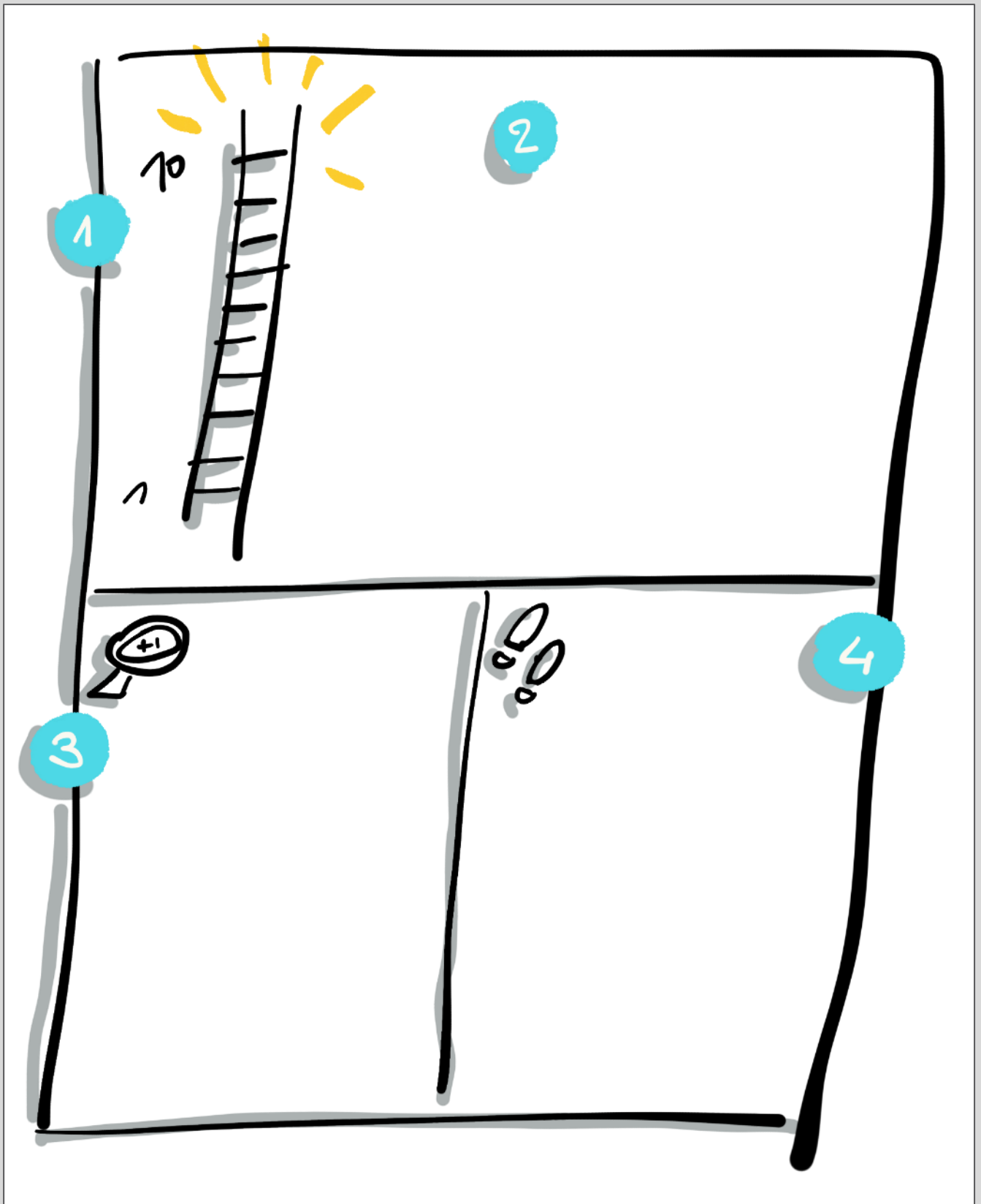


Une loupe avec « +1 » à l'intérieur

Des traces de pas

Reproduisez ce canevas sur une feuille blanche

1. Sur une échelle de 1 à 10, 10 = vous êtes au top pour un accompagnateur idéal vers la culture agile, 1 = l'opposé. Où vous situez-vous ?
2. Listez au moins 20 'trucs' que vous faites déjà et qui motivent votre évaluation.
3. Supposez que dans quelques semaines, vous soyez juste un cran plus haut (+1) sur cette échelle, qu'est ce qui serait différent ? Pour vous ? Pour les autres ?
4. Dans les 72 heures, qu'est ce qui vous fera dire que vous êtes en route vers ce +1 ?
5. Sur une autre échelle, celle de la confiance, toujours avec 10 barreaux. Où vous situez-vous pour vous mettre en mouvement ? (10 = top de la confiance, 1 = l'opposé) etc Vous connaissez la suite maintenant ;)



La posture d'abord !



Introduction : la posture d'abord !

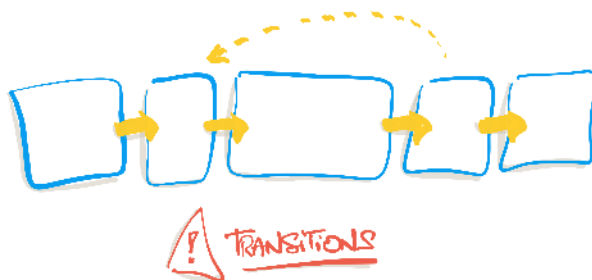
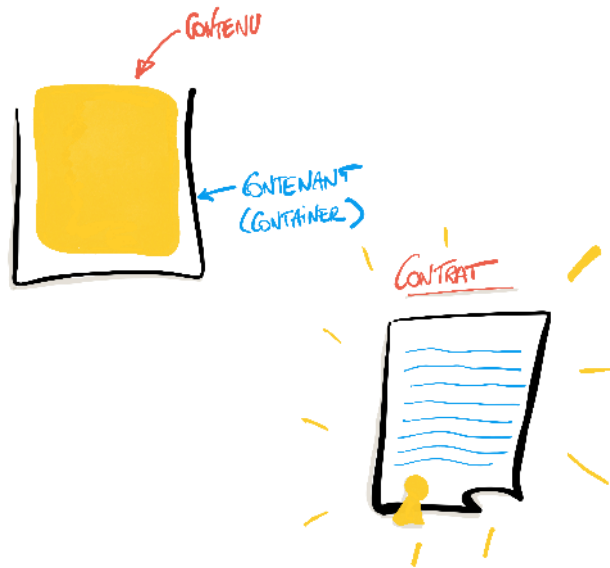
« décentrée et influente »

En tant que facilitateurs, nous sommes là pour favoriser l'intelligence collective d'un groupe, par l'émergence d'idées, de raisonnement, par le dialogue. Nous créons et animons des espaces génératifs et 'dialogiques'.

Notre posture est donc singulière : si nous sommes maître du cadre / du contenant (les règles du jeu, le processus de l'atelier), nous nous effaçons sur le contenu, dont les propriétaires sont les participants. Chacun sa responsabilité, qu'il est d'ailleurs bien utile de préciser dans un 'contrat' moral ou écrit pour clarifier dès le départ les attentes mutuelles des parties prenantes.

La tentation pourrait être grande de donner des conseils, d'orienter, ... : NON ! Enfin ... si, bien sûr que c'est possible, voire parfois nécessaire. Dans ce cas, vous sortez de votre espace de « facilitation », pour entrer dans un espace de « conseil » par exemple. Vous devrez donc être vigilant aux transitions entre ces espaces, en accord avec les parties prenantes.

Dans la suite de ce chapitre, vous allez découvrir comment adopter une posture décentrée et influente. Au lieu d'être au centre de l'attention (A), vous ferez en sorte de créer un espace où le centre sera occupé par les participants (B). Vous conserverez cependant toute votre influence car vous avez créé un cadre dans lequel ils évoluent, selon une organisation du travail que vous pilotez : les règles le déroulement d'un processus de travail que vous animez. Vous serez davantage dans une posture d'accueil, telle celle d'un.e hôte de qualité.



Facilitateur ou hôte ?

Extrait de « Hosting Generative Change : Creating Container for Creativity and Commitment », Mark McKergow
Traduction : deepl.com

La différence entre faciliter et accueillir

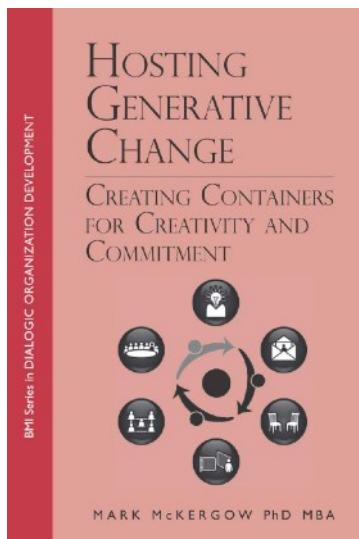
Le mot "facilitateur" vient du mot latin facilis, qui signifie "rendre plus facile". Et, oui, le rôle du facilitateur est d'aider les groupes à discuter et à arriver à des conclusions, d'une manière plus facile que si ces groupes les avaient abordés seuls sans aide. Cela signifie souvent qu'il faut soutenir le groupe, s'occuper de la salle ou de l'espace, poser des questions, veiller à ce que les gens aient un espace pour parler et être entendus, saisir les résultats, remarquer quand il faut faire une pause ou continuer,

Comme pour les coaches, les facilitateurs peuvent venir de l'intérieur ou de l'extérieur de l'organisation et, comme pour les coaches, le rôle est de plus en plus professionnalisé avec des organisations telles que l'International Coaching Federation (ICF) et l'International Association of Facilitators (IAF). La frontière entre le rôle de "coach d'équipe" et celui de "facilitateur de groupe" est très floue. Et comme pour les coaches, le facilitateur se préoccupe beaucoup plus du processus que du contenu et s'attache également à promouvoir des conversations génératrices d'idées nouvelles, d'avenir, de possibilités, etc.

Alors, est-ce qu'agir en tant qu'hôte de conversations génératives est la même chose que d'être un facilitateur ? Cela dépend. Il existe des formes très actives de facilitation, où l'animateur est très engagé dans la conversation, posant continuellement des questions qui poussent inévitablement la discussion dans certaines directions. L'animateur peut "tenir le stylo", choisir ce qui est enregistré sur les tableaux de conférence ou les ordinateurs (et ce qui n'y est pas). L'animateur peut avoir été engagé par la direction pour "aider" le groupe à parvenir à une conclusion particulière. L'animateur peut promouvoir un ordre du jour et un objectif précis, apparemment dans un souci de temps et d'efficacité, mais qui peut être plus préoccupé par l'élimination d'autres intérêts et points de vue.

Le rôle de l'animateur, [...], consiste bien plus à rassembler les gens de manière utile et collégiale, en veillant à ce qu'ils aient ce dont ils ont besoin. Ce rôle est beaucoup moins "actif" que celui de l'animateur en termes d'implication minute par minute dans les discussions proprement dites. La présence et l'implication d'un bon animateur devraient, bien sûr, faciliter les discussions - au moins dans leur ensemble. Cela ne veut pas dire qu'elles seront toujours faciles - loin de là. Cependant, les hôtes traitent de nombreux sujets qui soutiennent le groupe et le dialogue, qu'il s'agisse de fournir des cadres généraux pour les conversations, d'inviter à participer, d'aider les participants à se sentir en sécurité (suffisamment) pour contribuer, de fournir un espace approprié, de la nourriture, etc.

Mais ces choses ne font-elles pas partie de chaque réunion de participants ? Eh bien, oui, elles le sont - c'est pourquoi les présidents, les directeurs, les entraîneurs et les animateurs peuvent tous bénéficier de l'apprentissage et de l'application des compétences d'hôte, . Ainsi, quel que soit votre rôle particulier dans votre travail, votre vie professionnelle et sociale, vous trouverez aussi de nombreuses occasions de mise en pratique concrète et utile.



Introduction : vos qualités d'hôte

Quelque soit le sujet que vous aurez à accompagner, l'idée sera d'opter pour **la voie 'dialogique'**, celle où vous ferez tout votre possible pour créer, animer et entretenir des espaces de dialogues, où les participants façonneront leurs solutions.

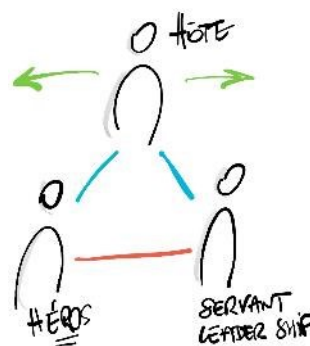
Ce style d'accompagnement s'appuie sur une posture de facilitation singulière où il faudra savoir équilibrer sa présence pour permettre ces **espaces «génératifs»**. Loin d'être triviale, cette capacité est essentielle: à quoi bon avoir accès à des myriades d'ateliers si vous n'avez pas la bonne posture pour les animer ? Rappelez vous qu'en cuisine, si les livres de recettes sont utiles, le savoir cuisiner est essentiel pour en faire quelque chose de savourer.

Pour vous **guider sur l'équilibre de votre posture**, vous allez vous (re)connecter à des savoirs qui sont déjà en vous, quand vous êtes en posture d'hôte. Tout le monde a déjà été « hôte » au moins une fois dans sa vie, souvent dès son plus jeune âge, en invitant des petits camarades à un goûter d'anniversaire.

Les capacités d'un hôte de qualité ont été décryptées dans un modèle appelé **« Host-Leadership »**, conçu par Mark McKergow et Helen Bailey alors qu'ils étaient à la recherche de pistes pragmatiques pour développer chez les managers un leadership engageant, encore plus stimulant, en prenant soin de leurs collaborateurs.

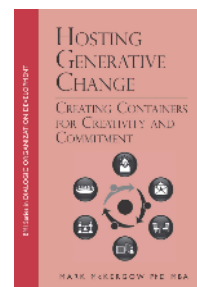
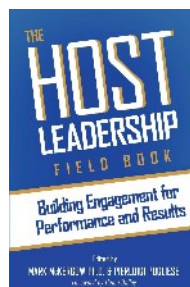
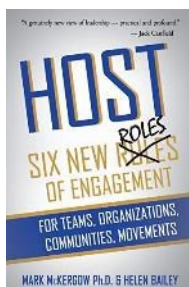
Vous verrez rapidement que **le Host-Leadership est universel** : il est utile pour tout le monde, dans maintes occasions, professionnelles ou personnelles.

Initialement, le propos était de proposer un moyen pour les managers pour équilibrer leur posture, entre être très directif (les managers à tendance héroïque) versus être tombé dans les travers de la servitude, en succombant à la mode du servant leadership.



Le host-leadership se compose de 3 ingrédients :

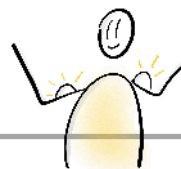
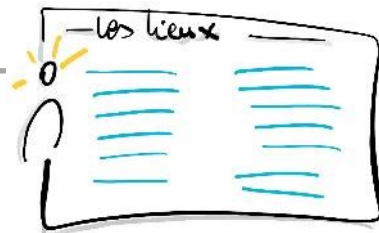
1. **4 lieux** qui nous seront utiles pour équilibrer notre posture : la cuisine, le balcon, la scène, l'assemblée
2. **6 rôles** qui nous aideront à préparer nos interventions : initier, inviter, créer l'espace, etc ...
3. **L'invitation aux super-pouvoirs** qui aura diverses vertus comme générer un engagement intéressant des parties prenantes.



Echauffement

Lorsque vous avez l'occasion d'être un.e hôte de qualité, quels sont tous les endroits où vous pouvez vous trouver ?

Prenez une situation personnelle pour commencer, complétez par des situations professionnelles.



Les 4 lieux fréquentés par un hôte

LES 4 lieux



DANS LA CUISINE

LA CUISINE

Ici, c'est le lieu de retrait pour l'hôte, où vous déconnectez de vos invités. C'est un moment de pause, pour

- Respirer,
- Boire un café,
- Prendre des notes,
- Prévoir la suite
- Se ménager ... pour ménager les autres



SUR LA SCÈNE

SUR LA SCÈNE

Ici, l'hôte est devant tous ses invités. Typiquement c'est ici qu'un hôte

- Accueillir
- Remercier
- Communiquer des informations,
- Donner des consignes.

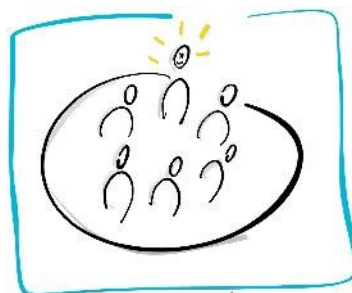


sur le BALCON

LE BALCON

Lieu de retrait, où l'hôte se positionne, éventuellement accompagné.e, pour observer, savourer et apprécier les interactions entre ses invités / participants.

Ici, vous prendrez le temps. Vous tournerez aussi sept fois vos idées d'intervention dans votre tête avant de retourner au-près de vos invités, afin de leur laisser de l'espace, de l'autonomie.



AVEC LES INVITÉS

AVEC LES INVITES

ici, l'hôte est descendu de la scène : il/elle se joint aux invités, parfois en groupe. Les interactions deviennent multi-directionnelles.

C'est un moment pour

- Échanger avec les invités,
- Voir comment ils vont bien,
- Préciser des éléments,
- Encourager, ...

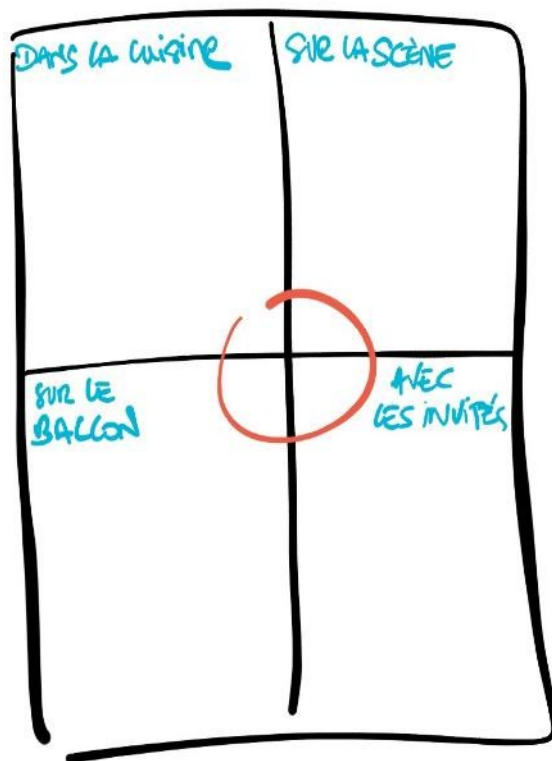
LE GPS du facilitateur dialogique

Exercice pratique pour prendre conscience de votre posture actuelle (étape 01), puis envisager une évolution pour développer votre style de facilitation dialogique (étape 02)

ETAPE 01

Sur une feuille blanche, reproduisez ce canevas.

1. Sur ce canevas, commencez par identifier les lieux réels où vous évoluez dans la situation que vous avez choisie (ex : quand vous êtes sur la scène, c'est où ?). Pour vous aider, prenez des situations concrètes où vous étiez en posture d'animation récemment : animation d'un atelier, réunion d'équipe,....
2. Dans chaque quadrant, énumérez tout ce que vous vous voyez faire dans ces lieux.
3. Au centre, estimez approximativement le % de temps que vous passez dans ce lieu (ex: 10% dans la cuisine).
4. Soulignez tout ce que vous faites d'utile.



DANS LA CUISINE

SUR LA SCÈNE

SUR LE
BALLON

AVEC
LES INVITÉS



LE GPS du facilitateur dialogique

2/2



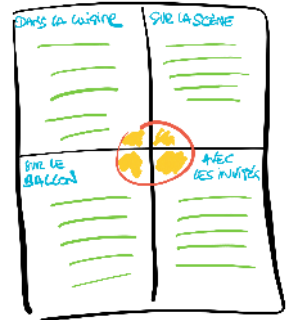
ETAPE 02

Sur une nouvelle feuille blanche, reproduisez ce canevas.

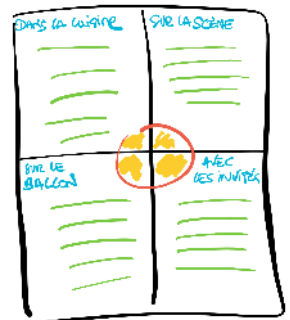
Supposez que d'ici 3 à 4 semaines, votre posture a évolué vers un style de facilitation 'dialogique'..

1. Ajustez les lieux réels si nécessaire
2. Dans chaque quadrant, énumérez tout ce que vous vous voyez faire de différent dans ces lieux.
3. Au centre, estimez approximativement le nouveau % de temps que vous passez dans ce lieu : ce sera votre nouveau plan d'occupation des sols.
4. Qu'appréciez vous le plus dans cette nouvelle disposition ? Quels seront les bénéfices pour vous ? Pour ceux que vous accompagnez ?
5. Que vous faut-il pour tenter une première expérience ? Où ? Avec qui ? Quand ?

AVANT



APRES



DANS LA CUISINE

sur la scène

sur le
BALCON

AVEC
LES INVITÉS



VOS APPRENTISSAGES

- Que vous a apporté l'exploration des *lieux* du host-leadership?
- Qu'avez-vous appris sur vous-même?
- Quelles opportunités voyez-vous déjà dans les 72 heures ?

QUELS ENSEIGNEMENTS
RETENEZ-VOUS? → 6 idées

EXERCISES

Situation Invention

A hand-drawn sketch of a blank ledger page. The page is oriented vertically and features a grid of 6 columns and 2 rows. The columns are defined by vertical lines, and the rows are defined by horizontal lines. The lines are drawn in a simple, hand-drawn style. The page is otherwise blank, with no text or other markings.

Trucs & Astuces

Quelle est la répartition idéale entre les divers lieux?

A la question «Oui mais ... quelle est la répartition idéale ?? », la réponse est bien sûr ... « Ca dépend! ». Si vous êtes en face d'un groupe qui peine à démarrer, il vous faudra probablement passer du temps avec les participants.

Gardez plutôt en tête que l'idéal est de libérer l'espace pour favoriser l'intelligence collective du groupe. Plus vous prenez de l'espace ... moins vous en laissez aux participants.

Par conséquent, l'idée est de passer le plus de temps possible sur le balcon ou dans la cuisine.

Quel est le lieu le plus important ?

C'est bien sûr la cuisine. Sans ce lieu, comment pouvez-vous vous ménager pour ménager les autres???

Oui, au début c'est difficile de 'disparaître'. « Je suis facilitateur : j'ai été mandaté pour être avec eux ! ». Aller dans la cuisine peut demander à lutter contre son syndrome de l'imposteur.

Que vont penser les participants quand je suis dans la cuisine ou sur le balcon ?

Un peu de pédagogie sera probablement nécessaire pour présenter sa posture aux participants afin qu'ils ne soient pas déroutés. Leur dire de venir vous chercher s'ils ont un souci, des questions, etc ... A eux de s'inviter dans votre cuisine ou sur votre balcon.

Comment faire pour avoir un balcon, une cuisine?

Pouvoir 'lâcher' son groupe demande une bonne préparation en amont afin de permettre aux participants d'animer par eux-mêmes leurs ateliers :

- Le cadre doit être clair, concis
- L'intention de l'atelier bien précisée
- Le modus operandi doit être simple et efficace

➔ Cf Chapitre « Tout se gagne en Amont »

Comment faire pour avoir un balcon, une cuisine ? (suite)

Déléguer l'animation d'un atelier s'effectue comme toute délégation : elle ne se force pas ! Ici, nous vous proposons de travailler avec des invitations stimulantes

➔ Cf Chapitre « Ne forcez pas : Invitez ! »

Il faudra probablement amener progressivement les participants dans la découverte de leurs capacités à animer par eux-mêmes : prévoir des exercices d'échauffement

➔ Cf Chapitre le chapitre sur les enchaînements fluides.

Quid du distanciel ? En fait tous les lieux sont : « derrière l'écran » !

Oui, en effet, nous pourrions réduire tous les lieux à « je suis derrière l'écran ».

Mais pas seulement !

Par exemple, lorsque vous êtes dans la cuisine : vous pouvez très bien prendre l'air à la fenêtre, voire aller vous faire un vrai café dans votre vraie cuisine ... quand vous êtes dans la cuisine.



Tout se gagne en amont



Introduction

Les grands sportifs estiment gagner leur épreuve ... avant l'épreuve, par une bonne préparation en amont.

Pour réussir vos interventions en mode dialogique, une sérieuse préparation en amont est nécessaire afin cocher les différents points de sa check-list, en particulier

- ☐ Clarté du cadre de l'intervention (intention, motivation, besoins, ...)
- ☐ Détails des résultats attendus
- ☐ Participants bien ciblés
- ☐ Points d'attention couverts
- ☐ Logistique : lieu, durée, budget, ...
- ☐ Modus operandi défini, avec options

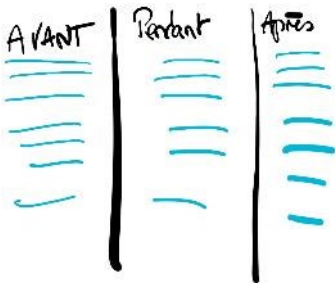
Nous allons à nouveau nous aider de votre hôte (➔ Cf chapitre « La posture d'abord ! »). Grâce au Host-Leadership, vous vous reconnectez à tout ce que vous faites de bien quand vous êtes un.e hôte de qualité afin de le transposer dans vos interventions.

EXERCICE D'ÉCHAUFFEMENT No1

Enumérez ici toutes les questions que vous avez l'habitude de vous poser pour bien préparer une intervention, pour maximiser votre réussite.



Echauffement



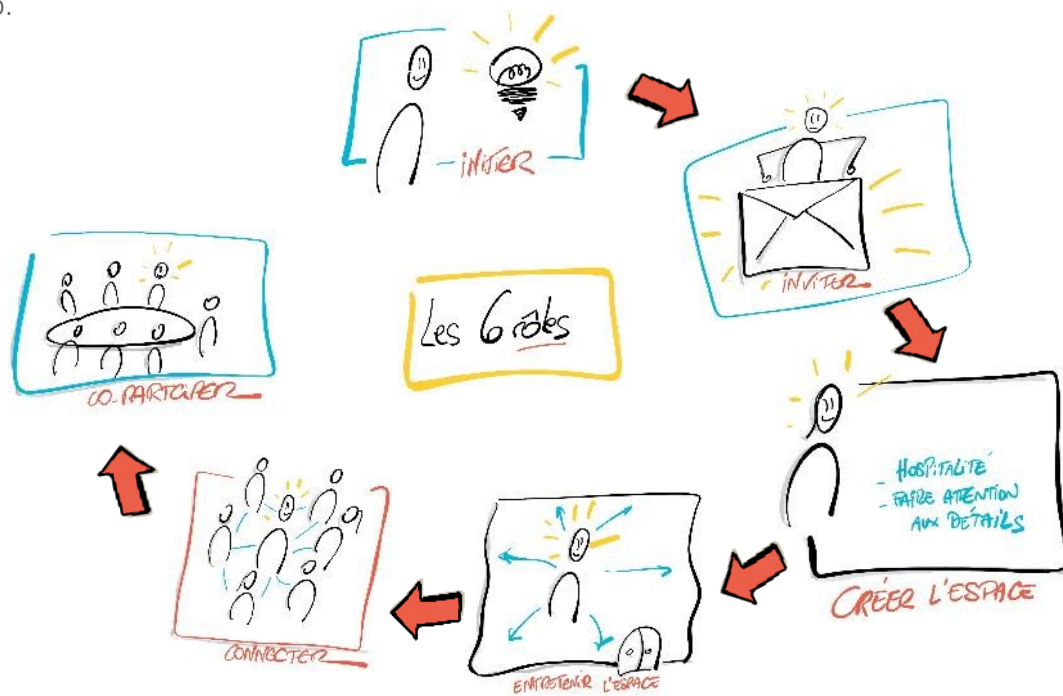
Sur une feuille blanche, faites un tableau avec trois colonnes, intitulées AVANT / PENDANT / APRES.
 Dans la colonne AVANT, faites la liste la plus longue possible de toute ce que fait un.e hôte de qualité avant l'évènement organisé. Puis passez à la colonne PENDANT et APRES. N'hésitez pas à fusionner pro et perso

Avant	Pendant	Après

Dans tout ce que vous avez énuméré, quelles activités pourraient vous être fort utile à considérer dans le cadre de vos animations ?
 Qu'est-ce cela ferait comme différence par rapport à maintenant ?

Les 6 rôles d'un hôte de qualité

Quand vous êtes l'hôte d'un événement, sans en être conscient.e, vous passez par diverses étapes, de l'idée initiale au moment où vos invités sont là. Vous jouez 6 rôles décryptés par le Host-Leadership.



1- INITIER

Tout événement a bien une origine. INITIER est donc ce moment où vous avez une idée, une envie. C'est le moment de faire quelque chose !



2 - INVITER

Comme pour un événement personnel, vous prenez soin à réunir des invités que vous appréciez, qui vont être importants. Vous faites une première liste, puis vous vous questionnez sur élargir éventuellement cette liste : Qui d'autre ? Vous préparez une invitation appréciative attractive qui suscitera un engagement fort
→ cf Chapitre sur L'invitation

Les 6 rôles d'un hôte de qualité

Quand vous êtes l'hôte d'un événement, sans en être conscient.e, vous passez par diverses étapes, de l'idée initiale au moment où vos invités sont là. Vous jouez 6 rôles décryptés par le Host-Leadership.



Jouer la ronde des rôles, en bref

Le premier rôle que vous jouez est « **INITIER** » : il faut en effet bien avoir une idée de 'truc' à organiser. Si ce rôle est évident, il est loin d'être trivial : c'est à ce moment-là que vous validerez votre intention, que vous détaillerez les résultats attendus, les critères de succès etc ...

Ensuite, comme vous êtes en posture d'hôte, vous **INVITEZ** des participants, en prenant soin de votre liste d'invités. Vous vous « pausez » pour visualiser ce qui vous motive d'avoir ses personnes, ce que vous appréciez chez elles, ce qu'elles vont apporter ... et échange, ce que vous allez leur faire comme don.

Pour accueillir tout ce beau monde, vous **CRÉEZ UN ESPACE**, que ce soit en présentiel ou en distanciel. Ici, vous faites preuve de tous vos talents d'hospitalité, en prenant soin à tous les petits détails qui permettront à vos invités de profiter au mieux de l'expérience.

Cet espace sera vivant, afin d'entretenir une belle dynamique durant l'expérience. Vous pourrez réduire l'espace pour offrir des moments d'intimités, l'élargir pour des moments en plénière ou de debriefing collectif. En présentiel comme en distanciel, l'hôte **ENTRETIEN L'ESPACE** en permanence. Ce rôle est multi facettes puisqu'il intègre aussi le positionnement et l'ajustement des règles de vie, la régulation des invités.

Le démarrage de l'expérience à laquelle vous avez convié vos invités débutera par un moment important : la **CONNEXION**, afin que tout le monde se connaisse et que les personnes soient connectées au sujet. Une bonne connexion est essentielle pour la suite.

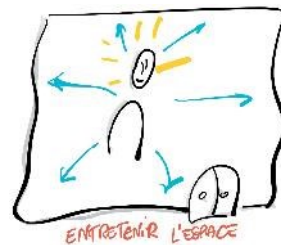
Enfin, vous définirez comment vous **COPARTICIPEZ** dans cette expérience : comment vous allez interagir avec vos invités, quelle posture vous allez adopter. C'est ici que vous pouvez utiliser les lieux du **HOST LEADERSHIP** pour visualiser ce que vous voudriez faire.

Les 6 rôles d'un hôte de qualité



3 – CRÉER L'ESPACE

Lorsque vous jouez ce rôle, vous mettez en œuvre toute votre hospitalité pour prendre soin de vos invités, pour qu'ils puissent se concentrer sur le sujet sur lequel vous les avez invités ... Vous pensez à tous les petits détails pour qu'ils vivent une expérience intéressante.



4 – ENTREtenir L'ESPACE

Pour créer de l'énergie, vous ferez en sorte que l'espace soit lui aussi dynamique. Parfois il faudra mettre les participants en binôme, parfois en petits groupes, parfois en plénière. Ca bouge !

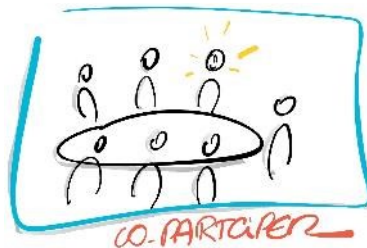
En jouant ce rôle, vous posez aussi le cadre, les règles de vie. Vous vous assurez que vous avez les bons invités.



5 – CONNECTER

Vous devez jouer ce rôle pour vous assurer que tous vos invités sont bien connectés à eux-mêmes, entre eux et au sujet sur lequel ils vont intervenir → CF Chapitre sur les Enchaînements Fluides.

Le corollaire de ce rôle est DECONNECTER, à jouer en fin d'intervention pour libérer les personnes en s'assurant de la suite.



6 – COPARTICIPER

Ce rôle est le cœur de l'animation de votre intervention : que vous voyez-vous faire ? C'est ici que vous pouvez vous projeter dans l'usage des différents lieux (Balcon, Cuisine, Scène, Assemblée)

Mise en Pratique 1/2

Maintenant que vous avez pris connaissance des six rôles, voyons voir comment ceux-ci pourraient vous aider à développer vos capacités de facilitation. L'exercice se fait en deux temps.

ETAPE 01

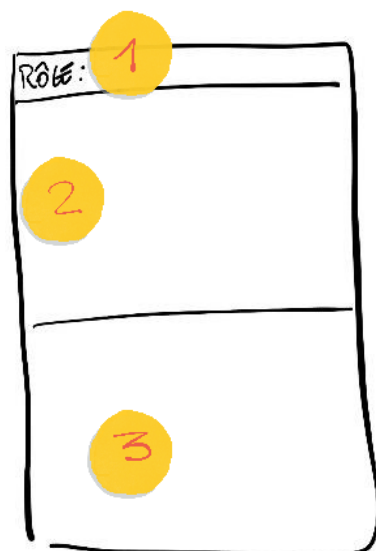
Sur une feuille blanche, reproduisez ce canevas. Dans le bandeau supérieur, écrivez le rôle que vous appréciez / maîtrisez le plus.

En dessous, listez au moins 20 'trucs' que vous faites de bien dans ce rôle. Intégrez tout ce qui est apprécié de vos participants ou invités. Décrivez avec des détails de situations qui ont existé.

Dans la partie inférieure, identifiez ce qui serait différent si vous jouez un peu plus de rôle dans certaines situations.

Où cela se passera-t-il ? Quand ? A quelle occasion ? Qui sera là ?

Illustrez avec des situations concrètes, dans un passé récent.

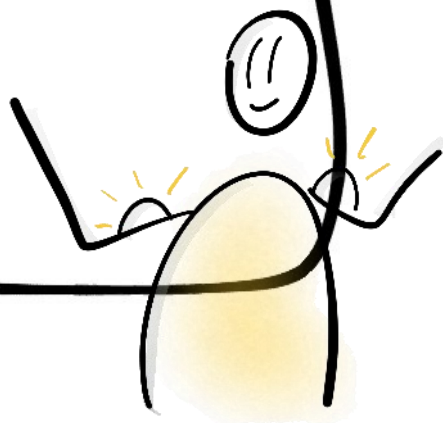


Rôle:

1

2

3



Mise en Pratique 2/2

ETAPE 02

Sur une autre feuille blanche (ou au recto de la première pour faire des économies), reproduisez le même canevas.

Dans le bandeau supérieur, écrivez maintenant le rôle dans lequel vous êtes le/la moins confortable.



En dessous, listez au moins 10 éléments intéressants apportés par ce rôle (dans l'absolu puisque vous n'êtes pas à l'aise).



Tous les rôles sont importants. Ils apportent tous une certaine valeur.

Dans la partie inférieure, identifiez ce qui serait différent si vous jouez un peu plus de rôle dans certaines situations. Prenez un ou plusieurs cas concrets à venir dans les prochains jours.



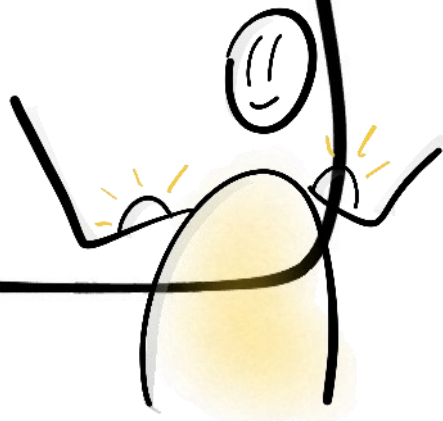
Où cela se passera-t-il ? Quand ? A quelle occasion ? Qui sera là ?

Rôle:

1

2

3



VOS APPRENTISSAGES

- Que vous a apporté l'exploration des *rôles* du host-leadership?
- Qu'avez-vous appris sur vous-même?
- Quelles opportunités voyez-vous déjà dans les 72 heures ?

QUELS ENSEIGNEMENTS
RETENEZ-VOUS? → 6 idées

EXERCISES

Situation Invention

A hand-drawn sketch of a blank ledger page. The page is oriented vertically and features a grid of 6 columns and 2 rows. The columns are defined by vertical lines, and the rows are defined by horizontal lines. The lines are drawn in a simple, hand-drawn style. The page is otherwise blank, with no text or other markings.

Script de conversation pour préparer une intervention

Les rôles du Host Leadership sont également très utile pour préparer une intervention. Voici un script de questions à se poser pour maximiser sa réussite.

Vous pouvez utiliser ce questionnement pour vous-même, quand vous êtes l'hôte d'une intervention,

Ou bien avec votre commanditaire. De cette façon, vous le transformez progressivement en hôte.

VOTRE ENVIE / VOTRE INTENTION

- Qu'est ce qui vous motive ?
- En quoi est-ce un bon moment de le faire maintenant ?
- A quels résultats aimeriez-vous parvenir ?
- Qu'est-ce qui sera différent après ?
- Quelles portes cela aura-t-il ouvert ?

NB: prenez le temps de formaliser vos réponses par des descriptions fines, par des détails.

VOTRE INVITATION

- Qui auriez-vous très envie d'inviter pour cette initiative ?
- Qu'est ce qui vous a fait pensé à ces personnes ?
- Qu'appréciez-vous chez elles ?
- En quoi vont-elles être importantes selon vous ?
- Qui verriez-vous d'autre en complément ?
- Qu'est ce qui fera que votre invitation sera irrésistible ?

L'ESPACE / LE LIEU

- Où vous voyez vous organiser votre initiative ?
- Quel serait le meilleur endroit ?
- A quels petits détails allez-vous faire attention pour que tout se passe bien ?
- Quelle logistique vous vient à l'esprit ?

LA DYNAMIQUE

- Quel format ferait du sens dans votre contexte ?
- Quelle dynamique apprécieront vos invités ?
- En quoi ce moment va-t-il être attractif ?

LA CONNEXION

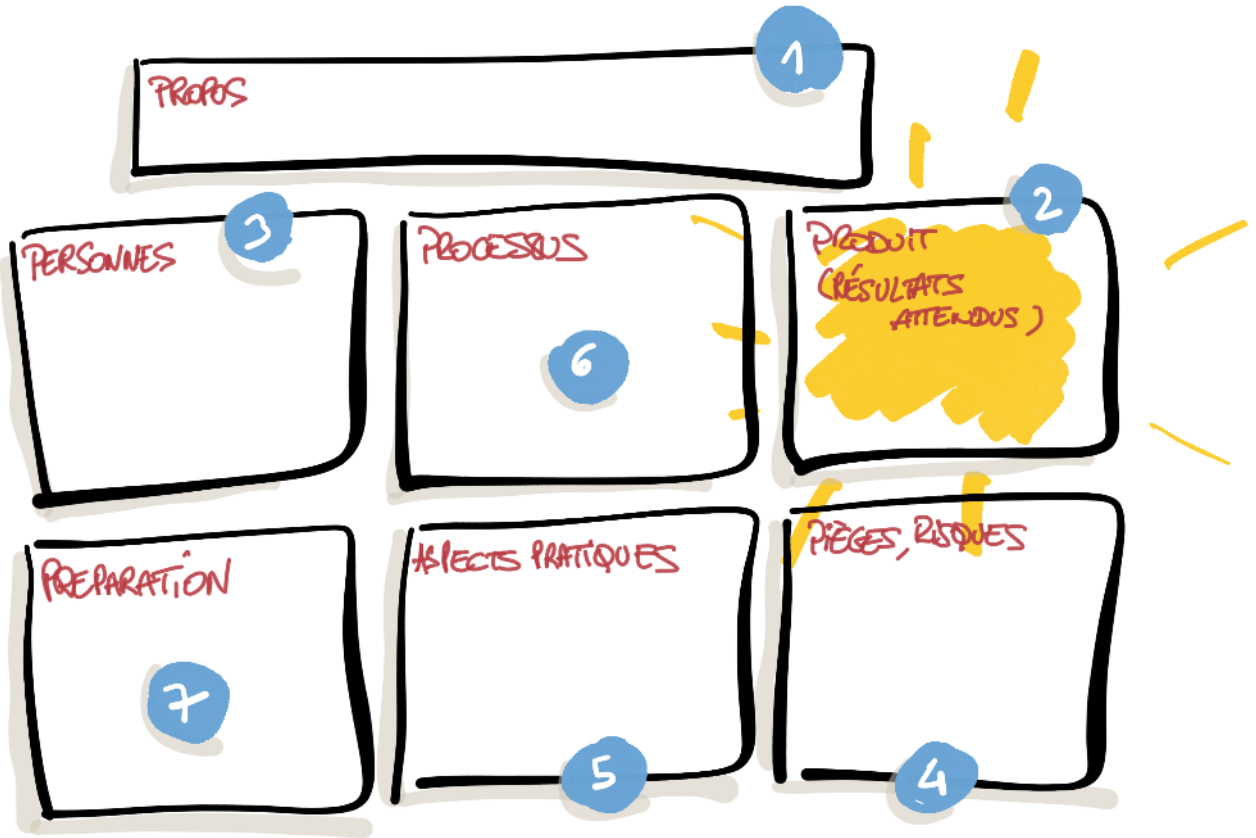
- Comment envisagez-vous d'accueillir vos invités ?
- Avec quels mots ?
- Que savent-ils déjà du sujet ?
- Qui connaît qui ?
- Comment voudrez-vous les "mettre dans le bain" ?

VOTRE COPARTICIPATION

- Pendant cette initiative , que vous voyez-vous faire ?
- Quelles interactions envisagez-vous entre vos invités et vous-même ?

Autre outil de préparation : les 7Ps

Voici un outil complémentaire pour préparer vos intervention : le CANEVAS DES 7P, trouvé dans le fabuleux livre « Game Storming » de Dave Gray et Sunny Brown (si le titre est en anglais, vous trouverez deux éditions : une en anglais et un français, + un site en anglais).



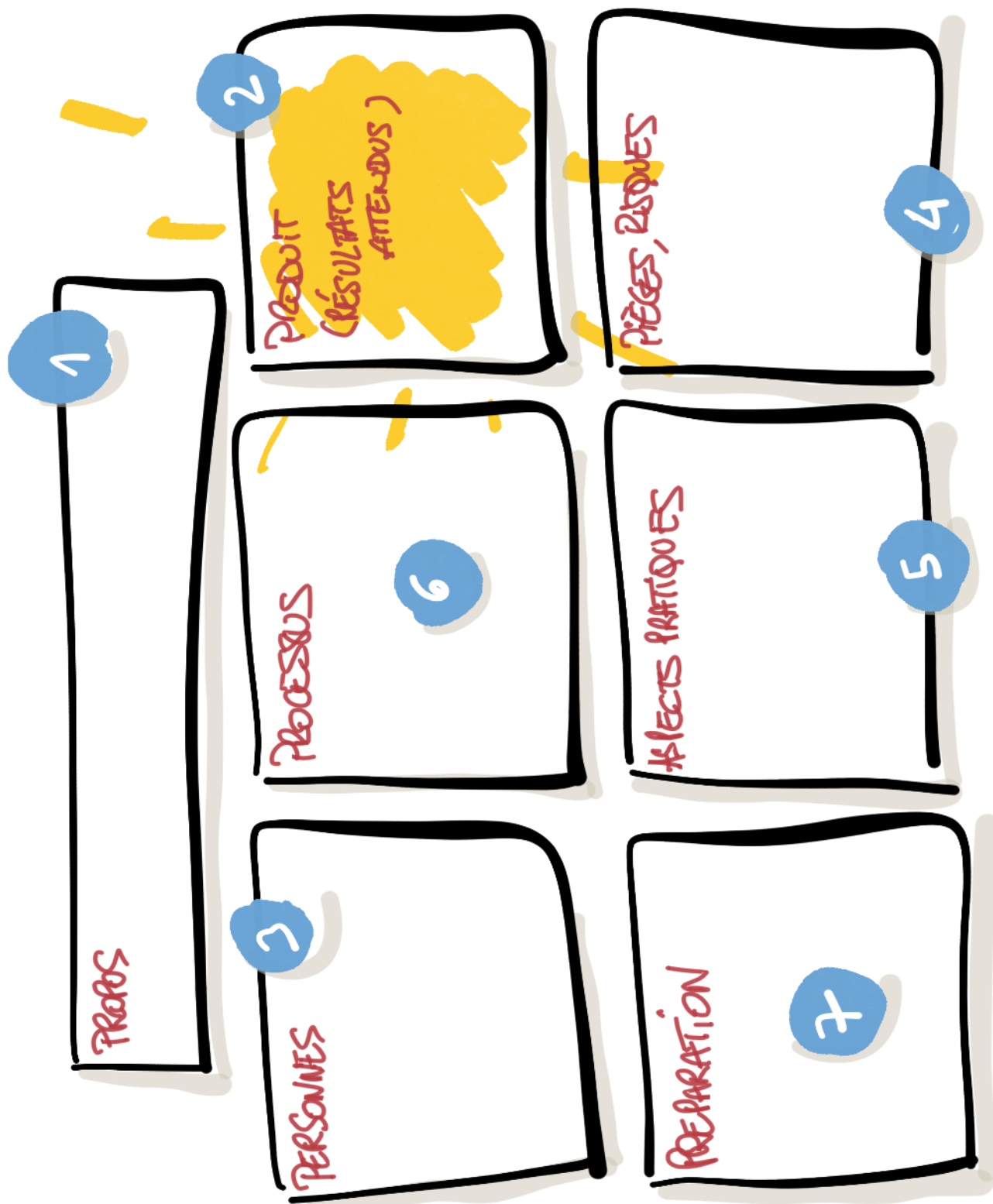
Ce canevas vous permet de fixer les éléments essentiels pour la réussite de l'évènement.

1. Le propos : le sujet, la thématique de l'évènement, le pour ... quoi
2. Le produit de l'évènement : ce qui sera produit, donc les résultats attendus
3. Les personnes : les invités, les diverses parties prenantes,
4. Les points d'attention : des risques éventuels (météo, états psychologique / physique des personnes,)
5. Les aspects pratiques : logistique, lieu, transports, repas, matériel
6. Le processus : le déroulé de ce qui sera fait
7. La préparation : des parties prenantes : hôte, animateurs, participants, logistique, ...

(*) <https://gamestorming.com/7ps-framework/>

Exercice Pratique

Prenez une intervention que vous avez prévue dans les jours à venir. Revisiter-là avec les 7P pour vous assurer que la préparation est ok pour vous.



Exercice pratique : antisèche de questions

Si vous préférez les 7P au script de questions suivant les rôles du Host-Leadership, vous pouvez reporter ici toutes les questions à se poser pour le faire le tour du canevas

Le propos	
Le produit	
Les personnes	
Les points d'attention	
Les aspects pratiques	
Le processus	
La préparation	

Trucs & Actuces

Quelle est la répartition idéale entre les divers lieux?

A la question «Oui mais ... quelle est la répartition idéale ?? », la réponse est bien sûr ... « Ca dépend ! ».

Si vous êtes en face d'un groupe qui peine à démarrer, il vous faudra probablement passer du temps avec les participants.

Gardez plutôt en tête que l'idéal est de libérer l'espace pour favoriser l'intelligence collective du groupe. Plus vous prenez de l'espace ... moins vous en laissez aux participants.

Par conséquent, l'idée est de passer le plus de temps possible sur le balcon ou dans la cuisine.

Quel est le lieu le plus important ?

C'est bien sûr la cuisine. Sans ce lieu, comment pouvez-vous vous ménager pour ménager les autres ???

Oui, au début c'est difficile de 'disparaître'. « Je suis facilitateur : j'ai été mandaté pour être avec eux ! ». Aller dans la cuisine peut demander à lutter contre son syndrome de l'imposteur.

Que vont penser les participants quand je suis dans la cuisine ou sur le balcon ?

Un peu de pédagogie sera probablement nécessaire pour présenter sa posture aux participants afin qu'ils ne soient pas déroutés. Leur dire de venir vous chercher s'ils ont un soucis, des questions, etc ... A eux de s'inviter dans votre cuisine ou sur votre balcon.

Comment faire pour avoir un balcon, une cuisine ?

Pouvoir 'lâcher' son groupe demande une bonne préparation en amont afin de permettre aux participants d'animer par eux-mêmes leurs ateliers :

- Le cadre doit être clair, concis
- L'intention de l'atelier bien précisée
- Le modus operandi doit être simple et efficace

➔ Cf Chapitre « Tout se gagne en Amont »

Comment faire pour avoir un balcon, une cuisine ? (suite)

Déléguer l'animation d'un atelier s'effectue comme toute délégation : elle ne se force pas ! Ici, nous vous proposons de travailler avec des invitations stimulantes

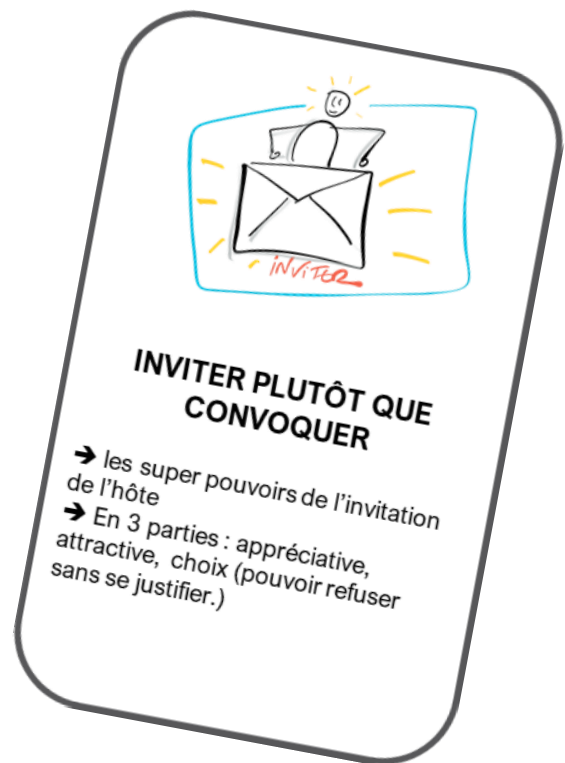
➔ Cf Chapitre « Ne forcez pas : Invitez ! »

Il faudra probablement amener progressivement les participants dans la découverte de leurs capacités à animer par eux-mêmes : prévoir des exercices d'échauffement

➔ Cf Chapitre le chapitre sur les enchainements fluides.



Inviter plutôt que convoquer



Introduction

L'invitation est un

super-pouvoir

épatant de l'hôte de qualité.

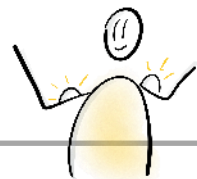
En pensant « invitation » plutôt que « convocation », vous générez de l'envie, de l'engagement chez vos invités.

Imaginez aussi recevoir une invitation stimulante plutôt qu'une convocation à une n-ième réunion.

Ca change tout !

ECHAUFFEMENT

*Supposez que vous avez reçu une invitation qui vous a procuré un effet « Waouhhh ! ».
Enumérez ici tout ce qui a fait que cette invitation soit irrésistible pour vous.*



L'invitation aux super-pouvoirs

L'invitation de l'hôte de qualité est composée de trois parties, pas si évidentes à rédiger.

Notez qu'une invitation est courte, comme un bristol des temps anciens.

Première partie : appréciative

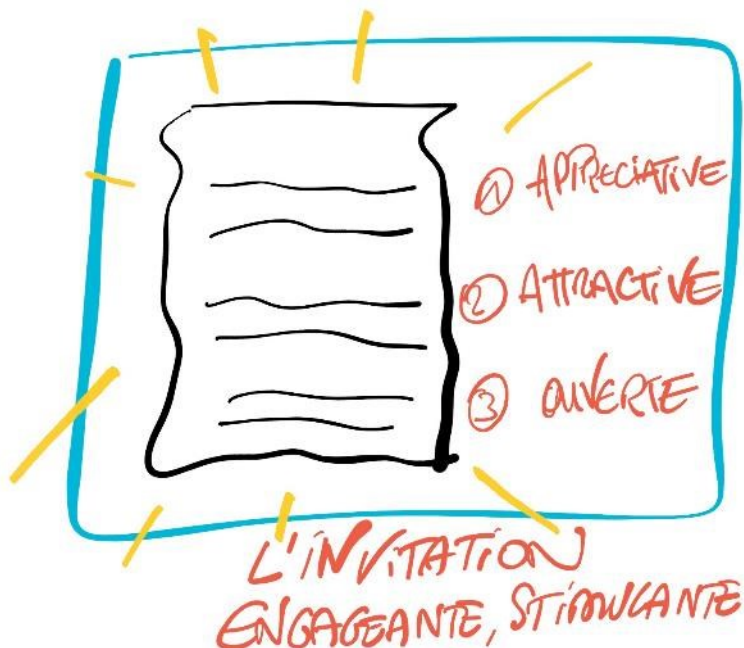
Dites à vos invités ce que vous appréciez chez eux, ce qui fait qu'ils comptent pour vous, en quoi leur présence sera essentielle.

Deuxième partie : attractive

Dites leur en quoi le 'truc' auquel vous les invitez est attractif (sur le fond et sur la forme de ce qui va se passer). En venant, vos invités vont vous faire don de quelque chose (leur temps, leur énergie, leurs connaissances,). En échange, vous allez leur faire un contre-don : avec quoi repartent-ils ?

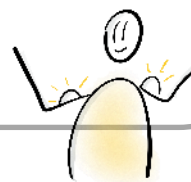
Troisième partie : le choix

Trouvez une formule concise pour leur donner le choix d'accepter ou se permettre de refuser sans avoir à se justifier (car ceci n'est pas une convocation).



Exercice Pratique

Prenez une situation prochaine dont vous êtes hôte. Tentez l'écriture d'une invitation en mode Host-Leadership. Testez là auprès de proches avant envoi. Demandez-leur ce qu'ils apprécient dans votre invitation, ce qui est différent. Recommencez inlassablement sur d'autres occasions.



VOS APPRENTISSAGES

- Que vous a apporté l'exploration des **rôles** du host-leadership?
- Qu'avez-vous appris sur vous-même?
- Quelles opportunités voyez-vous déjà dans les 72 heures ?

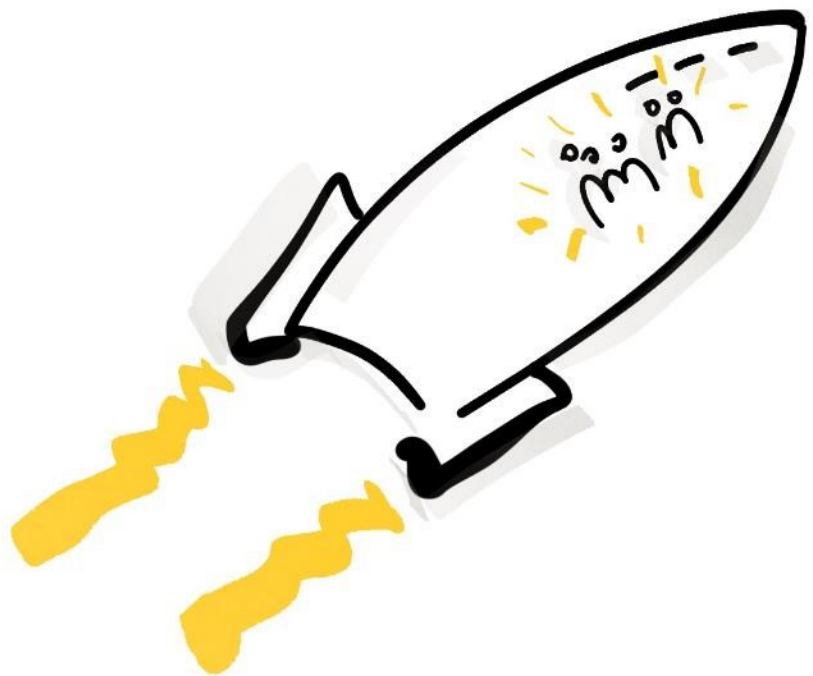
QUELS ENSEIGNEMENTS
RETENEZ-VOUS? → 6 idées

EXERCISES

INVENTION

A hand-drawn sketch of a blank ledger page. The page is oriented vertically and features a grid of 6 columns and 1 row. The columns are defined by vertical lines, and the row is defined by a horizontal line. The lines are drawn in a simple, hand-drawn style. The page is otherwise blank, with no text or other markings.

Tracez des routes directes vers les Solutions



INTRO : LA LANGUE DES SOLUTIONS

Afin d'amplifier l'efficacité de vos interventions, ce chapitre vous invite à découvrir la puissante « langue des solutions ». Grâce à un jeu de langage singulier, vos accompagnements permettront aux participants de tracer des routes directes vers les solutions, en générant un engagement particulièrement intéressant. Toutes les parties prenantes gagneront aussi du temps, cette ressource précieuse.

La langue des solutions (« SOLUTION FOCUS ») développe les capacités suivantes:

- Clarifier la destination que l'on désire, plutôt que passer son temps à parler de ce que l'on ne veut pas
- Préciser, Accumuler une grande quantité de détails, plutôt que flotter dans des abstractions,
- Apprécier ce qui est déjà là plutôt que remarquer ce qui est absent : « Ruminer » ce qui fonctionne déjà, plutôt que boucler sur ce qui ne marche pas
- S'autoriser à faire juste des petits pas, plutôt que se figer devant de trop grandes marches abstraites
- Être orienté résultats, plutôt que actions (et usines à gaz)

La langue des solutions (SOLUTION FOCUS) trouve sa source dans les thérapies brèves des années 50 : en posant des questions différentes de la thérapie analytique, les praticiens ont constaté des résultats très rapide chez leurs patients. Le SOLUTION FOCUS fait partie de la famille des 'techniques appréciantes', comme l'APPRECIATIVE INQUIRY, POSITIVE DEVIANCE.

Comme tout apprentissage d'une nouvelle langue, acquérir le SOLUTION FOCUS demande une pratique régulière, en progressant par petit pas : tester un nouvel élément pendant plusieurs jours. Par exemple, commencez par remplacer tous vos 'oui mais' par des 'oui et'.

En pratiquant le SOLUTION FOCUS, Vous pourrez augmenter vos capacités de facilitation, dans toutes les phases :

- ✓ la préparation d'une intervention,
- ✓ l'animation d'ateliers
- ✓ le debriefing en utilisant cette langue.

Vous verrez aussi rapidement que pratiquer cette langue apporte des bénéfices autant dans le domaine professionnel que personnel.



1. Liste de questions pour investiguer / creuser un problème, un sujet, une situation	
Q2. Liste de questions pour explorer une solution à la situation	

Exercice pratique : radio problèmes / radio solutions

En binôme.

A choisit un sujet le/la concernant, une situation « problématique » avec laquelle elle/il est à l'aise pour en parler.

Conversation No1 – durée 4'

Pendant 4', B explore le plus possible le problème de A avec les questions de la colonne 1.

Conversation No2 – durée 4'

B poursuit les échanges, sur le même sujet, avec les questions de la colonne 2.

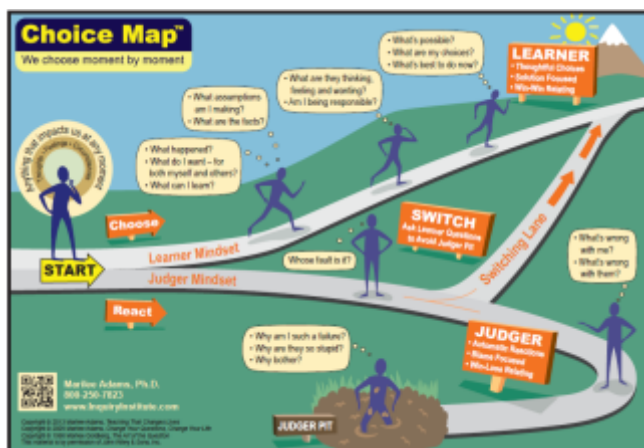
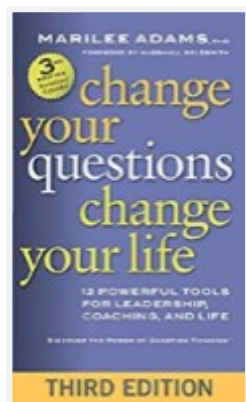
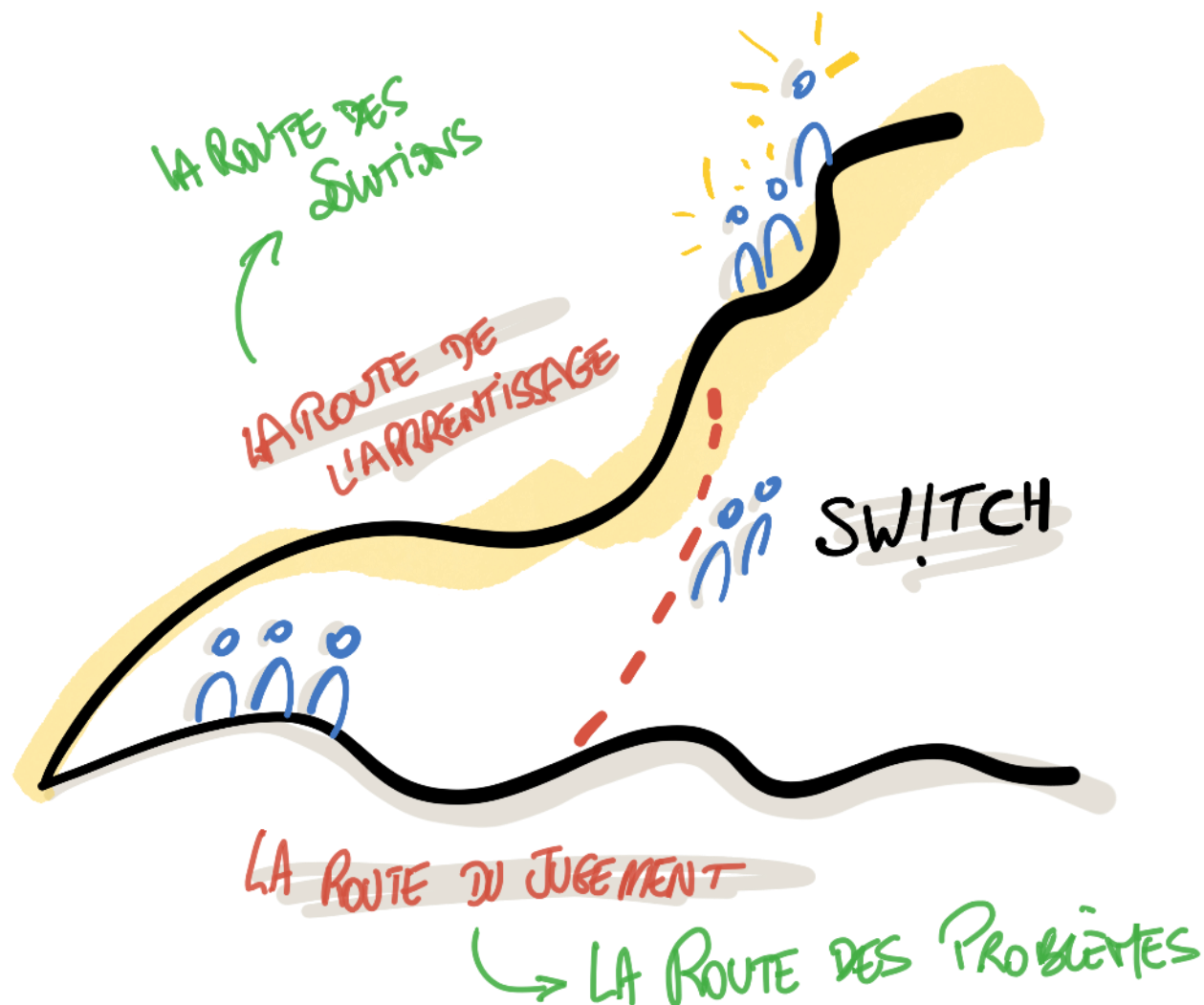
Debriefing – durée 4'

Quels contrastes avez-vous notés entre les 2 formes de conversation ?



Radio Problèmes	Radio Solutions
• Pourquoi ? • En quoi est-ce un problème pour toi ? • Qu'est-ce qui ne va pas ? • Quelles sont les causes possibles ? • Qu'est-ce qui bloque ? • Qu'est-ce qui te manque ? • Où as-tu ?	• Qu'est ce que tu voudrais à la place de la situation actuelle ? • Qu'est ce qui te fait penser qu'il est possible de l'obtenir ? • Qu'est-ce qui marche déjà ? Quoi d'autre ? • Quels premiers signes de progrès pourrais-tu imaginer ? Qui les verrait autour de toi ? • Qu'est ce qui te faudrait ?

La carte des choix



Marilee Adams (1/2)

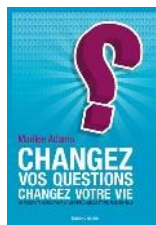
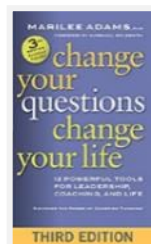
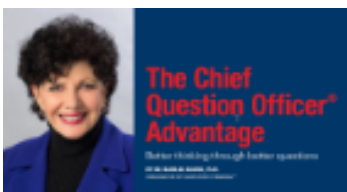
Dans son livre « **Change your life, change your questions** » (3^{ème} édition), ou « **Changez vos questions, changez votre vie** » (2^{ème} édition), Marilee Adams apporte quelques astuces ou outils intéressants pour percevoir la puissance des questions que nous pouvons poser. Le livre est plaisant à lire : les deux premiers tiers sont constitués d'une fiction dans une entreprise où il faut réaccorder les interactions. Le dernier tiers contient une description des douze outils utilisés.

Outil No1 : Le réflexe « Question agréable »

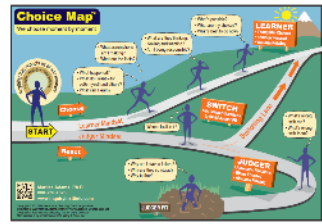
Voici une phrase qui peut devenir un réflexe : « Quand je pose une question qui me fait plaisir, elle a de grande chance qu'elle soit bien accueillie ». Lorsque vous posez une question avec laquelle vous n'êtes pas à l'aise, en particulier dans des situations délicates, il est fort probable pour l'énergie 'négative' que vous ressentez soit véhiculée dans la question.

Outil No2 : le Q-Storming

Il s'agit d'un atelier de brainstorming dans lequel les participants sont invités à se poser tous les questions qui leur viennent à l'esprit sur la thématique qu'ils ont à traiter. Les questions doivent être ouvertes (pas de 'est-ce' par exemple), formulées à la première personne du pluriel ou du singulier : comment pourrions-nous ...? Qu'est-ce que je ... ?



Marilee Adams (2/2)



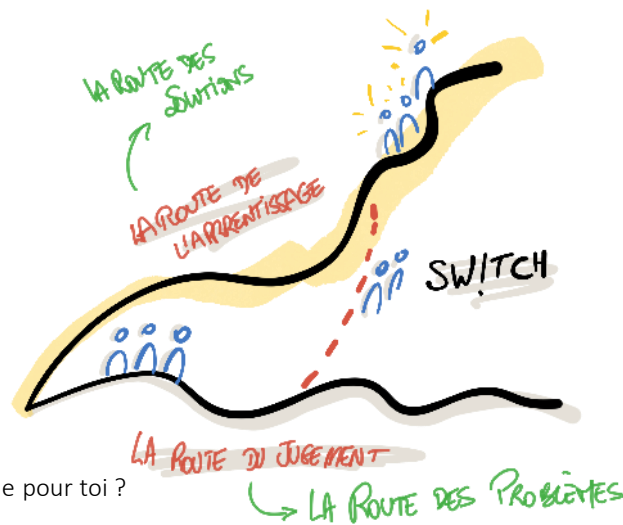
Outil No3 : la carte des choix

Avec la carte des choix Marilee Adams nous rappelle que nous pouvons suivre deux voies pour poser des questions :

- La voie du jugement (« la route des problèmes », avec des questions orientées sur les problèmes et les dysfonctionnement. Cette voie mène à une impasse peu reluisante.
- La voie de l'apprentissage (« la route des solutions », avec un questionnement orienté sur les solutions, sur les apprentissages, avec une curiosité bienveillante.

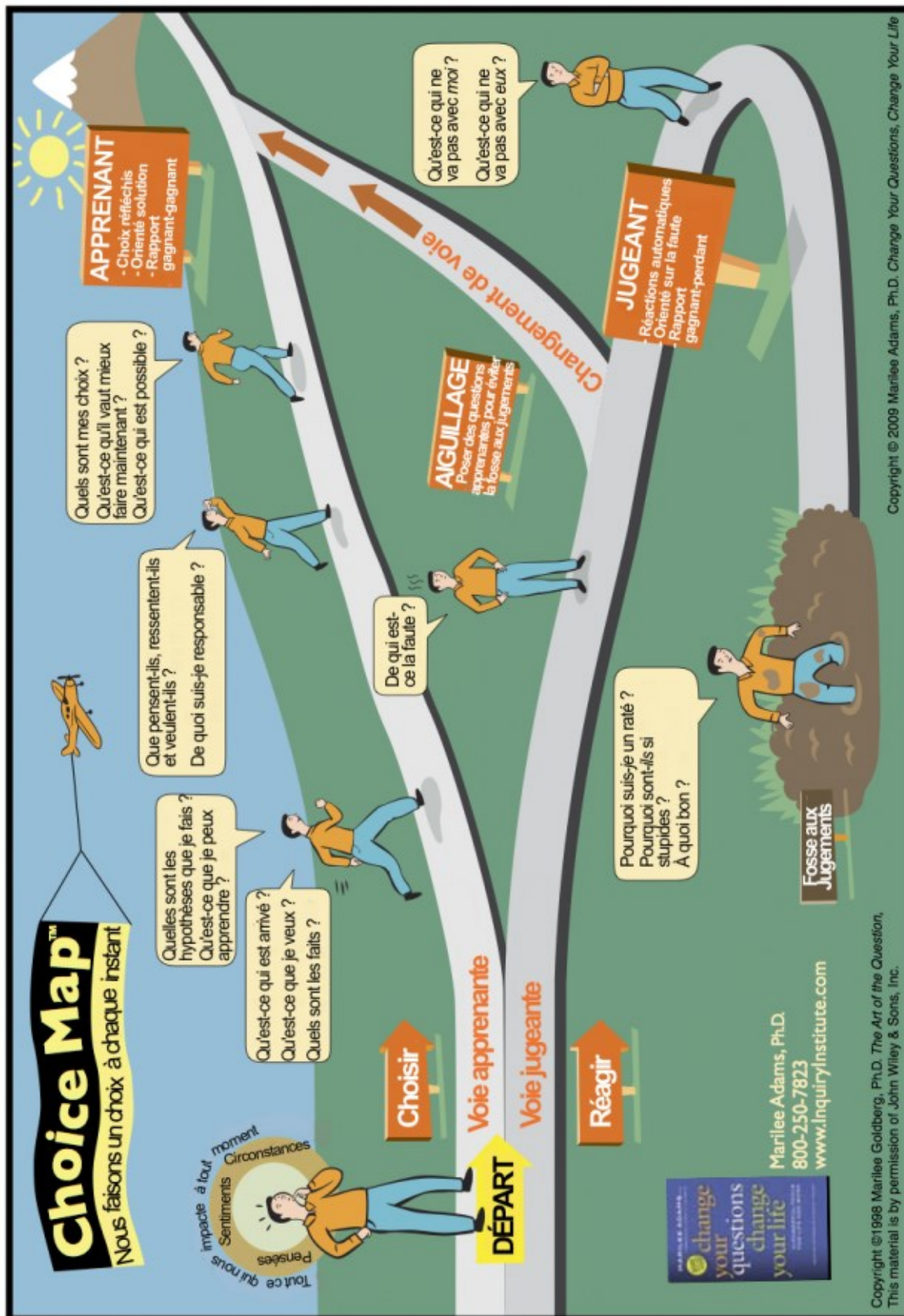
La voie du jugement est naturelle car notre cerveau reptilien, avec l'amygdale est câblée pour nous faire « regarder » plutôt les risques, les problèmes, ce qui développe les émotions dites négatives (peur, tristesse, colère), et surtout a permis à notre espèce d'être toujours là.

L'idée est donc de prendre conscience quand nous sommes sur la route des problèmes, afin de prendre une bifurcation qui nous emmène sur la route des solutions.



- Qu'est ce que tu voudrais **à la place** de la situation actuelle ?
- Qu'est ce qui te fait penser qu'il est possible de l'obtenir ?
- Qu'est-ce qui marche déjà ? Quoi d'autre ?
- Quels premiers signes de progrès pourrais-tu imaginer ? Qui les verrait autour de toi ?
- Qu'est ce qui te faudrait ?

- Pourquoi ?
- En quoi est-ce un problème pour toi ?
- Qu'est-ce qui ne va pas ?
- Quelles sont les causes possibles ?
- Qu'est-ce qui bloque ?
- Qu'est-ce qui te manque ?
- Où as-tu ?



Le GPS des questions

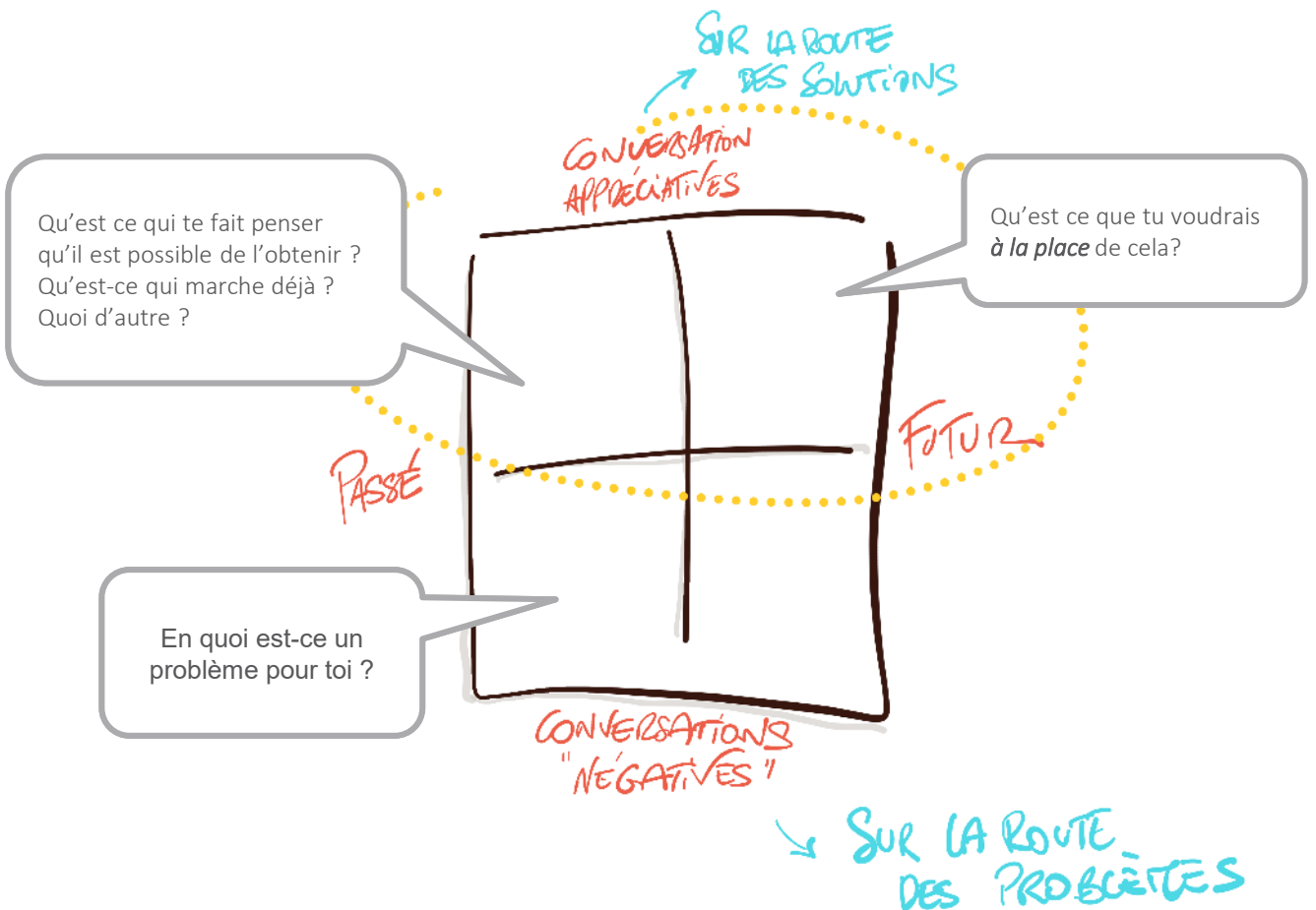
Pour vous aider à travailler votre jeu de questions, voici un GPS, créé par Haesun Moon (*), composé de

- Un axe temporel horizontal, allant du passé au futur en passant le présent
- Un axe vertical allant des conversations orientées problèmes aux conversations orientées solutions.

Régulièrement, « pausez-vous » pour prendre du recul sur votre pratique.

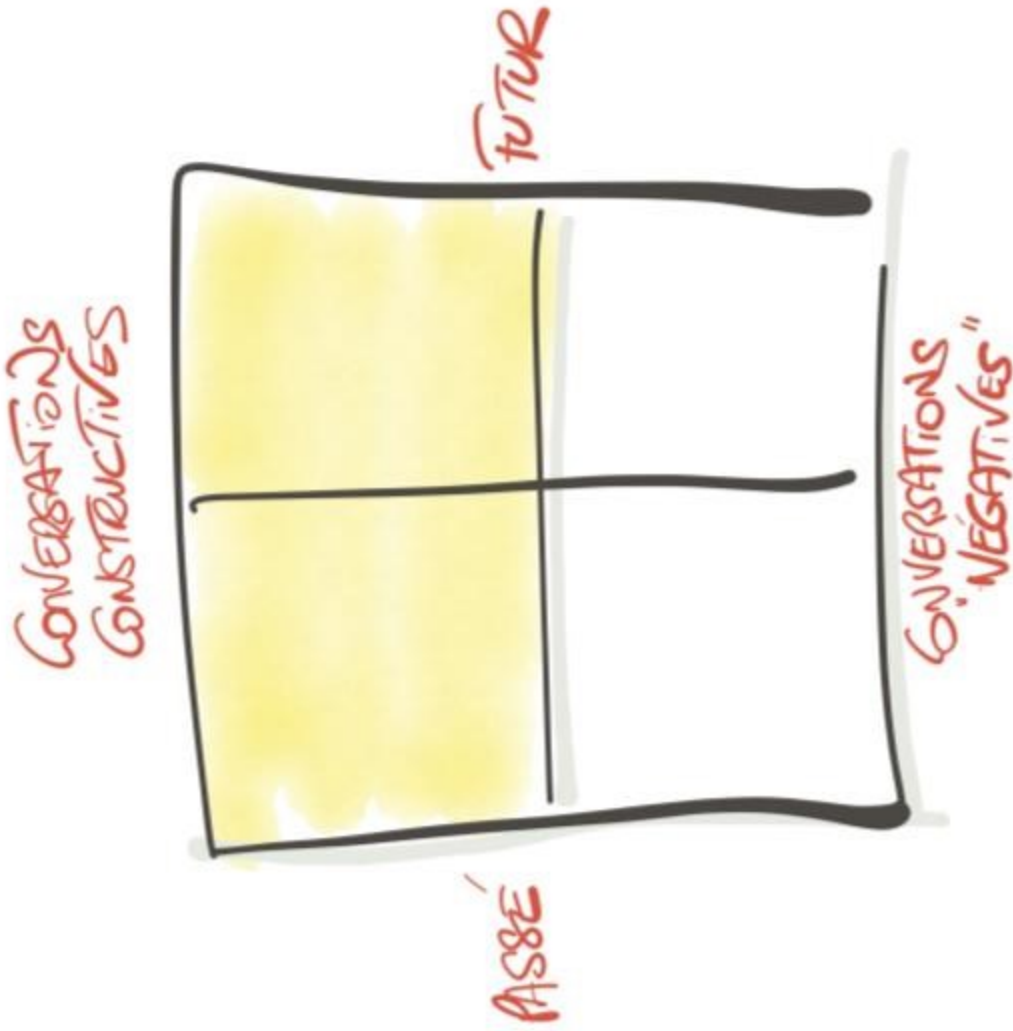
Le « jeu » consiste d'être le plus possible dans la partie haute du quadrant.

Vous serez dans le bas du GPS uniquement pour accueillir la situation, afin d'ouvrir des opportunités. Être orienté solution ne veut dire avoir une phobie des problèmes. Il est nécessaire de passer un peu (juste un peu) de temps pour apprécier ce qui est là, même la situation délicate, afin que la personne que vous accompagner puisse poser le sujet et ouvrir des champs. Sinon, il y a de grandes chances de bloquer toute perspective d'avoir des portes à ouvrir.



(*) <https://www.briefcoaching.ca/blog/dialogic-orientation-quadrant>

Exercice de repérage



Positionnez les questions suivantes dans les quadrants

1. Pourquoi ?
2. Pour quoi ? (2 mots)
3. En quoi est-ce un problème pour toi ?
4. Qu'est-ce qui marche déjà ?
5. Quoi d'autre ?
6. Qu'est-ce qui ne va pas ?
7. Qu'est-ce que tu voudrais **à la place** de la situation actuelle ?
8. Comment tu ferais pour ... ?
9. Quelles sont les causes possibles ?
10. Qu'est-ce qui te fait penser qu'il est possible de l'obtenir ?
11. Qu'est-ce qui bloque / t'empêche ?
12. Quels premiers signes de progrès pourrais-tu imaginer ?
13. Qui les verrait autour de toi ?
14. Qu'est-ce qui te manque ?
15. Sur une échelle de 1 à 10, quel est ton niveau de confiance pour y parvenir ?
16. Qu'est-ce qui fait que tu en es déjà là ?
17. Quoi d'autre ?
18. Quoi d'autre ?
19. Quoi d'autre ?

12' chrono pour envisager une solution

En binôme, A accompagne B dans l'exploration d'un sujet sur lequel B souhaite trouver une solution. Le sujet peut être un problème à résoudre, ou bien un axe de progrès par exemple.

Consignes :

En tant que novice en SOLUTION-FOCUS, essayez de respecter à la lettre ce script. Utilisez un ton empathique, notamment sur les questions « Quoi d'autre ? », un des outils magiques du coaching. Nous débrieferons ensuite de votre expérience.

B n'a pas le script sous les yeux, par contre B peut prendre une feuille et un crayon pour noter ses réponses.

A s'aide d'un chronomètre (smartphone) pour rester dans le créneau 10/12'. En dessous de 10', vous aurez bâclé l'exercice. Approchez-vous de la question 4 à 8' environ. Vous avez interdiction de prendre des notes. (Demandez à votre formateur pour quoi ;)

1. Sur quel sujet espères-tu un mieux pour toi-même ?
2. Suppose que tu y sois parvenu, qu'est-ce qui est différent à ce moment-là ?
 - Quoi d'autre ? [3 fois]
 - Quelles différences voient les personnes de ton entourage ?
3. Sur une échelle de 1 à 10, 10 étant ce souhait est pleinement satisfait, où te situes-tu actuellement ?
 - Qu'est-ce qui fait que tu sois déjà à ce niveau ?
 - Quoi d'autre ? [3 fois]
4. Qu'est-ce qui serait différent si tu étais un cran plus haut (+1 sur l'échelle)?
 - Quoi d'autre ? [3 fois]
 - Quelles différences voient les personnes de ton entourage si tu as fait +1 sur l'échelle?
5. Qu'est-ce qui te donne confiance pour faire ce +1 ?
 - Quoi d'autre ? [2 fois]
6. Dès demain, quels seraient les premiers indices de progrès vers ce +1 ?

ATELIER SOLUTION FOCUS 16'

Faites l'expérience de la nature et de la structure d'une conversation Solution Focus.

A coache B en 10mn en suivant le protocole de conversation suivant:

1. Quel est ce mieux que tu espères pour toi-même ?
2. Suppose que ce vœu soit satisfait, qu'est-ce qui est différent à ce moment-là ? Racontes-moi une journée avec ce mieux réalisé...

➔ **AVANCE / DETAIL (3 à 4 minutes)**

3. Sur une échelle de 1 à 10, 10 étant ce souhait est pleinement satisfait où te situes-tu actuellement ?
 - Qu'est-ce qui fait que tu sois déjà à ce niveau ?
 - Quoi d'autre ? **[5 fois]**
4. Qu'est-ce qui serait différent si tu étais un cran plus haut (+1 sur l'échelle)?
 - Quoi d'autre ? **[5 fois]**
 - Quelles différences voient les personnes de ton entourage si tu as fait +1 sur l'échelle? **[Vous pouvez aussi utiliser AVANCE / DETAIL]**
5. Qu'est-ce qui te donne confiance pour faire ce +1 ?
 - Quoi d'autre ? **[5 fois]**
6. Dès demain, quels seraient les premiers indices de progrès vers ce +1 ?

Notes

Antisèche de questions solution-focus

Futur préféré / Meilleurs espoirs

- 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 ... ?

Apprécier des ressources, des qualités [Compétences]

- Qu'est-ce qui te satisfait le plus dans tes activités ?
- Comment fais-tu pour apprendre ?
- Comment es-tu devenu performant pour ?
- Qu'est-ce que cela t'a demandé pour développer cette capacité à ?
- Comment fais-tu pour maintenir ton niveau ?
- Comment observes-tu des signes de progrès dans tes savoirs faire / être ?
- Que connais-tu de toi-même qui te permette de savoir que tu vas parvenir à accomplir ce que tu as décidé ?
- Quand tu rencontres un problème, sur quoi te bases-tu pour savoir que sa résolution est à ta portée ?

Apprécier des ressources, des qualités [Relations / Interactions]

- Comment vous êtes-vous rencontré(e)s ?
- Une fois rencontré, qu'est-ce qui vous a fait penser que ce serait une relation à long-terme ?
- Comment avez-vous su que votre partenaire était également intéressé(e) ?
- Qu'avez-vous fait pour manifester votre intérêt ?

Faire face à un problème

- Qu'aimerais-tu à la place du problème ?
- Comment as-tu géré le problème quand il était présent ?
- A quel moment ce problème a-t-il été moins intense ? Quel rôle as-tu joué pour diminuer cette intensité ?
- Quelles différences peux-tu observer quand le problème est moins présent ?
- Les autres, qu'observent-ils à ce moment-là ?
- Comment as-tu fait pour que cela n'empire pas ?

Décrire le futur préféré

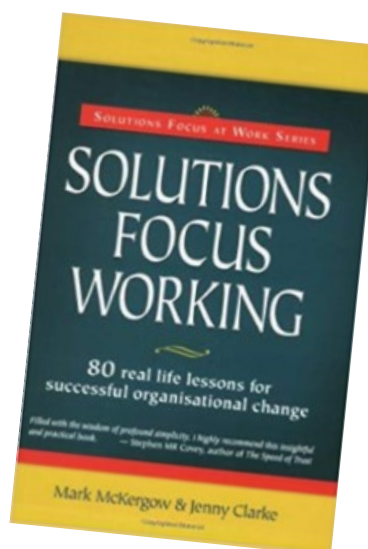
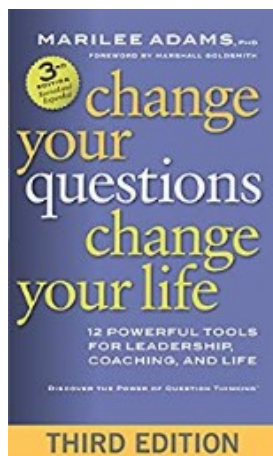
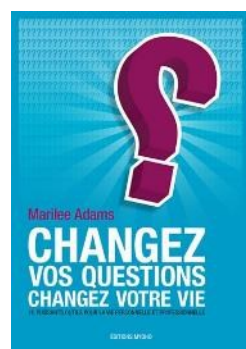
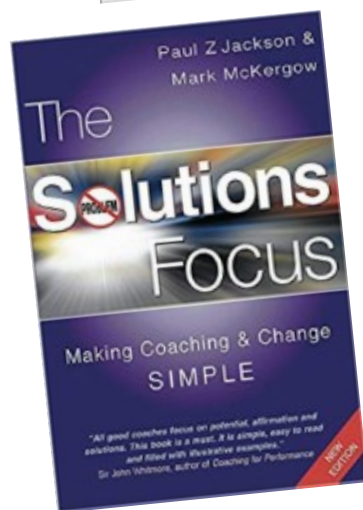
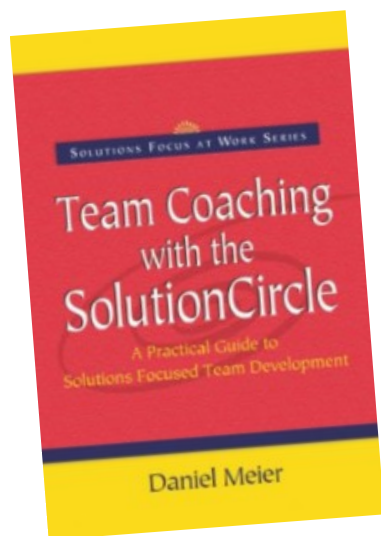
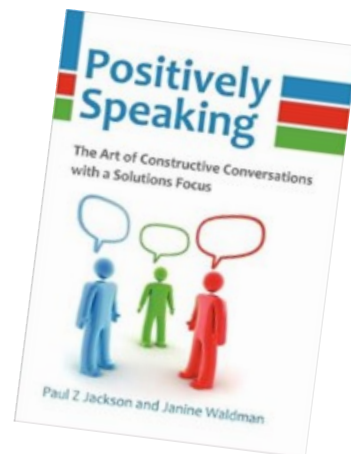
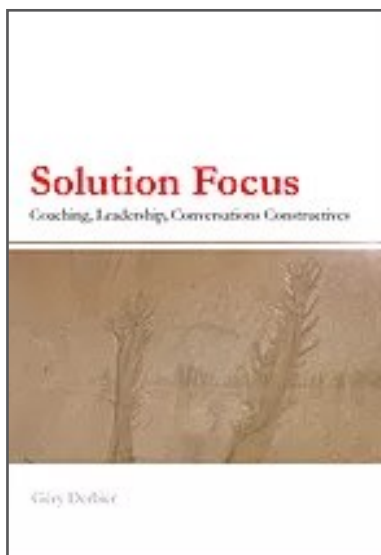
- Suppose que tu te couches ce soir en suivant tes habitudes. Durant la nuit, un miracle s'est produit et ton problème a disparu. Comme tu dormais, tu ne peux pas le savoir et tu t'en rends compte seulement une fois arrivé à ton travail. Quels sont les premiers indices qui te font dire que le problème 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 ?

Questions d'échelle

- 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 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 ?
- 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-t-il 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 ?



VOS APPRENTISSAGES

- Que vous a apporté l'exploration des **rôles** du host-leadership?
- Qu'avez-vous appris sur vous-même?
- Quelles opportunités voyez-vous déjà dans les 72 heures ?

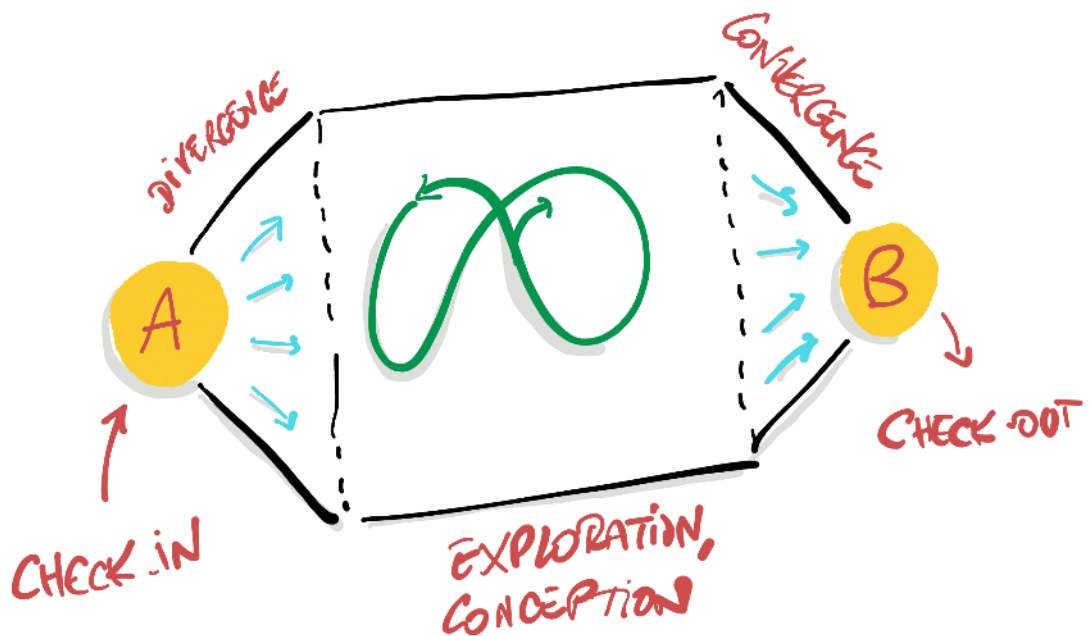
QUELS ENSEIGNEMENTS
RETENEZ-VOUS? → 6 idées

3 EXPERIENCES

SITUATION INTENTION



Composer des enchainements fluides



TOP CHEF DE LA FACILITATION :

Entrée / Plat / Dessert

Ce chapitre vous présente une trame générique, à utiliser pour concevoir toutes vos animations. Comme j'aime bien les analogies culinaires, imaginez que composer une animation, c'est comme composer un repas, donc avec une entrée, un ou plusieurs plats, et un dessert.

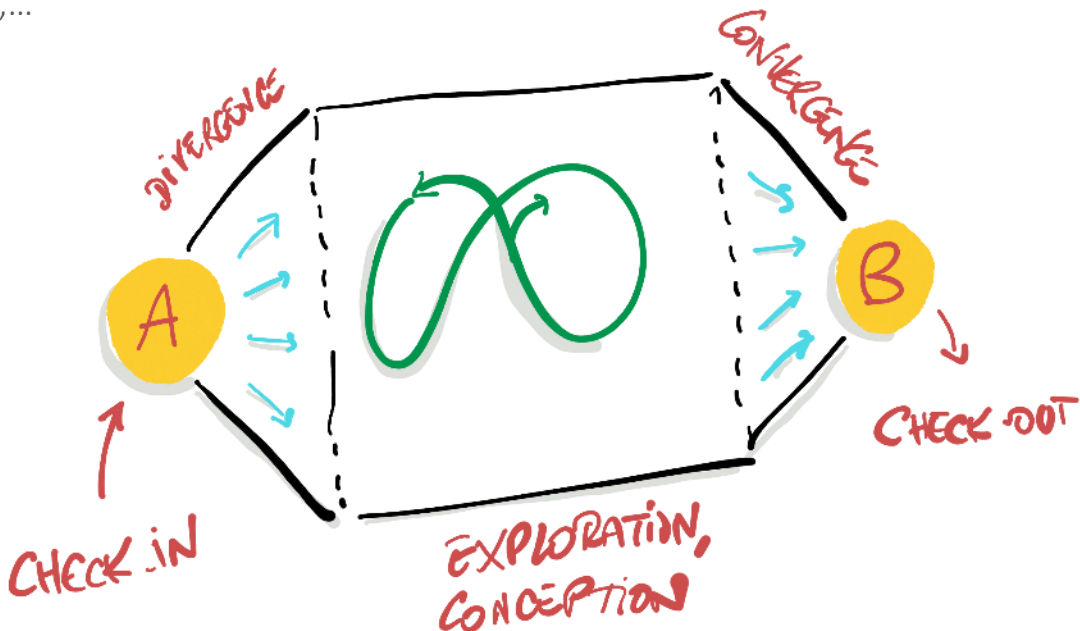
L'entrée et le dessert sont non négociables :

- ❑ Tout commence par un début : la phase d'embarquement, de connexion, le « CHECK-IN »
- ❑ Tout se termine pas une fin, le CHECK-OUT.

Au milieu, le parcours dépend de facteurs tels que : le temps restant le sujet, le nombre de personnes, le lieux,...

La trame illustré ci-dessus permet de caler ses accompagnements de manière cohérente avec

- le CHECK-IN : connexion entre les participants et au sujet
- une phase de DIVERGENCE / DECOUVERTE : émergence d'idées
- Une phase d'EXPLORATION, de CONCEPTION : fabrication de diverses solutions
- Une phase de CONVERGENCE : tri, priorisation, plan d'actions
- CHECK-OUT : debriefing de ce qui a été fait, conclusions, prochaines étapes, au revoir



ECHAUFFEMENT

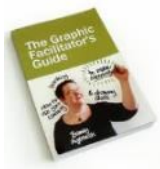
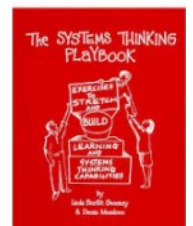
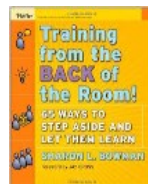
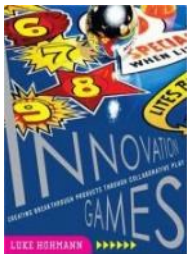
Enumérez les ateliers que vous connaissez / pratiquez, en précisant des occasions de mise en oeuvre

	Ateliers
Check-In (inclusion)	
Emergence, Divergence	
Exploration, Construction	
Convergence	
Check-Out (déclusion)	

Ouvrages de référence

Il existe pléthore d'ouvrages sur la facilitation et divers ateliers, en particulier

- ❖ Innovation Games : « seulement » 12 ateliers essentiels pour l'innovation, la résolution de problèmes, etc. L'avantage de ce livre est une description fine de chaque atelier sur plusieurs pages, de la préparation à l'exploitation des résultats. Ouvrage en anglais dans lequel j'ai trouvé de belles ressources pour développer une posture de facilitateur.
- ❖ Game Storming, en anglais et en français, regroupe 80 ateliers, classés selon la trame A → B. L'avantage est la multitude d'ateliers, des grands classiques. Par contre, ils sont écrits de manière succincte façon recette de cuisine.
- ❖ Aujourd'hui, j'ai réduit mon « kit » d'ateliers aux Liberating Structures, rassemblant 33 micro-structures d'accompagnement, formant un tout homogène, relativement bien orienté solutions. Les Liberating Structures bénéficient d'un écosystème généreux avec de multiples ressources gratuites, en plusieurs langues. Elles constituent un langage interactionnel de qualité. Elles facilitent la création d'accompagnement, à fortiori quand l'équipe d'accompagnants parlent déjà ce langage.



Se faciliter la vie avec les liberating structures

LS Menu 	Wicked questions 	What? debrief 	Min specs 	Heard, seen respected 	What I need from you 	Integrated autonomy 
Design elements 	Appreciative interviews 	Discovery and action dialog 	Improv prototyping 	Drawing together 	Open space 	Critical uncertainties 
1-2-4-All 	TRIZ 	Shift & share 	Helping heuristics 	Design storyboards 	Generative relationships 	Ecocycle 
Impromptu networking 	15% solutions 	25 : 10 crowdsourcing 	Conversation café 	Celebrity interview 	Agree/certainty matrix 	Panarchy 
9-whys 	Troika consulting 	Wise crowds 	User experience fishbowl 	Social network webbing 	Simple ethnography 	Purpose to practice 

Introduction : le langage interactionnel des liberating structures

Supposez que

- ☐ Vous avez bien commencé à préparer votre future intervention.
- ☐ Vous savez que vous prendrez soin à équilibrer votre posture (cuisine, balcon, etc...).
- ☐ Vous ferez également attention à utiliser le langage des solutions pour cultiver des interactions constructives
- ☐ Vous avez déjà une première version de votre invitation.

Il vous reste à composer le cœur de votre intervention selon les principes du TOP CHEF DE LA FACILITATION, avec au minimum une entrée et un dessert, et 1 à plusieurs plats au milieu, en faisant en sorte que cela reste digeste.

UN LANGAGE INTERACTIONNEL PUISSANT

Les Liberating Structures forment un ensemble de 33 microstructures interactionnelles pour faciliter les réunions, les comités, les ateliers, les séminaires, etc en offrant les capacités suivantes : stimuler une coparticipation active

- connecter les personnes entre elles et à un sujet
- installer un esprit appréciatif
- favoriser des conversations constructives

La plupart de ces microstructures sont adaptables au distanciel. A utiliser sans modération pour communiquer de l'information

- rechercher et fabriquer des solutions
- innover, etc etc etc

Les liberating structures disposent d'un écosystème généreux : sites multilingues

- application sur smartphone
- blogs
- nombreux relais dans les évènements agiles
- payants : jeux de cartes, livres



LS Menu 	Wicked questions 	What? debrief 	Min specs 	Heard, seen respected 	What I need from you 	Integrated autonomy
Design elements 	Appreciative interviews 	Discovery and action dialog 	Improv prototyping 	Drawing together 	Open space 	Critical uncertainties
1-2-4-All 	TRIZ 	Shift & share 	Helping heuristics 	Design storyboards 	Generative relationships 	Ecocycle
Impromptu networking 	15% solutions 	25 : 10 crowdsourcing 	Conversation café 	Celebrity interview 	Agree/certainty matrix 	Panarchy
9-whys 	Trolika consulting 	Wise crowds 	User experience fishbowl 	Social network webbing 	Simple ethnography 	Purpose to practice



33 Micro-structures

à utiliser tout le temps,
 comme un langage d'interactions productives

LS Menu 	Wicked questions 	What³ debrief 	Min specs 	Heard, seen respected 	What I need from you 	Integrated autonomy
Design elements 	Appreciative interviews 	Discovery and action dialog 	Improv prototyping 	Drawing together 	Open space 	Critical uncertainties
1-2-4-All 	TRIZ 	Shift & share 	Helping heuristics 	Design storyboards 	Generative relationships 	Ecocycle
Impromptu networking 	15% solutions 	25 : 10 crowdsourcing 	Conversation café 	Celebrity interview 	Agree/certainty matrix 	Panarchy
9-whys 	Troika consulting 	Wise crowds 	User experience fishbowl 	Social network webbing 	Simple ethnography 	Purpose to practice



Libertating Structures

www.liberatingstructures.com/.fr



Impromptu Networking

Rapidly share challenges and expectations, building new connections



9 Whys

Make the purpose of your work together clear



What, So What, Now What?

Together, look back on progress to-date and decide what adjustments are needed



TRIZ

Stop counterproductive activities & behaviors to make space for innovation



Appreciative Interviews

Discover & build on the root causes of success



1-2-4-All

Engage everyone simultaneously in generating questions/ideas/suggestions



User Experience Fishbowl

Share know-how gained from experience with a larger



15% Solutions

Discover & focus on what each person has the freedom and resources to do now



Min Specs

Specify only the absolute "Must do's" & "Must not do's" for achieving a purpose



Wise Crowds

Tap the wisdom of the whole group in rapid cycles



Wicked Questions

Articulate the paradoxical challenges that a group must confront to succeed



Drawing Together

Reveal insights & paths forward through non-verbal expression



Improv Prototyping

Develop effective solutions to chronic challenges while having serious fun



Agreement-Certainty Matrix

Sort challenges into simple, complicated, complex and chaotic domains



Shift & Share

Spread good ideas and make informal connections with innovators



Discovery & Action Dialogue

Discover, spark & unleash local solutions to chronic problems



Integrated~Autonomy

Move from either-or to robust both-and solutions



Generative Relationships

Reveal relationship patterns that create surprising value or dysfunctions



Critical Uncertainties

Develop strategies for operating in a range of plausible yet unpredictable futures



Purpose-To-Practice

Define the five elements that are essential for a resilient & enduring initiative



Ecocycle Planning

Analyze the full portfolio of activities & relationships to identify obstacles and opportunities for progress



Panarchy

Understand how embedded systems interact, evolve, spread innovation, and transform



What I Need From You

Surface essential needs across functions and accept or reject requests for support



Celebrity Interview

Reconnect the experience of leaders and experts with people closest to the challenges at hand



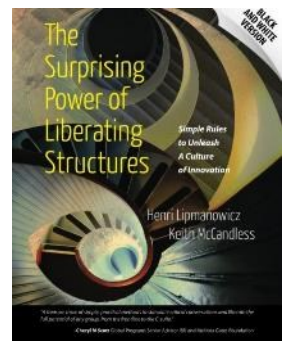
Helping Heuristics

Practice progressive methods for helping others, receiving help, and asking for help



Simple Ethnography

Observe & record actual behavior of users in the field



Livre
Sites web
Apps IOS / Android
Cartes
Blog des « Liberators »



Quelques enchainements classiques avec les Liberating Structures

Rafrâchir les réunions

Une équipe en a assez des réunions hebdomadaires actuelles

1. Se connecter avec une interview appréciative
2. Chercher des solutions concrètes avec TRIZ (un peu électrochoc) u MIN SPEC
3. Débriefe avec 1-2-4-ALL



Co-Elaborer un plan d'action

1. Se connecter avec 1-2-4-ALL
2. Etablir l'essentiel de ce qu'il faudrait faire avec MIN SPEC
3. Passer des idées à la mise en pratique avec PURPOSE TO PRACTICE
4. Si plusieurs groupes de travail : partager avec SHIFT AND SHARE
5. Débriefe avec un W3



S'entraider

Ou encore 'coach clinic' : un groupe de participants se retrouvent pendant 90' à 2h30 pour s'entraider sur des sujets qu'ils apportent

1. Se connecter avec un 9 WHYS
2. S'entraider à trois, 10 minute chacun avec la TROIKA
3. Ou s'entraider en plus grand groupe (6 à 8 personnes) pendant 25' avec la WISE CROWD
4. Faire plusieurs tours
5. Débriefe avec un CAFE DES CONVERSATIONS



Lancer une initiative co-participative de type FORUM OUVERT

1. Se connecter avec 1-2-4-ALL
2. Obtenir des informations sur le sujet au-près des commanditaires avec la CELIBRITY INTERVIEW
3. Débriefe sur ces informations avec un W3
4. Faire émerger tous les sujets qui contribueront à l'initiative avec un 25/10 Crowd Sourcing
5. Traiter les sujets en sous-groupes avec PURPOSE TO PRACTICE, OU MIN SPECS, ou Terminer chaque atelier avec un W3
6. Partager les résultats entre sous-groupes avec SHIFT & SHARE
7. Faire plusieurs tours
8. Débriefe avec un CAFE DES CONVERSATIONS





APPRECIATIVE INTERVIEW

INTENTION

Installer un climat appréciaatif

MODUS OPERANDI

- ❑ En groupes de deux, chaque participant, à tour de rôle, raconte une expérience réussie de facilitation / animation récente. L'autre participant l'interviewe en prêtant attention à ce qui a rendu le succès possible. 5 min x 2.
- ❑ Complément Rupture(21 :
 - En silence, prenez 1 min pour lister les ressources, les qualités, les pépites que vous avez apprécié chez votre partenaire
 - Prenez ensuite 2min chacun pour partager.

En option :

- ❑ Par groupes de 4, chaque personne retransmet l'histoire de son partenaire. Demandez aux participants de détecter les modèles et les conditions permettant le succès et d'en prendre note. 15 min.
- ❑ Récolter avec le groupe en entier les enseignements utiles et les modèles sur un paperboard. Récapitulez si nécessaire. 10-15 min.



W3

**What,
So What,
Now What ?**

INTENTION

Prendre du recul sur ce qui s'est passé pour améliorer le futur avec 3 questions

MODUS OPERANDI - 10' chrono

Identifier un facilitateur qui va dérouler les étapes suivantes, en participant aussi et en cadencant

1. WHAT ?

Que s'est-il passé durant dans cet atelier ?

2. SO WHAT ?

Qu'est-ce qui a été intéressant dans le déroulement de l'atelier ? En quoi était-ce important de le faire ?

3. NOW WHAT ?

Quelles opportunités cela nous ouvre-t-il ?



Min Specs

INTENTION

Dresser une liste minimale de ce qu'il faut faire pour réussir une mission

MODUS OPERANDI

Etape 1 : en solo, 5'

en silence, faites la liste plus longue possible de tout ce qu'il faut faire et tout ce qu'il faut éviter de faire pour réussir votre mission.

Etape 2 : en sous-groupe, 10'+5'

- 10' pour fusionner vos listes (MAX SPECS)
- 5' pour réduire votre liste au minimum avec une question particulière (MIN SPEC)



TRIZ

INTENTION

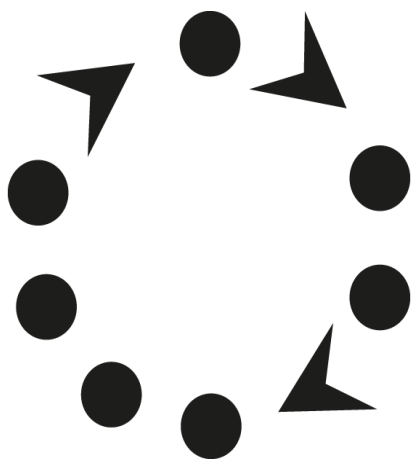
Cesser les activités et comportements contre-productifs pour créer de la place à l'innovation

MODUS OPERANDI

1. Lister les actions qui produiront les pires résultats
2. Identifier tout ce que vous faites déjà qui se rapprochent de ces actions
3. Pointer les premières actions que vous vous engagez à arrêter dans les plus brefs délais.
4. Complément Rupture(21 : identifiez ce que vous vous promettez de faire à la place

Exemples d'animation

- En solo : Etape 1 et 2
- En sous-groupe :
 - fusion des résultats
 - étape 3



1-2-4-TOUS

(le pop-corn)

INTENTIONS

- inclure tous les participants immédiatement, quelque soit la taille du groupe.
- générer bien plus rapidement que d'habitude des idées meilleures et plus nombreuses.
- stimuler des conversations constructives et ouvertes émergent.
- conclure dynamiquement et rapidement

MODUS OPERANDI

- **1 min en solo** - Chacun réfléchit seul et en silence sur un sujet commun présenté sous forme de questions (*)
- **2 minutes à 2** - Les participants génèrent des idées par paires, à partir des idées issues de leur phase de réflexion personnelle
- **4 minutes à 4** - Les idées de chaque paire sont partagées et développées par groupe de quatre (il y a lieu de détecter les similarités et les différences) ;
- **5 minutes - tous ensemble** - demandez aux groupes : « Quelle est l'idée maîtresse qui ressort de votre conversation ? ». Chaque groupe partage une idée importante avec tous les autres (répéter ces cycles autant que besoin) ; 5 minutes

(*) par exemple : Dans ce que nous venons de voir / découvrir :

- Quelle est la chose la plus utile pour moi ?
- Quelles opportunités cela m'ouvre-t-il ?
- Dans quelles situations vais-je utiliser très vite ces apprentissages ?





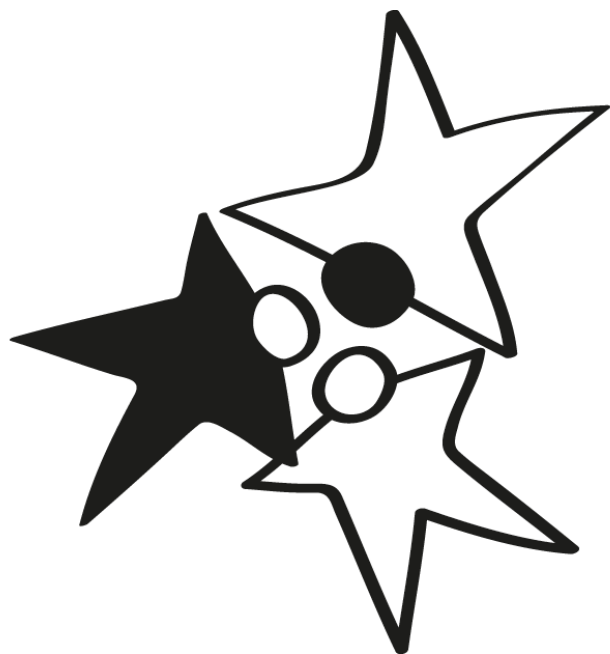
Conversation Café

INTENTION

Donner du sens à un défi majeur

MODUS OPERANDI

- **1er tour**, avec un bâton de parole, chaque personne partage 1 idée, 1 pensée, sur le sujet - 1min / Personne. Les autres suspendent leur jugement
- **2eme tour** : avec le bâton de parole, chaque personne partage une réflexion, une pensée, une émotion après avoir écouté tous les autres. 1 min / pers
- **3eme tour** : open discussion, 4' - bâton de parole optionnel)
- **4ème tour**, avec le bâton de parole, chacun partage un take-away de la conversation



TROIKA

INTENTION

Aider une personne

MODUS OPERANDI

1. Le client commence par “Comment pouvez-vous m’aider à ...?”, puis expose son sujet. Les consultants écoutent. - 2min
2. Les consultants posent toutes les questions pour clarifier le contexte du client - 2 min
3. Le client tourne le dos aux consultants.
4. Les consultants partagent idées, suggestions .. Ce qu’ils feraient à la place du client. Le client écoute et prend des notes. Le client peut éventuellement interrompre les consultants s’ils vont trop vite ou s’ils sortent du cadre. - 5 min
5. Le client se retourne et partage avec les consultants ce qu’il garde comme propositions - 2 min



IMPROV PROTOTYPING

INTENTION

Développer des solutions efficaces à des problèmes chroniques en jouant sérieusement
(15 à 20 min. per round)

MODUS OPERANDI

Chaque membre du groupe est inclus, en tant qu'acteur ou observateur

Quelques volontaires pour être les « acteurs »

Tous les autres sont des observateurs et des évaluateurs, puis des acteurs en co-crétation.

1. Arranger la scène en décrivant le scénario qui sera joué et les différents rôles – 3 min.
2. Les acteurs sur scène jouent la scène – 3 à 5 min.
3. Chaque petit groupe d'observateurs fait un débriefing avec 1-2-4-Tous pour identifier les « morceaux » réussis et les moins réussis de la scène qu'ils viennent d'observer – 5 min.
4. Les participants d'un des groupes d'observateurs qui estiment avoir un prototype amélioré se portent volontaires pour aller sur scène jouer leur version devant le groupe entier – 3 à 5 min.
5. Continuer avec autant de cycles que nécessaire pour arriver à un ou plusieurs prototypes suffisamment bons pour être mis en pratique.



WICKED QUESTIONS

(questions paradoxales)

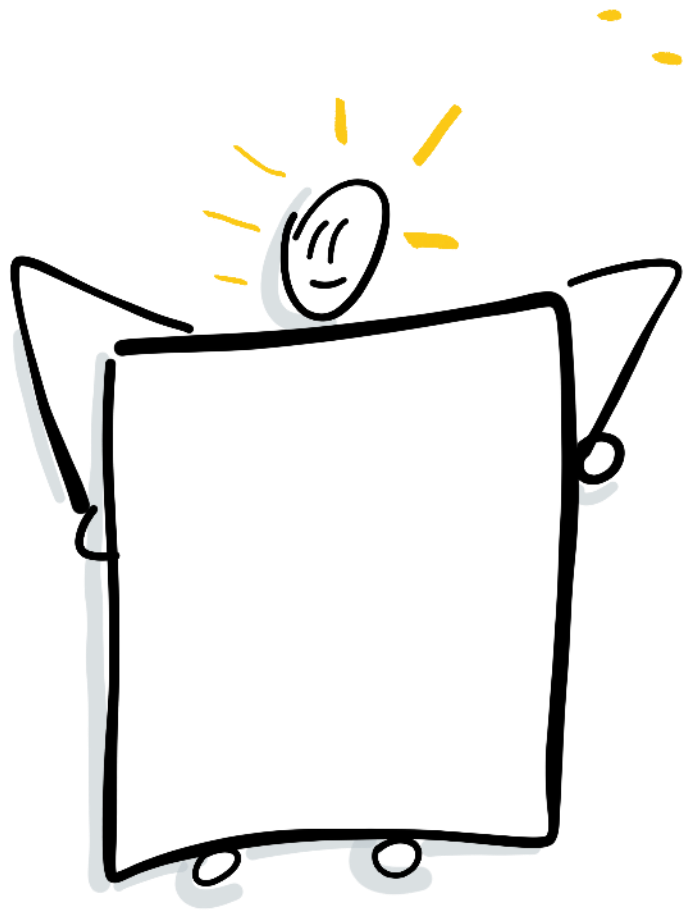
INTENTION

Mettre en perspective les défis paradoxaux auxquels un groupe est confrontés pour réussir
– 25 min

MODUS OPERANDI

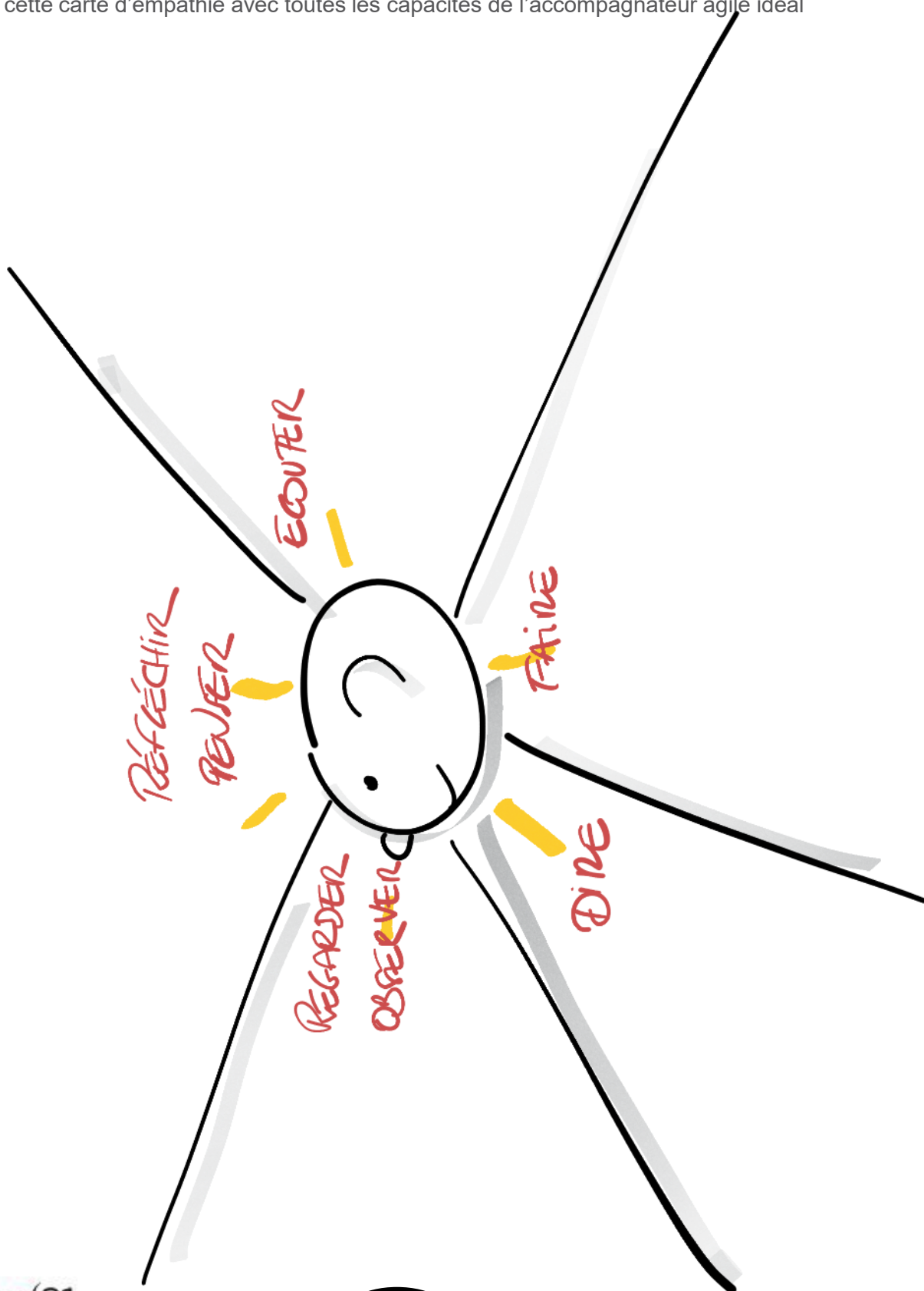
1. Présentez le concept de Wicked Questions et de paradoxe.
Illustrez avec deux ou trois exemples de Wicked Questions.
Donnez le modèle de phrase suivant « Comment se fait-il que nous soyons à la fois ... et que nous sommes ... simultanément ? » à compléter en insérant les deux stratégies opposées qui sont en jeu. 5 min.
2. D'abord seul, puis en petits groupes, chaque participant produit les paires d'opposés ou de paradoxes en jeu dans son travail en utilisant le format de Wicked Questions. 5 min.
3. Chaque groupe choisit sa Wicked Question la plus effective.
Toutes les Wicked Questions choisies sont partagées avec le groupe entier. 5 min.
4. Le groupe entier sélectionne les Wicked Questions les plus puissantes et les améliore collectivement. 10 min.

L'accompagnateur idéal ?



Carte d'empathie

Complétez cette carte d'empathie avec toutes les capacités de l'accompagnateur agile idéal



Le facilitateur idéal

Activité	Où, Quand, Quoi, Comment ...
Regarder, Observer	
Dire	
Ecouter	
Réfléchir, Penser,	
Faire, Agir	

Bibliothérapie

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

Pédagogie inversée

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

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

Votre nouvelle trousse à outils

Sur cette feuille, consignez les différents ‘outils’ que vous aurez vu + des idées de mise en œuvre

Outil	Utilité	Situations

Votre nouvelle trousse à outils

Sur cette feuille, consignez les différents 'outils' que vous aurez vu + des idées de mise en œuvre

Outil	Utilité	Situations