



ARC- Action Représentation Changement : les méthodes d'action au service de l'intelligence collective des groupes et des équipes

Plus d'infos sur les formations ARC : www.cfip.be/arc

Poser un cadre de sécurité

Le cadre de sécurité est la peau du groupe

Cette fiche fait référence à la partie 2 du livre « Faciliter l'Intelligence collective » Crespel, A., & Neve Hanquet, C. (2018).

But : Soutenir la confiance dans le groupe .

Comment :

Enoncer les règles en début de travail, et les rappeler au besoin :

- ✓ Règle de spontanéité : tout peut se dire, les personnes peuvent s'autoriser à amener dans le groupe ce qui vient.
- ✓ Règle de liberté : chacun est libre d'accepter ou de refuser toute expérience, avec la condition de rester dans l'espace de travail pendant les temps de travail
- ✓ Règle de restitution : ramener au sein du processus de groupe ce qui appartient au groupe.
- ✓ Règle de discrétion : ce qui est plus personnel reste dans le travail du groupe.
- ✓ Règle de ponctualité : tout travail a un début et une fin. Les horaires de travail sont clarifiés et respectés.

Proposer un « rituel en action » : le cercle de confidentialité

Le « cercle de confidentialité » peut être pratiqué en début et/ou fin de travail.

- ✓ Demander aux personnes de se lever, debout, en cercle, et de tendre leur main droite au centre du cercle, paume vers le bas.
- ✓ Demander que chaque personne ferme les quatre doigts de la paume de sa main, en laissant son pouce sorti, naturellement à angle droit.
- ✓ Proposer que les personnes entourent chacune le pouce de la main de leur voisin avec leurs quatre doigts qu'elles referment.
- ✓ A l'intérieur du cercle des personnes se crée donc un second cercle composé de mains reliées par les pouces.
- ✓ Suggérer une idée pour que chacun signifie son engagement à être attentif à la règle de discrétion.
Comme par exemple :
- ✓ Proposer à chaque personne, chacune à son tour, de prononcer son prénom, avec l'intention d'envoyer ce prénom au creux du cercle de confidentialité.
- ✓ Proposer à chacun d'envoyer un son ou de nommer une couleur qu'il envoie symboliquement dans le cercle de confidentialité.
- ✓ Proposer aux personnes de se mettre intérieurement en contact avec leur engagement, en silence. ...

Quand toutes les personnes ont prononcé leur prénom, les mains se lâchent.

Les mots pour le dire : *Avant de commencer notre travail, nous allons nous mettre d'accord sur certaines règles (énoncer les règles une à une). Acceptez-vous de poursuivre sur ces bases ? Avez-vous des questions ? Souhaitez-vous ajouter d'autres règles pour votre confort et celui du groupe ?*

La Chaise Vide

Créer du décalage, inviter l'effet de surprise

Cette fiche fait référence à la partie 3, technique 3 du livre « Faciliter l'Intelligence collective » Crespel, A., & Neve Hanquet, C. (2018).

But : Permettre à plusieurs personnes de donner la parole à un tiers, qui peut être une personne, un groupe, l'entreprise, un projet, un produit, un concurrent, le fondateur, le client, le bénéficiaire, ...

Référence dans le livre : partie 3, technique 2

Comment ? Si l'utilisation de la Chaise Vide se fait en réunion d'équipe, ou dans un contexte de travail de groupe sans facilitateur externe, une personne du groupe joue le rôle de « facilitateur de l'action ».

- ✓ Introduire une chaise vide
- ✓ S'il y a une table, insérer une chaise en plus autour de la table.
- ✓ La Chaise Vide peut s'utiliser pour soutenir un échange, même s'il n'y a pas une question de départ.
- ✓ Proposer aux personnes de donner une parole à la chaise :
 - « Qui veut se lève, va derrière une chaise, et dit quelque chose en donnant une parole à cette chaise. Vous parlez à la place de la chaise, à la première personne du singulier, en JE ».
- ✓ En « version spontanée » Introduire une chaise qui peut être investie quand on veut, tout au long du travail en groupe. A tout moment, une personne qui le souhaite se lève, et dit quelque chose à la place de la chaise vide. Il s'en suit un temps de partage, et, si la situation s'y prête, un temps de recherche de pistes et stratégies d'action.
- ✓ En « version séquence » Introduire un temps d'exercice avec la Chaise Vide. - « Nous allons prendre 15 minutes pour faire une expérience... »
- ✓ Partage et recherche de pistes et stratégies d'action - Si le contexte s'y prête, prévoir un temps de partage.
- ✓ Si une question a été identifiée, prévoir un temps pour chercher des pistes et stratégies d'action

Les mots pour le dire :

N'y aurait-il pas un intérêt à s'arrêter un instant, et à représenter ce que le fondateur de l'organisation a pu vivre durant son mandat ? Si vous êtes d'accord, je propose que nous mettions une chaise vide qui représenterait le fondateur. Chacun d'entre vous veut-t-il bien dire quelque chose à sa place ? Nous pourrions ainsi clarifier les enjeux dans lesquels nous nous trouvons ...

Le Doublage

L'empathie en action !

Cette fiche fait référence à la partie 3, technique 1 du livre « Faciliter l'Intelligence collective » Crespel, A., & Neve Hanquet, C. (2018).

But : Mobiliser le vécu intérieur afin que la personne et le groupe soient davantage en contact avec des émotions, visions et pistes d'action.

Comment :

Demander l'accord

- Demander à une personne si elle accepte d'être doublée (lui expliquer ce que cela signifie).

Se rapprocher physiquement

- Si la personne accepte, se mettre debout près d'elle, un peu en biais, légèrement en retrait, et en arrière. Il est possible, si la personne accepte, de poser une main sur son épaule.

Parler à la place de la personne

- Sans la regarder, s'exprimer à sa place en termes de « JE » : *Moi* (dire le prénom de la personne qu'on double), *ce que je pense ... ce que je ressens ... la manière dont je vois les choses ...*

Demander à la personne doublée si « on pourrait dire cela ? ».

- Laisser la personne doublée préciser, corriger, compléter.

Proposer le Doublage « version spontané »

- Informer le groupe de ce qu'est la technique du Doublage.
- Expliquer que, si une personne du groupe veut en doubler une autre, en dehors d'un exercice qui invite au Doublage, elle demande d'abord au facilitateur s'il accepte qu'un Doublage prenne place à ce moment précis.

- Décider si le Doublage peut avoir lieu à ce moment précis du processus.
- Si le choix est de laisser le Doublage avoir lieu, rappeler à la personne de demander l'accord de celle qu'elle souhaite doubler.

Proposer le Doublage « version séquence »

- Identifier une situation ou une question
- Proposer à une personne concernée par cette question d'avancer sa chaise.
- Proposer aux participants qui le souhaitent de venir doubler la personne qui porte la question, en proposant des idées, hypothèses, objectifs, stratégies, en lien avec sa question de départ.
- A chaque fois, demander à la personne qui est doublée de dire : « *je prends* » ou « *je ne prends pas* ».
- Expliquer à la personne doublée qu'elle peut aussi ne prendre que partiellement ce qui est dit dans le Doublage, ou le préciser.

Les mots pour le dire :

- *Madhu, seriez-vous d'accord que nous disions quelque chose à votre place, à propos des stratégies à développer dans votre contexte d'équipe ?*
- *J'invite maintenant les membres du groupe qui le souhaitent à se lever, à venir doubler Madhu, en vérifiant que vous ayez son accord. Vous pouvez, si Madhu est d'accord, mettre la main sur son épaule. Comme vous parlez à la place de Madhu, vous utilisez la première personne du singulier, le « JE ».*
- *Madhu, dans l'après-coup de chacun des doublages, vous serez invitée à dire « je prends » ou « je ne prends pas », en fonction de votre ressenti et de vos convictions.*

Les Chaises Révélatres

Elargir la vision panoramique. Bertrand Piccard, explorateur

Cette fiche fait référence à la partie 3, technique 4 du livre « Faciliter l'Intelligence collective » Crespel, A., & Neve Hanquet, C. (2018).

But : Amener le groupe à situer une situation dans son contexte

Comment ?

Réfléchir avec les participants aux personnes, groupes, organisations, concepts ou entités significatifs dans le contexte.

Placer les chaises

- Demander au groupe, ou à la personne la plus concernée par la question de départ, de positionner des chaises représentant les personnes, les groupes, les organisations, les concepts ou entités significatifs dans le contexte.
- Une personne à la fois se lève.
- Debout, accompagner physiquement les participants dans leur recherche de positionnement des chaises : orientation, distances, superpositions des chaises entre elles, ...

Analyser la disposition

- Proposer aux personnes de dire « ce à quoi elles sont sensibles » et ce qu'elles observent dans la disposition des chaises les unes par rapport aux autres. Est-ce que quelque chose les surprend ? Est-ce qu'elles ont une observation à partager ?

Donner une parole aux chaises

- Debout, inviter les participants qui le souhaitent à prendre des rôles et à donner une parole aux chaises.
- Permettre aux personnes qui le souhaitent d'aller derrière la chaise de leur choix, excepté la chaise qui les représente (si une chaise les représente). On peut toutefois accepter qu'une personne parle à la place d'un groupe qui la représente.

- Si, pour diverses raisons, les personnes ont des difficultés à se lever, reprendre en écho, derrière les chaises, ce qu'elles disent à partir de leurs places.
- Possibilité de remplacer les chaises par des « post-it », des objets, des feuilles de couleurs, des feuilles blanches, ...

En option : déplacement des chaises

- Proposer d'effectuer des déplacements : « *Si vous vouliez bouger quelque chose dans la manière dont les chaises sont placées les unes par rapport aux autres, quel serait ce déplacement ? Laissez-vous sentir.* ».
- S'assurer qu'une personne à la fois se lève pour expérimenter un changement dans le positionnement des chaises.
- Demander aux personnes de s'exprimer sur ce que ce déplacement signifie pour elles, et sur la manière dont il fait écho en chacun.

Partage et recherche de pistes et stratégies d'action

- Donner la parole aux personnes qui ont pris des rôles et au reste du groupe pour qu'ils puissent dire ce qu'ils ont ressenti, observé, retenu, et ce qui a été important pour eux.
- Accompagner la recherche de pistes et stratégies d'action.

Les mots pour le dire

Nous allons représenter la situation dont nous parlons et son contexte. Je vous invite à identifier ce qui mériterait d'être représenté, que ce soit des personnes présentes, absentes, des idées, des groupes, des organisations, des concepts, ou tout autre entité qui a, qui a eu, ou qui aura de l'importance dans le contexte dont nous parlons.