



Let's workshop!

Qu'il s'agisse d'un processus de développement ou de management, la participation sous forme de workshops figure en tête de liste des mesures d'intégration. Associer les collaborateurs, obtenir d'eux input et feedback, leur donner le sentiment d'être non seulement des exécutants mais aussi des acteurs. Voilà une démarche extrêmement sensée, car tout projet élaboré par une communauté est également soutenu par elle. Idéalement, il devrait en être ainsi, mais il n'est pas rare que les bases ne soient pas clairement définies, les méthodes pas réellement au point.

De Christoph Breitenmoser, chef de projet et formateur chez triaspect, créateur de la méthode de workshop baptisée «roondo»

À partir de quand et jusqu'à quel point une participation est-elle possible? Les participants sont-ils autorisés à décider ou sont-ils seulement acteurs? Connaissent-ils bien leur rôle? Possèdent-ils les qualifications profes-

sionnelles et personnelles nécessaires pour participer? Détiennent-ils les connaissances thématiques et fondamentales requises? Sont-ils familiarisés avec les méthodes participatives ou ces dernières sont-elles incompatibles avec le concept de management actuel? Une préparation est-elle nécessaire? Les participants possèdent-ils l'ouverture d'esprit (ou le courage) nécessaire pour soumettre les idées qui sont les leurs? Le workshop est-il conçu comme il se doit? Permet-il d'évaluer correctement les résultats quoi qu'il arrive? La direction de l'entreprise est-elle prête à agir en conséquence? Si oui, jusqu'à quel point? Quels sont les domaines qui restent intouchables? Les participants ont-ils été mis au courant? La situation de départ est-elle sans équivoque?

Cohérence et méthode

Une multitude de questions toutes aussi importantes les unes que les autres. En effet, le succès du workshop et du processus qu'il est censé soutenir dépend de la cohérence des spécifications, de l'aptitude et des attentes des participants, ainsi que des résultats et des actions consécutives. Si cette cohérence fait défaut, les consé-

Contenus et cadre d'agissement

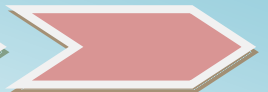
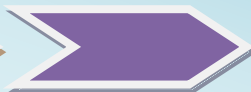
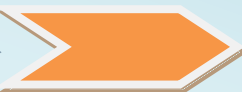
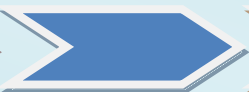
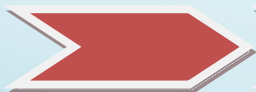
Créativité et mentalité

Communication et interaction

Input et feedback

Évaluation

Action et retour



- Familiariser les participants avec les contenus pour leur permettre de participer
- Gérer les attentes
- Définir les règles du jeu

- Préparer mentalement les participants pour leur permettre de participer
- Favoriser la créativité
- Casser les modèles comportementaux gênants

- Abattre les barrières relationnelles ou spécifiques dans les équipes ou services
- Faciliter les échanges

- Obtenir des participants un input ou un feedback structuré
- Assurer l'évaluabilité

- Évaluations pertinentes à l'attention du management
- Évaluation des quick wins, des succès à moyen et long terme

- Réaction des participants aux résultats et aux actions
- Appréciation de leur collaboration



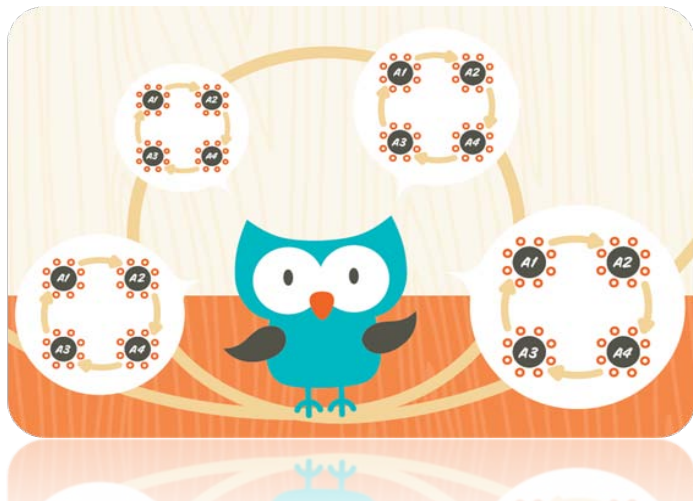
Christoph Breitenmoser
 Chef de projet et formateur
 chez triaspect, créateur de la
 méthode de workshop roondo

quences dans un processus de changement (par exemple) peuvent être fatales: «On me demande mon avis, on m'empêche de me consacrer à des choses plus importantes, on ignore ensuite mes propositions et au final il ne se passe rien!» La motivation fait place à la frustration; un comportement

destructeur et non constructif se glisse dans le quotidien de l'entreprise. Et quid de la cohérence pour la qualité des résultats, de la méthode pour l'efficacité, du plaisir et de la motivation des participants? Avec une démarche appropriée ou plutôt avec un mélange judicieux de méthodes, le workshop peut être vécu comme une expérience positive par tous les participants.

roondo – plus qu'un workshop

roondo est une combinaison et une amélioration de diverses méthodes de workshops existantes. Pour l'essentiel, roondo est une méthode ciblée qui permet, dans un cadre extrêmement interactif et communicatif,



de faire émerger des idées, de les valider instantanément, de les pondérer et les classer, afin de pouvoir présenter immédiatement des résultats concrets. **Le chaos ordonné est l'âme motrice de cette méthode.**

Avec roondo, les participants endossent alternativement plusieurs rôles – ils sont tour à tour animateurs/trices, rédacteurs/trices de PV, gardiens/nes du temps ou responsables de l'information. Cette méthode

favorise la communication, les échanges d'idées: les contributions à la discussion sont mises en lumière sous divers angles et diverses perspectives puis évaluées, développées ou rejetées.

La méthode de workshop roondo exige pour sa réalisation des cercles de quatre tables, autour desquelles 5 à 8 participants maximum prennent place. Un choix judicieux dans la composition des groupes permet d'accroître encore l'efficacité du workshop: en fonction des données du problème voire du but de la manifesta-

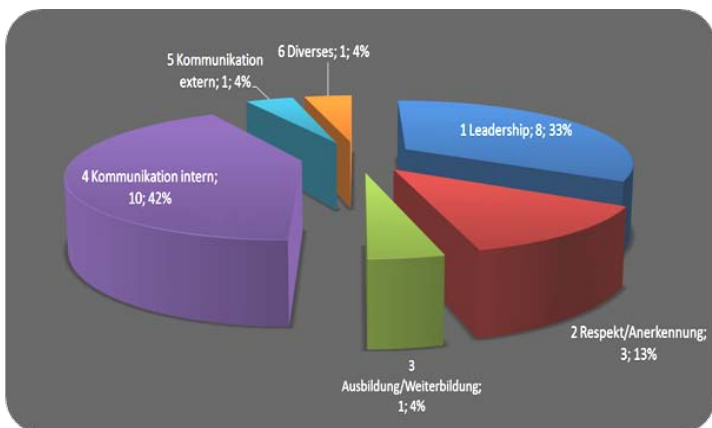


tion, il peut s'avérer plus judicieux de placer une équipe déjà existante à une table ou de créer un groupe hétérogène. roondo est un « jeu » qui peut se jouer avec des groupes d'au moins 20 personnes. Le nombre maximum de participants est, en principe, illimité.

Autre élément essentiel de roondo, les formulaires d'input et de feedback standard prêts à l'emploi et qui sont disposés sur chaque table. À la première ronde, les participants de chaque groupe disent ce qu'ils pensent (input) sur un problème particulier puis les formulaires passent à la table suivante.

Les rondes deux à quatre sont des rondes de feedback. À la cinquième ronde (le formulaire est maintenant revenu à sa table de départ), les auteurs des idées de base réalisent une synthèse. Pour ce faire, le groupe jouit d'une pleine liberté: il peut ignorer les feedbacks, les intégrer dans ses propositions d'origine mais aussi élaborer de nouvelles idées. Les propositions définitives sont ensuite immédiatement pondérées et classifiées (conformément aux prescriptions).

Grâce à la créativité de sa méthode qui reste malgré tout très structurée et auto-validante, **roondo** permet de transférer sans aucune perte les propositions reçues, dans un fichier Excel par exemple, pour pouvoir ensuite générer des évaluations et des diagrammes individualisés qui peuvent à leur tour être utilisés comme instruments de décision pour la suite des opérations.



1 + 1 = 3 – roondo & Synectics

Dans la pratique, triaspect a réussi à prouver que l'utilisation combinée de **roondo** et **Synectics** (voir page suivante) pousse les participants à donner le meilleur d'eux-mêmes. Dans des groupes de 64 personnes, il a été possible – dans des séquences de 2,5 heures maximum – de valider, pondérer et classer jusqu'à cent propositions sur un thème spécifique. Et ce parfois, pour les participants, dans un environnement qui leur était totalement étranger jusque-là ou avec des méthodes participatives qui leur étaient inconnues.

Cela est possible grâce à **Synectics**: cette combinaison permet en effet aux participants de découvrir de manière ludique le problème, de présenter avec humour les comportements de groupe et individuels, de favoriser la communication et l'interaction. Les rapports entre les personnes, distants au départ, deviennent vite «familiers»: les «individualistes», même s'ils sont plutôt réservés, se transforment en de véritables teamplayers créatifs. La devise de cette méthode? Appréhender avec joie et plaisir le sérieux d'une situation ou d'un problème.

Cela vaut la peine d'essayer!

Les domaines d'application de roondo et Synectics sont multiples et variés

roondo et **Synectics** s'utilisent soit sous forme de modules individuels, soit – idéalement – en combinaison à des fins diverses:

- Développement d'inputs spécifiques
- Partage des connaissances
- Intensification de l'esprit d'innovation d'un groupe
- Discussion des possibilités d'action concernant des problèmes pratiques
- Échange entre des personnes et des groupes qui se rencontrent pour la première fois
- Rapprochement d'équipes et de services au sein d'une entreprise
- Réflexion sur des défis stratégiques (processus de changement par exemple)
- Promotion de l'interaction et de la communication
- Élaboration de principes d'entreprise qui devront ensuite être soutenus par tous
- Révélation et remise en question de rôles individuels et collectifs

Modules à la carte

roondo et **Synectics** sont proposés sous forme de concept global mais aussi de modules individuels. Vous pouvez ainsi faire appel à triaspect pour les prestations suivantes:

- Conception globale de votre manifestation (avec **roondo** et **Synectics**)
- Intégration d'un module **roondo** ou de **Synectics** dans votre manifestation
- Évaluation des résultats de votre workshop

Et à partir du 1er janvier 2010:

- Le kit **roondo** complet avec un mode d'emploi détaillé, des modèles et une évaluation au format Excel à l'intention de vos spécialistes internes
- Formation/Certification de coach **roondo**

www.triaspect.ch www.synectics.ch

SYNECTICS –c'est quoi?

« Si tu continues à faire ce que tu as toujours fait, alors du recevras ce que tu as toujours reçu. »

Le travail des deux formateurs Synectics **Toni Caradonna** et **Tom Greder** contraste avec le monde des affaires où l'analyse déductive est reine: il s'appuie sur l'utilisation de processus irrationnels et inconscients qui sont extrêmement répandus dans l'art, la culture et le divertissement.

Ces processus inconscients sont, par définition, ni malléables, ni mesurables. Ils doivent être découverts, étudiés, modelés et pratiqués de manière individuelle et au sein du groupe. Le modèle synectique permet ainsi aux participants de prendre du recul et de réfléchir aux modèles habituels dans le domaine du comportement, de la communication et de la décision.

Toni Caradonna et Tom Greder attachent une grande importance à une ambiance de travail positive où il est permis de rire. Les dernières découvertes de la recherche neurologique confirment la longue expérience des deux formateurs: les effets neurophysiologiques tout comme la fonction sociale de l'humour favorisent grandement les processus de changement souhaités.

Photo ci-dessous: Synectics joue avec l'inattendu, le hasard, l'inconscient, le paradoxe ainsi qu'avec l'imagination humaine.



Tom Greder (1965, Australie/Suisse)

Depuis la fin de ses études de «Human Movement Education» en Australie en 1988, Tom Greder travaille à travers le monde comme artiste, formateur d'adultes et conseiller artistique. Il dirige entre autres des workshops dans les domaines du corporate et de la culture.



Toni Caradonna (1972, Suisse/Italie)

Après divers diplômes universitaires (didactique universitaire, physique, mathématiques, philosophie), il a suivi les cours de l'école du cirque de Londres. Depuis 1998, il se produit – seul ou avec des troupes théâtrales – sur les scènes internationales du cirque et dans les théâtres de variétés et travaille également dans la formation adulte.

IGNOREZ CE TEXTE!

