

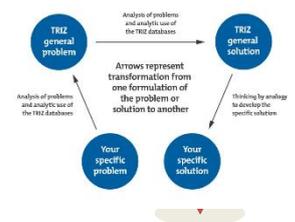


□ Les bases de cette matrice

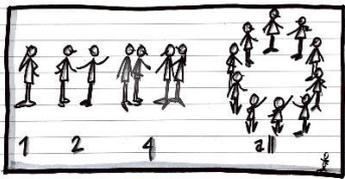
- ☞ Cette matrice et donc cette réunion n'a de sens et d'efficacité si elle commence par avec un objectif clair posé en tout début de réunion : c'est un préalable nécessaire et indispensable
- ☞ Donner une place à chacun et inciter chaque participant à partager ce qu'il pense et ressent
- ☞ Donner une vraie écoute et un total respect aux participants et valoriser les solutions à caractère locale qui sont proposées
- ☞ Avancer pas à pas pour construire une vraie confiance dans ce vrai changement de mode de fonctionnement !
- ☞ Ne pas avoir peur de se rater les premières et se donner l'opportunité d'apprendre de chacune de ses erreurs
- ☞ S'investir dans le groupe non en tant que leader mais en tant que simple participant pour s'y découvrir soi-même au sein du groupe
- ☞ Une des clés de la réussite de ses réunions et de permettre à chacun de jouir d'une plus grande, voire d'une totale liberté tout en valorisant la prise de responsabilité de chacun et chacune
- ☞ Penser à ouvrir le champ des possibilités en utilisant cette maxime : croire avant de voir
- ☞ Inciter à faire table rase des habitudes, des modes de pensée habituels, encourager une vraie déconstruction créative qui est la meilleure source d'innovation
- ☞ Être le premier à exciter sa curiosité et son esprit ludique, qui déverrouille bien des nœuds
- ☞ Féliciter et encourager chaque idée, évocation, doute, proposition, même si certaines idées semblent à ce jour inappropriées elles pourraient bien devenir stratégiques dans quelques temps ! Ne les oubliez pas et pour cela garder la confiance de ceux qui les ont émises... Peut-être un peu trop tôt !

□ Matrice de sélection en 33 points :

1. Echanger rapidement les attentes et les challenges – établir de nouveaux contacts
 - ✍ 5 à 20 minutes pour un nouveau mode de mise en réseau
2. Rendre clair l'objectif de travail commun
 - ✍ En 9 questions maxi – sur 5 à 20 minutes Examiner tous ensemble notre progression et décider quels ajustements sont nécessaires
3. Examiner tous ensemble notre progression et décider quels ajustements sont nécessaires
 - ✍ Quoi – Pourquoi et maintenant ... 15 à 45 minutes
4. Arrêter les activités et les comportements contre-productifs pour faire place à l'innovation
 - ✍ TRIZ (acronyme russe de la Théorie de Résolution des Problèmes Inventifs, Teorija Reshenija Izobretateliskih Zadatch (Теория Решения Изобретательских Задач - ТРИЗ)) voir cet article : [TRIZ pour les nuls](#)



5. Découvrir les causes premières du succès et s'en inspirer
 - ✎ Prendre des cas concrets et faire s'exprimer tous les participants individuellement sur leur vision de tel ou tel succès et en quoi l'on pourrait s'en inspirer
 - ✎ 30 à 60 minutes
6. Impliquer simultanément tous les participants d'un groupe pour faire éclore : Questions- Idées – Suggestions
 - ✎ 10 à 15 minutes
 - ✎ 1-2-4-TOUS : 15 à 35 minutes



- Autoréflexion en silence
- 1 : tout le monde parle de façon égale > +/- 1 à 2 minutes
- 2 : travail en groupes de 2 > +/- 2 minutes
- 4 : travail en face à face par groupes de 4 > +/- 4 minutes
- Tous : > +/- 5 minutes
- Restitution où en sommes-nous ? > 5/20 minutes

7. Partager le savoir-faire issu de l'expérience avec une large assemblée
 - ✎ L'objectif est de lancer une conversation avec un groupe de grande taille autour d'une question et/ou d'un sujet précis. L'idée est d'approfondir ou de d'explorer ces points précis, en pariant sur l'efficacité des échanges au travers d'une discussion ouverte et surtout pas dirigée. (technique du Fish Bowl)



✎ 30/60 minutes

8. Générer et sélectionner rapidement les idées les plus exploitables et puissantes d'un groupe

- ✎ Utilisation de la méthode : 15% solutions
- ✎ A chaque membre du groupe demander de répondre à ces questions :
 - Où êtes-vous libres d'agir maintenant pour contribuer à relever notre défi ?
 - Comment puis-je contribuer à résoudre un problème ou agir sur une opportunité qui ne nécessite aucune autre ressources ou hiérarchie ?
 - Quelle est ma contribution limitée à 15% à cette solution ?
- ✎ En groupes de 2-4 participants
 - Chaque participant doit rapidement exprimer ses idées
- ✎ Chaque groupe demande des clarifications à un autre groupe sur ses idées et lui apporte des conseils
- ✎ Chaque petit groupe expose le résultat de ses discussions à la totalité des participants

9. Découvrir et se concentrer sur ce que chacun a la liberté et les ressources de faire immédiatement

- ✎ S'appuyer sur l'utilisation de l'intelligence de la créativité, et du know-how du groupe, pour sous-traiter une partie des tâches actuellement réalisées par un collaborateur.

10. Obtenir de ses collègues et sur l'instant une aide pratique et imaginative

- ✎ En troïka de collaborateurs si possibles de services différents se poser les questions :
 - Comment puis-je résoudre tel problème ?
 - Quelle opportunité puis-je trouver dans ce problème ?
 - Quelles actions, solutions est-ce que je peux envisager ?

11. Donner un sens à un défi majeur

- ✎ Instaurer une pause-café en incitant chacun à donner sa version : en quoi ce challenge a du sens pour lui !
- ✎ 30-60 minutes





12. Définir uniquement les actions qui sont absolument « à faire » et « à ne pas faire » pour atteindre un objectif
 - ✍ Par groupes commencer par réfléchir aux options détectées, puis travailler à se limiter à ce qui est absolument nécessaire pour atteindre un objectif, et ce qu'il faut absolument éviter
 - ✍ 20-50 minutes
13. Exploiter la sagesse d'un groupe en cycles courts
 - ✍ Les choses se posent et le groupe est un acteur d'apaisement et de modérations, en demandant au groupe les options qu'il a pressenti comme optimal les sujets avancent et engendrent donc de l'adhésion
 - ✍ 10-15 minutes par personnes
14. Mettre en perspective les défis paradoxaux auquel un groupe est confronté pour réussir
 - ✍ Poser des questions embarrassantes qui remettent en cause l'option, mais jamais l'auteur de cette option
 - ✍ 20 minutes au total
15. Révéler idées et pistes de travail à travers l'expression graphique
 - ✍ Passage au « paperboard » et demander à chaque groupe de mettre en forme ce qu'il pressent et si possible sous forme de tableau ou graphique
 - ✍ Passer de l'expression aux représentations mathématiques aide à figer les choses
 - ✍ 30 minutes
16. Développer des solutions efficaces à des problèmes chroniques en jouant sérieusement
 - ✍ Inciter à faire des simulations, des essais, des tentatives
 - ✍ 15-20 minutes
17. Classifier les défis et problèmes en quatre catégories : simple, compliqué, complexe, et chaotique.
 - ✍ Passage au « paperboard » : 3 + 1 colonnes
 - simple, compliqué, complexe, et chaotique
 - ✍ 30-60 minutes
18. Diffuser de bonnes idées et créer des contacts informels entre innovateurs
 - ✍ L'idée est de tester en interne les potentiels économiques de chaque solution que le groupe ressent comme potentiellement intéressante
 - ✍ 30-60 minutes
19. Pratiquer l'écoute active et l'empathie avec ses collègues
 - ✍ Poser des questions sincères, regarder les schémas et demander des éclaircissements, faire préciser les pensées et comment chaque groupe en est arrivé là !
 - ✍ 30 minutes par groupe
20. Schématiser les connexions informelles et décider comment renforcer le réseau relationnel commun pour atteindre un but
 - ✍ Demander aux groupes comment ils voient ces connexions en interne et externe permettra à chacun de bien ressentir les enjeux de la communication future
21. Définir les conditions et étapes d'une réunion pour obtenir des résultats productifs
 - ✍ Il est temps de mettre ces idées, stratégies, processus en formes, et de les structurer
 - ✍ Un story-board des idées est souvent une bonne méthode pour clarifier les étapes nécessaires au bon fonctionnement de chaque proposition
 - ✍ 60 minutes maxi par proposition retenue
22. Libérer les potentialités et le leadership dans des groupes de toutes tailles
 - ✍ Groupes formés laisser ceux-ci hors de toute réunion prendre dans leurs espaces de travail habituel 1 à 3 jours pour mettre en ordre les propositions en les confrontant à la réalité de leur quotidien



- ✎ Le temps aplanit et renforce les projets qui peuvent éclore dans leur milieu naturel
- 23. Découvrir, inventer et déclencher des solutions locales à des problèmes chroniques
 - ✎ Profitez des dialogues qui s’instaurent entre services et collaborateurs pour trouver dans les options proposées de vraies solutions à des problématiques récurrentes
 - ✎ Ces solutions viennent de la base, qui en connaît souvent bien mieux que quiconque les tenants et aboutissants, faites leur confiance !
 - ✎ 30-60 minutes
- 24. Passer de solutions en forme d’alternatives « l’un ou l’autre » à des solutions solides qui incluent « l’un et l’autre »
 - ✎ Cet exercice est fantastique, car au fil du temps il devient une pratique généralisée, les solutions toutes faites sont de par leur nature suspecte... il y a souvent à gagner à traiter le mal avec un peu de celui-ci (type vaccin)
 - ✎ Donner de l’autonomie, et accepter des ratés est une bonne façon de progresser, mais être toujours indulgent, sinon on tue l’autonomie qui devient de l’abandon !
- 25. Révéler les tendances relationnelles qui créent des dysfonctionnements ou de la valeur insoupçonnée
 - ✎ Insister pour que les groupes identifient eux même ce qui ne fonctionne pas bien, et les roues se débloqueront d’elles même au plus grand plaisir de tous
 - ✎ Sans les chefs les modes de fonctionnements se régularisent suvent bien mieux !
- 26. Développer des stratégies pour être capable de rester opérationnel dans une variété de situations futures, plausibles mais imprévisibles
 - ✎ Soyez en fait des optimistes, oui mais des optimistes de résultats et des pessimistes de chemins !
« la victoire sera belle, mais les étapes pénibles »
« nous allons guérir mais la pilule sera amère »
 - ✎ Mettre des mots et des phrases sur les situations à venir pour éventualiser le plausible et l’imprévisible
- 27. Définir les cinq éléments essentiels pour qu’une initiative soit pérenne et résistante
 - ✎ Etre pragmatique, et borner les choses aident à leur réalisation
 - ✎ Ne pas sombrer dans une démarche type ISO que les grands groupes adorent, cela tue la souplesse et ne garantit aucunement la réussite, car si le process est trop lourd... il sera contourné ou perverti
- 28. Analyser l’inégalité des activités et des rapports d’un groupe pour identifier les obstacles au progrès et les opportunités d’évolution
 - ✎ Autonomie, mais surtout accompagnement, une vue extérieure bienveillante permettra aux groupes plus réservés de se libérer et d’aller eux aussi de l’avant
 - ✎ Proposer des essais, puis des ajustements, puis de nouveaux essais, sans oublier l’idée de base retenue, souvent ce n’est pas l’idée qui ne va pas c’est sa mise en application !
- 29. Comprendre comment des systèmes intégrés interagissent, évoluent, diffusent l’innovation et se transforment
 - ✎ Les tests, les feedbacks sont d’excellents baromètres de tout système
 - ✎ Tester encore et encore, mais aussi demander à ce que l’on puisse identifier les points bloquants, ceux qui se dénouent et ceux qui ont disparus
 - ✎ Partager et les autres groupes en prendront le meilleur à leur compte

30. Révéler les besoins réciproques et essentiels de différents départements. Accepter ou décliner les demandes d'aides
 - ✎ Ce que j'attends de vous et ce que vous attendez de moi, c'est ici que ces réunions prennent encore plus de forces
 - ✎ L'esprit d'équipe devient l'esprit d'entreprendre ensemble
 - ✎ Tout point évoqué doit avoir une réponse, ne pas les prioriser surtout pas, ils sont tous de valeur équivalente
31. Relayer l'expérience des leaders et des experts auprès des personnes les plus proches des défis locaux
 - ✎ Exercice à tester avec modération et en prenant le temps de bien briefier l'intervenant
 - ✎ Aucunement besoin de faire de l'élitisme mais bien de partager des expériences de vie dans l'entreprise, car ce qu'il réussit en utilisant les forces de l'entreprise d'autres peuvent aussi y trouver des solutions pérennes
 - ✎ Une technique consiste aussi à alterner services et niveaux hiérarchique
32. Pratiquer des méthodes progressives pour aider les autres, recevoir et demander de l'aide
 - ✎ Prendre son temps, pour adapter cette matrice à la culture, le contexte de l'entreprise
 - ✎ Ne jamais y voir qu'un outil de management pas une solution miracle
 - ✎ Ne pas s'y lancer si le 1^{er} convaincu n'est pas VOUS
33. Observer et constater le comportement effectif des personnes sur le terrain
 - ✎ Mettez tout cela en notes et montrer les progrès de l'ensemble des groupes en n'individualisant jamais les réussites ou progrès
 - ✎ Fêter chaque avancée, chaque réussite est indispensable, et en plus c'est tellement agréable !

~ Chaque LS dans ce tableau est conçue pour atteindre l'objectif correspondant ~

1. Impromptu Networking 5-20 min. 	12. Min Specs 20-50 min. 	23. Discovery & Action Dialogue 25-70 min. 
2. 9Whys 5-20 min. 	13. Wise Crowds 10-60min. per person 	24. Integrated~Autonomy 60-80 min. 
3. What, So What, Now What 15-45 min. 	14. Wicked Questions 20 min. 	25. Generative Relationships 25 min. 
4. TRIZ 30-45 min. 	15. Drawing Together 30-40 min. 	26. Critical Uncertainties 60-100 min. 
5. Appreciative Interviews 30-60 min. 	16. Improv Prototyping 15-20 min. per round 	27. Purpose-to-Practice 25-120 min. 
6. 1-2-4-Tous 10-12 min. 	17. Agreement-Certainty Matrix 30-45 min. 	28. Ecocycle Planning 60-95 min. 
7. User Experience Fishbowl 25-70 min. 	18. Shift & Share 35-90 min. 	29. Panarchy 1-2 hr. 
8. 15% Solution 15-20 min. 	19. Heard, Seen, Respected 35 min. 	30. What I Need From You 45-70 min. 
9. 25-to-10 Crowd Sourcing 20-30 min. 	20. Social Network Webbing 45-60 min. 	31. Celebrity Interview 25-60 min. 
10. Troika Consulting 15-30 min. 	21. Design Storyboards 25- 70 min. 	32. Helping Heuristics 15 min. 
11. Conversation Café 35-60 min. 	22. Open Space 90 min. to 3 days 	33. Simple Ethnography 1-6 hr. 