

CO-CONSTUIRE AVEC SON EQUIPE

LA GRANDE RANDONNEE

LE ROLE DU MANAGER
ET DES EQUIPES

LA DESTINATION IDEALE
À ATTEINDRE
+ LES INDICATEURS

LES ATOUTS

L'ITINERAIRE
POUR Y ARRIVER !

LES OBSTACLES
+ LES PARADES

DEPART

LA DESTINATION



LES OBSTACLES



LES ATOUTS



LE ROLE DE CHACUN



LES ACTIONS / L'ITINERAIRE



LES INDICATEURS DE REUSSITE



LA GRANDE RANDONNEE: MODE D'EMPLOI POUR COCONSTRUIRE UN PLAN D'ACTION



de 2 à 20 personnes



90 minutes environ

QUELS SONT LES PRINCIPAUX OBJECTIFS ?



- Partager une vision des objectifs à atteindre
- Repérer les leviers et les freins
- Préciser le chemin à parcourir pour atteindre l'objectif (les actions à mener et les comportements clés)

MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

- Post-it, stylos
- Gouffettes, scotch
- Paperboard, patafix
- Bateau Pirate (dessin ou diapositive)

QUEL EST LE PRINCIPE ?



La Grande Randonnée est un outil imagé. Chaque partie du dessin a une signification particulière :

- le sommet correspond à l'objectif à atteindre,
- le sac à dos symbolise les atouts, éléments facilitateurs, accélérateurs, simplificateurs,
- Le champignon représente les freins ralentissant la progression vers l'île, et donc, l'atteinte de l'objectif,
- la distance entre le camp de base et le sommet représente les étapes pour parvenir aux objectifs, autrement dit toutes les actions et comportements pour y arriver.

COMMENT L'ANIMER ?

Introduction : présenter l'objectif à votre équipe et les différentes étapes par lesquelles ils vont passer.

Alternatives : en fonction de la taille de l'équipe, faire travailler les participants en individuel ou en petits sous-groupes. Utiliser des post-its et centraliser les réponses ou, dans le cas d'un grand groupe, organiser des îlots avec des feuilles de paperboard.

Etape 1 : démarrer par l'objectif (le sommet)

- Projeter les participants dans le futur (par exemple : « Nous sommes en 2024, La pratique du feedback est généralisée dans notre équipe et avec nos parties prenantes. Le feedback fait partie de notre culture ! Concrètement, qu'est-ce qui nous fait dire ça ? Qu'est-ce qui a changé ? Qu'est-ce qui n'a pas changé ? Quels sont les effets ? Quels sont les indicateurs qui nous permettent de dire que nous avons réussi ? »
- Leur demander ensuite de noter sur des post-it « concrètement, ce qui change », « ce qui ne change pas », « quels sont les objectifs atteints ? » « qu'est ce qui nous fait dire que l'on a réussi » (indicateurs).
- Recueillir les post-it, les coller sur la feuille de paperboard en rassemblant les idées communes. Nommer avec le groupe les grandes catégories qui apparaissent.
- Demander à chacun de voter pour prioriser les objectifs. Pour cela, par exemple, distribuer 2 gouffettes par personne. Chacun vote pour les idées les plus importantes pour lui.
- Conclure en synthétisant les points clés : « ce que nous voulons atteindre, c'est : ... ».

COMMENT L'ANIMER ?

Etape 2 : identifier les points d'appui de l'équipe (les atouts)

- Individuellement ou en équipe, demander aux participants d'écrire sur des post-its tous les points d'appui sur lesquels s'appuyer pour réussir (humain, moyens / outils, etc.).
- Mettre en commun et nommer les grandes catégories. Le cas échéant, hiérarchiser les idées en faisant voter (technique des gommettes).

Etape 3 : repérer les freins (le champignon) et les parades pour les contrer le cas échéant

- Adopter la même approche que pour les points d'appui.
- Répartir les freins dans différents sous-groupes et demander aux participants d'imaginer toutes les parades possibles si l'obstacle se présente.

Etape 4 : faire le point sur l'équipe / son rôle

- Demander aux participants de noter sur des post-its les atouts de l'équipe (les compétences, l'expertise, les points forts, etc.)
- Mettre en commun.

Etape 5 : préciser les actions à mener (l'itinéraire)

- Brainstormer sur les actions concrètes qui pourraient être mises en œuvre pour atteindre le sommet . A ce stade toutes les idées sont bonnes, même les plus saugrenues.
Note : en fonction de la population, adapter la question d'appel (par exemple avec sa ligne managériale : quelles actions pour déployer le projet sur son périmètre ?)
- Prioriser les idées.
- Constituer des sous-groupes et demander à chacune de creuser la mise en œuvre concrète de ces idées (pour chaque idée : quels objectifs ? Quels indicateurs de réussite ? Qui est responsable ? Qui fait quoi ? Quelles sont les 2 premières action à engager ? ...)

Récupérer l'ensemble des travaux pour l'élaboration de la synthèse et du plan d'action.

QUELLES ASTUCES ?

Une règle clé : L'ÉCOUTE

Accepter toutes les idées sans jugement.

Chercher à préciser les idées proposées (ex. : respect : concrètement qu'entendez-vous par respect ?).

Noter les précisions pour faciliter la synthèse des travaux.

Eviter de laisser s'installer des discussions :

Certains participants seront tentés de rebondir sur les idées des autres (pour les approuver ou les critiquer). Annoncer dès le démarrage un principe clé : « toutes les idées et tous les points de vue sont bons, on ne se censure pas et on ne critique pas les points évoqués par ses pairs. ».

Bonne rando ! 😊 — 2100 —