

Répondre à vos besoins



échappéesbelles
EXPÉRIENCES LIVE, CRÉATIVES ET VIRTUELLES

Notre approche

échappéesbelles
EXPÉRIENCES LIVE, CRÉATIVES ET VIRTUELLES

Parce que les participants à vos séminaires, formations ou évènements attendent des **contenus captivants, du rythme, des rencontres, des découvertes, des réflexions partagées et de la nouveauté**, nous concevons et réalisons des expériences fortes qui donnent **du sens aux collectifs et de l'énergie aux personnes**.

Nous transformons ces sessions en moments pivots qui impulsent une dynamique, font avancer un groupe et transforment un sujet complexe en moment passionnant.

Tout terrain, nous savons nous adapter à des espaces contraints (train, bateau...) et des timings ultra-millimétrés.



*Expériences
collectives
éclairantes*

Briser la glace

Brainstormer

Le cercle de chaises

Descriptif

Tout le monde est assis sur des chaises en cercle, sauf celui qui commence le jeu.

Il énonce une caractéristique supposée partagée par certains membres du groupe « que tous ceux qui... »

Tous ceux qui la détiennent doivent se lever et changer de place. Celui qui était debout prend une place dans le cercle des chaises et le joueur qui reste sans chaise poursuit le jeu.

Enjeu

Approcher la relation entre les participants, approcher la thématique sous la forme d'un brainstorming.

Permettre la prise de parole individuelle.



Les dynamiques d'équipe

Les constellations

Modalités

On marche dans l'espace. Chaque personne choisit deux correspondants un pôle + et un pôle - et doit être à tout moment à équidistance de ces deux pôles. Lorsque le groupe atteint un équilibre, le facilitateur (qui joue le jeu) imprime un mouvement en demandant à une ou plusieurs personnes de se déplacer. L'ensemble des participants est amené à se synchroniser.

Exemples d'enjeux et concepts associés

- A. Le travail ce n'est pas atteindre un point/objectif fixe :
C'est une dynamique, un changement continu.
- B. L'intelligence en essaim : les individus qui constituent le groupe n'ont pas tous les mêmes informations. Exemple du vol d'étourneaux, chaque étourneau se repère par rapport à 7 individus, on peut avoir un mouvement d'ensemble coordonné, sans que tous connaissent le cap, mais la place de chacun au sein du collectif est bien définie.
- C. Mener un projet c'est se réajuster sans arrêt en fonction d'un côté, de votre perception des objectifs, de celle de vos collègues et sans perdre de vue le projet global
- D. D'après Kurt Lewin (psychologie sociale)
Un changement, même minime qui concerne une personne peut impacter toute l'équipe ou le groupe de clients.
Faire bouger le micro : il est en plus facile de faire évoluer des individus en groupe que séparément, le groupe intervient comme un réducteur d'incertitude.



Bombe et bouclier Le stress et l'oubli du groupe

En ajoutant un enjeu vital et une pression du temps : les pôles deviennent une bombe et un bouclier. Chacun doit avoir son bouclier entre lui et la bombe.

On rajoute un compte à rebours pour faire exploser la bombe.
Débriefing : Quelles sont les différences avec le premier exercice ? Pourquoi le stress ? Sous l'effet du stress les participants oublient l'attention aux autres pour se concentrer sur eux et ne s'adaptent plus.



Empowerment du collectif



La forêt de chaises



Modalités

On place les chaises de manière aléatoire dans l'espace. Il y a une chaise de plus qu'il y a de personnes. Une personne est debout et va tenter de s'asseoir sur une chaise laissée libre. Le reste du groupe doit anticiper ce besoin, et y répondre (sans l'entraver, ni le toucher) en s'asseyant avant lui sur la chaise libre pour l'occuper. Ils ont le droit de courir, de parler, de s'organiser. On demande aux participants de s'organiser, choisir une tactique, une stratégie, la mettre en application...

Le groupe réussit cette mission quand il sait coopérer et communiquer, et surtout lorsqu'il est devenu pro actif.

Enjeux et concepts associés, observables

L'adaptation en direct d'un groupe face à des changements.
La dilution de responsabilité.
La construction d'une stratégie de groupe à l'épreuve du réel.
Le développement de la confiance et la pro activité.
Les directives qui doivent être données sur les objectifs pas sur les modalités.

Comment se met en place un système opérationnel ?
Dans ce jeu, aucune tactique organisationnelle ne marche jamais.

Ce qui marche c'est lorsque :
Le groupe a appris à communiquer ensemble.
Il interagit au service d'un objectif clairement partagé.

Le droit à l'erreur permet l'amélioration continue avec des feedbacks fréquents.
Enfin lorsqu'il prend des initiatives dans le respect et l'écoute du reste du groupe.

Les divergences de point de vue



Compléter l'image



Modalités

Au centre du groupe en cercle, un volontaire fige une posture physique.
Un autre participant vient compléter cette image pour lui donner un sens.
Après un instant, le premier se retire, et un autre vient compléter et ainsi de suite.
Au bout d'un moment, on laisse deux personnes figées au centre du cercle et on demande aux participants ce qu'ils voient.
On fait varier le cadre de référence (un entretien, une grève, un RDV amical, un musée...).

On s'aperçoit que les interprétations sont multiples.

Exemples d'enjeux et concepts associés

- A. Mettre en évidence la diversité des représentations et leur impact sur les relations humaines.
Il fait prendre conscience qu'il existe différentes représentations et que notre perception de la réalité se construit à partir de ces dernières.
Chaque individu a une représentation spécifique de son environnement qui est construite à partir de ses expériences, son histoire, son éducation et sa personnalité...
Ainsi, on ne réagit pas à la réalité telle qu'elle est, mais à la représentation qu'on en a.
- B. L'Importance du contexte
Illustre le concept d'Erreur fondamentale en psychologie qui est de confondre personnalité et réaction à un contexte
La compréhension de leur contexte permet de comprendre les enjeux, les objectifs, les problèmes de nos clients.
Elle passe par l'écoute.
- C. Enfin, si la perception d'une situation dépend de son cadre de référence, comprendre celle de l'autre permet de prendre du recul ou de la hauteur.
- D. Enfin, le leadership c'est faire évoluer le cadre de référence de son interlocuteur permet de l'emmener ailleurs.

Effet silo et confiance

Le bâton d'Hélium



Descriptif

En sous-groupes puis en grand collectif, on demande aux participants de soutenir collectivement un tube en utilisant uniquement 2 points de contact sur les 2 index. L'objectif est alors de poser le tube au sol, tout en conservant les 2 points de contacts. Ne vous fiez pas à l'apparente simplicité de l'exercice. Naturellement, le tube a tendance à monter et il faut énormément de synchronisation pour réussir à le poser au sol. On ne peut pas gagner sans tricher un peu. Les participants ignorent que chaque équipe a eu une consigne différente qui va influencer sa manière de jouer.

Enjeu

Expérimenter le syndrome de l'effet Silo et du « c'est pas moi, c'est l'autre », sur les dynamiques d'empowerment et de communication du groupe.
Comprendre l'adaptation du groupe aux contraintes « people, process, production »
Savoir jusqu'où prendre des initiatives pour atteindre l'objectif.
Développer la confiance dans la gestion de projets transversaux
Dépasser les modèles mentaux



Partager sur un sujet

Le jeu de positionnement

Détailler les points de vue sur la problématique



Descriptif

Le meneur de séance pose une question fermée au groupe. Il définit la zone de oui/non/neutre. Les participants illustrent l'intensité de leur réponse en se positionnant dans l'espace. On demande ensuite aux participants d'expliquer de manière concise leur positionnement. Chacun peut à tout moment changer de place si son opinion évolue. Les questions sont volontairement imprécises pour que chacun s'exprime sur sa propre compréhension de leur contenu.

Enjeu

Permettre d'exprimer différents points de vue.
Écouter les autres exprimer leurs points de vue et s'y confronter,
s'apercevoir qu'un point de vue différent n'est pas synonyme de désaccord.
Créer une culture commune



Créer à plusieurs



Les fresques

L'animateur donne un thème, et les stagiaires vont en silence, créer ensemble une fresque au fond de la salle.

L'animateur demande ensuite à chacun ce qu'il a représenté avant de lancer une autre thématique.

Consigne, ne pas avoir deux mêmes personnages dans la fresque

Exemple « la découverte des Amériques par Christophe Colomb », certains vont faire une caravelle, des Indiens, etc.

Demander aux participants s'ils sont venus en ayant une idée de personnage ou d'objet ou pas.

Quel processus individuel ?

Avez-vous eu une vision que vous avez imposée en tenant une posture

Avez-vous eu une vision que vous avez adaptée en modifiant votre posture

Avez-vous dû lâcher votre vision ?

Êtes-vous venu sans vision en vous adaptant à la situation et en complétant celles du groupe

Avez-vous changé de personnage lorsque vous avez verbalisé ?

Avez-vous changé de manière de faire selon les saynètes ?

Questions : laquelle a été la plus agréable à faire, la plus facile, la plus difficile, pourquoi ?

Exemples d'enjeux et concepts associés

- Mettre en valeur l'écoute, la coopération et les compromis qui ont permis cette richesse de points de vues et d'idées dans les fresques. On aborde ainsi la prise de décision individuelle ou en groupe, on compare avec la culture du « Top Down », la facilité ou la difficulté de faire confiance au groupe...
- L'innovation. L'adaptation aux consignes. Le réajustement, la régulation, l'adaptation à la réalité. La tolérance à l'erreur, la reconnaissance de l'erreur et la régulation au service de la réussite. Plus on précise, moins il y a de liberté + de cadre, Plus il y a de marges dans la représentation individuelle, plus il y a de feedbacks obligatoires avec l'équipe.
- L'individualité dans le groupe. Qui change au dernier moment, au moment de verbaliser (je dis ce que je représente) ou que se passe-t-il quand on est désigné par rebond en fonction de la posture de l'autre, ex : le poisson frétilant devient une baleine. Comment se sent-on ?
- Si après les consignes de « pas de perso multiple », le groupe ne produit pas (ou in extremis) de personnage historique, on questionne Est ce que l'injonction de l'animateur les a influencés : peur de faire une erreur ? Quel est le sens du travail et le rapport à la règle. Mener un projet, c'est le réussir ou c'est ne pas faire d'erreur ?

Explorer les marges de manœuvre

Théâtre forum

Contexte

En incarnant des situations concrètes apportées par les participants eux-mêmes, le théâtre forum permet d'en saisir les enjeux en termes de causes et de contexte pour ensuite, en dégager des marges de manœuvre constructives, innovantes et réalistes. Face aux situations présentées sous forme de saynètes, chacun pourra expérimenter des alternatives.

Puis collectivement, avec l'apport d'un expert dédié on en analysera les conséquences. Ce débat théâtral permet à chacun des participants de changer sa vision d'une situation, de déterminer les étapes importantes à la réussite d'une action, d'évaluer les risques et de comprendre les mécanismes comportementaux.

Objectifs

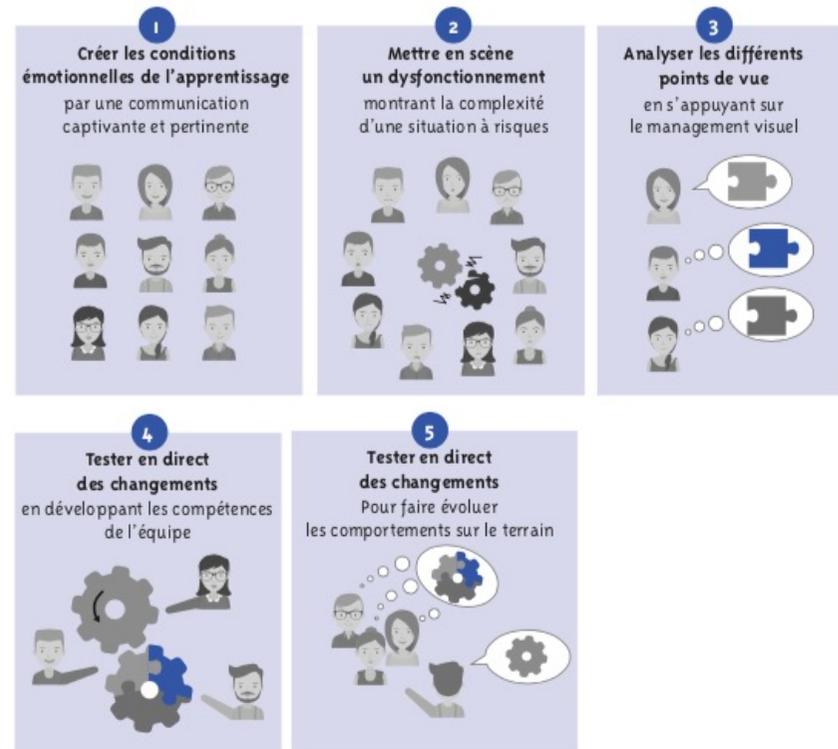
Explorer la dimension systémique des problématiques soulevées. Expérimenter individuellement et collectivement des marges de manœuvre. Comprendre les mécanismes comportementaux. Développer son intelligence situationnelle et relationnelle.

Bénéfices

Le travail in situ place chacun dans une posture agissante et apprenante. Montrer des scènes permet d'encapsuler un problème que l'on mettrait plus longtemps à raconter, En incarnant un rôle dans une situation donnée, l'atelier donne à chacun l'opportunité de se transformer en acteur de la situation

C'est un puissant agent sociétal qui au-delà de la somme des intelligences individuelles, fait confiance à l'intelligence relationnelle du collectif.
Expérimenter d'autres rôles, d'autres postures prépare aux rôles réels
On joue un autre que soi tout en ressentant, éprouvant les tensions que la situation jouée produit

Contenu & modalités





échappéesbelles

EXPÉRIENCES LIVE, CRÉATIVES ET VIRTUELLES

Crédits photos : Freepik