

S'INITIER À LA CO-CONSTRUCTION D'UN SYSTÈME RESTAURATIF

Par Julien Berlusconi



1h30

Durée



Questionnement 6 chapeaux

Type
d'exercice



Matériel

De quoi prendre des notes collectives.
Un ordinateur et une connexion internet
pour partager les fruits de sa récolte
avec la communauté.
Ma fiche d'ancrage des 6 chapeaux.



Intention

Faire émerger vos valeurs, vos principes et vos besoins essentiels pour répondre au conflit, puis co-construire un processus pratique en accord avec ces fondements.



Public

Les personnes volontaires d'un groupe ou d'une organisation (prévoir un facilitateur). Il est possible de le faire seul.e pour s'approprier la méthode, mais la dimension collective est importante.

Pré-requis : avoir vu la vidéo « **Une approche systémique du conflit avec les Cercles Restauratifs** » et avoir lu la fiche pédagogique qui la suit.

Vous êtes invités à alimenter cet exercice avec les repères et votre pratique de la CNV ou d'autres pratiques reposant sur l'empathie.

Consignes

1.



INTUITION

Durée: 10'

Je coiffe le Chapeau rouge et grâce à l'ancre que j'ai définie, je rentre dans le monde des émotions, je me relie à mon ressenti.

Notre rapport au conflit : plutôt fuite ou provoque ?

Imaginer dans l'espace une échelle graduée d'environ quelques mètres posée au sol. L'extrémité A correspond au comportement « Moi les conflits je les évite autant que je peux, je m'esquive dès que la tension monte », l'extrémité B correspond au comportement « je suis le premier à mettre un coup de pied dans la fourmilière pour que tout le monde voie qu'il y a un problème ».

Tenez-vous debout sur l'axe et déplacez-vous plus ou moins vers l'une ou l'autre des extrémités selon votre ressenti.

Une fois que tout le monde est placé, le facilitateur recueille quelques paroles, en particulier aux extrémités.

Ensuite même protocole, mais cette fois-ci pour évaluer:

La perception que j'ai du rapport au conflit de l'organisation dans laquelle j'évolue.

Une fois que tout le monde est placé, le facilitateur recueille à nouveau quelques paroles, notamment aux extrémités.

Repérer ceux qui se sont déplacés entre les deux questions et les questionner.

Je quitte le Chapeau Rouge

2.



Durée: 10'

Je coiffe le chapeau noir, l'ancre m'aide à rentrer dans ce mode de pensée «vigilant».

« Dans mon expérience, qu'est-ce qui ne fonctionne pas en réponse à un conflit ? »

Réflexion par groupe de 2-3 personnes pendant 5 min.

Récolte des idées au tableau. Le facilitateur reformule et questionne pour préciser certaines notions si besoin.

Je quitte le Chapeau Noir

3.



Durée: 10'

Je coiffe le chapeau jaune. Je rentre dans la vision optimiste des choses.

« Dans mon expérience, qu'est-ce qui fonctionne bien en réponse à un conflit ? »

Réflexion par groupe de 2-3 personnes pendant 5 min.

Récolte des idées au tableau. Le facilitateur reformule et questionne pour préciser certaines notions si besoin.

Je quitte le Chapeau Jaune

4.



Durée: 10'

Je coiffe le chapeau vert. Mon ancre me permet d'aller vers la nouveauté, le champ des possibles.

« Qu'est-ce que je rêverais de voir se passer ? »

Tour de parole (2 ou 3 tours pour être exhaustif ou presque), expression très concise pour que cela soit dynamique. Si l'on n'est pas prêt, on passe son tour. Le secrétaire note au fur et à mesure au tableau.

Relecture collective de ce qui a émergé.

Je quitte le Chapeau Vert

5.



Durée: 15'

Je coiffe à nouveau le Chapeau Bleu, qui me permet d'organiser et synthétiser les idées.

« Qu'est-ce que j'aimerais mettre en place concrètement ? » « si j'avais carte blanche pour organiser les choses concrètement, en lien avec mes collègues ? »

Réflexion par groupe de 2-3 personnes pendant 10 min.

Récolte des idées au tableau sous forme de carte heuristique. Le facilitateur reformule et questionne pour préciser certaines idées si besoin pour amener vers du concret.

Questionner le groupe en l'amenant à se projeter : « demain un conflit surgit dans notre groupe, qu'est-ce qu'on fait ? Que se passe-t-il ? »

Elaborer les étapes du processus.

Vérifier que ce processus est opérationnel, qu'il ne manque pas d'étape clef.

Je quitte le Chapeau Bleu

6.



Durée: 10'

Je coiffe le Chapeau rouge et grâce à l'ancre que j'ai définie, je rentre dans le monde des émotions, je me relie à mon ressenti.

Avec le processus tel qu'il est, à quel point suis-je en confiance de le déclencher si je sens un conflit (entre 0 et 10) ?

Imaginer dans l'espace une échelle graduée d'environ quelques mètres. L'extrémité A correspond à « 0 » (zéro confiance), l'extrémité B correspond « 10 » (totale confiance).

Tenez-vous debout sur l'axe et déplacez-vous plus ou moins vers l'une ou l'autre des extrémités selon votre ressenti.

Une fois que tout le monde est placé, le facilitateur recueille quelques paroles, en particulier aux extrémités.

Si les expressions des uns ou des autres changent mon ressenti, je me déplace sur l'axe.

7.



Je coiffe à nouveau le Chapeau Bleu, qui me permet d'organiser et synthétiser les idées.

Synthèse et plan d'action

Durée: 15'

Attribuer les actions pour faire une synthèse de ce travail (valeurs du groupe) et organiser quand, comment, où et avec qui tester le processus qui a émergé.

Je quitte le Chapeau Bleu

Capitaliser

Durée : 10'

Temps d'échanges pour capitaliser la connaissance du groupe en vue d'alimenter la Carte Mentale du groupe

Processus: parole au centre

Le.la secrétaire prend en note au fur et à mesure afin de compléter la carte mentale du groupe.

Partage avec la communauté

Durée : 10'

Le.la secrétaire propose une synthèse des éléments à partager avec le reste de la communauté.

Processus: Discussion libre

Les personnes peuvent proposer des ajustements et des éléments complémentaires.

Le.la secrétaire prend en note pour partager le résultat via le forum ou le mur d'expression.

Temps de clôture de cet exercice

Processus : parole tournante

Comment j'ai vécu cet exercice ?

Comment j'ai vécu l'animation ?

Avec quoi je repars ?