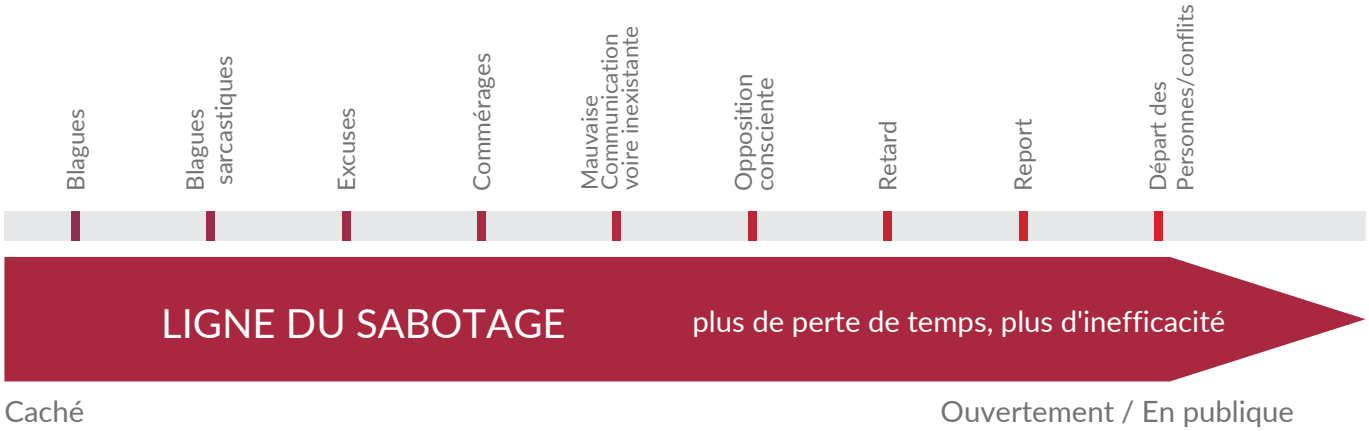
Examiner la réticence, le manque de conversation, et le tir de flèches

COMPASSION TO LEAD

04.

Pourquoi

Dans chaque groupe, organisation et communauté, il y a de fortes réticences en dessous de la surface. Ces réticences représentent un énorme potentiel pour la créativité mais aussi pour le conflit et le sabotage. Parler des réticences d'une manière constructive, peut tirer les choses au clair et ouvrir la porte à un nouveau comportement authentique.



Quoi

Une approche structurée et puissante pour surmonter et résoudre les conflits (relationnels ou basés sur le contenu) à travers les groupes ou les couples.

Comment

Etape 1: Etablissez les règles:

- Sommes-nous disposés et prêts à avoir cette conversation?
- Sommes-nous prêts à dire tout ce que nous avons à dire?
- Quelles règles devons-nous mettre en place pour nous sentir en sécurité, par exemple, ne pas crier, ne pas se dérober, calendrier etc.?

Etape 2: Tirez toutes vos flèches = dites tout :

- Parlez d'un certain sujet et dites tout ce que vous ressentez/pensez à propos de ce sujet.
- Parlez à tour de rôle. Quand une partie est en train de parler et tirer des flèches, l'autre partie doit écouter sans réagir ou poser de questions. Quand la première partie a fini, l'autre partie prend le relais pour tirer les flèches : dire ce qu'ils pensent et ressentent.
- Répétez ce processus jusqu'à ce que tout soit dit (quand les personnes commencent à se répéter ou quand les tensions baissent).
- Astuces: ne soyez pas polis, mais soyez nets et précis; ne vous défendez pas; donnez votre opinion; soyez conscients de vos réactions intérieurs (ce que vous ressentez).

Etape 3: Soyez honnêtes: Qu'est-ce qui vous a le plus affecté?

- Demandez à tout le monde de prendre un peu de temps pour réfléchir sur l'impact de vos flèches et celles des autres sur vous : réflexions et émotions.
- Demandez aux personnes de compléter et de partager la phrase suivante : ce qui m'a touché le plus est ...et j'ai réalisé que... est très important pour moi. Utilisez des phrases avec "JE"! Dans un groupe, utilisez la méthode popcorn.
- Tout le monde a besoin de partager au moins une réflexion (sans être sur la défensive ni chercher à s'expliquer).
- Résumez la discussion avec des termes généraux : C'est la sagesse collective des parties.

Etape 4: Solution: appliquez la sagesse acquise sur le problème :

- Nous savons maintenant : sur quoi nous sommes d'accord, quel est notre terrain d'entente?
- Comment pouvons-nous renforcer notre relation?
- Comment gérons-nous maintenant le problème original?

Quand

Quand cela parait impossible d'arriver à une perspective commune ou que la solution et les avis divergent toujours.
Quand les conflits, profondément enracinés (relationnels), frustrent ou entravent la collaboration.
Quand il y a un besoin d'innovations ou de nouvelles solutions créatives.

Compétences et formation nécessaire

Expertise en modération.
Ne pas avoir peur des émotions.

Exercice possible d'un atelier

Pratiquer la méthode.

Facteur critique du succès

Position neutre du modérateur.
Un accord sur le fait que :

- Personne n'a le monopole de la vérité.
- Le but est de rester lié.
  Tout le monde peut apprendre du processus et évoluer.

© Compassion to Lead