

## Pourquoi

Les observations et les expériences ont démontré que le comportement dans les réunions, ne sert pas toujours l'intérêt de l'entreprise ou de l'équipe. Un comportement égoïste peut avoir lieu involontairement, partout et n'importe où. Votre égo est l'image que vous avez de vous-même. Cela guide la façon dont vous voulez vous présenter à votre environnement externe (l'intelligent, le fort, le pratique qui trouve la solution à tout, le stupide, le maladroit mais sociable, le serviable, la victime etc.). Trop souvent, le comportement des personnes prouve être une partie de leurs égos lorsqu'ils montrent leurs forces, imposent leur aide ou conseil aux personnes, et luttent pour prouver leurs intelligences, innocences etc. Cela empêche une exploration ouverte de toutes les possibilités. Mais, vous devez aussi réaliser que l'égo est important! Il crée une identité dont les personnes ont besoin pour affronter le monde, donc il y a un côté positif à cela. Toutefois, il devient souvent démesuré ou faible et là, il commence à bloquer le développement et l'exploration ouverte.

## Quoi

Un moyen pour identifier si certains comportements/actions/interactions sont dans l'intérêt de l'entreprise ou dans l'intérêt de l'égo des personnes.

## Comment

Ayez une paire de cloche tingsha et à chaque réunion de l'équipe, demandez qui sonnera les cloches cette fois. La personne sonnera les cloches chaque fois qu'elle ressent que les personnes sont portées par leurs égos au lieu de trouver la meilleure solution ou direction pour soutenir l'intérêt de l'entreprise. Une fois sonnée, cela prend du temps pour que le son s'atténue. Pendant ce temps, personne ne parle, les personnes réfléchissent uniquement. Quand le son s'arrête, la discussion peut continuer.

Bien sûr, cette pratique demande une forte introduction. Expliquez ce que le comportement égocentrique est. Peut-être que vous pourriez avoir une discussion ouverte avec votre équipe concernant comment ils perçoivent l'égo et le comportement égocentrique. Gardez la discussion très ouverte et exploratoire. Cela ne doit pas être une discussion de ce qui est correct ou non, mais uniquement concernant les perspectives sur l'égo et le comportement égocentrique. Reconnaissez aussi que l'égo a un rôle positif.

Pour la première réunion, arrêtez-vous là et commencez à utiliser les cloches à la prochaine réunion. Une alternative pourrait être de ne pas utiliser les cloches mais de demander à un volontaire d'arrêter la réunion lorsqu'il/elle ressent qu'elle est devenue dominée par l'égo.

Observez soigneusement comment cela se passe et demandez aux personnes à propos de Carefully observe how this turns out and also ask people about their experiences of the process.



## Quand

Quand vous sentez que les discussions sont dominées par l'égo et que les personnes s'accrochent à un ensemble fixe de croyances à propos d'elles-mêmes, ce qui bloque l'exploration ouverte vers de nouvelles manières de faire et de penser.

### Compétences et formation nécessaire

Trouvez des informations supplémentaires concernant l'égo et le comportement égocentrique.

### Exercice possible d'un atelier

Ayez une discussion concernant la faisabilité de cet outil, au sein de l'entreprise, ou discutez les autres façons de parler du comportement égocentrique. Commencez la discussion et utilisez les cloches.

### Facteurs critiques du succès

Une bonne introduction du concept.

Une discussion ouverte en utilisant les cloches.

Un bon suivi de l'effet de l'utilisation des cloches sur les personnes. Si cela devient frustrant, alors peut-être qu'il est temps d'arrêter; si les personnes l'acceptent et que cela ouvre une discussion sur les personnalités et les comportements, alors vous êtes sur la bonne voie.