

Description des Thèmes et Outils de la Boîte à outils du projet RETAIN

Description du thème	
Titre du Thème de la Boîte à Outils	La gestion du stress et la planification mixte
Description du thème	<p>Les changements majeurs des conditions de travail actuelles (augmentation des demandes cognitives et émotionnelles, augmentation des heures de travail, difficultés de réconcilier travail et famille/vie sociale, insécurité de l'emploi, etc.) mènent nécessairement à une confusion entre les demandes qui peuvent venir à la fois du contexte organisationnel et du lieu de travail d'une part, et d'autre part des ressources et des capacités de réaction des personnes employées sur le lieu de travail. En conséquence apparaît le stress lié au travail. (Stress produit dans le contexte du travail ou lié). Le stress est le deuxième problème le plus fréquent lié au travail en Europe et, dans la foulée d'autres risques psychologiques, explique plus de la moitié (50-60%) de tous les jours de travail non prestés. Un environnement psychosocial pauvre peut avoir des effets négatifs significatifs sur la santé du travailleur.</p> <p>Les risques psychosociologiques adviennent sur tous les lieux de travail, mais ils ne peuvent être évalués et gérés qu'avec des ressources limitées.</p> <p>Pour traiter ces nouveaux besoins qui émergent dans le monde organisationnel moderne et l'environnement mouvant du travail, nous considérons comme appropriée l'approche de la Psychologie Occupationnelle de la Santé (<i>Occupational Health Psychology</i>) (Salanova 2009).</p> <p>À partir de là, des outils ont été construits sur base du modèle proposé HERO (voir annexe) pour développer les meilleures pratiques et lieux de travail sains. Nous mentionnons les questions-clés et les défis que ces outils traitent dans la Boîte à outils. Nous les mettons en relation avec notre cartographie et nos besoins d'analyse.</p>
Description générale des outils pertinent pour traiter ces questions et défis	<p>Les outils d'intervention que nous proposons sont des ressources qui influencent trois niveaux, l'individuel, le groupe et l'organisationnel ; ils contribuent au développement d'organisations plus saines telles que le modèle HERO les présente. Les outils liés au rôle d'enseignement (études de cas et analyse du rôle organisationnel) contribuent à la clarification du métier et, par voie de conséquence, au rôle professionnel et à la connaissance de la manière dont il est vécu et de la manière dont il se développe.</p> <p>À un niveau organisationnel, le développement d'une vision et l'utilisation des outils participatifs tels que le Café du Monde (<i>World Coffee</i>) facilitent la participation et la coopération des membres de l'organisation, ce qui pourrait signifier l'amélioration de la motivation, la communication interne, la définition de priorités, l'engagement envers l'organisation et le travail, entre autres. Tout ceci aide à améliorer la santé organisationnelle, c'est-à-dire une organisation plus saine.</p>
DESCRIPTION DE L'OUTIL	
Nom de l'outil	L'analyse de rôle (étude de cas)
Objectif de l'outil	Nous proposons son utilisation dans un but « préventif » à cause des difficultés et du stress générés autour des conflits de rôle dans l'enseignement.



	<p>L'enseignement est une profession qui demande le développement de fonctions multiples et pas toujours bien définies. Cela signifie un investissement continu de temps pour l'équipe. Pour traiter ce point de manière explicite, les facteurs suivants devraient aider : 1) réduire le stress qui est généré, et 2) développer des ressources personnelles et organisationnelles qui permettent un enseignement dans un mode plus sain.</p>
Groupe cible	Les enseignants
Comment travailler avec l'outil	<ol style="list-style-type: none">1. Présenter l'initiative de l'équipe enseignante.2. Créer une commission qui promeut la formation, en ce compris la préparation des cas et l'animation des sessions.3. Collecter les cas proposés créés par tous les enseignants. Ceci devrait être ouvert à tous les enseignants s'ils souhaitent décrire des situations réelles et justifier l'intérêt de travailler en groupes. Ils doivent proposer des situations qui les ont conduits à des tensions et des difficultés, des soucis qui les préoccupent et qu'ils ont transféré à la maison parce qu'ils les dérangent suffisamment. Ils devraient découvrir ce qui les affecte à un niveau émotionnel, cognitif et moral. Un poids dans leur sac qu'ils portent toujours ou qui a été difficile à abandonner. Généralement, ils seront associés dans des échanges sociaux et des responsabilités avec des parents, des partenaires, des gestionnaires, des administrateurs...4. Sélection de cas par la commission. Selon le plan général de l'amélioration de l'enseignement/ du développement du talent, le nombre et la fréquence des sessions seront déterminés. Au début, nous conseillons au moins une à deux sessions par trimestre. Rien n'empêche un travail plus intensif dans le temps.5. Préparation des cas. Les cas doivent être couchés par écrit. Il est important que la longueur n'excède pas une page. Le nom et les références spécifiques qui peuvent identifier les vrais protagonistes doivent être omis. Il est intéressant d'écrire dans un style journalistique, en fournissant de l'information et des détails qui facilitent la compréhension et qui provoquent le débat. Il importe peu qu'ils recréent ou renforcent certains aspects pourvu que le cas puisse aider à se centrer sur les aspects à traiter. L'ajout d'une touche d'humour peut aider la motivation. Les questions doivent guider l'analyse et la recherche de solutions.6. Session de discussion. L'équipe d'enseignants est invitée à participer à la formation. La dynamique proposée est la même pour tous les cas, chaque étude de cas doit durer 90 minutes, même s'il est possible de préparer des sessions de une à deux heures selon les traditions de chaque organisation. Le nombre de personnes ou les aptitudes de travail en équipe varient également. Une personne de la commission anime le travail. La session est organisée comme suit :<ul style="list-style-type: none">➤ Création de petits groupes (de 5 à 8 personnes).➤ Distribution des cas et des questions écrites à chaque participant.➤ Lecture (peut être publique) et analyse individuelle des cas (10 minutes)➤ Discussion des questions en petits groupes (45 minutes)➤ Échange (30 minutes)➤ Conclusion avec les éléments principaux (5 minutes)
Expertise spéciale	Elle n'est pas nécessaire, mais un outil de formation de pré-déploiement est toujours utile, spécialement pour ceux qui doivent animer les sessions.





nécessaire pour travailler avec l'outil	
Matériel spécifique (complémentaire ou additionnel)	<p>Les cas écrits doivent être traités par les mêmes enseignants et basés sur des situations critiques vécues auparavant. Quelques slogans sont présentés dans la section ???</p> <p><u>Lignes directrices pour la formulation des questions de discussion</u></p> <p>La discussion et l'échange dans chaque groupe doivent être encouragés à partir des questions adaptées à chaque cas.</p> <p>Mais ils devraient en termes généraux répondre à la structure et au contenu suivants :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Approche/description du cas Quel est le problème principal ? D'où vient-il ?2. Analyse du rôle/ conflit de rôle d'enseignement Quels conflits l'enseignant vit-il, ou croyons-nous qu'il vive dans ce cas ? Que fait-il pour les résoudre ? Comment pensons-nous qu'il se sent ? Existe-t-il une relation entre ce qu'il ressent et la manière dont il agit ? Quel effet cela a-t-il sur lui ? Quels sont ses objectifs dans le cas et quels devraient-ils être ?3. Analyse du rôle/conflit des l'autre protagoniste Quelle action accomplit chacun des personnages principaux ? Que ressentent-ils ? Existe-t-il une relation entre ce qu'ils ressentent et la manière dont ils agissent ?<ol style="list-style-type: none">À un niveau personnel /individuel Quelles aptitudes aideraient les enseignants à solutionner le problème ? Qu'est-ce qui les aiderait à réduire les conflits vie/travail expérimentés dans ce cas ? Quelles leçons doit-il en retirer ?À un niveau organisationnel Quelles actions organisationnelles les aideraient à solutionner le problème ? Quelles actions organisationnelles aideraient l'enseignant à vivre la situation décrite d'une manière plus saine ? <p>Comment l'organisation peut-elle être plus préventive dans des situations telles que celle qui a été présentée ?</p>
Risques possibles	<p>L'objectif est d'atteindre un accord sur l'analyse des difficultés et des succès, et de prendre des décisions à propos des ajustements qui doivent être apportés dans l'intervention même. Parfois, si les vues de la situation sont très différentes, il peut s'avérer difficile de trouver un accord.</p>
Résultats	





<p>Le fondement théorique de l'outil</p>	<p>La méthode des cas est une pratique qui a montré un grand potentiel éducationnel dans de nombreux contextes, spécialement grâce à sa capacité de promouvoir l'apprentissage réflexif et de faciliter la compréhension de questions complexes. Avec cet outil, nous cherchons spécifiquement une réflexion dynamique partagée par le personnel enseignant.</p> <p>C'est une ressource économique d'organisation de la formation vu qu'elle peut être proposée et conçue par les enseignants eux-mêmes ou par les autorités, en utilisant leurs propres incidents critiques. C'est aussi une stratégie très efficace dans la mesure où les problèmes sont représentés dans des cas contextualisés selon la réalité de chaque école et des difficultés partagées. Même si son application peut être multiple et surtout utilisée comme une méthodologie d'apprentissage comme nous l'avons prévu, nous proposons son usage avec des buts « préventifs » étant donnés les difficultés et les tensions qui sont générées autour des conflits de rôles dans l'enseignement.</p> <p>Sa principale caractéristique en tant que méthode d'apprentissage ne réside pas dans le fait qu'elle utilise des cas mais bien dans la manière dont elle les approche. Le centre de cette méthodologie est de discuter de la possibilité de développer des questions qui confrontent des positions, des décisions, et de mettre les concepts en œuvre par le dialogue. C'est pourquoi une telle méthode ne fonctionne pas par elle-même mais bien en dépendance des enseignants qui savent comment l'utiliser au mieux de son potentiel.</p> <p>Quelques références bibliographiques :</p> <p>Christensen, R. et Hansen, A. (1987) « Teaching and the Case Method ». Boston, Harvard Business School.</p> <p>Christensen, R. , Garvin, D. et Sweet, A. : (1991) "Education for Judgement". Boston, Harvard Business School Press.</p>
Description de l'Outil	
<p>Nom de l'Outil</p>	<p>L'ANALYSE DU RÔLE ORGANISATIONNEL (ARO)</p>
<p>Objectif de l'outil</p>	<p>L'utilité de cette technique se trouve dans des situations où des professionnels éprouvent des difficultés à exercer leur rôle avec succès (selon leur propre perception ou celle d'autres membres du système organisationnel). Ces difficultés peuvent apparaître comme des aspects du rôle qu'ils jouent d'une manière limitée et, pour cette raison, cela crée des tensions, des aspects du rôle sont évités, des aspects du rôle créent de l'inconfort, etc...</p> <p>L'objectif de cette technique est orienté vers la conscience et la compréhension du rôle et la manière dont la personne se situe devant le rôle. A contrario de la notion traditionnelle du rôle qui décrit la position qu'occupe une personne dans une structure organisationnelle, avec des tâches et des fonctions données par l'extérieur, par des individus et des groupes qui sont en relation avec lui, L'ANALYSE DU RÔLE ORGANISATIONNEL suppose que le rôle est une « idée dans l'esprit » de la personne, que c'est l'idée qui détermine le rôle. La technique ouvre de nouvelles sources d'information à propos des cohérences et des incohérences dans l'idée même que nous avons du rôle et de celui que d'autres ont dans l'organisation. Le travail réalisé grâce à cette intervention et cette technique permet des ajustements et développe</p>



	<p>de nouveaux apprentissages. Les ajustements visent à fournir une performance en cohérence avec les besoins du système organisationnel auquel elle appartient. (Bruce & Balzaguette, 2006).</p> <p>C'est un métier où l'expérience subjective est explorée, ce à quoi l'expérience du rôle professionnel ressemble dans l'organisation.</p>
Groupe cible	<p>Cet outil est souvent utilisé dans une méthodologie de face-à-face, c'est-à-dire avec chacune des personnes professionnelles du système organisationnel qui a été déterminé.</p> <p>C'est pourquoi il s'agit d'un processus individuel, où se produit l'expérience de travailler dans le rôle.</p> <p>Il peut être exécuté en petits groupes de 4-5 personnes si les membres vivent une relation étroite avec leur rôle (même unité, même département, rôles parallèles, etc.) L'expérience en groupes restreints s'est avérée utile avec cette technique et a été enrichie par les contributions et les visions du groupe. Cependant, dans les cas où cette version groupée de la technique est adoptée, l'environnement de travail doit garantir la sécurité psychologique pour ses membres et la totale confidentialité du travail effectué.</p>
Comment travailler avec l'outil	<p><u>METHODOLOGY</u></p> <p>Nous suivons la méthodologie proposée par Burkard, S. et Ulrich, B. (2009). Coaching : analyse du rôle organisationnel. Santiago de Chile. Editorial Universitaria.</p> <p>Étape 1. Brève explications aux participants du modèle de « rôle » (session d'une heure)</p> <p>Étape 2. Chaque participant dessine son propre « rôlegramme » (Auer-Hunzinger & Sievers, 1991, p.37 ; in Acuña, E. & Sanfuentes, M. 2009) sur des feuilles de papier format Din-A3, en utilisant des marqueurs de couleur différente. Ils sont invités à utiliser symboles et couleurs pour illustrer leur image, leur « rôle dans l'esprit » et on leur demande si possible de ne pas écrire. (1-2 sessions d' 1.30 h, selon le nombre de participants).</p> <p>Étape 3. Une fois complété le travail de l'étape 2, il est temps pour chaque participant de travailler sur son dessin en essayant d'exprimer des idées, des fantasmes, des commentaires et des réactions suggérées par l'image ; chercher des associations entre les images et des suggestions qui peuvent en découler. Les autres participants restent silencieux et écoutent activement. (1-2 sessions d'1.30h).</p> <p>Étape 4. Après cette présentation s'ouvre un espace de discussion et de recherche partagées pour voir jusqu'à quel point chaque personne, chaque rôle et organisation implique des zones et superpositions diffuses etc. Cette activité se déroule après chaque dessin et en groupe. Le débat peut révéler des problèmes fondamentaux de rôles pour les participants ou, dans certains cas, il peut révéler les relations créées entre chaque personne et l'organisation dans le contexte de leur rôle professionnel (1-2 sessions de 1.30h).</p>
Expertise spécifique nécessaire pour travailler avec l'outil	<p>Il est important de préciser qu'une formation préalable en sciences du comportement, psychologie et psychologie sociale appliquée aux organisations est nécessaire pour le développement adéquat de la méthodologie. D'autre part, l'animateur travaillant avec la méthodologie de l'ANALYSE DU RÔLE</p>

	ORGANISATIONNEL doit posséder les éléments essentiels de la situation psychanalytique dans laquelle la méthode est basée.
Matériel spécifique (complémentaire ou additionnel)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Feuilles Din-A3 ou format plus large ➤ Marqueurs de différentes couleurs
Risques possibles	Les risques résident surtout dans la formation au processus réflexif chez l'animateur, vu que sans cette connaissance nécessaire, l'utilisation de la technique risque d'être faible et peut créer de la confusion chez les participants.
Résultats	<p>Les bénéfices de la méthodologie de l'ANALYSE DU RÔLE ORGANISATIONNEL sont à la fois personnels et organisationnels dans la mesure où la méthode cherche à examiner l'intersection entre les expériences personnelle et professionnelle et comment cette intersection devient productive.</p> <p>Parmi les résultats positifs qui ont été trouvés dans la pratique de l'ANALYSE DU RÔLE ORGANISATIONNEL, nous trouvons :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Des stratégies, un comportement et des manières de penser plus créatives et efficaces à propos du rôle, ce qui permet au participant d'anticiper des défis futurs. 2. Des opportunités pour les individus d'explorer et de clarifier les rôles de travail et de développer une image plus claire de leurs forces et de leurs limites, des questions de performance et des problèmes de développement qui mènent à une plus grande flexibilité pour évaluer les situations et juger leurs propres réactions. 3. Une plus grande clarté sur la manière dont le statut du rôle des individus est influencé par leur style de gestion et la manière dont ils exercent leur autorité et leur leadership, en plus d'une plus grande confiance dans leurs capacités de gérer et de diriger leur organisation dans les contextes actuels et attendus (investissement dans le rôle). 4. La conscience ??? de ce qu'un nouveau territoire non familier et inexploré, de même que la capacité accrue d'exercer la pleine mesure de nos expériences eut signifier émotionnellement et intellectuellement comme ressource pour comprendre et piloter leur propre rôle et comportement envers les autres. 5. Une meilleure compréhension de la contribution de l'individu au système organisationnel. 6. Une disponibilité accrue pour réfléchir et analyser l'expérience comme base de la génération d'idées neuves à propos du fonctionnement de l'organisation et de tester l'information sur l'expérience dans les décisions, les actions et les interactions avec les autres.
Le fondement théorique de l'outil	La méthodologie de l'ANALYSE DU RÔLE ORGANISATIONNEL trouve son origine dans une tradition de travail très ancienne avec des groupes et organisations, et elle en réfère au travail réalisé dans le Tavistock Institute de Londres qui intègre la psychanalyse à la théorie des systèmes et à l'étude des relations des groupes. Dans les activités de formation développées dans les Institute Leicester Conferences (Rice



1965), elle a acquis une grande valeur en étudiant le rôle d'une personne liée à de grandes implications pour le fonctionnement du système organisationnel. Le Grubb Institute (<http://www.grubbinstitute.org.uk>) a aussi joué un grand rôle dans la formulation des méthodologies, des propositions théoriques, de la dissémination et de la mise en œuvre de l'ANALYSE DU RÔLE ORGANISATIONNEL .

Le développement de cette approche mené dans les quarante dernières années montre que l'ANALYSE DU RÔLE ORGANISATIONNEL est une forme d'intervention d'organisation qui remplit le rôle du coaching.

L'ANALYSE DU RÔLE ORGANISATIONNEL est une méthodologie qui est nourrie par la psychanalyse et la théorie des systèmes et qui compte un nombre important de contributions de par le monde.

Certaines ressources peuvent être trouvées ici :

- Royal Melbourne Institute of Technology University (RMIT)
- Faculty of Psychology at the Universidad Alberto Hurtado (Chili)
- Faculty of Economics and Business, University of Chile.

Certaines références d'intérêt pour le concept sont à trouver chez:

Armstrong, D. (2005) Organization in the Mind (Edité par Robert French) The Tavistock Clinic Series. London. Karnac.

Hutton, J. Bazalguette, J. et Reed, B. (1997) Organization in the Mind dans Newman, Kellner et Dawson-Shepherd (éditeurs) Developing Organizational Consultancy, London, Routledge.

John Newton, Susan Long, Burkard Sievers (2006) The Organizational Role Analysis Approach. London. Karnac.

Reed, B D. (1976) Organizational Role Analysis. In C.L. Cooper (ed) Social Skills in Developing Managers. Advances in Group Training (pp. 89-102). London. Macmillan.

Description de l'Outil

Nom de l'Outil	VISION
Objectif de l'outil	<p>L'objectif de cet outil est d'opérer une revue générale sur les valeurs qui composent la vision, le but et l'organisation de projet.</p> <p>Le terme « vision » est utilisé pour une intervention dans laquelle les membres du groupe ou l'organisation développent et décrivent leur vision de « comment ils voient l'organisation dans le futur ».</p> <p>Aussitôt après le diagnostic posé dans divers centres, nous avons éprouvé le besoin de revisiter la voie et l'objectif que l'organisation poursuit. Beaucoup de projets dans lesquels des écoles ont été immergées vivent une perte de vision, de ce qui est en fait l'objectif, « l'école que nous voulons être ». Voilà pourquoi la technique de « vision » semble appropriée et ont comblé jusqu'ici les organisations qui ont participé à l'outil jusqu'ici.</p>





Groupe cible	Cet outil peut être utilisé avec tout le personnel du centre (cela comprend l'équipe directoriale, le personnel expérimenté ou plus jeune). Il peut être manipulé par l'équipe directoriale avec la participation des autres membres de la collectivité.
Comment travailler avec l'outil	METHODOLOGIE Étape 1. Sur une feuille de papier, chaque participant écrit les traits qu'il voudrait voir dans son organisation, il souhaiterait être impliqué dans leur réalisation dans l'année et dans les deux ans. Les participants peuvent utiliser les catégories proposées par les animateurs : produits/services ; relations avec les clients ; relations avec les cadres/les partenaires ; pratiques de Ressources Humaines ; styles de leadership ; styles de communication ; structure de l'organisation ; etc. Pour cette partie, ils disposent de 90 minutes. Étape 2. Chaque participant doit rendre la vision des traits de son « organisation future » facile à comprendre, soit sur un tableau papier ou sur un papier fixé au mur. Étape 3. Ils doivent décrire les traits au groupe. Ils doivent répondre aux questions de clarification. Aucun débat n'est admis à ce stade. Étape 4. Pendant une pause d'environ 30 minutes, un sous-groupe (3-4 personnes) extrait les éléments individuels et prépare des propositions à soumettre au groupe entier pour discussion. Cette étape complète peut prendre jusqu'à une demi-journée.
Expertise spécifique nécessaire pour travailler avec l'outil	Même si aucune formation préalable n'est requise pour le développement de la technique, l'usage d'un facilitateur est recommandé, pour s'assurer que les participants ne s'interrompent pas et pour veiller au timing.
Matériel spécifique (complémentaire ou additionnel)	<ul style="list-style-type: none">➤ Tableau papier ou papier din A3/5 pour présenter les idées individuelles➤ Panneau ou mur où les formulations des participants peuvent être montrées.
Risques possibles	Les risques possibles de cette technique, comme dans toute technique qui encourage le débat d'idées seraient que tout sujet devienne élément à débattre. Cela signifie aussi perte de temps, ce qui minerait le principe de non-confrontation des idées. C'est pour cette raison que la présence d'un expert en sciences du comportement semble approprié pour assumer le rôle d'animation.
Résultats	Par la technique de vision, diverses vues et perspectives du futur de mon organisation peuvent être partagées. Les visions individuelles peuvent être exposées et débattues entre les membres de l'organisation. C'est la seule manière, comme le dit Senge (1990), de vraiment parler d'une vision partagée qui aligne les valeurs, les objectifs organisationnels et les pratiques quotidiennes, où chaque membre se sent partie intégrante de la transmission de l'objectif.
Fondement théorique de l'outil	Nous devons le concept de vision à Ronald Lippitt (dans Marvin R.Weisbord, 1987. Productive Workplaces. San Francisco. Jossey-Bass Publishers, p. 283) Selon Weisbord, dans les années 50, Lippitt, Ronald et Eva Schindler-Rainman (Weisbord 1987) ont commencé à faire référence comme point de départ d'une intervention de changement d' « images potentielles » plutôt que de problèmes qu'une organisation doit affronter, et dans les années 70, ils ont commencé à entraîner des personnes dans des ateliers qui visualisaient le « futur préféré ». La technique de la vision fait partie des contributions et activités du champ du Développement Organisationnel (http://www.odnetwork.org) .





	<p>Dans les principes théoriques de Peter Senge (1990), celui-ci postule que la pratique des « visions partagées » devrait être basée sur un encouragement des membres d'une organisation à développer et partager leurs visions personnelles et il affirme qu'une vision n'est pas vraiment partagée tant qu'elle « (ne) se relie (pas) aux visions personnelles des individus à travers toute l'organisation » (http://www.solonline.org/)</p>
Description de l'Outil	
Nom de l'Outil	World Café ©
Objectif de l'outil	<p>C'est une méthodologie qui permet la génération de réseaux de conversation informelle et d'apprentissage social, qui promeut le dialogue et l'échange d'expériences pour un grand nombre de personnes sur des sujets pertinents dans une organisation.</p> <p>L'esprit de ce processus est de permettre la génération d'idées neuves, de propositions, d'accords et de plans d'action créative et innovante.</p>
Groupe cible	<p>Cet outil peut être utilisé avec l'ensemble de la collectivité d'un centre (cela comprend l'équipe directoriale, le personnel expérimenté ou plus jeune) ou avec chacun des groupes individuellement, comme un système autonome qui a ses propres caractéristiques et sa dynamique propre, ou alors entre les groupes (inter-systèmes), pour traite les « questions d'intérêt » du moment.</p>
Comment travailler avec l'outil	<p>Développement d'un World Café :</p> <p><u>Méthodologie :</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Méthodologie participative. Aller des idées collectives aux idées individuelles. L'individuel devient collectif.➤ Tables rondes de 4-6 personnes➤ Question(s) de débat sur le sujet➤ Rotation des personnes de tables différentes➤ Image de l'hôte➤ Socialisation des conclusions ➤ <u>Les questions</u> Les questions doivent ouvrir une perspective positive et appréciative : bonnes pratiques, pratique améliorée, ...➤ Regarder vers l'avenir : les groupes doivent parler de ce qu'ils souhaitent accomplir plutôt que des problèmes liés au sujet traité. ➤ <u>L'hôte</u>➤ Pendant les rotations des participants pour les tables rondes, une personne reste à chaque table et joue le rôle « d'hôte de table »➤ Sa fonction est de résumer la conversation et de l'offrir au prochain groupe qui le rejoint.➤ Il invite brièvement à partager l'essentiel des rondes précédentes en assurant l'engagement de chacun dan le réseau de conversations.➤ Il est important de déterminer les hôtes avant le début de la première ronde.



	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Les conversations</u> ➤ La responsabilité de la personne qui parle est de se concentrer sur le sujet et d'exprimer sa pensée aussi clairement que possible. ➤ Les participants qui écoutent doivent le faire avec respect et volonté de participer à une attitude appréciative. ➤ <u>Le sceptre de la parole</u> <p>Le sceptre de la parole est un témoin ou un objet qui donne à la personne qui l'a le droit de parler, et il doit être passé d'un membre à l'autre autour de la table. La personne qui tient le sceptre est la seule qui a le pouvoir et le droit de parler à ce moment-là.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Les rondes</u> ➤ Les participants changent de table entre les rondes, ce qui permet de tisser un réseau de connections de conversations en un temps très court. ➤ Chaque fois qu'un participant se dirige vers une autre table, il apporte l'essentiel de la ronde précédente et l'échange avec les autres participants. <p>La dernière phase du World Café :</p> <p>La dernière phase du World Café prévoit le partage des découvertes. Après la dernière ronde, quelques minutes sont consacrées à la sélection des 3-4 propositions les plus importantes. L'hôte est responsable de les transmettre par écrit.</p> <p>Séance plénière :</p> <p>Finalement, l'hôte de chaque table annonce les propositions, les conclusions du groupe et la manière dont ils ont vécu l'expérience.</p> <p>Exemple :</p> <p>Question 1</p> <p>Ronde 1 : 20 minutes</p> <p>Ronde 2 : 20 minutes</p> <p>IMAGE</p>
Expertise spécifique nécessaire pour	Même si aucune formation préalable n'est requise pour le développement de la technique du World Café, l'usage d'un facilitateur est recommandé, pour s'assurer que les tours de parole, les rondes et les temps son respectés, et pour assurer le



travailler avec l'outil	processus entier, son harmonie et son sens de l'appréciation qui favorisent la construction jointe des idées.
Matériel spécifique (complémentaire ou additionnel)	Les tables doivent être couvertes d'une nappe en papier où les participants peuvent dessiner ou écrire leurs idées. Chaque table doit être équipée de crayons ou bics de couleurs différentes. Il est capital que le World Café se déroule dans un environnement sécurisé et dans une atmosphère de confiance où tous les participants se sentent libres de participer et de faire des commentaires.
Risques possibles	X
Résultats	La méthodologie du World Café vise à atteindre un réseau dense de connections en un temps court, les participants vont d'une table à l'autre et partagent les idées qui surviennent. Ceci encourage le développement de l'intelligence collective et l'émergence de significations partagées. Le World Café permet de <ul style="list-style-type: none">➤ Découvrir la signification partagée➤ Accéder à l'intelligence collective➤ Promouvoir le futur parmi et dans les organisations
Fondement théorique de l'outil	La méthodologie du World Café est ancrée dans les prémices de l'Organisation du Développement, qui est une discipline des sciences du comportement destinée à améliorer les organisations et les personnes qui y travaillent en utilisant la théorie et la pratique d'un changement planifié. Elle fait partie d'un ensemble de techniques qui sont reliées aux interventions globales et d'équipe. On trouve un autre fondement théorique dans les propositions de l'Investigation Appréciative (<i>Appreciative Inquiry</i>). C'est un processus (ou une philosophie) de développement organisationnel qui implique les personnes d'une organisation pour le renouveau, le changement et la concentration sur la performance. L'Investigation Appréciative est basée sur l'hypothèse que les organisations changent selon les questions posées ; l'Investigation Appréciative a été adoptée dans un travail précoce assuré par des chercheurs théoriciens et des praticiens , et poursuivie par David Cooperidder de la Case Western Reserve University et Suresh Srivatsva dans les années 1980. Ses origines sont basées sur le dialogue stratégique global qui se centre sur le futur de la connaissance et qui fut initié par Juanita Brown et David Isaacs aux USA. www.theworldcafe.com
Description du Processus	
Processus et mise en œuvre du thème dans les écoles	Le processus de mise en œuvre de cet outil dans l'organisation ne requiert pas un ordre précis. Une fois le diagnostic posé, la culture de l'organisation et l'expérience préalable de cet type d'outils sont quelques-unes parmi les variables pour évaluer le bon moment d'utiliser ces outils d'intervention.
Autres	
Développé par	Blanquerna (Ramon Llull University)

