

Règles Offsite Déroulement

- mercredi 14h à 16h45
- jeudi 14h à 16h45

Le thème règles inclut 4 parties :

1. Règles kézako : définition, exemples des différents niveaux de règles, apport de la facilitation (10')
2. Retour d'expérience : la loi des deux pieds et le consentement (20')
3. S'accorder sur les règles : la scierie des valeurs (1h + 30') - pause 15' en plus
4. Les règles : impulsion ou frein ? : les chaises agiles (30')

Kézako

- durée : 10'
- nombre de participants : 30
- nombre de facilitateurs : 4

Retour d'expérience

- durée : 20'
- nombre de participants : 30

Un moment d'échange sur le consentement et la loi des deux pieds.

La "loi de deux pieds"

- ça commence quand ça commence
- les personnes présentes sont les bonnes personnes
- ça finit quand ça finit
- ce qui se passe est la meilleure chose qui pouvait se passer

Le consentement

- un non est un non
- un oui peut devenir un non
- sans réponse c'est un non (qui ne dit mot, ne consent pas)

La scierie des valeurs

- thème : quelles valeurs pour l'offsite 2023
- durée : 1h + 30'
- nombre de participants : 15
- nombre de personnes animatrices : 2
- 1h les valeurs en 3 ou 4 sessions
- 30' pour découler les règles

Pourquoi ?

Pratiques, principes et valeurs

Les *pratiques* de l'équipe rejoignent le contexte *tactique* : comment on fait les choses pour résoudre des problèmes courants et améliorer la façon de travailler. Par exemple, une réunion de rétrospective en visio à chaque fin de sprint. Elles peuvent être re-sculptées régulièrement (stabilité : mensuel)

Les *principes* définissent le cadre, le comment, en laissant libre choix à l'approche et au format qui seront utilisés. Par exemple, on décide qu'à intervalles réguliers, l'équipe va réfléchir aux moyens de devenir plus efficace et régler et modifier son comportement en conséquence (stabilité : annuel)

Les *valeurs* s'inscrivent dans le contexte *stratégique* en précisant le pourquoi. Par exemple, la pratique des rétrospectives vient nourrir deux des valeurs du manifeste agile : *Les individus et leurs interactions plus que les processus* et les outils et *l'adaptation au changement plus que le suivi d'un plan* (stabilité : décennale)

Pour qu'ils soient partagés les "mots valeurs" nécessitent un accordage, par exemple la plupart des personnes tout bords politiques confondus se retrouvent dans les valeurs : *liberté, égalité, fraternité* - On peut supposer qu'elles ne mettent pas les mêmes choses derrière les mêmes mots.

Cet atelier permet à l'équipe de s'accorder finement sur un jeu de valeurs qui l'accompagnera tout au long de sa collaboration.

Le problème racine

- je peux nourrir des attentes non légitimes en croyant partager certaines valeurs avec le collectif.
- ça peut être difficile d'être à l'aise si je ne me sens pas accordé avec le groupe.
- manque de cohésion au niveau du sens

Ce que l'on récolte

- permet de définir un cadre commun
- pouvoir proposer plus facilement des idées qui vont dans la direction du collectif
- sentiment de sécurité et de consistance dans ce que l'on entreprend

Matériel

- post-it
- 5 marqueurs
- un grand tableau ou un mur

Mise en oeuvre

La personne animatrice :

- explique le pourquoi
- propose une étape de clarification pour vérifier la compréhension du groupe sur l'objectif de l'atelier
- on définit pour quel cadre on cherche les valeurs : le produit, l'entreprise, etc.

- la personne animatrice propose 3 valeurs pour guider l'atelier : bien-traitance, partage (équité, circulation), acceptation (lâcher prise)
- Étape 1 Chaque personne est invitée à placer 2 ou 3 post-its qui représentent chacun une valeur, un principe ou une pratique
- Étape 2 On regroupe rapidement les valeurs, principes et pratiques - (cela permet de se familiariser avec cette proposition de granularité). On convertit les principes et les pratiques en valeurs (on peut s'aider des 5 pourquoi)
- Étape 3 On retire la moitié des post-it, on fusionne les post-it qui traduisent la même valeur On prend bien le temps de définir le sens que l'on souhaite placer derrière chaque mot
- Étape 4 On répète l'étape 3, jusqu'à obtenir 3 ou 4 valeurs
- Étape 5 On vérifie si tout le monde est satisfait du résultat :
 - on définit une phrase pour illustrer chaque valeur
 - on essaye de trouver des pratiques, des principes
- Étape 6 On trouve les règles qui découlent de ces valeurs. On demande aux personnes de noter certaines règles et on demande aux personnes de les mettre en lien avec les valeurs.
- Étape 7 (à voir en fonction du temps) Les deux groupes échangent et présentent leurs valeurs et leurs règles.

Les chaises agiles

- durée : 30'
- nombre de participants : 15
- nombre de personnes animatrices : 2

Pourquoi ?

Les règles peuvent venir entraver l'objectif global. Il arrive de préférer respecter les règles sans réaliser que l'on passe peut-être à côté d'un objectif Méta.

On finit par oublier pourquoi la règle était là à la base, cela crée des silos, coupe l'empathie.

Les règles s'inscrivent toujours dans le pourquoi. Si on ne reste que sur la règle, on perd le contexte du pourquoi elle a été mise en place et plus personne ne sait vraiment pourquoi.

Ref :

- [Théorème du singe](#)
- Dans un contexte complexe et changeant, les règles ne sont pas toujours adaptées

Matériel

Une vingtaine de chaises

Mise en oeuvre

- Hormis la phase d'explication et la donnée des missions aux différents groupes, le jeu se passe intégralement dans le silence.
- Règles :
 - si tu entends le mot "clic", tu mets les mains en l'air et tu arrêtes de bouger
 - on vous demande de réaliser l'atelier calmement
- Chaque groupe se voit donner une mission par le facilitateur : Pour terminer la mission, il faut que ... et vous avez 20 minutes, ce qui en général est largement suffisant.
- Étape 1 - explications Expliquer l'atelier et énoncer les règles à l'ensemble du groupe
- Étape 2 - les missions Constituer 3 groupes et nommer un responsable par équipe. Les personnes animatrices donnent les missions aux 3 responsables de groupes séparément. Il faut donner la consigne à chaque équipe en leur demandant d'être le plus efficace possible, ce qui va créer un climat compétitif.

Les consignes doivent être différentes pour chaque groupe, mais complémentaires, par exemple : - Les chaises doivent se toucher - Les chaises doivent être placées en cercle - Les chaises doivent être placées à l'envers ou une chaise sur deux ne doit pas toucher le sol

- Étape 3 - début des missions Les responsables de groupes transmettent les consignes à leur équipe et chaque équipe peut commencer.
- Étape 4 - fin de l'atelier et débrief

Nota : demander aux groupes de ne pas discuter de l'atelier avec des personnes ne l'ayant pas encore fait !