



**Développez l'intelligence collective
de vos équipes avec
les "Liberating Structures" !**

Anne Gabrillagues - @agabrillagues

Merci aux sponsors !

sopra  steria

 BonitaSoft

 KAIZEN

VIDEO
— DIGITAL MAKERS —



THALES

 Viveris

Groupe
SAMSE



 OROS
MEASURING NOISE & VIBRATION

 eloquant
Solutions Relation Client

 gfi
NEW CHALLENGES,
NEW IDEAS

PERSISTENT

 zenika
« animés par la passion »

ARaymond 
MORE THAN FASTENING

CGI



Disclaimer

Cette session n'a rien à voir avec la notion d'entreprise libérée !



Entreprise libérée

!=

| | | | | | | |
|----------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
| L5 Menu | Wicked questions | What? debrief | Min specs | Heard, seen respected | What I need from you | Integrated autonomy |
| Design elements | Appreciative interviews | Discovery and action dialog | Improv prototyping | Drawing together | Open space | Critical uncertainties |
| 1-2-4-All | TRIZ | Shift & share | Helping heuristics | Design storyboards | Generative relationships | Eccycle |
| Impromptu networking | 15% solutions | 25:10 crowdourcing | Conversation café | Celebrity interview | Agree/certainty matrix | Panarchy |
| 9-whys | Troika consulting | Wise crowds | User experience fishbowl | Social network webbing | Simple ethnography | Purpose to practice |

Liberating Structures

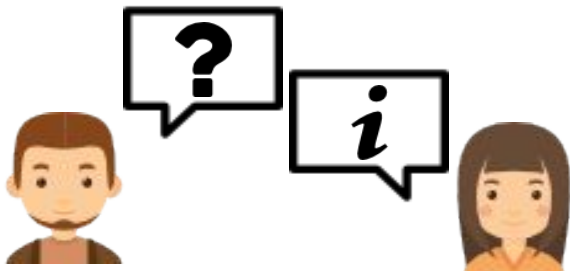
Petit échauffement avant de commencer

Premier round :

1. Trouvez un partenaire, idéalement quelqu'un que vous ne connaissez pas
2. Une fois que les paires sont constituées :
 - a. Répondez chacun à votre tour à la question suivante :

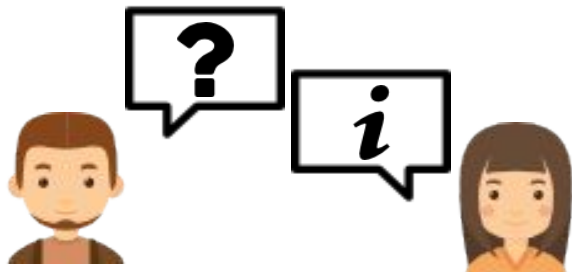
Qu'attendez-vous de cette session ?

- b. une personne commence et répond pendant que l'autre écoute (1 mn)
- c. l'autre personne répond (1 mn)



Petit échauffement avant de commencer

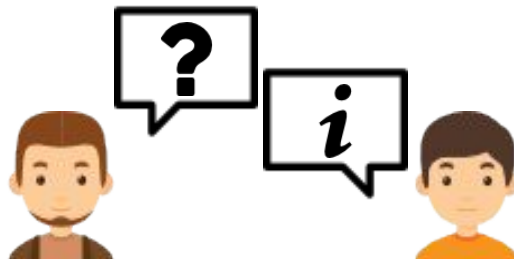
Qu'attendez-vous de cette session ?



Petit échauffement avant de commencer

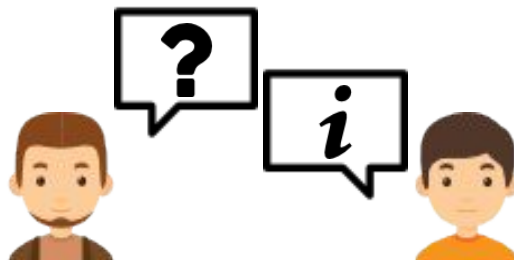
Second round !

1. Séparez-vous et trouvez un autre partenaire, idéalement quelqu'un que vous ne connaissez pas non plus
2. Répondez chacun à votre tour à la même question (1 mn chacun)



Petit échauffement avant de commencer

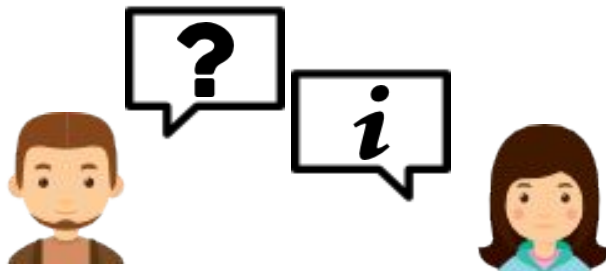
Qu'attendez-vous de cette session ?



Petit échauffement avant de commencer

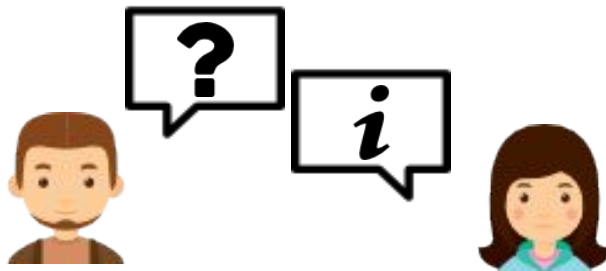
Troisième round !

1. Séparez-vous et trouvez un autre partenaire, idéalement quelqu'un que vous ne connaissez pas non plus
2. Répondez à nouveau chacun à votre tour à la même question (1 mn chacun)



Petit échauffement avant de commencer

Qu'attendez-vous de cette session ?



Petit échauffement avant de commencer

Félicitations !!

Vous venez d'avoir un avant goût (écourté...)
de l'une des Liberating Structures !



Impromptu Networking

Liberating Structures ?

Les “Liberating Structures” sont une sélection de **33 structures d’échange** mise au point en 2014 par **Henri Lipmanowicz** et **Keith McCandless** et publiées sous license Creative Commons



Liberating Structures ?

Les “Liberating Structures” sont une sélection de **33 structures d’échange** mise au point en 2014 par **Henri Lipmanowicz** et **Keith McCandless** et publiées sous license Creative Commons



Une structure d’échange est tout simplement une façon donnée d’**organiser les échanges verbaux d’information** (idées, avis, etc.) entre des personnes.

— Liberating Structures ?

Les “Liberating Structures” sont une sélection de **33 structures d’échange** mise au point en 2014 par **Henri Lipmanowicz** et **Keith McCandless** et publiées sous license Creative Commons



Une structure d’échange est tout simplement une façon donnée d’**organiser les échanges verbaux d’information** (idées, avis, etc.) entre des personnes.

Nous en utilisons tous de nombreuses formes au quotidien :

- discussion entre collègues
- réunion d’information
- atelier de résolution de problème
- etc.



Liberating Structures ?

L'utilisation des structures spécifiques regroupées sous le nom de Liberating Structures a pour but de **modifier légèrement** la façon dont nous échangeons, planifions et prenons des décisions.

Liberating Structures ?

L'utilisation des structures spécifiques regroupées sous le nom de Liberating Structures a pour but de **modifier légèrement** la façon dont nous échangeons, planifions et prenons des décisions.

Ces structures simples à utiliser et facilement adaptables permettent de **faciliter différemment nos réunions et tous types de conversation**, que ce soit en complément ou en remplacement des formats habituels.



Le problème avec les structures traditionnelles ...

Se contenter d'utiliser les structures traditionnelles risque de générer :

Le problème avec les structures traditionnelles ...

Se contenter d'utiliser les structures traditionnelles risque de générer :

- de la frustration

Le problème avec les structures traditionnelles ...

Se contenter d'utiliser les structures traditionnelles risque de générer :

- de la frustration
- un sentiment d'exclusion ressenti par certains participants

Le problème avec les structures traditionnelles ...

Se contenter d'utiliser les structures traditionnelles risque de générer :

- de la frustration
- un sentiment d'exclusion ressenti par certains participants
- l'incapacité à créer un environnement propice à l'émergence d'idées

Le problème avec les structures traditionnelles ...

Se contenter d'utiliser les structures traditionnelles risque de générer :

- de la frustration
- un sentiment d'exclusion ressenti par certains participants
- l'incapacité à créer un environnement propice à l'émergence d'idées
- l'absence de réelle implication

Le problème avec les structures traditionnelles ...

Se contenter d'utiliser les structures traditionnelles risque de générer :

- de la frustration
- un sentiment d'exclusion ressenti par certains participants
- l'incapacité à créer un environnement propice à l'émergence d'idées
- l'absence de réelle implication
- etc.

Le problème avec les structures traditionnelles ...

Se contenter d'utiliser les structures traditionnelles risque de générer :

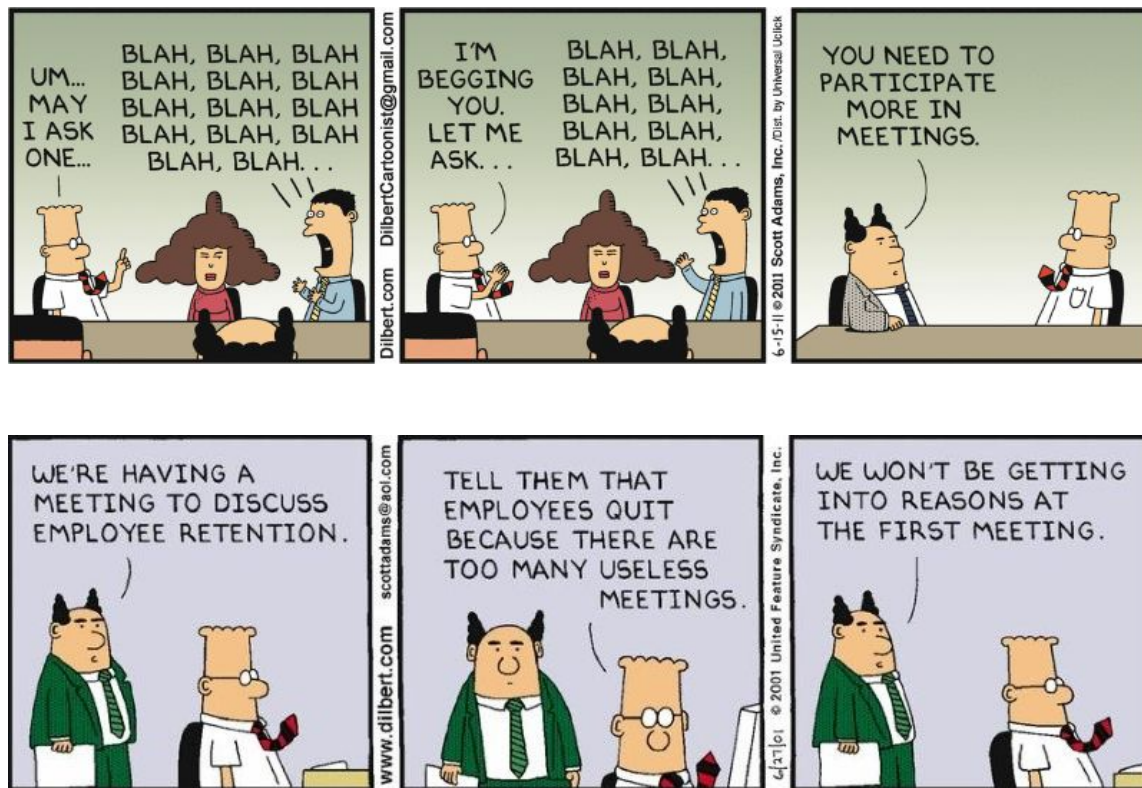
- de la frustration
- un sentiment d'exclusion ressenti par certains participants
- l'incapacité à créer un environnement propice à l'émergence d'idées
- l'absence de réelle implication
- etc.



Le problème avec les structures traditionnelles ...



Le problème avec les structures traditionnelles ...



Le problème avec les structures traditionnelles ...

Au final, un énorme gâchis de temps, d'énergie et d'argent passés à travailler de façon inefficace.

Et encore plus de temps et d'argent dépensés afin d'essayer de rattraper les conséquences ...



— Quelle différence avec les formats habituels ?

On identifie 5 principales **microstructures** utilisées habituellement dans les organisations et les groupes :

— Quelle différence avec les formats habituels ?

On identifie 5 principales **microstructures** utilisées habituellement dans les organisations et les groupes :

- présentation

— Quelle différence avec les formats habituels ?

On identifie 5 principales **microstructures** utilisées habituellement dans les organisations et les groupes :

- présentation
- discussion dirigée / structurée

Quelle différence avec les formats habituels ?

On identifie 5 principales **microstructures** utilisées habituellement dans les organisations et les groupes :

- présentation
- discussion dirigée / structurée
- point d'avancement

Quelle différence avec les formats habituels ?

On identifie 5 principales **microstructures** utilisées habituellement dans les organisations et les groupes :

- présentation
- discussion dirigée / structurée
- point d'avancement
- discussion ouverte

Quelle différence avec les formats habituels ?

On identifie 5 principales **microstructures** utilisées habituellement dans les organisations et les groupes :

- présentation
- discussion dirigée / structurée
- point d'avancement
- discussion ouverte
- brainstorming

Quelle différence avec les formats habituels ?






On identifie 5 principales **microstructures** utilisées habituellement dans les organisations et les groupes :

- présentation
- discussion dirigée / structurée
- point d'avancement
- discussion ouverte
- brainstorming

Hors elles peuvent être trop **inhibantes** () ou trop **déstructurées** ()

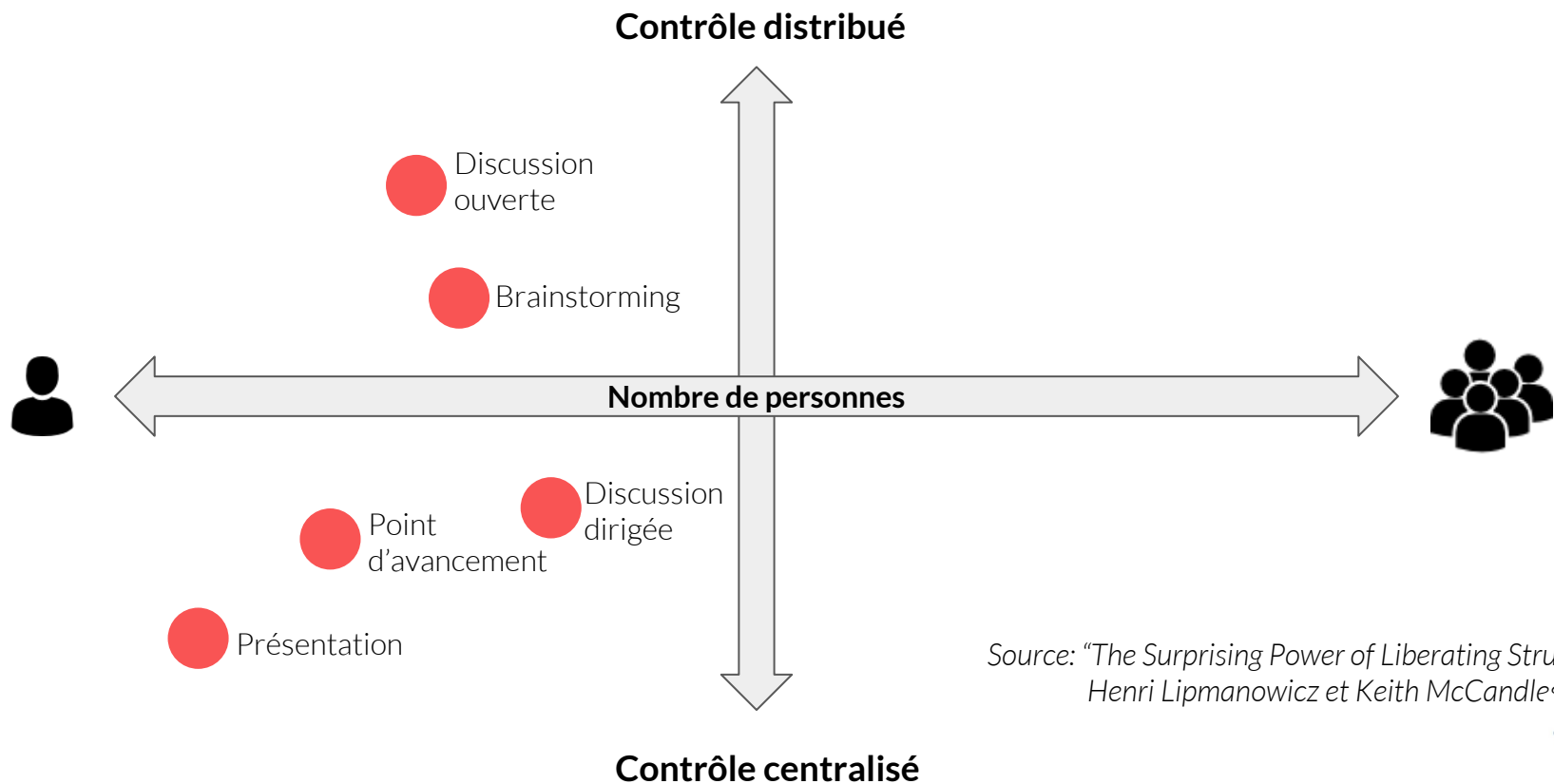
Quelle différence avec les formats habituels ?

On identifie 5 principales **microstructures** utilisées habituellement dans les organisations et les groupes :

- présentation 
- discussion dirigée / structurée 
- point d'avancement 
- discussion ouverte 
- brainstorming 

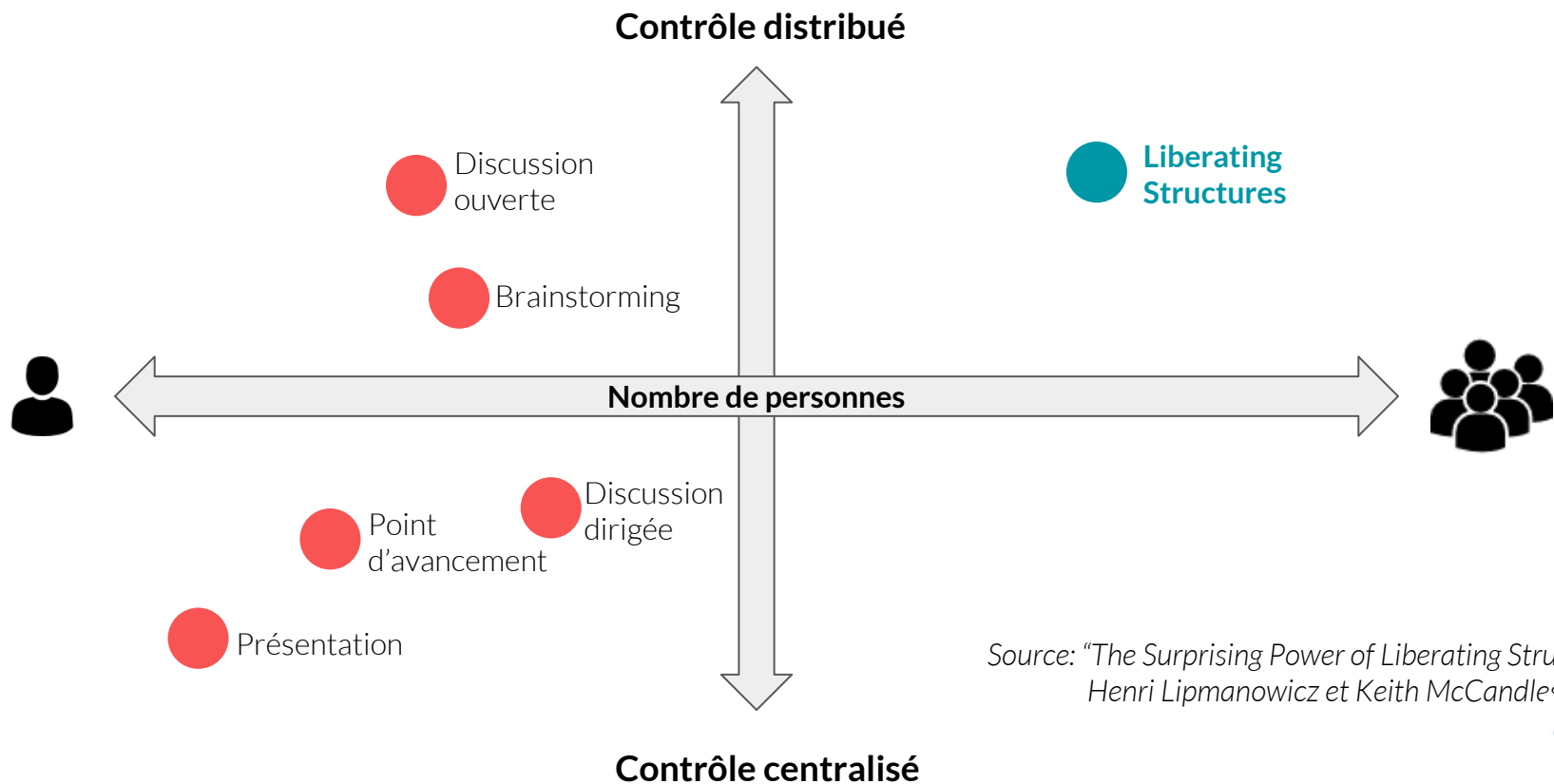
Hors elles peuvent être trop **inhibantes** () ou trop **déstructurées** ()

Quelle différence avec les formats habituels ?



Source: "The Surprising Power of Liberating Structures"
Henri Lipmanowicz et Keith McCandless

Quelle différence avec les formats habituels ?



Source: "The Surprising Power of Liberating Structures"
Henri Lipmanowicz et Keith McCandless

— Quelle différence avec les formats habituels ?

Bénéfices revendiqués de l'utilisation des Liberating Structures :

— Quelle différence avec les formats habituels ?

Bénéfices revendiqués de l'utilisation des Liberating Structures :

- innovation

— Quelle différence avec les formats habituels ?

Bénéfices revendiqués de l'utilisation des Liberating Structures :

- innovation
- inclusion et respect de la diversité

— Quelle différence avec les formats habituels ?

Bénéfices revendiqués de l'utilisation des Liberating Structures :

- innovation
- inclusion et respect de la diversité
- participation active des personnes

Quelle différence avec les formats habituels ?

Bénéfices revendiqués de l'utilisation des Liberating Structures :

- innovation
- inclusion et respect de la diversité
- participation active des personnes
- du sens

Quelle différence avec les formats habituels ?

Bénéfices revendiqués de l'utilisation des Liberating Structures :

- innovation
- inclusion et respect de la diversité
- participation active des personnes
- du sens
- du fun !

Quelle différence avec les formats habituels ?

Bénéfices revendiqués de l'utilisation des Liberating Structures :

- innovation
- inclusion et respect de la diversité
- participation active des personnes
- du sens
- du fun !

To be prepared against surprise is to be trained.

To be prepared for surprise is to be educated.

- *James P. Carse*

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales
3. Bâtir la confiance au fur et à mesure

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales
3. Bâtir la confiance au fur et à mesure
4. Apprendre de ses erreurs

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales
3. Bâtir la confiance au fur et à mesure
4. Apprendre de ses erreurs
5. Apprendre à se connaître au sein d'un groupe

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales
3. Bâtir la confiance au fur et à mesure
4. Apprendre de ses erreurs
5. Apprendre à se connaître au sein d'un groupe
6. Accroître la liberté et valoriser la responsabilité

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales
3. Bâtir la confiance au fur et à mesure
4. Apprendre de ses erreurs
5. Apprendre à se connaître au sein d'un groupe
6. Accroître la liberté et valoriser la responsabilité
7. Mettre l'accent sur les possibilités : croire avant de voir

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales
3. Bâtir la confiance au fur et à mesure
4. Apprendre de ses erreurs
5. Apprendre à se connaître au sein d'un groupe
6. Accroître la liberté et valoriser la responsabilité
7. Mettre l'accent sur les possibilités : croire avant de voir
8. Encourager la destruction créatrice et permettre l'innovation

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales
3. Bâtir la confiance au fur et à mesure
4. Apprendre de ses erreurs
5. Apprendre à se connaître au sein d'un groupe
6. Accroître la liberté et valoriser la responsabilité
7. Mettre l'accent sur les possibilités : croire avant de voir
8. Encourager la destruction créatrice et permettre l'innovation
9. Inciter à une curiosité sérieuse et ludique

Les 10 principes

1. Inclure tous les participants et débrider les idées
2. Respecter réellement les gens et les solutions locales
3. Bâtir la confiance au fur et à mesure
4. Apprendre de ses erreurs
5. Apprendre à se connaître au sein d'un groupe
6. Accroître la liberté et valoriser la responsabilité
7. Mettre l'accent sur les possibilités : croire avant de voir
8. Encourager la destruction créatrice et permettre l'innovation
9. Inciter à une curiosité sérieuse et ludique
10. Toujours commencer avec un objectif clair

— Quid de la facilitation ?

Est-ce que faciliter des “Liberating Structures” nécessite des compétences ou des techniques spécifiques ?

— Quid de la facilitation ?

Est-ce que faciliter des “Liberating Structures” nécessite des compétences ou des techniques spécifiques ?

La réponse est **NON** !

— Quid de la facilitation ?

Est-ce que faciliter des “Liberating Structures” nécessite des compétences ou des techniques spécifiques ?

La réponse est **NON** !
























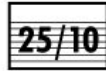











Ces structures ont été conçues pour être **simples d'utilisation**, afin qu'elles puissent être utilisées par tout le monde, favorisant ainsi leur diffusion :

- toutes les informations nécessaires sont disponibles, notamment en ligne
- il suffit d'avoir participé à une session pour pouvoir commencer à facilement expérimenter l'ensemble des Liberating Structures

— Rentrons dans le vif du sujet



33 structures à votre disposition

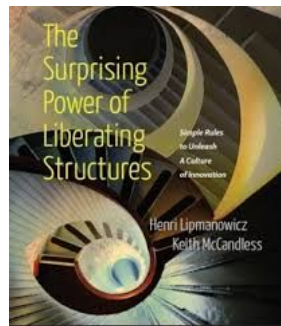
| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| LS Menu  | Wicked questions  | What³ debrief  | Min specs  | Heard, seen respected  | What I need from you  | Integrated autonomy  |
| Design elements  | Appreciative interviews  | Discovery and action dialog  | Improv prototyping  | Drawing together  | Open space  | Critical uncertainties  |
| 1-2-4-All  | TRIZ  | Shift & share  | Helping heuristics  | Design storyboards  | Generative relationships  | Ecocycle  |
| Impromptu networking  | 15% solutions  | 25 : 10 crowdsourcing  | Conversation café  | Celebrity interview  | Agree/certainty matrix  | Panarchy  |
| 9-whys  | Troika consulting  | Wise crowds  | User experience fishbowl  | Social network webbing  | Simple ethnography  | Purpose to practice  |

33 structures à votre disposition

| | | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|
| LS Menu | Wicked questions | What ³ debrief | Min specs | Heard, seen respected | What I need from you | Integrated autonomy |
| Design elements | Appreciative interviews | Discovery and action dialog | Improv prototyping | Drawing together | Open space | Critical uncertainties |
| 1-2-4-All | TRIZ | Shift & share | Helping heuristics | Design storyboards | Generative relationships | Ecocycle |
| Impromptu networking | 15% solutions | 25 : 10 crowdsourcing | Conversation café | Celebrity interview | Agree/certainty matrix | Panarchy |
| 9-whys | Troika consulting | Wise crowds | User experience fishbowl | Social network webbing | Simple ethnography | Purpose to practice |

Par où commencer ?

Vous pouvez commencer par lire le livre de référence :



Toutes les informations nécessaires sont aussi disponibles sur le site officiel :

<http://www.liberatingstructures.com/>



— Par où commencer ?

Une bonne façon est simplement d'**en faire l'expérience** !

Il y a de plus en plus de meetups et d'ateliers qui s'organisent sur le sujet.

Par où commencer ?

Une bonne façon est simplement d'**en faire l'expérience** !

Il y a de plus en plus de meetups et d'ateliers qui s'organisent sur le sujet.

Une façon encore plus efficace est tout simplement de **pratiquer les Liberating Structures** : choisissez en une, utilisez la, constatez le résultat obtenu.



Choisir sa première Liberating Structure



Choisir sa première Liberating Structure



La Liberating Structure que vous allez choisir n'a pas vraiment d'importance.

Choisir sa première Liberating Structure



La Liberating Structure que vous allez choisir n'a pas vraiment d'importance.
N'importe laquelle d'entre elles sera plus efficace qu'une structure traditionnelle !

Choisir sa première Liberating Structure

Vous pouvez commencer par pratiquer l'une des 5 structures les plus couramment utilisées :

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|---|
| LS Menu  | Wicked questions  | What's debrief  | Min specs  | Heard, seen respected  | What I need from you  | Integrated autonomy  |
| Design elements  | Appreciative interviews  | Discovery and action dialog  | Improv prototyping  | Drawing together  | Open space  | Critical uncertainties  |
| 1-2-4-All  | TRIZ  | Shift & share  | Helping heuristics  | Design storyboards  | Generative relationships  | Ecocycle  |
| Impromptu networking  | 15% solutions  | 25 : 10 crowdsourcing  | Conversation café  | Celebrity interview  | Agree/certainty matrix  | Panarchy  |
| 9-whys  | Troika consulting  | Wise crowds  | User experience fishbowl  | Social network webbing  | Simple ethnography  | Purpose to practice  |

Présentation rapide de 3 de ces Liberating Structures

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|---|
| LS Menu  | Wicked questions  | What? debrief  | Min specs  | Heard, seen respected  | What I need from you  | Integrated autonomy  |
| Design elements  | Appreciative interviews  | Discovery and action dialog  | Improv prototyping  | Drawing together  | Open space  | Critical uncertainties  |
| 1-2-4-All  | TRIZ  | Shift & share  | Helping heuristics  | Design storyboards  | Generative relationships  | Ecocycle  |
| Impromptu networking  | 15% solutions  | 25 : 10 crowdsourcing  | Conversation café  | Celebrity interview  | Agree/certainty matrix  | Panarchy  |
| 9-whys  | Troika consulting  | Wise crowds  | User experience fishbowl  | Social network webbing  | Simple ethnography  | Purpose to practice  |

Impromptu networking

1. Invitez les participants à se lever et à former des groupes de 2

Impromptu
networking



Impromptu networking

Impromptu
networking



1. Invitez les participants à se lever et à former des groupes de 2
2. Proposez une question à laquelle chacune des membres de la paire va répondre, comme par exemple :
 - Que pensez-vous pouvoir apporter à cette réunion ? Qu'espérez-vous en retirer ?
 - Quel est votre principal irritant ? Quel est votre point fort ?

Impromptu networking

Impromptu
networking



1. Invitez les participants à se lever et à former des groupes de 2
2. Proposez une question à laquelle chacune des membres de la paire va répondre, comme par exemple :
 - Que pensez-vous pouvoir apporter à cette réunion ? Qu'espérez-vous en retirer ?
 - Quel est votre principal irritant ? Quel est votre point fort ?
3. Au sein de chaque paire, les participants vont partager leurs réponses : 2 minutes chacun

Impromptu networking



1. Invitez les participants à se lever et à former des groupes de 2
2. Proposez une question à laquelle chacune des membres de la paire va répondre, comme par exemple :
 - Que pensez-vous pouvoir apporter à cette réunion ? Qu'espérez-vous en retirer ?
 - Quel est votre principal irritant ? Quel est votre point fort ?
3. Au sein de chaque paire, les participants vont partager leurs réponses : 2 minutes chacun
4. 2nd round : les participants formant les nouvelles paires partagent à nouveau leurs réponses, tout en prêtant attention aux **similitudes** et **différences** par rapport à leur précédent partage



Impromptu networking

Impromptu
networking



1. Invitez les participants à se lever et à former des groupes de 2
2. Proposez une question à laquelle chacune des membres de la paire va répondre, comme par exemple :
 - Que pensez-vous pouvoir apporter à cette réunion ? Qu'espérez-vous en retirer ?
 - Quel est votre principal irritant ? Quel est votre point fort ?
3. Au sein de chaque paire, les participants vont partager leurs réponses : 2 minutes chacun
4. 2nd round : les participants formant les nouvelles paires partagent à nouveau leurs réponses, tout en prêtant attention aux **similitudes** et **différences** par rapport à leur précédent partage
5. 3eme round sur le même principe

Impromptu networking

Impromptu
networking



1. Invitez les participants à se lever et à former des groupes de 2
2. Proposez une question à laquelle chacune des membres de la paire va répondre, comme par exemple :
 - Que pensez-vous pouvoir apporter à cette réunion ? Qu'espérez-vous en retirer ?
 - Quel est votre principal irritant ? Quel est votre point fort ?
3. Au sein de chaque paire, les participants vont partager leurs réponses : 2 minutes chacun
4. 2nd round : les participants formant les nouvelles paires partagent à nouveau leurs réponses, tout en prêtant attention aux **similitudes** et **différences** par rapport à leur précédent partage
5. 3eme round sur le même principe
6. A la fin du 3eme round, les participants mettent en commun leurs observations



Impromptu networking

Exemples d'utilisation :

- activité d'ouverture pour une formation, un séminaire, etc.

Impromptu
networking



Impromptu networking

Impromptu
networking



Exemples d'utilisation :

- activité d'ouverture pour une formation, un séminaire, etc.
- fonctionne aussi comme “ice breaker XXL” d’une rétrospective, par exemple avec une question type :

Impromptu networking

Impromptu
networking



Exemples d'utilisation :

- activité d'ouverture pour une formation, un séminaire, etc.
- fonctionne aussi comme “ice breaker XXL” d’une rétrospective, par exemple avec une question type :
 - “Quel est votre plus grand espoir ? Votre plus gros point de souffrance ?”

Impromptu networking

Impromptu
networking



Exemples d'utilisation :

- activité d'ouverture pour une formation, un séminaire, etc.
- fonctionne aussi comme "ice breaker XXL" d'une rétrospective, par exemple avec une question type :
 - "Quel est votre plus grand espoir ? Votre plus gros point de souffrance ?"
 - "Si vous pouviez inviter un invité spécial à cette rétrospective, qui choisiriez-vous ?"

Impromptu networking

Impromptu
networking



Exemples d'utilisation :

- activité d'ouverture pour une formation, un séminaire, etc.
- fonctionne aussi comme "ice breaker XXL" d'une rétrospective, par exemple avec une question type :
 - "Quel est votre plus grand espoir ? Votre plus gros point de souffrance ?"
 - "Si vous pouviez inviter un invité spécial à cette rétrospective, qui choisiriez-vous ?"
 - "Comment faire en sorte que le prochain sprint soit franchement plus mauvais que celui que nous venons de terminer ?"

Impromptu networking

Impromptu
networking



Astuces de facilitation :

- invitez les participants à rester debout et à se déplacer pendant l'activité

Impromptu networking

Impromptu
networking



Astuces de facilitation :

- invitez les participants à rester debout et à se déplacer pendant l'activité
- posez des questions ouvertes, mais ni trop larges ni trop difficiles

Impromptu networking

Impromptu
networking



Astuces de facilitation :

- invitez les participants à rester debout et à se déplacer pendant l'activité
- posez des questions ouvertes, mais ni trop larges ni trop difficiles
- ne réduisez pas le nombre de rounds, l'efficacité du format est en partie lié à la **répétition des échanges**

Impromptu networking

Impromptu
networking



Astuces de facilitation :

- invitez les participants à rester debout et à se déplacer pendant l'activité
- posez des questions ouvertes, mais ni trop larges ni trop difficiles
- ne réduisez pas le nombre de rounds, l'efficacité du format est en partie liée à la **répétition des échanges**
- n'hésitez pas à réduire la durée de chaque round, en particulier si les échanges s'épuisent. Vous pouvez aussi en diminuer arbitrairement la durée au fur et à mesure des rounds (4mn / 3mn / 2mn)

1-2-4-All



1. Proposez un défi commun, sous forme de question : “**comment rendre Agile Grenoble encore plus génial ?**”

1-2-4-All



1. Proposez un défi commun, sous forme de question : **“comment rendre Agile Grenoble encore plus génial ?”**
2. Réflexion personnelle en silence : 1 mn

1-2-4-All



1. Proposez un défi commun, sous forme de question : “**comment rendre Agile Grenoble encore plus génial ?**”
2. Réflexion personnelle en silence : 1 mn
3. Les participants s’organisent en paires et prennent ensuite 2 mn pour générer des idées à partir de leur réflexion précédente



1-2-4-All

1. Proposez un défi commun, sous forme de question : “**comment rendre Agile Grenoble encore plus génial ?**”
2. Réflexion personnelle en silence : 1 mn
3. Les participants s’organisent en paires et prennent ensuite 2 mn pour générer des idées à partir de leur réflexion précédente
4. Les participants forment des groupes de 4 (2 paires) afin de partager et développer les idées issues des discussions par paire, en notant les **similitudes** et les **différences**. (4 mn)



1-2-4-All

1. Proposez un défi commun, sous forme de question : “**comment rendre Agile Grenoble encore plus génial ?**”
2. Réflexion personnelle en silence : 1 mn
3. Les participants s’organisent en paires et prennent ensuite 2 mn pour générer des idées à partir de leur réflexion précédente
4. Les participants forment des groupes de 4 (2 paires) afin de partager et développer les idées issues des discussions par paire, en notant les **similitudes** et les **différences**. (4 mn)
5. Les participants mettent en commun leurs observations. Chaque groupe répond à la question suivante :
“Quelle est l’idée la plus intéressante qui a émergé de vos échanges ?”.
Chaque groupe partage un élément à son tour.
Le partage tant que le sujet n’est pas épuisé. (5 mn)

1-2-4-All



Exemples d'utilisation :

- définition des objectifs d'apprentissage lors d'une formation

1-2-4-All



Exemples d'utilisation :

- définition des objectifs d'apprentissage lors d'une formation
- pour animer un Daily Meeting : "Quel est le meilleur résultat que nous pourrions obtenir aujourd'hui?"

1-2-4-All



Exemples d'utilisation :

- définition des objectifs d'apprentissage lors d'une formation
- pour animer un Daily Meeting : "Quel est le meilleur résultat que nous pourrions obtenir aujourd'hui ?"
- pendant une rétrospective, pour contrebalancer l'influence parfois trop forte de certains participants et garantir ainsi que tout le monde est entendu

1-2-4-All



Exemples d'utilisation :

- définition des objectifs d'apprentissage lors d'une formation
- pour animer un Daily Meeting : "Quel est le meilleur résultat que nous pourrions obtenir aujourd'hui ?"
- pendant une rétrospective, pour contrebalancer l'influence parfois trop forte de certains participants et garantir ainsi que tout le monde est entendu
- activité d'ouverture d'un atelier ou d'un séminaire sur une thématique donnée ("Dans quelle mesure le Product Owner est un chef de projet ?")

1-2-4-All



Astuces de facilitation :

- Insistez pour que la phase de réflexion personnelle silencieuse ait lieu

1-2-4-All



Astuces de facilitation :

- Insistez pour que la phase de réflexion personnelle silencieuse ait lieu
- Proposez aux personnes de mettre par écrit leurs idées pendant cette phase



1-2-4-All

Astuces de facilitation :

- Insistez pour que la phase de réflexion personnelle silencieuse ait lieu
- Proposez aux personnes de mettre par écrit leurs idées pendant cette phase
- Attention au timing !

1-2-4-All



Astuces de facilitation :

- Insistez pour que la phase de réflexion personnelle silencieuse ait lieu
- Proposez aux personnes de mettre par écrit leurs idées pendant cette phase
- Attention au timing !
- Si le nombre total de participants est élevé, limitez le nombre d'idées partagées lors du dernier round à 3 par exemple



1-2-4-All

Astuces de facilitation :

- Insistez pour que la phase de réflexion personnelle silencieuse ait lieu
- Proposez aux personnes de mettre par écrit leurs idées pendant cette phase
- Attention au timing !
- Si le nombre total de participants est élevé, limitez le nombre d'idées partagées lors du dernier round à 3 par exemple
- Invitez les différents groupes à ne pas répéter des éléments déjà partagés.



1. Les participants forment des groupe de 4 à 8 personnes



1. Les participants forment des groupe de 4 à 8 personnes
2. Indiquez que la discussion va comporter 3 rounds de 10 mn chacun. Tous ensemble, identifiez un résultat lié à la thématique et que vous voulez éviter à tout prix



1. Les participants forment des groupe de 4 à 8 personnes
2. Indiquez que la discussion va comporter 3 rounds de 10 mn chacun. Tous ensemble, identifiez un résultat lié à la thématique et que vous voulez éviter à tout prix
3. Round 1 (10 mn) : utilisation de 1-2-4-ALL afin de compiler une liste de tout ce qui peut conduire au résultat non souhaité.



1. Les participants forment des groupe de 4 à 8 personnes
2. Indiquez que la discussion va comporter 3 rounds de 10 mn chacun. Tous ensemble, identifiez un résultat lié à la thématique et que vous voulez éviter à tout prix
3. Round 1 (10 mn): utilisation de 1-2-4-ALL afin de compiler une liste de tout ce qui peut conduire au résultat non souhaité.
4. Round 2 (10 mn): utilisation de 1-2-4-ALL pour identifier une liste des activités que l'équipe réalise déjà et qui ressemblent ou sont liées aux éléments de la première liste. Invitez les groupes à être honnêtes concernant la ressemblance entre les éléments de la liste et leur façon actuelle de travailler.



1. Les participants forment des groupe de 4 à 8 personnes
2. Indiquez que la discussion va comporter 3 rounds de 10 mn chacun. Tous ensemble, identifiez un résultat lié à la thématique et que vous voulez éviter à tout prix
3. Round 1 (10 mn): utilisation de 1-2-4-ALL afin de compiler une liste de tout ce qui peut conduire au résultat non souhaité.
4. Round 2 (10 mn): utilisation de 1-2-4-ALL pour identifier une liste des activités que l'équipe réalise déjà et qui ressemblent ou sont liées aux éléments de la première liste. Invitez les groupes à être honnêtes concernant la ressemblance entre les éléments de la liste et leur façon actuelle de travailler.
5. Round 3 (10 mn): utilisation 1-2-4-ALL afin de lister les activités et comportements tirés de la seconde liste auxquels le groupe veut mettre fin. Incitez les à identifier les premiers pas permettant de stopper ces activités, et surtout à ne pas commencer à travailler sur d'autres sujets



TRIZ



Exemples d'utilisation :

- activité de rétrospective



Exemples d'utilisation :

- activité de rétrospective
- début de la mise en oeuvre de Scrum dans une équipe, afin d'identifier les activités qui pénalisent l'efficacité de l'équipe et les actions permettant de les stopper.

Exemple de question :

“Que devrions-nous faire pour faire échouer complètement notre passage à Scrum ?”



Astuces de facilitation :

- Invitez les participants à s'amuser, à exagérer un peu, à se détendre pendant l'activité. Cela contribue à créer un environnement où les gens se sentent en sécurité et où ils peuvent être honnêtes



Astuces de facilitation :

- Invitez les participants à s'amuser, à exagérer un peu, à se détendre pendant l'activité. Cela contribue à créer un environnement où les gens se sentent en sécurité et où ils peuvent être honnêtes
- Surtout ne dévoilez pas le secret de l'activité, le tour qu'elle va prendre entre les 2 premiers rounds. Décrivez la structure de la LS sur des feuilles type paperboard que vous dévoilerez au fur et à mesure de l'avancement



Astuces de facilitation :

- Invitez les participants à s'amuser, à exagérer un peu, à se détendre pendant l'activité. Cela contribue à créer un environnement où les gens se sentent en sécurité et où ils peuvent être honnêtes
- Surtout ne dévoilez pas le secret de l'activité, le tour qu'elle va prendre entre les 2 premiers rounds. Décrivez la structure de la LS sur des feuilles type paperboard que vous dévoilerez au fur et à mesure de l'avancement
- Utilisez des post-it pour tracer les résultats des différents rounds : cela vous permettra de les déplacer les activités de liste en liste (colonnes du paperboard)



10 MIN ④ AS A GROUP, IDENTIFY WHICH ITEMS FROM THE SECOND LIST THE TEAM CAN STOP WITH FIRST. WHAT STEPS ARE NEEDED? USE 1-2-4-ALL FOR THIS

| WORST RESULT | ALREADY DOING | STOP! |
|--------------|---------------|-------|
| | | |

Combiner des Liberating Structures

Chacune des Liberating Structures est un outil très puissant qui peut vraiment :

- libérer la parole
- changer la dynamique des échanges afin de les rendre :
 - plus interactifs
 - plus respectueux
 - plus efficaces

Combiner des Liberating Structures

Chacune des Liberating Structures est un outil très puissant qui peut vraiment :

- libérer la parole
- changer la dynamique des échanges afin de les rendre :
 - plus interactifs
 - plus respectueux
 - plus efficaces

Imaginez le résultat si on arrive à les combiner efficacement !

Combiner des Liberating Structures

Chacune des Liberating Structures est un outil très puissant qui peut vraiment :


































- libérer la parole
- changer la dynamique des échanges afin de les rendre :
 - plus interactifs
 - plus respectueux
 - plus efficaces

Imaginez le résultat si on arrive à les combiner efficacement !

Oui mais comment ?

Combiner les LS avec le MatchMaker

| | | |
|---|--|---|
| 1. Rapidly share challenges and expectations while building new connections | 12. Specify only the absolute "Must do's" & "Must not do's" for achieving a purpose | 23. Discover, spark and unleash local solutions to chronic problems |
| 2. Make the purpose of your work together clear | 13. Tap the wisdom of the whole group in rapid cycles | 24. Move from either-or to robust both-and solutions |
| 3. Together, look back on progress to-date and decide what adjustments are needed | 14. Articulate the paradoxical challenges that a group must confront to succeed | 25. Reveal and understand relationship patterns that create value or dysfunctions |
| 4. Stop counterproductive activities & behaviors to make space for innovation | 15. Reveal insights and paths forward through non-verbal expression | 26. Develop strategies for successfully operating in a range of plausible yet unpredictable futures |
| 5. Discover & build on the root causes of success | 16. Develop effective solutions to chronic challenges while having serious fun | 27. Define the 5 elements that are essential for a resilient & enduring initiative |
| 6. Engage everyone simultaneously in generating questions/ideas/suggestions | 17. Sort challenges into simple, complicated and complex categories | 28. Analyze the full portfolio of activities & relationships to identify obstacles & opportunities for progress |
| 7. Share know-how gained from experience with a larger community | 18. Spread good ideas and make informal connections with innovators | 29. Understand how embedded systems interact, evolve, influence the spread of innovation, and transform |
| 8. Discover & focus on what each person has the freedom and resources to do now | 19. Practice deeper listening and empathy with colleagues | 30. Surface most essential needs across functions and accept or reject requests for support |
| 9. Rapidly generate & sift a group's most powerful actionable ideas | 20. Map informal connections and decide how to strengthen the network to achieve a purpose | 31. Reconnect the experience of leaders and experts with the people closest to the challenge at hand |
| 10. Get practical and imaginative help from colleagues immediately | 21. Define the step-by-step design elements for bringing initiatives or meetings to productive endpoints | 32. Practice progressive methods for helping others, receiving help and asking for help |
| 11. Engage everyone in making sense of profound challenges | 22. Liberate inherent action and leadership in large groups | 33. Observe and record actual behaviors of users in the field |

| | | |
|--|---|--|
| 1. Impromptu Networking 5-20 min.  | 12. Min Specs 20-50 min.  | 23. Discovery & Action Dialogue 25-70 min.  |
| 2. 9 Whys 5-20 min.  | 13. Wise Crowds 10-60 min. per person  | 24. Integrated Autonomy 60-80 min.  |
| 3. What, So What, Now What 15-45 min.  | 14. Wicked Questions 20 min.  | 25. Generative Relationships 25 min.  |
| 4. TRIZ 30-45 min.  | 15. Drawing Together 30-40 min.  | 26. Critical Uncertainties 60-100 min.  |
| 5. Appreciative Interviews 30-60 min.  | 16. Improv Prototyping 15-20 min. per round  | 27. Purpose-to-Practice 25-120 min.  |
| 6. 1-2-4-All 10-12 min.  | 17. Agreement-Certainty Matrix 30-45 min.  | 28. Ecocycle Planning 60-95 min.  |
| 7. User Experience Fishbowl 25-70 min.  | 18. Shift & Share 35-90 min.  | 29. Panarchy 1-2 hr.  |
| 8. 15% Solutions 15-20 min.  | 19. Heard, Seen, Respected 25 min.  | 30. What I Need From You 45-70 min.  |
| 9. 25-to-10 Crowd Sourcing 20-30 min.  | 20. Social Network Webbing 45-60 min.  | 31. Celebrity Interview 25-60 min.  |
| 10. Troika Consulting 15-30 min.  | 21. Design Storyboards 25-70 min.  | 32. Helping Heuristics 15 min.  |
| 11. Conversation Café 35-60 min.  | 22. Open Space 90 min. to 3 days  | 33. Simple Ethnography 1-6 hr.  |

Combiner les LS avec le MatchMaker

Mode opératoire :

1. Résumez le sujet que vous avez en tête en 2 ou 3 phrases
2. Identifiez sur la liste les objectifs que vous souhaitez atteindre
3. Organisez les selon une séquence logique
4. Réduisez votre liste aux objectifs vraiment importants.
Conservez les objectifs secondaires pour plus tard
5. Votre liste ne comporte plus qu'entre 3 et 7 objectifs ? C'est parfait !
6. Développer une ou deux séquences, plus courte, plus longue, etc.

| | | |
|---|--|---|
| 1. Rapidly share challenges and expectations while building new connections | 12. Specify only the absolute "Must do's" & "Must not do's" for achieving a purpose | 23. Discover, spark and unleash local solutions to chronic problems |
| 2. Make the purpose of your work together clear | 13. Tap the wisdom of the whole group in rapid cycles | 24. Move from either-or to robust both-and solutions |
| 3. Together, look back on progress to-date and decide what adjustments are needed | 14. Articulate the paradoxical challenges that a group must confront to succeed | 25. Reveal and understand relationship patterns that create value or dysfunctions |
| 4. Stop counterproductive activities & behaviors to make space for innovation | 15. Reveal insights and paths forward through non-verbal expression | 26. Develop strategies for successfully operating in a range of plausible yet unpredictable futures |
| 5. Discover & build on the root causes of success | 16. Develop effective solutions to chronic challenges while having serious fun | 27. Define the 5 elements that are essential for a resilient & enduring initiative |
| 6. Engage everyone simultaneously in generating questions/ideas/suggestions | 17. Sort challenges into simple, complicated and complex categories | 28. Analyze the full portfolio of activities & relationships to identify obstacles & opportunities for progress |
| 7. Share know-how gained from experience with a larger community | 18. Spread good ideas and make informal connections with innovators | 29. Understand how embedded systems interact, evolve, influence the spread of innovation, and transform |
| 8. Discover & focus on what each person has the freedom and resources to do now | 19. Practice deeper listening and empathy with colleagues | 30. Surface most essential needs across functions and accept or reject requests for support |
| 9. Rapidly generate & sift a group's most powerful actionable ideas | 20. Map informal connections and decide how to strengthen the network to achieve a purpose | 31. Reconnect the experience of leaders and experts with the people closest to the challenge at hand |
| 10. Get practical and imaginative help from colleagues immediately | 21. Define the step-by-step design elements for bringing initiatives or meetings to productive endpoints | 32. Practice progressive methods for helping others, receiving help and asking for help |
| 11. Engage everyone in making sense of profound challenges | 22. Liberate inherent action and leadership in large groups | 33. Observe and record actual behaviors of users in the field |

Combiner les LS avec le MatchMaker


































A chaque objectif correspond une LS :

| | | |
|---|--|---|
| 1. Rapidly share challenges and expectations while building new connections | 12. Specify only the absolute "Must do's" & "Must not do's" for achieving a purpose | 23. Discover, spark and unleash local solutions to chronic problems |
| 2. Make the purpose of your work together clear | 13. Tap the wisdom of the whole group in rapid cycles | 24. Move from either-or to robust both-and solutions |
| 3. Together, look back on progress to-date and decide what adjustments are needed | 14. Articulate the paradoxical challenges that a group must confront to succeed | 25. Reveal and understand relationship patterns that create value or dysfunctions |
| 4. Stop counterproductive activities & behaviors to make space for innovation | 15. Reveal insights and paths forward through non-verbal expression | 26. Develop strategies for successfully operating in a range of plausible yet unpredictable futures |
| 5. Discover & build on the root causes of success | 16. Develop effective solutions to chronic challenges while having serious fun | 27. Define the 5 elements that are essential for a resilient & enduring initiative |
| 6. Engage everyone simultaneously in generating questions/ideas/suggestions | 17. Sort challenges into simple, complicated and complex categories | 28. Analyze the full portfolio of activities & relationships to identify obstacles & opportunities for progress |
| 7. Share know-how gained from experience with a larger community | 18. Spread good ideas and make informal connections with innovators | 29. Understand how embedded systems interact, evolve, influence the spread of innovation, and transform |
| 8. Discover & focus on what each person has the freedom and resources to do now | 19. Practice deeper listening and empathy with colleagues | 30. Surface most essential needs across functions and accept or reject requests for support |
| 9. Rapidly generate & sift a group's most powerful actionable ideas | 20. Map informal connections and decide how to strengthen the network to achieve a purpose | 31. Reconnect the experience of leaders and experts with the people closest to the challenge at hand |
| 10. Get practical and imaginative help from colleagues immediately | 21. Define the step-by-step design elements for bringing initiatives or meetings to productive endpoints | 32. Practice progressive methods for helping others, receiving help and asking for help |
| 11. Engage everyone in making sense of profound challenges | 22. Liberate inherent action and leadership in large groups | 33. Observe and record actual behaviors of users in the field |

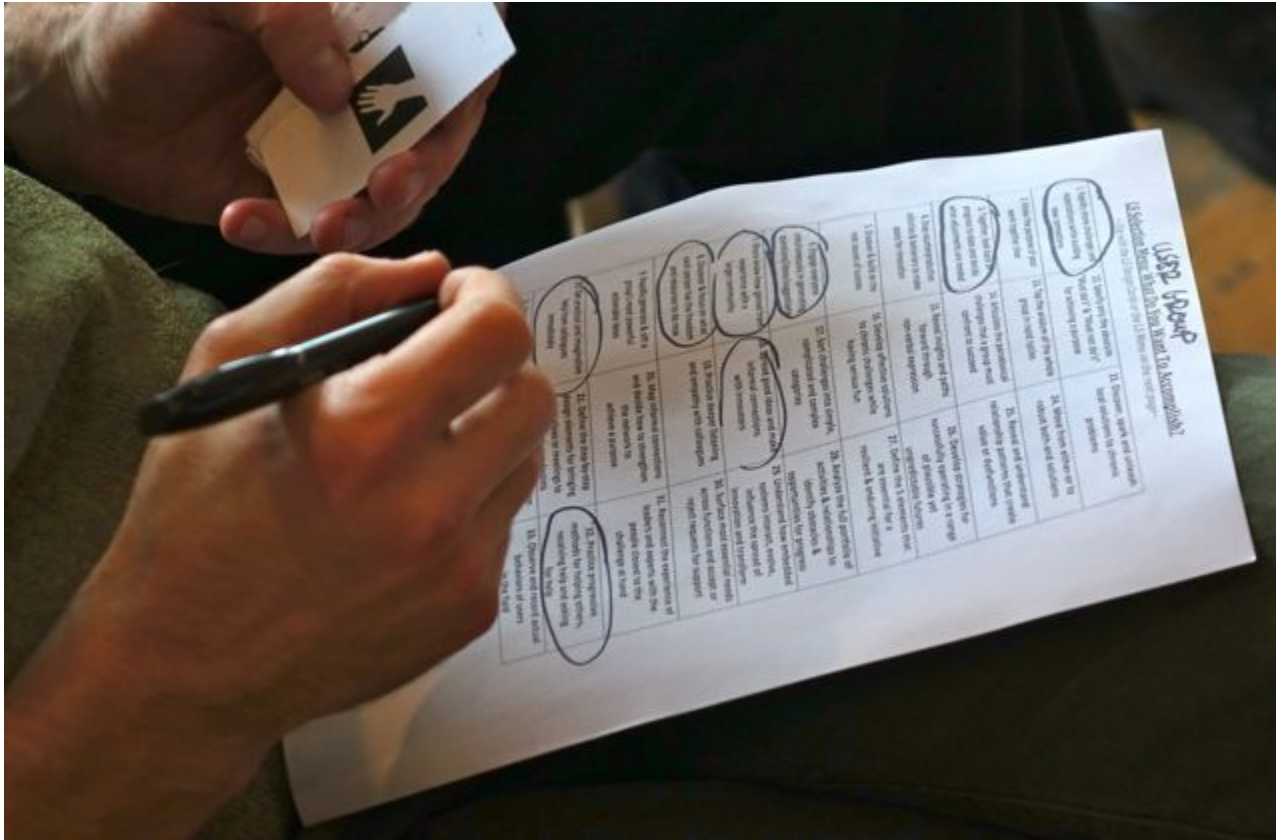
| | | |
|---|--|---|
| 1. Impromptu Networking 5-20 min. | 12. Min Specs 20-50 min. | 23. Discovery & Action Dialogue 25-70 min. |
| 2. 9 Whys 5-20 min. | 13. Wise Crowds 10-60 min. per person | 24. Integrated Autonomy 60-80 min. |
| 3. What, So What, Now What 15-45 min. | 14. Wicked Questions 20 min. | 25. Generative Relationships 25 min. |
| 4. TRIZ 30-45 min. | 15. Drawing Together 30-40 min. | 26. Critical Uncertainties 60-100 min. |
| 5. Appreciative Interviews 30-60 min. | 16. Improv Prototyping 15-20 min. per round | 27. Purpose-to-Practice 25-120 min. |
| 6. 1-2-4-All 10-12 min. | 17. Agreement-Certainty Matrix 30-45 min. | 28. Ecocycle Planning 60-95 min. |
| 7. User Experience Fishbowl 25-70 min. | 18. Shift & Share 35-90 min. | 29. Panarchy 1-2 hr. |
| 8. 15% Solutions 15-20 min. | 19. Heard, Seen, Respected 25 min. | 30. What I Need From You 45-70 min. |
| 9. 25-to-10 Crowd Sourcing 20-30 min. | 20. Social Network Webbing 45-60 min. | 31. Celebrity Interview 25-60 min. |
| 10. Troika Consulting 15-30 min. | 21. Design Storyboards 25-70 min. | 32. Helping Heuristics 15 min. |
| 11. Conversation Café 35-60 min. | 22. Open Space 90 min. to 3 days | 33. Simple Ethnography 1-6 hr. |

Combiner les LS avec le MatchMaker

7. Lister les LS correspondant à votre liste d'objectifs
8. Développer une ou deux séquences, plus courte, plus longue, etc.
9. Vérifier la cohérence de votre liste d'objectifs avec votre séquence
10. Vérifier le timing total
11. Conserver vos objectifs alternatifs : ils peuvent vous servir si besoin d'improviser ...

| | | |
|---|--|---|
| 1. Impromptu Networking 5-20 min.  | 12. Min Specs 20-50 min.  | 23. Discovery & Action Dialogue 25-70 min.  |
| 2. 9 Whys 5-20 min.  | 13. Wise Crowds 10-60 min. per person  | 24. Integrated~Autonomy 60-80 min.  |
| 3. What, So What, Now What 15-45 min.  | 14. Wicked Questions 20 min.  | 25. Generative Relationships 25 min.  |
| 4. TRIZ 30-45 min.  | 15. Drawing Together 30-40 min.  | 26. Critical Uncertainties 60-100 min.  |
| 5. Appreciative Interviews 30-60 min.  | 16. Improv Prototyping 15-20 min. per round  | 27. Purpose-to-Practice 25-120 min.  |
| 6. 1-2-4-All 10-12 min.  | 17. Agreement-Certainty Matrix 30-45 min.  | 28. Ecocycle Planning 60-95 min.  |
| 7. User Experience Fishbowl 25-70 min.  | 18. Shift & Share 35-90 min.  | 29. Panarchy 1-2 hr.  |
| 8. 15% Solutions 15-20 min.  | 19. Heard, Seen, Respected 25 min.  | 30. What I Need From You 45-70 min.  |
| 9. 25-to-10 Crowd Sourcing 20-30 min.  | 20. Social Network Webbing 45-60 min.  | 31. Celebrity Interview 25-60 min.  |
| 10. Troika Consulting 15-30 min.  | 21. Design Storyboards 25-70 min.  | 32. Helping Heuristics 15 min.  |
| 11. Conversation Café 35-60 min.  | 22. Open Space 90 min. to 3 days  | 33. Simple Ethnography 1-6 hr.  |

Combiner les LS avec le MatchMaker



Combiner les LS avec la Matching Matrix

Cette matrice évalue la pertinence des différentes LS en fonction de type d'objectifs classiques au sein de groupes :

Combiner les LS avec la Matching Matrix

Cette matrice évalue la pertinence des différentes LS en fonction de type d'objectifs classiques au sein de groupes :

- **Découvrir les solutions de tous les jours** : résolution de problèmes, coordination dans les réunions et interactions régulières

Combiner les LS avec la Matching Matrix

Cette matrice évalue la pertinence des différentes LS en fonction de type d'objectifs classiques au sein de groupes :

- **Découvrir les solutions de tous les jours** : résolution de problèmes, coordination dans les réunions et interactions régulières
- **Identifier des patterns ensemble** : chercher des moyens d'expliquer ou de donner un sens aux changements

Combiner les LS avec la Matching Matrix

Cette matrice évalue la pertinence des différentes LS en fonction de type d'objectifs classiques au sein de groupes :

- **Découvrir les solutions de tous les jours** : résolution de problèmes, coordination dans les réunions et interactions régulières
- **Identifier des patterns ensemble** : chercher des moyens d'expliquer ou de donner un sens aux changements
- **Libérer une action locale** : amener chaque personne à se sentir engagé par rapport aux actions à mener

Combiner les LS avec la Matching Matrix

Cette matrice évalue la pertinence des différentes LS en fonction de type d'objectifs classiques au sein de groupes :

- **Découvrir les solutions de tous les jours** : résolution de problèmes, coordination dans les réunions et interactions régulières
- **Identifier des patterns ensemble** : chercher des moyens d'expliquer ou de donner un sens aux changements
- **Libérer une action locale** : amener chaque personne à se sentir engagé par rapport aux actions à mener
- **Élaboration de prototypes** : développement rapide de petits éléments ou de morceaux de solutions pouvant être affinés et combinés ultérieurement

Combiner les LS avec la Matching Matrix

Cette matrice évalue la pertinence des différentes LS en fonction de type d'objectifs classiques au sein de groupes :

- **Découvrir les solutions de tous les jours** : résolution de problèmes, coordination dans les réunions et interactions régulières
- **Identifier des patterns ensemble** : chercher des moyens d'expliquer ou de donner un sens aux changements
- **Libérer une action locale** : amener chaque personne à se sentir engagé par rapport aux actions à mener
- **Élaboration de prototypes** : développement rapide de petits éléments ou de morceaux de solutions pouvant être affinés et combinés ultérieurement
- **Diffusion de l'innovation** : diffusion des idées / services / produits et extension à plus grande échelle


Combiner les LS avec la Matching Matrix

Cette matrice évalue la pertinence des différentes LS en fonction de type d'objectifs classiques au sein de groupes :

- **Découvrir les solutions de tous les jours** : résolution de problèmes, coordination dans les réunions et interactions régulières
- **Identifier des patterns ensemble** : chercher des moyens d'expliquer ou de donner un sens aux changements
- **Libérer une action locale** : amener chaque personne à se sentir engagé par rapport aux actions à mener
- **Élaboration de prototypes** : développement rapide de petits éléments ou de morceaux de solutions pouvant être affinés et combinés ultérieurement
- **Diffusion de l'innovation** : diffusion des idées / services / produits et extension à plus grande échelle

Vous pouvez facilement sélectionner les LS qui servent vos objectifs à l'aide de la matrice

Combiner les LS avec la Matching Matrix

|  Goal | Discovering Everyday Solutions | Noticing Patterns Together | Unleashing Local Action | Drawing Out Prototypes | Spreading Innovation |
|---|--------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Microstructure | | | | | |
| 1-2-4-All | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Impromptu Networking | ✓ | ✓ | | | |
| Nine Whys | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Wicked Questions | ✓ | | | ✓ | |
| Appreciative Interview | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| TRIZ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 15% Solutions | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Troika Consulting | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| What, So What, Now What? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| DAD Dialogue | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 25/10 Crowd Sourcing | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Shift & Share | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Wise Crowds | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Conversation Café | ✓ | ✓ | | | |
| Min Specs | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Improv Prototyping | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Helping Heuristics | ✓ | ✓ | | | |
| User Exp Fishbowl | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Heard, Seen, Respected | ✓ | ✓ | | | |
| Drawing Together | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| Design StoryBoards | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| Celebrity Interview | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| Social Network Webbing | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| What I Need From You | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Open Space | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Generative Relationships | | ✓ | ✓ | | |
| Agreement-Certainty | | ✓ | | | |
| Simple Ethnography | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Integrated ~Autonomy | | | ✓ | | ✓ |
| Critical Uncertainties | | ✓ | ✓ | | |
| Ecocycle Planning | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Panarchy | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Purpose-To-Practice | | ✓ | | | ✓ |

Combiner les LS - Les ressources

- Match Maker : [fichier PDF disponible en ligne](#)
- Matching Matrix : [en ligne sur le site Liberating Structures](#)
- Cartes :
 - [à imprimer soi-même](#)
 - disponibles sur [Amazon.de](#)



Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum

Christiaan Verwijs a partagé une séquence mise au point pour un atelier de 2 jours ayant pour objectif d'aider des équipes débutant avec Scrum à démarrer du mieux possible :

- En savoir plus sur Scrum et travailler ensemble pour découvrir comment le faire fonctionner dans leur environnement;
- En fonction de la composition actuelle des équipes, décider si quelque chose doit être changé;
- Créer un environnement sûr où les gens pourraient exprimer leurs besoins et identifier ce dont ils ont besoin pour être efficaces.
- Signaler clairement qu'il s'agit d'un nouveau départ, impliquant une grande attention portée aux besoins des équipes et des individus

<https://medium.com/the-liberators/we-kick-started-three-scrum-teams-with-this-awesome-string-of-liberating-structures-19b4a409cb8d>

Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum



Impromptu
Networking

Appreciative
Interviews

Nine Whys

What I need
from you

Min Specs

15% Solutions

Social Network
webbing

Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum

Impromptu Networking (20 mn):

- Utilisé afin de permettre aux participants de mieux se connaître et d'établir une connexion au niveau personnel
- Les participants créent leur profil personnel en se basant sur des questions telles que “comment vos collègues vous décrivent-ils?”, “qu'avez-vous acheté avec votre premier salaire?”, etc.
- Les participants utilisent la LS comme cadre de partage de leur profil avec d'autres personnes
- Le groupe de partager les éléments récurrents, les points communs qu'ils avaient notés lors de ces présentations.

Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum

Appreciative Interviews (30 mn):

- Afin d'aborder la composition de l'équipe et ce qui est nécessaire pour être une équipe performante, les participants partagent des expériences réussies d'équipes avec lesquelles ils avaient travaillé par le passé.
- Les participants se sont d'abord interviewés l'un l'autre (par groupe de 2) sur leurs histoires de réussite,
- Les paires forment des groupes de 4, au sein duquel chaque interviewer partage l'histoire recueillie lors du premier round. Les autres membres du groupe écoutent en essayant d'identifier des points récurrents.
- Les différents groupes partagent leurs résultats avec l'ensemble du groupe, leur permettant de découvrir que des choses telles que «Avoir des objectifs clairs», «S'ouvrir les uns aux autres» et «Passer du temps ensemble» sont très importants.

Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum

Nine Whys (30 mn):

- Jusqu'à ce point de la séquence tous les exercices étaient faits en mélangeant les membres des différentes équipes. A partir de ce moment les participants sont invités à s'asseoir avec leur équipe actuelle.
- Les participants explorent leurs objectifs personnels avec Nine Whys,
- Ils travaillent ensuite ensemble pour définir un objectif commun reflétant leurs objectifs individuels ainsi que la raison commerciale de l'existence de l'équipe.
- Exemple d'objectif commun à l'équipe : « Nous existons afin de livrer un beau produit qui soit aussi un succès commercial utilisé dans le monde entier tout en investissant suffisamment de temps dans le développement personnel et le développement continu en tant qu'équipe »

Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum

What I Need From You (60 mn):

- Cette LS permet aux participants d'exprimer leurs besoins par rapport à leur équipe, à la Direction et aux facilitateurs afin d'atteindre leur but commun
- Les représentants des groupes expriment leurs principaux besoins dans un petit cercle, en les communiquant au représentant du groupe dont ils ont besoin. Il n'y a pas de discussion à ce moment là.
- Les représentants retournent dans leurs groupes et décident ensemble de la réponse du groupe à chacune des demandes : oui / non / essayons de satisfaire la demande / besoin trop vague
- Les représentants se réunissent à nouveau et indiquent leurs réponses aux représentants qui ont exprimé le besoin, toujours sans élaboration ni discussion.
- Comme il est très difficile d'exprimer clairement un besoin dès le début, il ne faut pas hésiter à proposer un second round

Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum

Min Specs (45 mn) :

- Après avoir clarifié les besoins des personnes extérieures à l'équipe, c'est le moment de s'intéresser à ce que les membres des équipes attendent les uns des autres.
- Cette LS permet d'identifier d'abord toutes les règles nécessaires pour travailler ensemble efficacement, puis d'éliminer toutes les règles que l'équipe pouvait enfreindre tout en atteignant son objectif.
- La liste des «spécifications minimales» qui en ressort peut être transformée en manifeste d'équipe et partagé avec les autres équipes

Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum

15% Solutions (15 mn):

- Les participants vont d'identifier et décrire sur un papier leur première étape personnelle au niveau de la contribution vers un fonctionnement efficace avec Scrum :
 - A quoi correspondent vos 15 % disponibles ?
 - Qu'avez-vous la possibilité et la liberté de faire ?
 - Que pouvez-vous faire sans ressources ou autorité supplémentaires ?
- Chaque participant produit sa propre liste
- Puis chacun partage ses idées en petits groupes (de 2 à 4 membres).
- Les membres du groupe échangent les uns aux autres : demande de clarification, offre de conseils, etc.

Exemple de séquence pour “kickstarter” une équipe Scrum

Social Network Webbing (15 mn) :

- Utilisée pour créer un espace propice au remerciement
- Exemples d’invitations :
 - «Mets ta main sur l'épaule de la personne qui a dit quelque chose qui t'a fait réfléchir»
 - «Mets ta main sur l'épaule de la personne qui t'a fait rire»,

Autres exemples de séquences

Vous pourrez trouver sur Internet des retours d'expérience concernant l'utilisation de certaines séquences, comme par exemple :

- séquence utilisée pour une session de coaching entre pairs :
<https://medium.com/the-liberators/peer-coaching-with-a-2-hour-string-of-liberating-structures-6b5a4ea46808>
- séquence utilisée pour une rétrospective :
<https://medium.com/the-liberators/a-retrospective-with-liberating-structures-at-a-rapidly-growing-startup-e90a255ce848>
- séquence utilisée pour dynamiser une revue annuelle :
<https://www.toon.eu/news/2018/7/13/how-we-completely-revamped-our-end-of-the-year-review-using-liberating-structures>

N'hésitez pas à vous inspirer de ces propositions pour mettre au point vos propres séquences !

Pour aller plus loin



<http://www.liberatingstructures.com/>

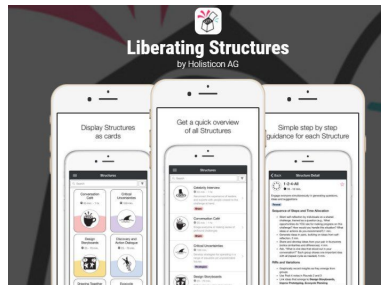
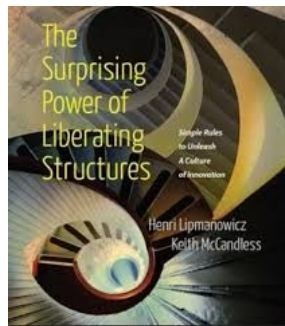


Liberating Structures

<https://www.liberatingstructures.fr/>

The Liberators

<https://medium.com/the-liberators>



Meetup

[Créer un nouveau groupe](#) | [Explorer](#) | [Messages](#) | [Notifications](#)



Liberating Structures (LS) France

Paris, France · 337 membres · Groupe public



Organisé par
Romain Bissieret et 3 autres personnes

Partager: [Facebook](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#) [Email](#)

L'achat que je ne regrette pas !

Time Timer : <https://www.timetimer.com/>

Disponible sur Amazon



— A vous de jouer !







Discovery to Delivery

Ippon.fr

contact@ippon.fr

+33 1 46 12 48 48



@IpponTech