



La caisse enregistreuse

L'histoire...

Un homme d'affaires venait juste d'éteindre les lumières du magasin quand un homme apparut et demanda de l'argent. Le propriétaire ouvrit la caisse-enregistreuse. Le contenu de la caisse-enregistreuse fut ramassé et l'homme partit à toute vitesse. Un membre de la police fut informé rapidement.

Que dites-vous des affirmations suivantes à propos de l'histoire : vrai ? faux ? ou je ne sais pas ? Entourez la réponse qui vous convient.

1	Un homme apparut après que le propriétaire eut éteint les lumières de son magasin.	V	F	?
2	Le voleur était un homme.	V	F	?
3	L'homme ne demanda pas d'argent.	V	F	?
4	L'homme qui ouvrit la caisse-enregistreuse était le propriétaire.	V	F	?
5	Le propriétaire du magasin ramasse le contenu de la caisse-enregistreuse et s'enfuit.	V	F	?
6	Quelqu'un ouvrit la caisse-enregistreuse.	V	F	?
7	Après que l'homme qui avait demandé l'argent eut ramassé le contenu de la caisse-enregistreuse, il s'enfuit.	V	F	?
8	Alors que la caisse-enregistreuse contenait de l'argent, l'histoire ne dit pas combien elle contenait.	V	F	?
9	Le voleur demanda de l'argent au propriétaire.	V	F	?
10	L'histoire concerne une série d'événements dans lesquels il n'est fait mention que de trois personnes : le propriétaire, un homme qui demanda de l'argent et un membre de la police.	V	F	?
11	Les événements suivants sont vrais : quelqu'un demanda de l'argent, une caisse-enregistreuse fut ouverte, son contenu fut ramassé, et un homme sortit en trombe du magasin.	V	F	?

But du jeu

Nombre de personnes nécessaires : au moins 6 personnes dont un leader, un coach et un observateur.

Une équipe se retrouve pour se mettre d'accord concernant l'ensemble de ces affirmations. Elle dispose de 45 minutes pour ce faire. Le leader devra fournir à l'issue du temps imparti de travail en commun, un document donnant une réponse unique pour chacune des questions de l'énoncé, co-signé par l'ensemble de l'équipe (hors coach et hors observateur).

Déroulement du jeu

Préparation et mise en place du jeu - timing : 10 minutes

- Constitution des groupes avec identification des rôles (il faut un leader, un coach, un observateur, les autres étant simple participant).
- Une fois que le groupe est constitué, que les rôles sont répartis, que les consignes sont données, seul l'observateur reste en présence des animateurs afin que la grille d'observation lui soit donnée sans que le reste du groupe ne puisse entendre.

Jeu lui-même : 45 minutes.

- Chacun joue son rôle.
- L'observateur observe en fonction de la grille qui lui a été fournie.

Phase de débriefing - timing : 45 minutes

- L'observateur propose aux participants (coach et leader compris) de préparer leur débriefing à partir des questions données ci-après.
- RIP des acteurs (équipe + coach) de 10 minutes.
- Partage des acteurs pendant 20 minutes.
- L'observateur explicite la grille qui lui avait été donnée et livre ses observations au groupe (10 minutes).

Phase en session plénière

- Partage en grand groupe de ce qui ressort du débriefing (c'est l'observateur qui s'y colle !)
- Ajouts éventuels des autres acteurs.
- Apport par les enseignants des enjeux de l'exercice et des quelques conclusions sur les comportements en groupe.

Grille fournie à l'observateur

L'observateur dispose d'une grille de lecture pour son travail d'analyse de la séance qui se déroule entre les membres de l'équipe (6 personnes + un leader + un coach). Il s'agit pour lui d'analyser le débat sous trois angles :

- **Le leadership** : quel leadership se dessine dans la séance de team building (Top down, consensuel, etc.).
- **Les méthodes** : quelles sont les méthodes de travail que le groupe adopte au cours de l'exercice.
- **Les valeurs** : quelles sont les valeurs dont fait preuve le groupe de façon explicite ou tacite (efficacité, vérité, respect de la parole de l'autre, consensus, créativité, etc.).

Questions pour préparer le feedback

Au cours de la séance de débriefing, il s'agit de permettre à chacun d'exprimer comment il/elle a vécu le rôle du leader, du coach, des autres membres. Le débriefing est préparé à partir des questions retranscrites ci-après.

- Quel était mon enjeu ? exemple : oser parler ? m'affronter ? écouter ? etc.
- Ma perception du rôle du coach ?
- Ma perception du rôle du leader ?
- Ce qui a été le plus difficile ?
- Ce qui a été le plus facile ?
- Trois points négatifs
- Trois points positifs

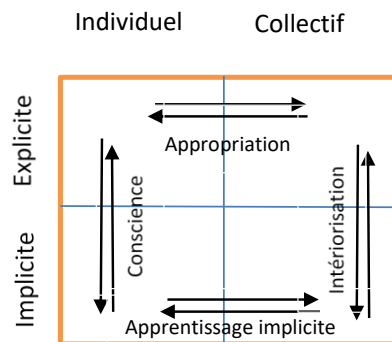
Présentation

La théorie de capitalisation des connaissances pose un certain nombre de postulats :

- La connaissance est créée par des personnes.
- La connaissance peut être extraite d'un flux continu d'expériences : elle se présente de manière implicite dans l'observation que les personnes ont d'elles-mêmes (schémas mentaux, cadre des références, valeurs, ...), dans leurs savoir-faire, leurs intuitions, leurs inspirations.

- La connaissance peut être explicite lorsqu'elle est codifiée, écrite dans un souci de stockage, de facilité d'accès et de transmission.
- Les boucles de passage entre implicite et explicite sont créatrices de connaissances nouvelles (innovation).
- Les processus de l'environnement des personnes (l'organisation) sont des leviers de la création de connaissance. Ces processus concernent chaque personne individuellement et le collectif dans son ensemble.

Si l'on veut faciliter la création et la circulation d'information dans une organisation, il est donc important de créer des processus qui permettent une circulation entre les cadrans définis sur les 2 axes (implicite-explicite) et (individuel-collectif).



C'est bien pour cela que le « tout numérique » en accès facilité n'est pas suffisant pour qu'une organisation soit apprenante et que l'intelligence collective s'y développe.

Il y a nécessité à définir des processus qui permettent aux personnes de vivre des phases d'appropriation explicite par l'échange, des phases d'intériorisation par la réflexion, des phases de conscience par l'expression et d'apprentissage implicite par la modélisation.

Il y a nécessité à vivre des expériences qui permettent de créer de la connaissance implicite (c'est ce que vise un Team Building par exemple, versus une simple réunion de travail) qui se convertit en une connaissance explicite à travers le débrief et la cristallisation de ce qui est vécu et appris.