



La chaise chaude

Objectifs

C'est une méthode de régulation qui, via des processus de feed-back, permet de :

- Sortir des logiques de plainte.
- Entrer dans une économie des Signes de reconnaissances.
- Mettre à plat des représentations.
- Distinguer le ressenti du besoin et de la demande.
- Créer et expliciter de la coopération.
- Fonder la collaboration sur des contributions réelles et concrètes.

Processus

C'est un processus en 5 phases.

Phase N° 1 : Réflexion Individuelle Préalable

1. Qu'est ce que je ressens à ton égard ?
2. Qu'est- ce qui marche bien entre nous ?
3. Qu'est-ce qui est perfectible ?
4. Quel est mon besoin vis à vis de toi ?
5. Quel est ma demande vis à vis de toi ?
6. Quel est ma contribution pour t'aider à répondre à ta demande ?

Modalités :

- Adapter les questions à la situation d'équipe.
- Trier les jugements de valeurs.
- 3 à 5 minutes de RIP par le nombre de participants.

Phase n° 2 : la chaise chaude

Une personne s'assied devant le groupe (la « chaise chaude »), écoute les résultats de la RIP de toutes les autres personnes, prend des notes.

Puis on tourne : une nouvelle personne vient s'asseoir sur la « chaise chaude ».

A l'issue de la phase 2, chacun a entendu les feed-back de tous les autres.

Phase n°3 : RIP.

1. Comment je répons à la demande de chacun ?
2. Comment je vais utiliser la contribution qui m'a été proposée ?

Phase N°4 :

Chaque personne repasse devant le groupe et répond : tous prennent des notes.

Phase N°5 : Méta Communication.

Echanges en groupes sur le processus vécu (qu'est-ce que j'ai ressenti ? en quoi cela va m'être utile) et sur les conséquences sur les processus de communication dans l'équipe.