

Bienvenue !

Ouassem Nkhili

Études de Sciences du Langage

Musicien Intervenant en milieu scolaire

Coordinateur du réseau de la Fnami

Chef de Choeur

Formateur

Facilitateur en Intelligence collective et Gouvernances Partagées

Médiateur de conflits

Professeur « voix parlée voix chantée » au Conservatoire des Coëvrons (53)



« *groupe* » ?

foule

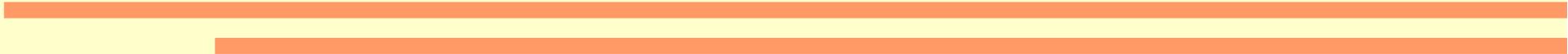
troupeau

collectif

équipe

organisation

communauté



Ce qui doit être fait pour qu'un projet choral fonctionne

Assurer les répétitions

Préparer la salle : chaises, pupitres...

Faire les mises en route corporelles et vocales

Choisir le répertoire

Résoudre des problèmes de technique vocale

Choisir l'interprétation

Communiquer sur le prochain concert

Communication interne avec les membres du bureau

Assurer la compta

Photocopier les partitions

Décider du répertoire

Organiser les répétitions

Réserver des salles

Envoyer des emails

Etc...

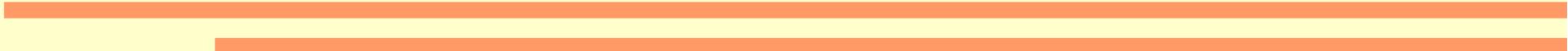
4 grandes casquettes

Organisateur

Pédagogue

Communicant

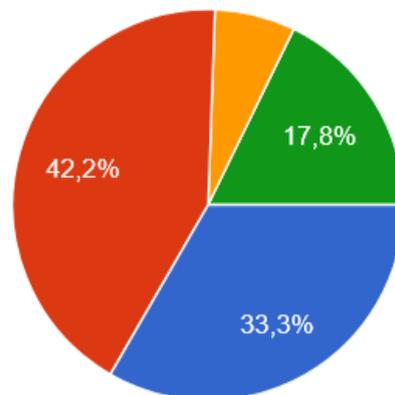
Artiste



Actuellement, parmi ces 4 rôles nécessaires à la vie d'un chœur, laquelle cultivez-vous le plus ?

 Copier le graphique

45 réponses



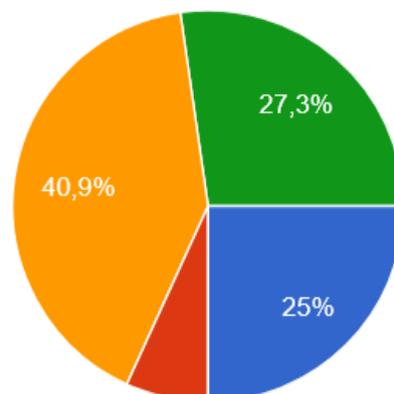
- Artiste (jouer, créer, composer, interpréter, faire des choix artistiques personnels)
- Communicant (partager, écouter, coopérer, prendre en compte les individus, créer des liens entre les...)
- Organisateur (préparer, structurer, gérer le temps, l'espace, le matériel)
- Pédagogue (faciliter les apprentissages, chercher, concevoir...)

Aide et com

Actuellement, parmi ces 4 rôles nécessaires à la vie d'un chœur, laquelle cultivez-vous le moins ?

 Copier le graphique

44 réponses



- Artiste (jouer, créer, composer, interpréter, faire des choix artistiques personnels)
- Communicant (partager, écouter, coopérer, prendre en compte les individus, créer des liens entre les...)
- Organisateur (préparer, structurer, gérer le temps, l'espace, le matériel)
- Pédagogue (faciliter les apprentissages, chercher, concevoir...)

Constat : la diversité des personnalités

- *« les différences de motivation, de disponibilité, de goûts »*
 - *« un niveau d'engagement variable »*
 - *« la culture de chacun »*
 - *« La timidité de certains »*
 - *« la gestion de certaines personnalités dans le chœur »*
 - *« les égos développés »*
 -
 -
 - *« J'ai remarqué que souvent dans les groupes adultes certains se cantonnent dans un **rôle** aussi bien au niveau de leur personnalité que dans leur place physique dans le groupe et il n'est pas toujours facile de leur faire changer ce genre d'habitude qui peut être un frein au lâcher prise du groupe. Les fortes personnalités au sein d'un groupe peuvent également être parfois compliquées à gérer pour d'autres personnes qui ont plus de mal à trouver leur place. »*
-
-

diversité des systèmes de valeurs

HISTOIRE DES ORGANISATIONS



Typologie de Frédéric LALOUX proposée dans son livre **Reinventing organizations** (Editions diateino).

STADE IMPULSIF

La loi n'est pas encore intériorisée et l'ordre doit être garanti d'en haut.

- 1) Le travail est divisé.
- 2) L'autorité est hiérarchisée : la loyauté et la peur du chef sont le ciment de l'organisation

Archétype : la mafia, les gangs de quartier

STADE CONFORMISTE

Les règles sont intériorisées et l'autodiscipline est au service d'une croyance commune.

- 1) Les processus sont reproductibles.
- 2) Les hiérarchies sont stables.

Archétype : l'armée ou l'Eglise catholique.

STADE DE LA RÉUSSITE

L'argent et la reconnaissance sont les seuls critères de succès.

- 1) L'innovation est nécessaire : de nouveaux besoins doivent sans arrêt être créés pour développer la

Les règles sont intériorisées et l'autodiscipline est au service d'une croyance commune.

- 1) Les processus sont reproductibles.
- 2) Les hiérarchies sont stables.

Archétype : l'armée ou l'Eglise catholique.

STADE DE LA RÉUSSITE

L'argent et la reconnaissance sont les seuls critères de succès.

- 1) L'innovation est nécessaire : de nouveaux besoins doivent sans arrêt être créés pour développer la croissance.
- 2) Le management est pyramidal et par objectifs.
- 3) Méritocratie : le + intelligent dirige.

Archétype : entreprises cotées en bourse, banques de Wall Street.

STADE PLURALISTE

L'entreprise est comme une famille : le bonheur de chacun contribue au succès de l'ensemble.

- 1) Pyramide inversée : l'encadrement accompagne, impulse et motive au lieu de diriger d'en haut.
- 2) Les valeurs partagées inspirent les salariés.
- 3) L'entreprise est responsable devant les salariés, la société et la planète.

Archétype : Ben and Jerry's.

Distinction Rôle / Personne



Distinction Rôle / Personne



Le factuel

"Les faits, rien que les faits". Faits connus et inconnus, informations objectives, dates et chiffres.



Le négatif

"De quoi faut-il se méfier ?"
Risques, craintes, obstacles, peurs, jugements.



L'optimiste

Bénéfices, faisabilité, valeur ajoutée, contribution positive, gains potentiels.



L'intuitif

Sentiments, émotions, ressentis, intuitions.



Le créatif

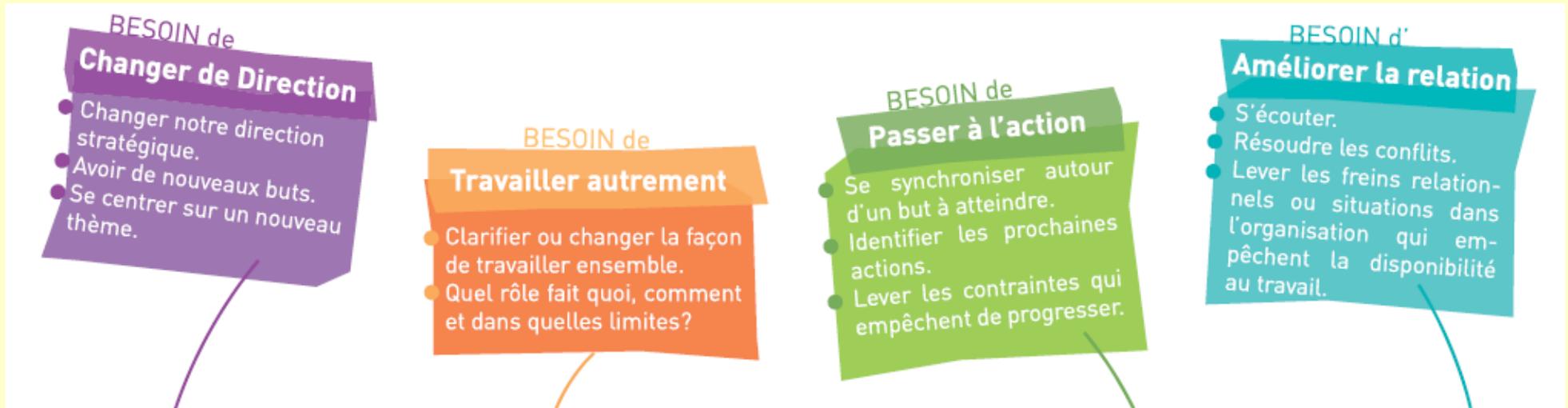
"Toutes vos idées, même les plus folles."
Nouvelles idées, concepts, hypothèses, alternatives.



Le facilitateur

Garant du bon déroulement des 6 chapeaux : Supervision, rappel des règles, écoute, prise de note sans sélection.

Différents espaces pour différents besoins



Avoir une direction

Se réorganiser

Progresser

Communiquer

Les besoins du collectif



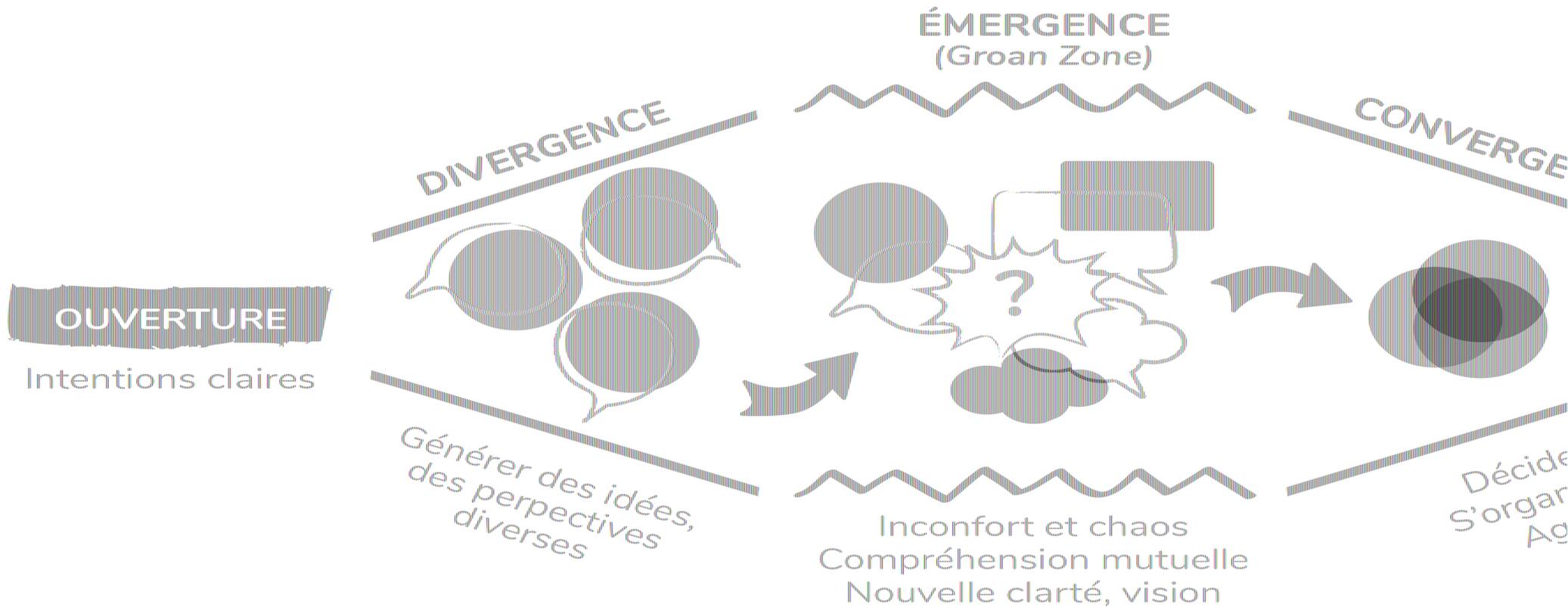
Différents espaces pour différents besoins



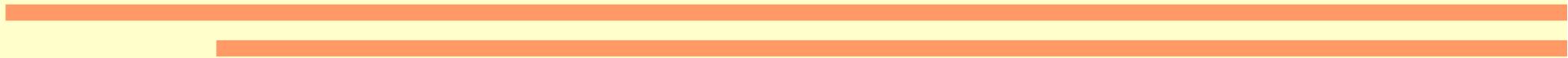
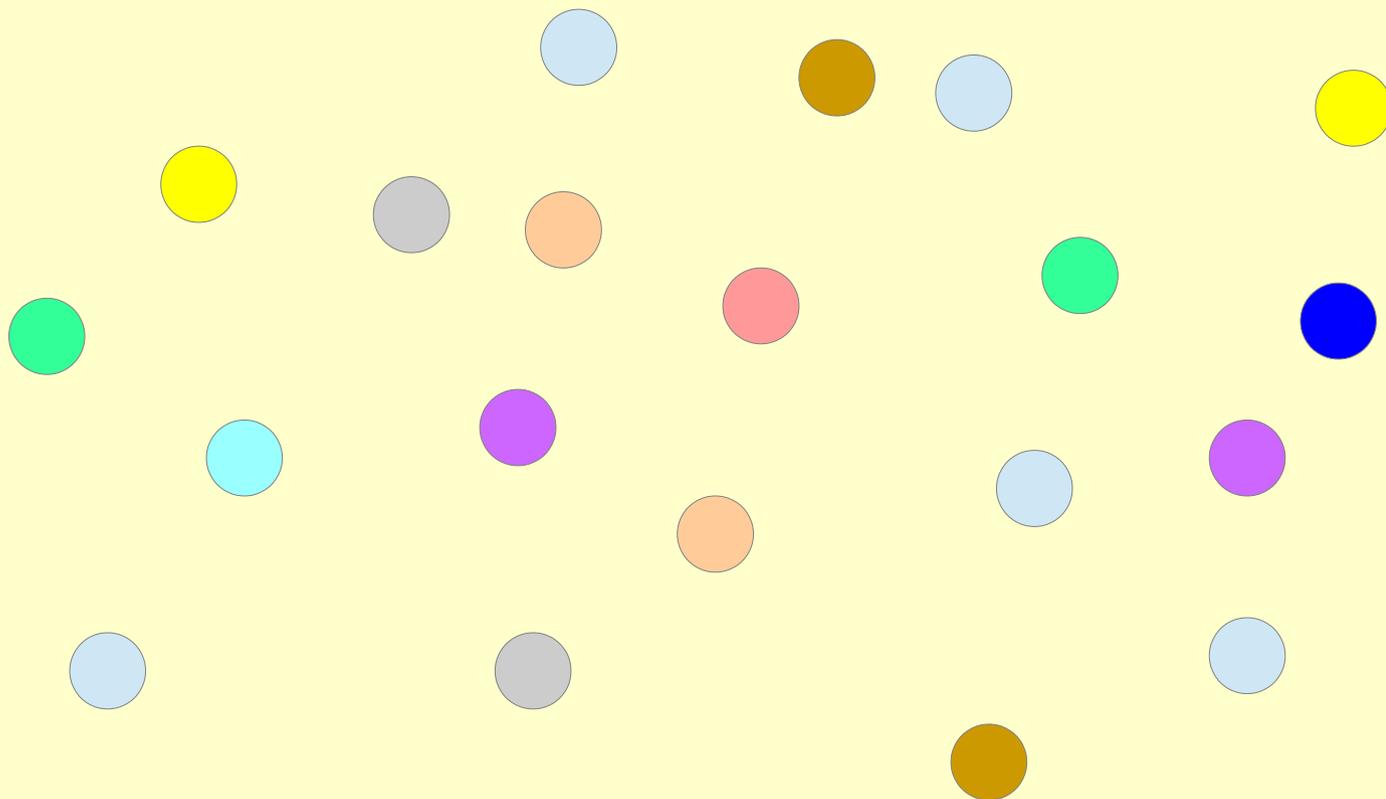
Faire évoluer le fonctionnement d'un groupe

LE DIAMANT DE LA PARTICIPATION

Inspiré de Collectiv-a, d'après une idée originale de Sam Kraner



Prendre soin de la membrane





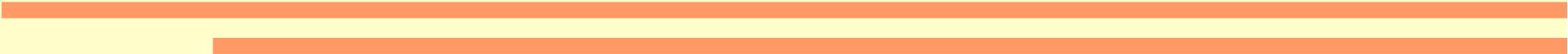
Exemples :

Entrecroisements

Construire la membrane

Binômes puis quatuors

Jeu des couronnes



Les toxines de la communication

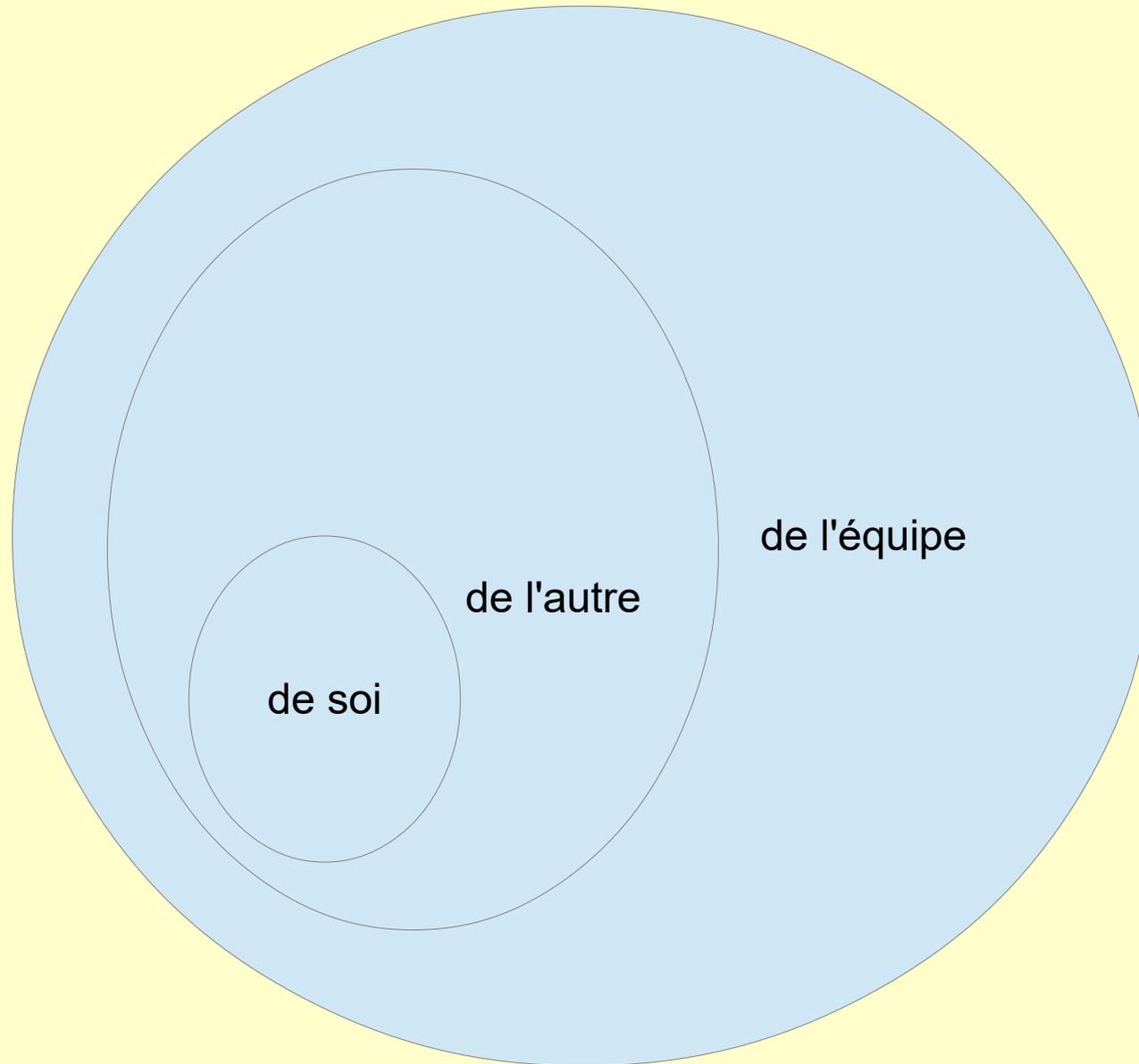


Les toxines appartiennent au système et doivent être abordées par l'équipe toute entière.

Les communications toxiques érodent les performances de l'équipe et augmentent le turnover.

Il est important d'évaluer la « charge » toxique et d'encourager les communications efficaces

Construire notre Système Restauratif



Pour aller plus loin

Réinventons le Faire Ensemble, Université du Nous

Reinventing Organizations, Frédéric Laloux

Faire ensemble, outils participatifs pour le Collectif, Robina Mc Curdy

Créer un climat relationnel sécurisant au travail, Marion Malaussena-Drosson

Emotions, enquête et mode d'emploi, Tome 1, 2, 3 Art-Mella

Ouassem Nkhili – ouassem@posteo.net - 06 98 25 13 53

www.ouassemnkhili.blogspot.com
