



TRANSITION(S)

Synthèse
et complément pédagogique



R·O·I

Recentrer - Ouvrir - Incarner

Vous venez d'assister à une session de **Transition(s)** : nous vous remercions d'avoir joué le jeu et espérons que vous avez apprécié l'expérience.

Vous trouverez dans les pages suivantes des « outils » qui vous permettront de mettre en application rapidement chacune des notions évoquées au fil de la conférence.



Recentrer

Placer l'enjeu principal au cœur de la démarche

Avant d'imaginer les moyens à déployer pour mener à bien des projets qui nous semblent vertueux, nous devrions prendre le temps de questionner leur véritable finalité. Une fois (re)défini, c'est cet enjeu prioritaire qui doit guider notre réflexion.

Voici 3 outils qui vous aideront à recentrer votre réflexion sur l'enjeu principal.



Le Recadrage – « Quelle est la véritable finalité de notre action ? » La question est simple, pourtant elle peut changer radicalement notre approche. En précisant les vrais enjeux de Droits Humains soulevés par nos projets, nous nous donnons une chance de fédérer plus efficacement nos collaborateurs, mais aussi de révéler de nouvelles solutions en ne confondant pas, comme c'est souvent le cas, la fin et les moyens.

Le Mindmapping – Il s'agit de cartographier, sous forme de schéma, les différents moyens imaginables pour atteindre notre objectif et de remplir les engagements du groupe en matière de Droits Humains. Rendre ainsi visible la multitude de chemins possibles pour une seule destination nous évite de tomber « amoureux » d'un moyen unique.

Le Test de Substitution – Si le moyen le plus évident et le plus immédiat n'existait pas, que pourrait-on mettre en œuvre pour atteindre nos objectifs ? En excluant, même artificiellement et temporairement, la solution la plus commune, nous nous forçons à explorer d'autres voies, souvent plus créatives et audacieuses. L'exercice est propice à une réflexion collective stimulante, invitant le groupe à adopter un mode de « pensée divergente » articulée autour de l'enjeu prioritaire.



Ouvrir

Associer de nouvelles parties prenantes

Face aux défis relatifs aux Droits Humains, nous avons tendance à nous limiter à un cercle étroit d'acteurs « évidents ». Tendre la main à d'autres parties prenantes permet d'accéder à des ressources complémentaires et d'insuffler une nouvelle dynamique.

Voici 3 outils qui vous aideront à élargir le cercle des parties prenantes.



Le Main tendue – Lorsqu'un projet ou un changement relatif aux Droits Humains requiert des ressources ou des savoir-faire dont on ne dispose pas, la question à se poser est : « Qui détient ces ressources et ces savoir-faire ? » L'idée est d'envisager – et de bâtir – des alliances non pas sur la base d'affinités naturelles, mais dans une logique de complémentarité de ressources ou d'expertises.

Les Bénéfices croisés – Un partenariat pérenne ne repose pas seulement sur la bonne volonté : il faut s'assurer que chaque partie prenante gagne quelque chose de légitime dans l'opération. Identifier explicitement le bénéfice de chacun permet d'ancrer la relation dans la durée et d'éviter les malentendus préjudiciables sur le long terme.

Les Voix antagonistes – Il s'agit là de comprendre qui n'a pas vraiment envie de nous voir réussir... et pourquoi. Les enjeux de Droits Humains remportent en général une adhésion spontanée sur le fond, mais si nos projets sont susceptibles de desservir les intérêts de certaines entités, il convient d'associer ces dernières à la réflexion pour en faire des partenaires plutôt que des adversaires. Écoutons ceux qui ont quelque chose à perdre : un projet devient durable quand il intègre aussi ceux qu'il dérange.



Incarner

Faire de l'exemplarité un levier d'engagement

En matière de Droits Humains plus encore que dans n'importe quel autre domaine, l'exemplarité est à la fois une source d'inspiration et de motivation. Incarner les valeurs qu'on promeut est une nécessité absolue, jusque dans les petits gestes du quotidien.

Voici 3 outils qui vous aideront à incarner les valeurs relatives aux Droits Humains.



Le Test du Miroir – Avant toute décision, posons-nous la question : « Serais-je à l'aise si cette action était rendue publique ? » Cet exercice nous oblige à challenger la cohérence, le bien-fondé et le caractère éthique de nos choix. Il replace en outre la notion de responsabilité individuelle au cœur de nos démarches : si nous ne sommes pas capables d'assumer publiquement une décision, c'est probablement qu'elle mérite d'être revue.

Des Actes, des Actes, des Actes– Traduire les valeurs en comportements observables et réguliers, c'est favoriser leur adoption par le plus grand nombre. Les gens n'imitent pas des intentions, ils imitent des actes. Croire dans les valeurs que nous défendons ne suffit pas: il faut leur donner une existence manifeste, par des gestes répétés.

La Règle des 3 secondes – Ce qui est toléré au sein d'un groupe finit par devenir la norme implicite. C'est pourquoi il est important de signaler immédiatement – dans les 3 secondes suivant l'observation – tout écart entre un comportement et les valeurs affichées. Dans ces conditions, une remarque simple, factuelle et bienveillante suffit souvent à résoudre la dissonance. Et évidemment, le manager doit encourager ses équipes à lui signaler ses propres manquements de la même manière.

TRANSITION(S)

ANNEXE :

RÉFLEXION COLLECTIVE : MODE D'EMPLOI



Prenez le temps de la réflexion avant de partir en solution !

Lorsque l'on se réunit pour trouver une réponse à un obstacle ou un problème, le réflexe naturel et universel est de partager d'emblée la solution qui nous paraît la plus adaptée. Ce faisant, on prend le risque de biaiser tous les échanges qui s'ensuivront, en les réduisant à un jeu d'argumentation susceptible de nous faire passer à côté de toute la richesse des autres options. **Il convient donc de prendre le temps d'étudier et d'apprécier chacune des pistes qui s'offrent à nous, avant de délibérer pour identifier la plus avantageuse.**





TRANSITION(S)



P A R A D O X A

www.paradoxa.fr