



## La prise de décision par consentement □



## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Un outil typique de gouvernance partagée pour tester la proposition qu'une personne apporte à son équipe de travail et la valider ou la rejeter.

Cette méthodologie utilise l'intelligence collective du groupe pour prendre une décision pertinente par rapport à cette proposition sans passer des heures à débater.

En bref : lorsqu'une nouvelle proposition est apportée par un individu à son équipe, la question n'est plus « Est-ce que tout le monde est d'accord ? », mais « Est-ce que quelqu'un a une objection ? ».

Une objection n'est pas juste un mauvais pressentiment ou une peur d'échouer, mais doit être fondée (ex. : la proposition va à l'encontre des valeurs de l'organisation, la proposition n'est pas réalisable économiquement, etc.).

Les critères de validité d'une objection varient : ils doivent être définis par l'équipe et affinés au fil du temps.

## COMMENT ÇA MARCHE ?

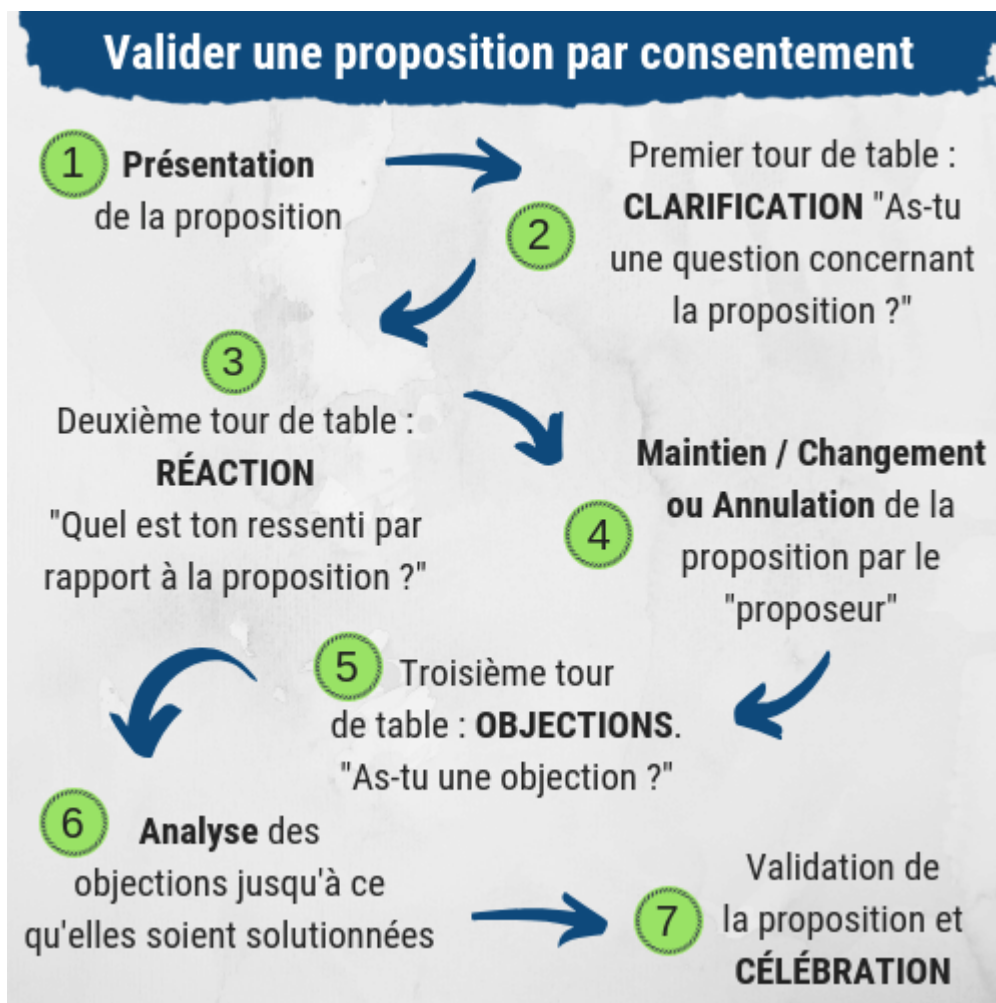
« Faites le deuil des solutions parfaites ! », me disait un praticien de la gouvernance partagée en m'expliquant ce modèle.

Voici une liste non exhaustive des avantages liés à la prise de décision par consentement :

- Gagner en efficacité : finies les discussions interminables ou chacun(e) donne son avis même sans en avoir ! La proposition est discutée en-dehors des réunions, puis présentée en session commune,
- Confiance et respect mutuel au sein de l'équipe au lieu de la méfiance et de l'ego surdimensionnés habituels,
- Éviter d'avoir une personne plus influente dans le groupe de par ses meilleures capacités à s'exprimer et à défendre ses idées,
- Encourager l'innovation et la créativité, finis les « ça marchera jamais ! »,
- Ne plus se concentrer sur nos peurs (du passé, de l'avenir) mais plutôt sur notre confiance dans l'équipe : le « nous ».

Avant de démarrer le processus décrit ci-dessous, discutez de votre proposition avec les personnes concernées en dehors de la réunion et réfléchissez ainsi : « Au nom de quoi je parle en apportant cette proposition ? » (d'où me vient cette idée ?)

Ensuite, procédez selon les étapes présentées sur le schéma ci-dessous.



Après avoir présenté votre proposition comme décrit ci-dessus, entraînez-vous à pratiquer le « lâcher-prise » : faites confiance dans la décision de votre équipe, la réalisation ou l'abandon de votre proposition ne vous appartient plus !

## DES EXEMPLES

Vous trouvez le nom de votre organisation trop peu inspirant ? □

□ Réfléchissez pourquoi vous pensez cela et faites une proposition au groupe

après en avoir discuté avec les responsables communication / marketing !

Vous aimeriez faire appel à un coach d'équipe pour améliorer la performance et le bien être de votre groupe de travail ? □

□ Demandez une offre, discutez-en avec le responsable finance et présentez cela lors de la prochaine réunion opérationnelle avec vos collaborateurs et collaboratrices.

## LA PLUS-VALUE DU COACH D'ÉQUIPE

□ Cette méthodologie est souvent complexe au début et le coach d'équipe pourra amener les membres à se l'approprier en formant une ou plusieurs personnes à la facilitation du processus ;

□ Les conseils avisés et bienveillant d'un expert éviteront à l'équipe de retomber dans ses vieilles habitudes (ce qui est probable si l'équipe utilise l'outil toute seule).

---

## Cet outil vous a plu ?

□ Expérimentez-le avec votre équipe:

[Demandez une séance de facilitation de réunion.](#)

☐ Vous apprécierez aussi les outils similaires envoyés directement dans votre boîte mail 1 à 2 fois par mois.

[Inscrivez-vous maintenant...](#)

...et recevez en bonus le e-book

☐ *[Facilitation et coaching d'équipe: 6 outils incontournables en 2019](#)* ☐

**INSCRIVEZ-VOUS AU BULLETIN ET RECEVEZ VOTRE E-BOOK  
GRATUIT**



## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Un outil typique de gouvernance partagée pour tester la proposition qu'une personne apporte à son équipe de travail et la valider ou la rejeter.

Cette méthodologie utilise l'intelligence collective du groupe pour prendre une décision pertinente par rapport à cette proposition sans passer des heures à débater.

En bref : lorsqu'une nouvelle proposition est apportée par un individu à son équipe, la question n'est plus « Est-ce que tout le monde est d'accord ? », mais « Est-ce que quelqu'un a une objection ? ».

Une objection n'est pas juste un mauvais pressentiment ou une peur d'échouer, mais doit être fondée (ex. : la proposition va à l'encontre des valeurs de l'organisation, la proposition n'est pas réalisable économiquement, etc.).



Les critères de validité d'une objection varient : ils doivent être définis par l'équipe et affinés au fil du temps.

## COMMENT ÇA MARCHE ?

« Faites le deuil des solutions parfaites ! », me disait un praticien de la gouvernance partagée en m'expliquant ce modèle.

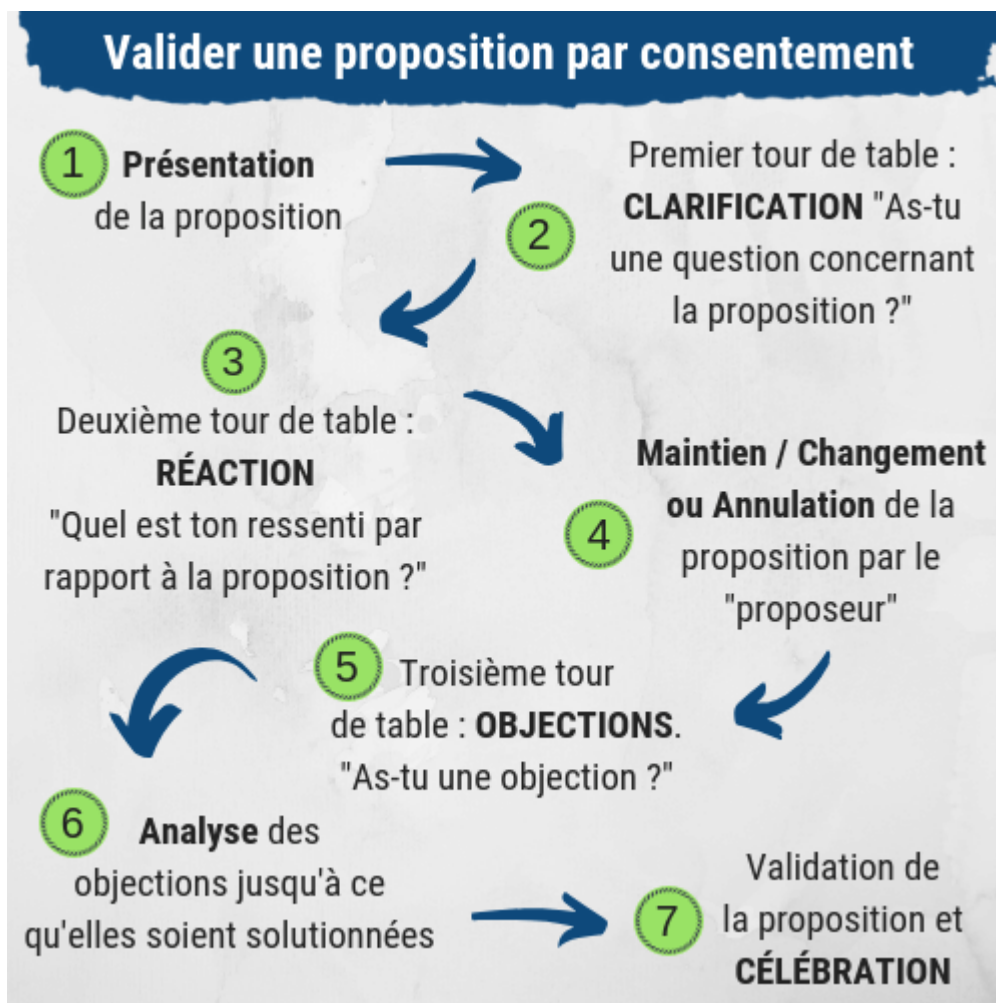
Voici une liste non exhaustive des avantages liés à la prise de décision par consentement :

- Gagner en efficacité : finies les discussions interminables ou chacun(e) donne son avis même sans en avoir ! La proposition est discutée en-dehors des réunions, puis présentée en session commune,
- Confiance et respect mutuel au sein de l'équipe au lieu de la méfiance et de l'ego surdimensionnés habituels,
- Éviter d'avoir une personne plus influente dans le groupe de par ses meilleures capacités à s'exprimer et à défendre ses idées,
- Encourager l'innovation et la créativité, finis les « ça marchera jamais ! »,
- Ne plus se concentrer sur nos peurs (du passé, de l'avenir) mais plutôt sur notre confiance dans l'équipe : le « nous ».

Avant de démarrer le processus décrit ci-dessous, discutez de votre proposition avec les personnes concernées en dehors de la réunion et réfléchissez ainsi : « Au nom de quoi je parle en apportant cette proposition ? » (d'où me vient cette idée ?)

Ensuite, procédez selon les étapes présentées sur le schéma ci-dessous.





Après avoir présenté votre proposition comme décrit ci-dessus, entraînez-vous à pratiquer le « lâcher-prise » : faites confiance dans la décision de votre équipe, la réalisation ou l'abandon de votre proposition ne vous appartient plus !

## DES EXEMPLES

Vous trouvez le nom de votre organisation trop peu inspirant ? □

□ Réfléchissez pourquoi vous pensez cela et faites une proposition au groupe

après en avoir discuté avec les responsables communication / marketing !

Vous aimeriez faire appel à un coach d'équipe pour améliorer la performance et le bien être de votre groupe de travail ? □

□ Demandez une offre, discutez-en avec le responsable finance et présentez cela lors de la prochaine réunion opérationnelle avec vos collaborateurs et collaboratrices.

## LA PLUS-VALUE DU COACH D'ÉQUIPE

□ Cette méthodologie est souvent complexe au début et le coach d'équipe pourra amener les membres à se l'approprier en formant une ou plusieurs personnes à la facilitation du processus ;

□ Les conseils avisés et bienveillant d'un expert éviteront à l'équipe de retomber dans ses vieilles habitudes (ce qui est probable si l'équipe utilise l'outil toute seule).

---

## Cet outil vous a plu ?

□ Expérimentez-le avec votre équipe:

[Demandez une séance de facilitation de réunion.](#)

☐ Vous apprécierez aussi les outils similaires envoyés directement dans votre boîte mail 1 à 2 fois par mois.

[Inscrivez-vous maintenant...](#)

...et recevez en bonus le e-book

☐ *Facilitation et coaching d'équipe: 6 outils incontournables en 2019* ☐

**INSCRIVEZ-VOUS AU BULLETIN ET RECEVEZ VOTRE E-BOOK  
GRATUIT**