



Le gardien du temps est le gardien de la hauteur de vue

Quelle est la finalité du gardien du temps. Je vais vous proposer 3 réponses possibles. Et je vous recommanderai de vous engouffrer surtout dans la 3^{ème}.

Lors des supervisions, j'ai remarqué que souvent le gardien du temps intervenait pour laisser tomber un : « *il reste 5 minutes* » ou « *on a dépassé de 5 minutes le temps prévu* ». Ces interventions brisent la dynamique de la discussion et mettent du stress.

Cependant depuis 2005, nous avons enrichi cette technique en invitant le gardien du temps à proposer à l'équipe de négocier, tous ensemble, la gestion du temps : « *voilà, nous avons dépassé de 5 minutes le temps prévu. Que décidons-nous ? Poursuivre et décider de la réduction du temps d'un sujet à traiter ?* » ou autre intervention : « *attention, il nous reste 10 minutes, j'invite le pousse décision, à orienter l'équipe vers la décision. J'interviendrai 5 minutes avant la fin du temps prévu pour que nous négocions le temps* ».

L'option où le gardien du temps invite le groupe à négocier en permanence le temps est un apprentissage permanent de l'équipe à se mettre d'accord collectivement. C'est l'occasion de se confronter et de dépasser les désaccords. L'équipe se forge. L'équipe existe sans que le chef (leader) doive porter l'équipe.

Posons-nous un instant. Quelle est la finalité du gardien du temps ?

Une 1^{ère} réponse possible : pour aller plus vite.

Aller plus vite contribue à la performance de l'équipe. En apprenant à fonctionner plus vite ensemble –le fonctionnement entre les membres s'améliore sensiblement.

Une 2^{ème} réponse, c'est : pour avoir un rôle de plus.

Au plus il y a de membres qui tiennent un rôle au plus chaque membre se sent porté par l'équipe (ainsi que le chef/leader – ce qui rend plus faciles les efforts à fournir pour décrocher les performances).

Puis, en écrivant des embryons de billets sur la hauteur de vue, une idée s'est imposée : Le gardien du temps est le gardien de la hauteur de vue (?) Il posera les questions suivantes :

« Il nous reste 5 minutes, est-ce que ce sujet mérite d'être traité aujourd'hui ? Dans ce cas que décidons-nous ? » - « est-ce que ce sujet peut être préparé d'ici notre prochaine réunion d'équipe ? » -« dans l'ordre du jour, comment se place en importance ce sujet par rapport à la performance de l'équipe, par rapport aux impératifs de l'entreprise ? ».

Dans la réunion, ce gardien de l'essentiel incite l'équipe à positionner l'importance des sujets, des décisions. L'équipe prend de la hauteur de vue. L'équipe situe le travail de la réunion par rapport à la mission de l'équipe, à faire la part des choses entre l'urgent, l'important, ce qui peut être traité (ou préparé) en dehors de la réunion et à décider ce qui peut changer le niveau de la performance de l'équipe.

Avec un tel processus, les membres gardent, même en dehors des réunions, le réflexe de se caler avec la hauteur de vue de l'équipe et non pas seulement sur leurs objectifs à eux, seulement.

Ce processus développe la capacité de se confronter de manière constructive. Cela fait appel à l'intelligence collective sur un aspect puissant de la performance de l'équipe. Le chef/leader et toute l'équipe bénéficient de l'intelligence collective.

Comment êtes-vous avec le rôle du gardien de la hauteur de vue ?

Et vous, où en êtes-vous avec la hauteur de vue ?

Faites nous part de vos expérimentations.

Amicalement

Christian Becquereau

L'œuvre de la 1ère page est de Dominic Grisor. Ses œuvres illustrent les vœux de MANAGIS depuis 1999.

