

Le jeu du Tao.



Osez-vous aussi jouer dans votre entreprise?

Une expérience jubilatoire !

Convictions : Une organisation « intelligente » repose d'abord sur une révolution de l'état d'esprit de ses membres : se voir comme une partie intégrante d'un tout plutôt que comme un élément autonome ; accepter l'idée que nos problèmes viennent le plus souvent de nos propres actes plutôt que d'une personne ou une chose étrangère.

L'esprit d'une organisation détermine sa capacité à apprendre. Et cet esprit provient de sa capacité à partager une vision de l'avenir. Seul cet engagement vers un but commun permet aux individus de transcender leur vision personnelle et de donner un sens à leur action dans le contexte organisationnel. Transformer des visions personnelles en une « vision partagée » est la première étape que toute entreprise cherchant la coopération doit réussir.

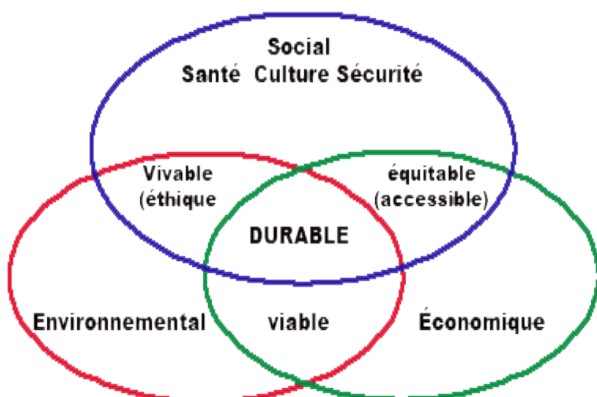
La satisfaction du client passe par le plaisir dans le travail des salariés.

Une organisation est le produit de ce que pensent et font tous les individus qui le constituent. Pour changer pour le meilleur, il faut donner à tous, managers et salariés, l'occasion de changer leur façon de penser et d'agir.

Le développement durable

Au cours des 15 dernières années, une nouvelle donne est apparue dans les entreprises : le développement durable. Pour réussir le Développement Durable, les entreprises, les pouvoirs publics et la société civile devront travailler main dans la main afin de réconcilier trois mondes qui se sont longtemps ignorés : l'économie, l'écologie et le social.

À long terme, il n'y aura pas de développement possible s'il n'est pas **économiquement efficace**, **socialement équitable** et **écologiquement tolérable**.



1 - Le Développement Durable doit concilier ces 3 composantes.

2 - Il est donc culturel, transversal et interdisciplinaire.

3 - Il nécessite une sensibilisation des salariés qui passe par un profond changement des mentalités et une pédagogie globale et systémique que le jeu du tao insuffle de façon fluide.

Le Jeu du tao dans les organisations

L'un des défis de l'organisation en mouvement est de faire face aux résistances individuelles et collectives.

Le **jeu du Tao**, par ses règles de fonctionnement, ses processus, et la dynamique qu'il engendre, est un outil d'une efficacité avérée.

Il développe les capacités d'apprentissage des équipes *in situ* et permet aux équipes de trouver leurs propres solutions aux problèmes rencontrés.

- 1- Favoriser et accroître la transversalité
- 2- Libérer l'intelligence collective et faire émerger la créativité
- 3- Créer une « vision partagée »,
- 4- Accélérer et garantir les processus de changement
- 5- Résoudre les conflits
- 6- Assurer l'apprentissage, la dynamique et la cohésion de vos équipes

A la fin d'une partie de tao, tous les participants ont:

- 1 Découvert un nouveau mode d'échange et de convivialité.
- 2 Appris à mieux se connaître.
- 3 Assimilé la notion du changement.
- 4 Appris à mieux connaître les autres et à les apprécier.
- 5 Expérimenté le principe d'une coopération à 100 %.
- 6 Fait le point sur un projet personnel et/ou collectif quant à :
 - a. la clarification du projet,
 - b. l'identification des qualités à leur disposition pour le réaliser,
 - c. l'identification des obstacles à surmonter,
 - d. l'identification des actions à mettre en place.
- 7 Apprécie les bénéfices de ces expériences.
- 8 Appréhendé les techniques pour faciliter chez leurs collaborateurs :

La motivation,	La remontée de créativité,
La coopération,	L'engagement et l'action.
La résolution de conflit,	
- 9 Tous se sont engagés mutuellement dans une coopération à venir !

Le jeu du tao est un processus à la fois opératoire, pédagogique et ludique qui offre des avantages appréciables :

- les apprenants sont dans un état d'esprit détendu et positif, ils apprennent plus efficacement,
- la formule réduit l'anxiété associée pour certains à l'apprentissage et la réunion de groupe,
- le fait de jouer est un acte volontaire qui stimule la créativité et l'engagement,
- les processus mise en œuvre permettent de vérifier la bonne compréhension des messages,
- une fois un message passé et un mode de communication acquis, il est retenu.

Pourquoi ça marche ?

«Par ses règles et le contenu des cartes, le jeu crée un champ d'entraînement à dominante positive que chacun des joueurs contribue à amplifier par son écoute et son intention d'aider les autres joueurs à réaliser leurs souhaits.»

Cette intention place d'emblée chacun dans un champ d'attraction qui lui permettra de bénéficier des effets de renforcement positifs entre joueurs. Même si un joueur est en proie dans sa vie courante à des états surtout négatifs, il a l'opportunité d'entrer, le temps du jeu, dans un type de relation avec les autres joueurs qui lui ouvre de nouvelles possibilités : l'écoute stéréotypée, distraite ou impatiente cède le pas à une écoute attentive, sans jugement, appréciative ou même génératrice de potentialités pour le partenaire ; à la parole aliénante ou arrogante se substitue le parler vrai et le questionnement ouvert ; l'attention à ce que l'on n'aime pas chez l'autre est remplacée par l'empathie et l'acceptation de l'autre tel qu'il est ; l'optique antagoniste de la vie et des jeux de pouvoir habituels est transcendée par une perspective de soutien mutuel et bénéfique pour tous.

La sociocratie : la gestion par consentement



Ces règles sont simples et faciles à suivre. N'importe quelle organisation peut les implanter sans changer sa structure

Cette méthode d'organisation repose sur quatre règles :

1. La gestion par consentement
2. La création de cercles de concertation
3. L'élection des personnes
4. Le double lien

Une réponse concrète pour ré-humaniser votre organisation et fédérer ses collaborateurs!

AN-THEOS accompagne les entreprises dans la mise en place d'une nouvelle architecture managériale fondée sur l'intelligence collective. On parle d'intelligence collective lorsque la performance d'un groupe est supérieure à la somme des performances individuelles. Cette nouvelle façon de penser et de construire l'organisation facilite l'engagement et la créativité. Chaque collaborateur participe à la vision partagée de l'entreprise.

Le processus de management collaboratif T.A.O consiste à orchestrer " les architectures invisibles " de l'entreprise et génère spontanément une remontée d'information, des formes de solidarité, de créativité et de coopération essentielle à toute entreprise en mouvement. Cette nouvelle forme de management repose sur des outils innovants et des règles simples adaptables à n'importe quelle organisation.