

L'Octogone, un outil pour débriefer de façon constructive et positive

2^{ème} édition



Magali PIERRE

EDI
PRO

corporate copyright

La fierté nous donne notre première rubrique :

A. Contexte et défi

Il s'agit du contexte, de l'environnement interne et externe, des enjeux et défis, et des grandes réussites de l'équipe (ses fiertés). C'est notre introduction.

Ensuite, les relations ouvrent sur le chapitre :

B. Effectifs et collaborations

Typiquement, on parlera des données du personnel (effectifs, absences, turnover, ...), mais aussi les enjeux de la diversité, les accueils et départs. On trouvera aussi les collaborations et partenariats, et la qualité du travail en équipe. Bref, l'humain.

La porte de la transmission nous offre le chapitre :

C. Réalisations et contributions

C'est le plus classique dans les rapports d'activité. Outputs, chiffre d'affaires, projets. Mais aussi RSE, engagements par rapport aux valeurs...

La gratitude est traduite par :

D. Leviers et activateurs de succès

Il s'agit des éléments favorables aux réussites : la chance, les bonnes pratiques, des choix spécifiques, des montées en compétences... et les remerciements associés. Cette question mêle subtilement fierté et humilité.

La cinquième rubrique inspirée de la légitimité est :

E. Positionnement et identité

Il s'agit de la place de l'équipe dans l'institution, auprès des clients, sur le marché. Réputation, expertise, reconnaissance ou label, utilité, ... elle est le ciment, le cœur.

L'Apprentissage ouvre deux chapitres :

F. Formations et montée en compétences

G. Analyse et perspectives

Il s'agit ici d'analyser les processus et résultats, avec une vigilance accrue sur les points d'amélioration, les leçons retirées, les conclusions et ce qu'on en fait pour l'avenir, soit les perspectives d'évolution.

La question de l'attention ouvre le chapitre

H. Bien-être des collaborateurs

La question de l'attention recouvre la dimension légale du bien-être mais aussi la pérennité de l'équipe. Par souci de clarté, la pérennité de l'équipe sera abordée dans le point précédent, via les perspectives. Ce chapitre traite donc essentiellement du bien-être.

Enfin, l'opulence annoncera les

I. Conclusions

On mettra en évidence ici

- les besoins et objectifs de l'année avec leurs résultats,
- les besoins et objectifs de la prochaine année (en termes de chiffres, de bien-être, de rse, de upskilling, de digitalisation, etc.)
- la stratégie et les actions prévues qui visent plus loin et plus haut que nécessaire pour s'assurer une marge de manœuvre (gestion des risques et de la qualité).

à vous de jouer 😊

Pour en savoir plus sur l'Octogone de débriefing,
rendez-vous sur
www.octogonededebriefing.be

Retrouvez-y les prochaines formations à l'outil!