

Modèle "Mon, Son, Ton, Notre, Mon"

Origine du concept

- **Source** : *Les responsables porteurs de sens, Ed. 2018, p. 299 et svt.*
- **Auteur** : Vincent Lenhardt

Définition du concept

Ce modèle repose sur l'intégration de trois dimensions dans une équipe :

1. **Moi** (individu)
2. **L'autre** (interlocuteur)
3. **L'équipe** (collectif)

Il s'agit d'un outil d'analyse comprenant **5 questions** permettant de choisir l'intervention la plus appropriée face à une situation problématique.

Description du concept

Exemple : En réunion, A observe que B insiste de manière excessive sur un sujet sensible, avec une posture défensive et agressive. Comment réagir ?

Le modèle propose de se poser successivement ces 5 questions :

1. **Est-ce "mon" problème ?**
 - Est-ce que l'attitude de B m'irrite personnellement ?
 - Mon ressenti est-il lié à une expérience personnelle ou un biais ?
 - **Action** : Gérer ma propre frustration avant d'intervenir.
2. **Est-ce "son" problème ?**
 - L'énergie déployée par B est-elle le reflet d'un problème personnel ?
 - Son comportement est-il lié à une difficulté interne que l'équipe ne peut traiter ?
 - **Action** : Ne pas intervenir inutilement et laisser le processus se dérouler.
3. **Est-ce "ton" problème ?**
 - B doit-il être renvoyé à sa propre responsabilité ?
 - Son attitude représente-t-elle un risque pour lui ou pour le groupe ?
 - **Action** : Interpeller B directement et lui faire prendre conscience de son problème.
4. **Est-ce "notre" problème ?**
 - B exprime-t-il une problématique collective inconsciente ?
 - Le sujet qu'il soulève concerne-t-il le groupe dans son ensemble ?
 - **Action** : Faire réaliser au groupe qu'il est concerné par cette question.
5. **Est-ce "mon" problème ?**
 - Ai-je un rôle à jouer pour que ce problème soit traité ?
 - Suis-je responsable du fait que l'équipe doive aborder ce point ?
 - **Action** : Prendre en charge le problème et veiller à sa résolution.

Utilisation du concept

Cet outil est utile pour :

- **Analyser un problème** et en déterminer la portée.
- **Structurer une intervention** pour éviter les réactions inadaptées.
- **Choisir la bonne posture** face à une difficulté au sein d'une équipe.

Ce modèle permet ainsi de clarifier les responsabilités et d'agir de manière pertinente en milieu professionnel ou collaboratif.
