



pactes

la lettre client de pactes conseil
pascal gallois / olivier herlin

conseil en stratégie sociale
téléphone 01 40 09 17 23

Emmanuel Chevalier, directeur
des systèmes d'information
commerciaux de Bayard Presse :

« Entretenir la dynamique d'équipe »

Pourquoi avez-vous organisé un séminaire d'équipe ?

Pour mieux travailler
ensemble. Il n'y a pas de
problème grave dans
mon équipe, elle remplit
sa mission et l'ambiance
collective est bonne.

Mais cette respiration
d'une journée me
permettait d'accorder de

l'attention à mes 15 collaborateurs et d'entretenir leur
dynamique. Ils répondent à de nombreuses
demandes de clients internes, au commercial et au
marketing. Il faut parfois gérer une forte charge et
des délais serrés.



Quels ont été les temps forts de la journée ?

Pactes Conseil avait enquêté auprès de certains
clients internes pour savoir ce qu'ils pensaient de
notre travail. La restitution a suscité beaucoup
d'intérêt ! Autre temps fort : nous avons pu exprimer
la façon dont nous nous percevions les uns les
autres. Chacun a mesuré l'impact de son attitude, de
ses propos ou de ses silences. Enfin, à titre personnel,
j'ai découvert avec surprise que les périmètres et
missions de chacun étaient assez flous pour tout le
monde. J'ai donc réexpliqué la répartition des rôles.

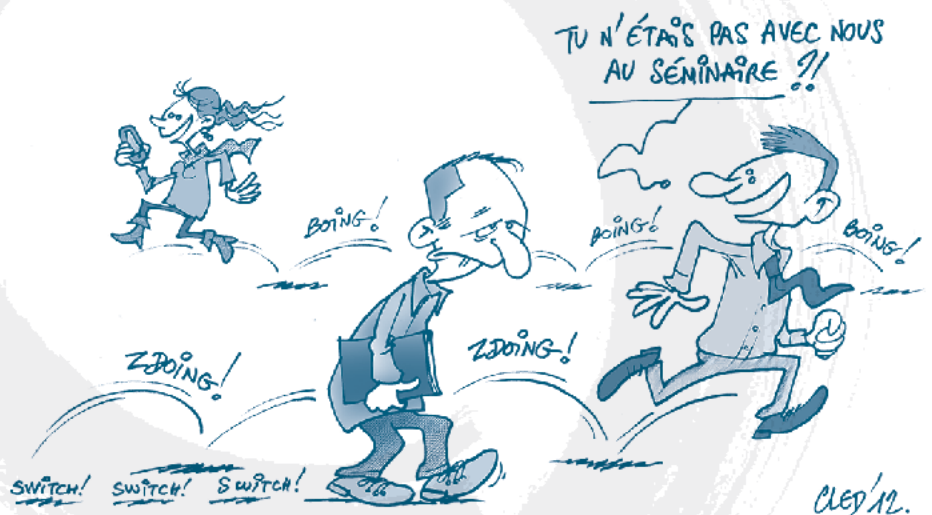
Avec le recul, quels bénéfices retirez-vous de cette expérience ?

J'ai remarqué un regain de dynamisme dans les
relations avec les clients internes, là où on sentait
parfois de la lassitude. Mes collaborateurs sont plus
sensibles qu'avant à la perception des autres et à
l'image d'eux-mêmes qu'ils renvoient. Le ressenti
global sur ce séminaire est très positif, d'autant que
le déroulement par ateliers a donné à tous un rôle
actif.

conseil

Séminaire d'équipe : un temps pour cultiver le « mieux travailler ensemble »

Ni grand-messe, ni incentive, le séminaire d'équipe réunit 5 à
20 collaborateurs pour évoquer ces facettes du quotidien
dont personne n'a le temps de parler : rythme des réunions,
partage de l'information, intégration des nouveaux, confiance
réciproque... Un arrêt sur image qui permet ensuite de mieux
travailler ensemble.



Réunir une équipe pour un ou
deux jours, en l'absence de
crise ou de nouveauté majeure ? Au
départ, l'idée déroute les managers et
leurs collaborateurs. Pourtant, ceux
qui l'ont expérimentée en gardent un
souvenir marquant.

« Le séminaire d'équipe est centré
sur les hommes, leurs relations, le
fonctionnement collectif et tout ce qui
peut développer la confiance, explique
Olivier Herlin, de Pactes Conseil.
Autant d'aspects dont on ne parle
jamais, mais sur lesquels les collabo-

rateurs s'expriment avec passion quand on leur en donne l'occasion.»

Ni saut à l'élastique, ni présentations powerpoint

Ce séminaire s'adresse à toutes les équipes, des moins gradées au CODIR. L'idéal est de l'organiser hors du cadre de travail: Bayard Presse (lire au recto) avait choisi par exemple le Liberty Living Lab, un espace start-up.

Que fait-on exactement? «Je commence par pousser les tables pour m'éloigner de l'image classique du séminaire, répond Olivier Herlin. Puis, je propose des ateliers qui favorisent l'implication, la qualité de présence et la prise de parole individuelle et collective. Sans verser dans le psy ou la confession publique: nous restons dans un registre professionnel».

Les participants feront par exemple de l'improvisation théâtrale, pratique dont le moteur est de dire oui à la proposition de l'autre. Un autre exercice éclaire chacun sur ses mécanismes de défense et la façon dont ils sont perçus par ses collègues. Un autre, basé sur une confrontation physique dans le

MIEUX SE CONNAÎTRE EN SÉMINAIRE...



silence et sans violence (poussée épaule contre épaule), révèle la richesse des conflits bien gérés.

S'amuser, mais toujours avec une dimension collective

D'autres ateliers misent sur une dimension ludique: élaborer et marketer un vin d'assemblage sous la conduite d'un œnologue, interpréter

ensemble une chanson connue après avoir réécrit des paroles sur les pannes de l'intranet ou la filiale anglaise, faire un jeu de piste en extérieur... «On s'amuse beaucoup mais la dimension collective reste le fil directeur, souligne Olivier Herlin. Et au debriefing, je reboucle avec le fonctionnement d'équipe.»

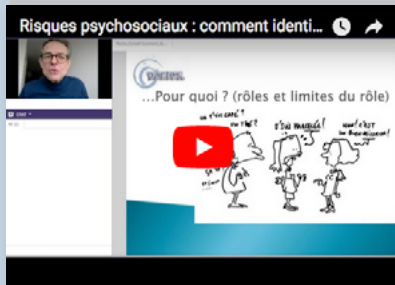
Un tel séminaire ne peut être animé par le manager. Sa place est au sein de son équipe. C'est au coach externe de piloter ce programme inhabituel et d'impliquer tout le monde, sans forcer personne. En revanche, le manager repart avec une pleine cargaison de pistes d'amélioration: format et fréquence des réunions, règles de bon usage du mail, intégration plus rapide des nouveaux, renforcement du feedback...

Quant aux collaborateurs, ils auront beaucoup appris sur eux-mêmes et sur la façon dont les autres les perçoivent, ou perçoivent leur entité. De façon presque constante, beaucoup d'entre eux annoncent en fin de séminaire qu'ils veilleront désormais à prendre régulièrement un café ou un repas avec des collègues qu'ils ne font que croiser... Un détail? Non: un pas important vers le «mieux travailler ensemble».

brèves... brèves... brèves...

Des webinars à voir ou à revoir ...

En pleine période des festivals, Pactes Conseil fait son cinéma. Pas moins de 7 titres à l'affiche, parmi lesquels:



- « Risques psychosociaux : comment identifier et former ses salariés bienveillants »
- « DRH, porter un autre regard sur l'absentéisme pour le réduire durablement »
- « Mobiliser autour des valeurs d'entreprise : enfin une méthode simple et puissante » ...

Toutes ces belles affiches se retrouvent sur l'adresse Internet suivante: <http://www.pactes-conseil.com/videos-webinars-management-social.html>

Vous pouvez assister gratuitement à la projection, mais n'oubliez pas les pop-corn !