

# teaming &CO

**COCONSTRUIRE ET ANCRER  
UNE CULTURE INCLUSIVE  
ET RÉSILIENTE**



## VOUS ÊTES :

**Manager** de business unit, manager de managers, manager de proximité

**Une équipe** métier, une équipe fonctionnelle ou une équipe projet

En charge de la **transformation** de votre entreprise  
**DRH / RRH**

## VOUS CONSTATEZ QUE :

- L'engagement, la motivation et l'énergie sont en baisse ;
- Les liens se distendent au sein de vos équipes avec pour effet une cohésion et un sentiment d'appartenance moindres ;
- Les réunions à distance et à répétition dans la durée ne vous permettent plus d'embarquer vos équipes et limitent leur créativité.

## VOUS POUVEZ AVOIR LE SENTIMENT QUE :

- Vos équipes sont en perte de repères et de sens
- La situation vous échappe et / ou échappe à vos équipes

## **A CT (< À 6 MOIS), VOUS SOUHAITEZ :**

- Remettre en confiance vos équipes et les réengager
- Renforcer les liens et une présence de qualité au sein de vos équipes et, plus globalement, au sein de votre organisation
- Renouer avec la créativité de vos équipes pour leur permettre de se projeter et de se réinventer via de nouvelles idées et projets
- Réinventer les moments d'échanges créatifs et informels qui contribuent à réguler l'organisation du travail et à entretenir la cohésion des équipes
- Renforcer la transversalité des modes de travail pour permettre à vos équipes de mieux travailler ensemble
- Coconstruire et déployer de nouveaux modes de fonctionnement plus soutenables, plus inclusifs et plus résilients
- Prendre appui sur vos équipes pour les construire, favoriser l'accompagnement au changement agile et prévenir les risques psychosociaux
- Permettre à vos équipes de se saisir des clés de leur propre changement en leur ouvrant pleinement l'accès à leurs ressources propres

## **A MT (ENTRE 6 MOIS ET 1 AN), VOUS SOUHAITEZ :**

- Développer vos équipes et, en particulier, leurs compétences comportementales pour mieux travailler ensemble ;
- Mettre en place des communautés de partage de pratiques pour un apprentissage et une amélioration en continu de vos équipes
- Favoriser l'autonomie, l'apprenance et la résilience au sein de vos équipes et plus globalement de votre organisation
- Réenchanter l'expérience collaborateur et améliorer votre image employeur pour attirer, fidéliser et intégrer de nouveaux talents
- Professionnaliser vos managers pour leur permettre de mieux répondre aux attentes et besoins de leurs collaborateurs
- Améliorer la qualité de vie au travail, votre système de relations et, plus globalement, l'élément humain

## **A PLUS LT (> 1 AN), VOUS SOUHAITEZ :**

- Anticiper et accélérer le changement culturel pour ancrer de nouvelles postures, pratiques, comportements
- Faire de votre culture un avantage compétitif ET un facteur de résilience, permettant à votre organisation de rebondir, de tirer parti des opportunités, d'apprendre et d'innover en continu
- Diffuser et ancrer cette culture de manière pérenne et durable au sein de vos équipes
- Faire du « vivre ensemble » un levier d'amélioration de votre performance économique et sociale !
- Faire de chaque collaborateur un acteur de la transformation, en capacité de donner et de se donner au service de la performance de son équipe et son organisation

## ALORS CETTE OFFRE EST FAITE POUR VOUS !

### CE QUE NOUS PROPOSONS

Notre démarche **transdisciplinaire sur-mesure** mobilisant des méthodes d'intelligence collective métissant notamment codéveloppement, coaching individuel et collectif, théâtre, design thinking permettant de :

1. **Identifier les échelles** (organisation, collectif, individu) **et les objets d'intervention** (valeurs, postures, pratiques, etc.) pour diffuser le plus largement et rapidement possible les nouvelles manières d'être ensemble ;
2. **Les ancrer** durablement via des parcours de mises en situation personnalisés ; 3. **Faire évoluer** au long cours ces nouvelles manières d'être ensemble, dans une logique apprenante.

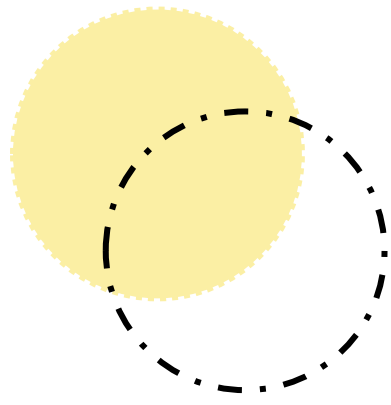
### CE QUE VOUS AVEZ À GAGNER

Une **culture organisationnelle en phase** avec son écosystème et son modèle d'activités, car plus adaptée sur le plan :

- Des **rituels, des valeurs et principes d'action** qui animent individuellement et collectivement les équipes ;
- Des **postures, pratiques, comportements** qui régissent le système d'interaction et, en son sein, l'élément humain.

Une organisation **plus performante socialement et économiquement** car reposant sur des équipes :

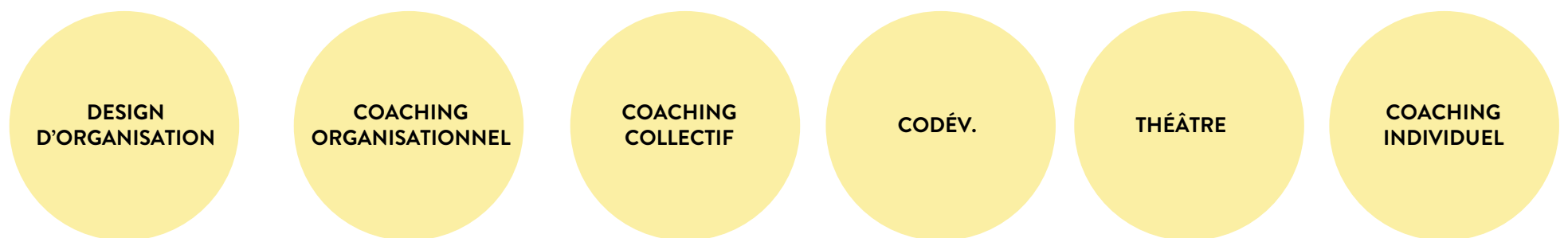
- **Plus réflexives et plus conscientes de leurs « angles morts »** à l'échelle collective et individuelle ;
- **Plus autonomes pour faire émerger les nouvelles modalités du « vivre ensemble »** et les renouveler en continu.



## LA PROPOSITION DE VALEUR

## DE NOTRE GROUPEMENT

L'articulation entre différents modes d'intervention (coaching organisationnel, coaching collectif, théâtre, etc. cf. matrice ci-dessous), en fonction de ou des objets à faire évoluer :

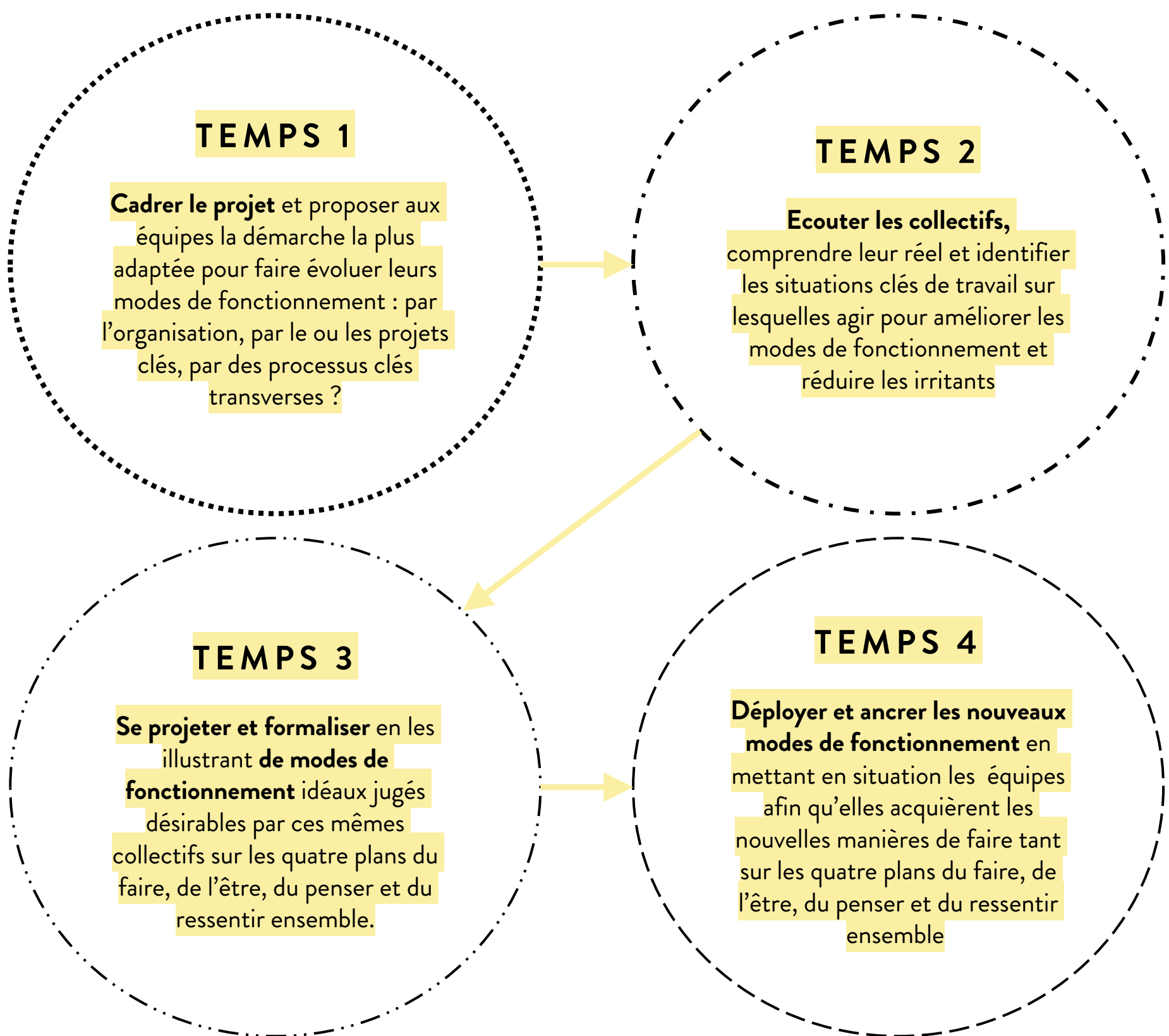


Le travail sur le mieux travailler ensemble entendu comme à la fois mieux « se ressentir ensemble », mieux « faire ensemble », mieux « être ensemble » et mieux « penser ensemble ».

- **Le ressentir ensemble,** ce sont les expériences sensibles et communes qui font le ciment des équipes, que les collaborateurs expérimentent et partagent au quotidien, de manière immédiate et spontanée.
- **le faire ensemble,** c'est la manière dont les équipes se donnent une vision commune pour coopérer, tout autant que la manière d'articuler leurs activités et de se coordonner au quotidien pour mettre en œuvre la vision et atteindre les objectifs.
- **L'être ensemble,** ce sont les rituels, les valeurs / principes d'actions, les postures, comportements et pratiques métiers et managériales qui constituent le cadre d'action collectif des équipes.
- **Le penser ensemble,** ce sont les croyances, les cadres de référence, les schémas mentaux qui guident et orientent les équipes dans leur manière de voir, de prendre des décisions et de se projeter.

# NOTRE AMBITION À VOS CÔTÉS

Transformer votre culture de travail en quatre grandes étapes en permettant à vos équipes de faire émerger et de déployer à grand échelle de nouveaux modes de fonctionnement plus désirables, plus efficaces et plus durables parce que plus inclusifs et plus résilients.



## **VOUS Y TROUVEREZ**

- Un préambule sous forme de questionnaire : pourquoi développer une culture inclusive et résiliente au sein de ses équipes et de son organisation ?
- Notre point de vue sur le moment que nous vivons
- Les signataires et offreurs membres de notre groupement coopératif
- Notre offre pour vous accompagner dans la création de nouveaux modes de fonctionnement plus inclusifs et plus résilients
- Une présentation des principaux outils que nous mobilisons pour vous accompagner !
- Vos points de contacts pour accéder à nos offres





# PRÉAMBULE

## COMMENT DÉFINIR UNE CULTURE INCLUSIVE ET RÉSILIENTE ? POURQUOI LA DÉVELOPPER ?

Par inclusion, nous entendons à la fois une posture et une démarche individuelle et collective ancrée dans nos pratiques et comportements quotidiens visant à prendre conscience de nos communs pour faire de nos différences non pas ce qui sépare mais des spécificités sur lesquelles capitaliser pour agir ensemble, en harmonie et en synergie !

Par résilience, nous entendons la capacité individuelle et collective à trouver les moyens d'accéder à nos ressources profondes dans des situations difficiles – à la fois imprévisibles et complexes. Ces situations auxquelles nous pensons ici sont d'ailleurs si difficiles qu'elles sont susceptibles de nous couper de nos cadres d'action collectifs au sein desquels nous puisons ensemble nos ressorts tels que la confiance, la fierté d'appartenance, notre engagement, notre estime de nous-mêmes, notre sentiment de protection, notre capacité à nous projeter, ou encore, pour résumer, notre puissance en tant qu'acteur !

Par culture inclusive et résiliente, nous entendons ainsi un ensemble de comportements, postures, pratiques collectives et individuelles nous permettant, quelle que soit la situation rencontrée, de :

1. renouer avec des expériences sensibles nous permettant de nous relier et de nous ressentir ensemble en continu,
2. Nous remobiliser pour nous mettre en capacité d'agir ensemble
3. Faire de nos manières d'être ensemble des leviers de notre remise en dynamique et de notre réengagement collectif et individuel,
4. Faire de nos représentations collectives, de nos croyances et de nos cadres de référence collectives des moyens de mieux se connecter à l'autre et aux autres, de mieux nous écouter et de mieux nous comprendre !

Alors pourquoi se doter d'une culture inclusive et résiliente ? Pour donner à nos équipes un cadre d'action vivant, qui constitue :

1. un ensemble de repères pour mieux vivre ensemble, gagner en intelligence collective et être plus performants socialement et économiquement ;
2. un ensemble de principes permettant de rester ouverts à l'altérité pour s'enrichir du monde au sein duquel nous agissons tout en respectant ses équilibres fragiles.

- **« Nous avons tous un cœur, nous sommes tous égaux et nous sommes tous sujets ».**
- **Une culture inclusive et résiliente, c'est privilégier le « ET » plutôt que le « OU ».**
- **Une culture dans laquelle la voix de chacun est nécessaire pour parvenir au consensus valide permettant de transformer un collectif vers des horizons nouveaux et porteurs de sens.**
- **Une culture dans laquelle il y a pour tous et chacun, interdépendance au lieu de dépendance et soumission.**
- **Une culture qui a la capacité de fertiliser les liens entre les individus, de donner du sens et d'être porteuse de sens pour tous et chacun.**
- **Une culture où le partage des petites et des grandes expériences est le ciment permettant l'apprentissage, la transformation et la projection vers un avenir partagé.**



**NOTRE POINT DE VUE  
SUR LE MOMENT  
QUE NOUS VIVONS**

# DES COLLECTIFS EN ATTENTE DE PROTECTION

pour se projeter dans de nouvelles manières  
de faire, d'être, de penser et de vivre ensemble

**Fin 2020**, ce sont plus de 600 000 personnes qui ont rejoint les rangs des sans-emplois. La crise sociale et économique que nous vivons est inédite par son ampleur et ses conséquences concrètes sur notre vie au quotidien. En particulier sur notre lieu et sur nos conditions de travail. Comment faire face à cette crise en tant que collaborateur, manager ou dirigeant ? Les transformations à mettre en œuvre pour pallier les difficultés qui se profilent sont profondes. Notre raison d'être, nos missions, stratégies, modèles économiques, modes de travail et modes de fonctionnement sont appelés à évoluer.

Car comment continuer à être concurrentiel et innovant si nos équipes perdent pied et ne se sentent plus protégées sur ce qui reste le dernier rempart à l'intégration sociale – le travail – à l'heure où les autres institutions protectrices – l'Etat, la religion; l'éducation ou la famille – sont déjà fragilisées.

Il nous semble important d'anticiper l'impact de la crise que nous vivons car, à terme, elle ne sera pas sans effet sur la cohésion au sein de nos organisations et plus largement sur celle de notre société.

Pour y faire face, compte tenu de l'échelle de temps nécessaire à la transformation culturelle de nos organisations – entre 5 et 7 ans -, il nous faut agir le plus rapidement possible. L'enjeu est double : 1. renforcer la capacité de nos équipes à prendre du recul et se mettre en posture méta ; 2. leur permettre de développer leurs propres routines leur permettant de faire levier sur leurs capacités individuelles et collectives de résilience, de prise en compte de l'altérité et, plus globalement, d'accueil et d'inclusion.

Il ne faut pas se voiler la face : à très court-terme, comme c'est le cas dans chaque moment de crise, nos organisations et leurs activités sont appelées à être remodelées, restructurées, fusionnées. Dans ce contexte, penser dès aujourd'hui la transformation culturelle de nos équipes afin de leur permettre de développer des routines, des rituels, des usages et des pratiques métiers et managériales plus cohésives nous paraît être un impératif pour l'ensemble des équipes de Direction qui souhaitent prendre ce virage économique et industriel qui s'annonce, en maintenant - voire en renforçant - les équilibres sociaux et humains au sein des organisations dont ils ont la charge.

A ce stade, nous entrevoyons une difficulté supplémentaire qui porte sur la transformation culturelle à opérer. Car ce type de transformation demeure un exercice souvent non maîtrisé de l'ordre de « l'impensé managérial ». Les entreprises et dirigeants qui en tiennent compte sont plutôt rares. Plus nombreuses sont les entreprises qui ramènent leur processus de transformation à une transformation économique et industrielle à court-terme prenant pour objet leur outil de production, leurs produits et leurs services sans s'interroger sur les conséquences socio-organisationnelles et culturelles de cette transformation à moyen-long terme.

Si les entreprises qui articulent transformation industrielle et transformation culturelle – cette dernière prenant davantage pour objet les hommes, la culture, les valeurs, les comportements, les usages et pratiques métiers et managérial – sont rares, elles sont le plus souvent emblématiques d'une démarche alternative montrée en exemple ces dernières années car respectueuse de l'élément humain.

**« Anticiper l'impact de la crise que nous vivons car, à terme, elle ne sera pas sans effet sur la cohésion au sein de nos organisations. »**

**« Pour de nombreuses organisations publiques et privées, libérer ses équipes et, a minima, les rendre plus autonomes devient un objectif visant à devenir plus agile, plus résiliente et plus créative parce que plus collaborative et plus coopérative. »**

Danone appartient à ces entreprises qui, très tôt, se sont attachées à faire évoluer leur culture en même temps que leur outil de production. C'est la transformation que Danone met en œuvre fin des années soixante et courant des années soixante-dix en faisant basculer son outil de production de la production de verre à la production de yaourt tout en formant ses équipes à une culture et des savoir-faire issues de la filière agroalimentaire - voire pharmaceutique - très éloignées de sa culture industrielle d'origine.

Plus récemment, c'est aussi le cas du Groupe La Poste lorsque Jean-Paul Bailly choisit de transformer son outil de production pour le diversifier en faisant d'abord état de ses forces culturelles et sociales : ses hommes et ses implantations territoriales positionnant son entreprise au cœur de la vie des français. C'est en prenant acte de ces forces de nature humaine, culturelle et sociale que La poste réorientera et diversifiera son outil de production dans les années 2000 en développant notamment des activités bancaires.

En parallèle ou plus récemment de nombreux récits font état de transformation réussie dans des organisations dites « libérées ». Si l'échelle des transformations mises en œuvre n'est pas la même que pour des organisations comme Danone ou La Poste, les démarches et méthodologies éprouvées dans ces transformations visent également et essentiellement le facteur humain. La sociocratie, l'holocratie ou les autres méthodes proposées ne visent pas moins à faire levier sur l'outil industriel en tirant un meilleur parti de l'élément humain - l'élément humain, dans ce raisonnement constituant moins un moyen qu'une fin.

Pour de nombreuses organisations publiques et privées, libérer ses équipes et, a minima, les rendre plus autonomes devient un objectif visant à devenir plus agile, plus résiliente et plus créative parce que plus collaborative et plus coopérative.

Cette volonté témoigne d'un mouvement de plus grande ampleur qu'il convient ici de mieux analyser sur le plan historique afin de mieux en comprendre les implications en termes de transformation des organisations tant sur le plan de l'ambition et des enjeux à embarquer que sur celui des démarches, méthodes et outils à adopter pour les mettre en œuvre et les réussir !

Nous souhaitons apporter une pierre et contribuer ici à l'édifice - déjà très large - des réflexions en cours sur la transformation culturelle des organisations en centrant notre réflexion sur l'apprenance des collectifs en partant du constat que : 1. toutes les entreprises ne partent pas du même point en la matière ; 2. il n'existe pas de modèle unique d'organisation libérée ; 3. il n'y a pas qu'un seul chemin pour s'autonomiser mais autant de chemins et de modèles idéaux qu'il existe d'organisations ; 4 pour réussir sa transformation, tenir compte de la hauteur de la marche à franchir est important pour embarquer ses équipes ; 5. les conditions, les méthodes, les outils et les modalités pour opérer ces transformations doivent tenir compte de contingences historiques et sociales propres à l'organisation et, plus globalement, à l'environnement dans lequel elle évolue.

Nous souhaiterions ici, dans un premier temps, revenir sur ces contingences historiques et sociales d'ensemble pour, dans un second temps, nous focaliser sur les marges de manœuvre qui s'ouvrent à nous - collectivement - pour accompagner le changement et transformer nos organisations dans un monde post-COVID qui révèle et accélère la prise de conscience et les mutations profondes de nos sociétés post-industrielles.

Quelles sont ces contingences sociales et historiques d'arrière-plan ? A s'en limiter à notre sujet centré sur la transformation culturelle des organisations, il nous semble que ces contingences sont essentiellement les effets et les conséquences d'un changement de

## ZOOM 1 :

### ADOPTER UNE POSTURE « MÉTA »

La démarche proposée vise à permettre aux collectifs accompagnés d'adopter une posture méta. Par posture méta, nous entendons une prise de recul réflexive et une prise de conscience collective et individuelle sur ce qu'en tant qu'équipes nous produisons en travaillant ensemble. Le plus souvent ce que nous produisons ensemble constitue des angles morts qu'il nous est difficile de toucher du doigt et de nous représenter alors même qu'ils sont à l'origine de nombreux dysfonctionnements et d'irritants au sein de nos organisations. Dans le cadre de la démarche que nous vous proposons, notre ambition n'est pas uniquement de permettre à ces équipes de se figurer leurs modes de travail sur le plan de leurs activités, des outils et des processus mis en œuvre – le faire ensemble – : il est également et avant tout de leur permettre de faire le point sur leurs rituels, valeurs, comportements, pratiques et postures métiers et managériales – l'être ensemble – tout autant que de pointer leurs croyances, cadre de référence et représentations communes – le penser ensemble – qui les empêchent de comprendre comment vivre et travailler ensemble autrement.

## ZOOM 2

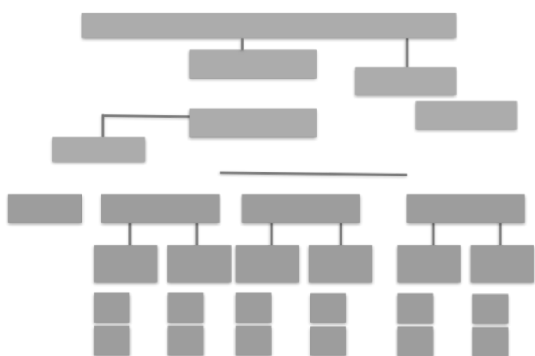
### UN CHANGEMENT DE PARADIGME, UN TRIPLE MOUVEMENT DE BASCULE

Nous vivons collectivement un changement de paradigme. Nous basculons d'un monde industriel basé sur un individu flâneur – qui trouve ses racines dans le taylorisme et induit des modes de fonctionnement silotés, contrôlant et descendants – vers un monde post-industriel basé sur un individu créatif – qui, à l'inverse, appelle des modes de fonctionnement à la fois plus ouverts, plus libres et plus transversaux.

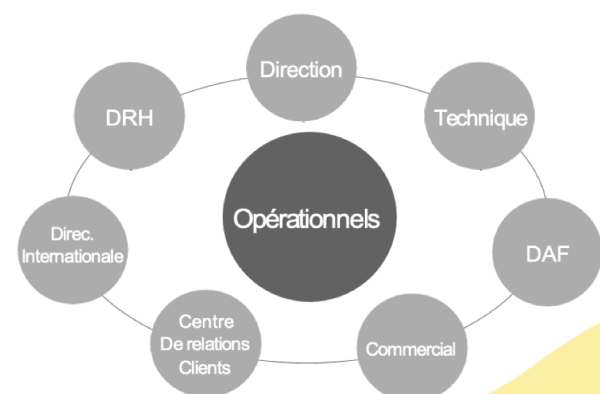
Ce basculement d'un monde à un autre est le résultat :

1. De populations toujours plus larges et déjà majoritaires au sein des organisations :
  - ✓ Composées de personnels qualifiés ;
  - ✓ En demande légitime de plus de liberté et d'autonomie ;
2. De l'irruption du digital et d'une compétition accrue qui impliquent d'être plus collaboratifs, plus partenariaux et plus créatifs pour favoriser l'innovation et se différencier.

ORGANISATION ET MODES DE FONCTIONNEMENT HIÉRARCHIQUES EN RÂTEAU FONDÉS SUR L'HYPOTHÈSE D'UN INDIVIDU FLÂNEUR



ORGANISATION ET MODES DE FONCTIONNEMENT HOLOMORPHES FONDÉS SUR L'HYPOTHÈSE D'UN INDIVIDU CRÉATIF



# ZOOM 2 :

## UN CHANGEMENT DE PARADIGME, UN TRIPLE MOUVEMENT DE BASCULE -SUITE-

Pour la plupart des organisations, ce basculement n'est pas sans poser de difficulté :

1. Pour les managers, le principal enjeu est de basculer de postures hiérarchiques et d'une réflexion aux bornes de l'organisation à des postures d'animation et une réflexion aux bornes de l'écosystème - ce qui n'est pas sans leur poser de problèmes quant à leur nouveau positionnement, leur nouveau rôle et leurs nouvelles responsabilités.
2. Pour leurs équipes en attente de marges de manœuvre plus conséquentes, l'enjeu est de se saisir de cette nouvelle autonomie pour ne plus se contenter de mettre en œuvre des solutions pensées par le bureau des méthodes mais concevoir et mettre en œuvre leurs propres solutions.

La plupart des équipes sont aujourd'hui dans un entre-deux, prisonnières d'injonctions paradoxales où il leur est demandé de se projeter dans ce nouveau monde fondé sur l'individu créatif alors même que les modes de fonctionnement quotidiens de leur organisation relèvent encore de l'ancien monde basé sur l'individu flâneur.

Pour la grande majorité des organisations, l'enjeu est donc de permettre à leurs collaborateurs de se projeter dans des nouvelles solutions dont ils auront la charge et la responsabilité de la conception en plus de la mise en œuvre.

### ACCOMPAGNER LA TRANSITION D'UN MONDE À UN AUTRE PAR LE DESIGN

#### ÈRE PRÉ-INDUSTRIELLE

Ateliers artisanaux / Manufactures



#### ÈRE INDUSTRIELLE

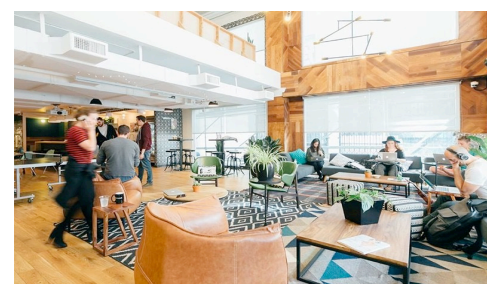
Entreprise



ORGANISATION ET MODES DE FONCTIONNEMENT HIÉRARCHIQUES EN RÉSEAU FONDÉS SUR L'HYPOTHÈSE D'UN INDIVIDU FLÂNEUR

#### ÈRE POST-INDUSTRIELLE

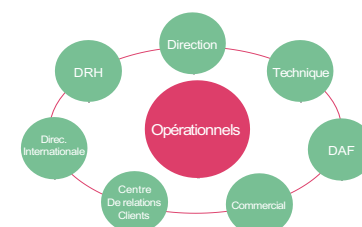
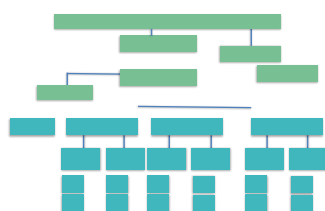
Entreprise-réseau



ORGANISATION ET MODES DE FONCTIONNEMENT HOLOMORPHES FONDÉS SUR L'HYPOTHÈSE D'UN INDIVIDU CRÉATIF

Nous sommes ici

**ENJEU : PRENDRE LE VIRAGE DIGITAL SANS PASSER À CÔTÉ DE SES IMPACTS MANAGÉRIAUX COMME CELA A ÉTÉ LE CAS, AVEC LE TAYLORISME, DANS LE CADRE DU BASCULEMENT DE L'ÈRE PRÉ-INDUSTRIELLE À L'ÈRE INDUSTRIELLE**



Dans ce nouveau monde, ce sont ces équipes en charge de faire émerger leurs propres solutions qu'il s'agit d'accompagner pour au moins trois séries de raisons :

1. Ces équipes ne peuvent à la fois être juge et partie ;
2. Travailler ensemble crée plus de contacts et ainsi plus de frottements, voire d'irritants en leur sein ;
3. Innover et intégrer le digital nécessite tout autant de faire évoluer son offre de produits et de services que de faire évoluer les organisations en charge de les délivrer.



# ZOOM 2 :

## UN CHANGEMENT DE PARADIGME, UN TRIPLE MOUVEMENT DE BASCULE – SUITE & FIN –

In fine, l'enjeu pour ces équipes est de faire émerger de nouvelles solutions relationnelles (afin de créer les bons frottements en leur sein), de nouvelles solutions servicielles (pour survivre à la compétition et intégrer la révolution digitale) et organisationnelles (pour se mettre en capacité de délivrer les nouvelles offres).

### UNE BASCULE, UN TRIPLE CHANGEMENT DE PARADIGME



## « Comment faire basculer des modes de fonctionnement en silos jugés hiérarchiques et bureaucratiques, hérités du monde industriel, vers des modes de fonctionnement plus ouverts et plus transversaux ? »

paradigme majeur dans le champ des organisations qui a vu leurs modes de fonctionnement basculer d'un modèle industriel, orienté production, centré sur l'hypothèse taylorienne d'un individu flâneur vers un modèle post-industriel, orienté innovation, basé sur l'hypothèse d'un individu créatif et coopératif.

Le premier modèle est marqué par une distinction entre ceux qui conçoivent – les personnels du bureau des méthodes - et ceux qui exécutent – les ouvriers – là où le second modèle gomme cette distinction en intégrant deux évolutions caractérisant le monde post-industriel : l'élévation du niveau d'éducation et une appétence plus grande à l'autonomie d'abord en tant que personne mais également en tant que citoyen et collaborateur.

Dans ce second modèle, les collaborateurs, loin de flâner, sont force de proposition, collaborent et coopèrent toujours davantage en interne comme en externe – avec des partenaires et parties prenantes multiples au sein de leur écosystème – pour créer des solutions toujours plus innovantes. Ce mouvement n'est d'ailleurs pas propre aux entreprises privées. Il est également le fait d'organisations publiques ou d'associations œuvrant dans le champ économique et social.

Dans ce dernier contexte du monde d'hier, la question qui se posait aux équipes de Direction en termes de transformation culturelle pouvait se résumer à : comment faire basculer des modes de fonctionnement en silos jugés hiérarchiques et bureaucratiques, hérités du monde industriel, vers des modes de fonctionnement plus ouverts et plus transversaux ?

Dans notre monde post-Covid, cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que ses fondements nous paraissent renouvelés. Le raisonnement emprunté nécessite d'ailleurs et au préalable de réaliser que le monde post-industriel ne se substitue pas au monde industriel. Il s'inscrit dans son sillage et tire parti de ce qu'il a apporté: un environnement

de travail salarié protecteur nécessaire à la créativité, à l'innovation et, plus globalement, à la capacité de projection des équipes tant à l'échelle individuelle qu'à l'échelle collective.

Nous ne pouvons donc jeter le bébé – un environnement de travail protecteur – avec l'eau du bain – des modes de fonctionnements hiérarchiques et bureaucratiques. Nous pouvons d'autant moins procéder ainsi que la crise que nous traversons s'attaque directement à ce premier pilier de nos organisations qu'est la protection. Hors sans protection, pas de projection.

Mais les conséquences ne s'arrêtent pas là. Si un environnement moins protégé autorise moins de projection, il entame également la capacité des acteurs à être plus autonomes en ce qu'il ne leur permet plus d'évoluer dans un cadre assurant la puissance des acteurs.

Si, aujourd'hui, l'Etat reprend en partie la main pour remettre de la protection dans notre société en assurant davantage de prévisibilité comme ce fut le cas pendant les trente glorieuses afin de mettre la France sur les rails de la mondialisation, la protection offerte aux travailleurs pendant cette période n'a pas été produite par le seul fait de la puissance publique. Les grandes entreprises – et en particulier les grandes entreprises publiques telle que Renault – et les syndicats ont beaucoup œuvré dans le cadre de la démocratie sociale pour faire éclore des environnements de travail protégés. Pour le formuler autrement, il revient tout autant à l'Etat qu'aux acteurs économiques de recréer les conditions de cette protection nécessaire à la projection et à l'innovation.

Dans ce nouveau contexte où les entreprises tout autant que les organisations publiques vont être appelées à se reconfigurer en profondeur, il nous faudra également repenser les conditions de notre transformation économique et industrielle et, simultanément, de notre transformation sociale et culturelle.

**« Comprendre comment faire évoluer les objets systémiques que sont nos organisations en faisant levier sur l'être ensemble – la culture, les valeurs, les comportements, les pratiques, les usages, les postures – par le faire ensemble – les systèmes, les outils, les processus. »**

Le chantier qui s'annonce ne vise pas moins à repenser nos modalités, nos démarches, nos méthodes et outils de transformation pour accompagner ce mouvement. Les modalités de transformation issues du monde industriel centrées sur la seule transformation des outils de production sont encore assez vivaces. Elles intègrent trop faiblement la dimension humaine mise en avant dans le nouveau paradigme post-industriel. Or, dans ce nouveau monde qui vient en s'imposant à nous, c'est cette dimension qu'il nous faudra intégrer pour mettre au niveau nos équipes et mettre en leur cœur les principes de coopération, d'empathie, d'altérité et d'émotion.

L'enjeu devient d'intégrer l'élément humain dans toutes ses composantes dans le changement et la transformation à produire. Dans cet objectif, il nous faut intégrer des nouvelles méthodes et démarches organisationnelles et managériales qui ne visent pas uniquement à faire évoluer les structures de nos organisations - les systèmes, les outils et les processus. Il nous faut également embarquer la dimension humaine de nos organisations : la culture, les valeurs, les comportements, les postures, usages et pratiques métiers et managériales.

L'ambition est d'ailleurs moins d'apprendre à considérer nos organisations comme des objets systémiques à transformer tant sur le plan des structures – le faire-ensemble – que sur celui des équipes - l'être ensemble – que de comprendre comment faire évoluer cet objet en faisant levier sur l'être ensemble – la culture, les valeurs, les comportements, les pratiques, les usages, les postures – par le faire ensemble – les systèmes, les outils, les processus.

Pour le formuler autrement, dans ce nouveau cadre, l'ambition devient de construire une stratégie de conduite du changement et de transformation qui :

1. prenne pour objet l'organisation dans sa double composante structurelle et humaine ;
2. permettre d'assurer la transformation sociale et culturelle par la transformation économique et industrielle ;
3. prenne pour objet les composantes organisationnelles qui sont des forces côté « faire ensemble » afin de permettre aux équipes de faire émerger de nouvelles manières de travailler côté « être ensemble ».

Sur le plan plus concret des démarches et modalités de mise en œuvre, l'objectif est de permettre aux équipes de faire émerger leurs propres solutions en leur permettant simultanément de concevoir ET de mettre en œuvre leurs nouveaux modes de fonctionnement. Pour le dire autrement, dans un monde post-industriel post-Covid, l'objectif devient de faire émerger de nouveaux modes de fonctionnement plus résilients et plus inclusifs permettant aux organisations et à leurs équipes de rebâtir un environnement de travail protecteur durable susceptible, dans un second temps, de leur permettre de se projeter dans des produits et services plus innovants.

Dans ce nouveau contexte, la transformation culturelle devient donc un préalable à la transformation économique et industrielle. L'ambition devient de transformer l'élément humain dans toutes ses composantes pour, dans un deuxième temps, assurer la transformation économique et industrielle de l'outil de production.

## « Se transformer en continu et de manière durable en assurant les conditions de puissance des acteurs : protection plus projection ! »

Pour reprendre l'expression employée par l'IPBES en matière de biodiversité, l'enjeu devient de créer les conditions du changement transformateur défini ici comme le changement à produire sur le plan social et culturel pour permettre à l'organisation de se transformer en continu et de manière durable en assurant les conditions de puissance des acteurs : protection plus projection !

Notre collectif a hybridé ses approches, démarches, compétences et outils pour répondre à cette série d'enjeux. Notre ambition répond aux diagnostics et constats également proposés ci-avant : accompagner la transformation des modes de fonctionnement de vos organisations sur le double plan de l'être et du faire ensemble en créant les conditions de ce changement transformateur.

Notre approche emprunte très largement au coaching et, plus globalement, à une démarche d'accompagnement par l'intelligence collective en ce qu'elle vise à permettre aux collectifs de faire émerger par eux-mêmes leurs propres solutions. Elle mobilise des compétences – coaching, codéveloppement, design, conseil en management et organisation, techniques théâtrales, journalisme – et des disciplines multiples – sociologie, psychologie, sciences cognitives, sciences de gestion, économie – que nous avons métissées pour vous proposer plusieurs scénarios et modalités d'intervention tenant compte de : 1. Vos intentions ; 2. Vos modes de fonctionnement actuels tant sur le plan de l'être que du faire ensemble ; 3. Vos spécificités culturelles sur le plan de la culture, des valeurs, des postures, des comportements, des usages et des pratiques ; 4. La hauteur de la marche à franchir pour vos équipes.

L'originalité de notre approche tient à sa dimension systémique et holistique qui nous permet : 1. D'accompagner la transformation culturelle de collectifs larges – PME, ETI, Groupe – dans une logique d'anticipation et de médiation davantage que dans une logique d'urgence visant à éteindre de manière ponctuelle des feux déjà allumés ; 2. D'articuler *transformation sociale et culturelle centrée sur l'être ensemble* et *transformation économique et industrielle centrée sur le faire ensemble* ; 3. De faire évoluer un système de relations davantage que des individus en prenant en compte leurs émotions et les relations qu'ils entretiennent et donc leur capacité à être dans l'écoute, la communication bienveillante, l'empathie ou encore l'altérité, ; 4. De créer les conditions d'un environnement de travail assurant la puissance des acteurs – protection et projection – pour favoriser l'émergence en parallèle, en léger décalé, de nouveaux services et produits susceptibles de répondre à vos usagers, que vous considériez ces usagers comme vos clients – comme c'est souvent le cas dans le champ des organisations privées – ou comme vos bénéficiaires – comme c'est davantage le cas dans les organisations publiques et associatives.

Les pages qui suivent sont consacrées à la description de cette approche et de cette démarche baptisée Liberapprenance. Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

# NOTRE GROUPEMENT

# LES SIGNATAIRES ET OFFREURS DE NOTRE GROUPEMENT



Dans un secteur de la santé très focalisé sur l'expertise technique et le savoir-faire, CATALYSE accompagne les professionnels de santé sur le développement de leurs compétences organisationnelles, humaines et leur savoir-être.

Echappées Belles fait vivre des émotions pour accélérer la compréhension et l'apprentissage. Nous mettons en scène des expériences théâtrales impactantes et impliquantes, qui donnent du sens aux collectifs et de l'énergie aux personnes. Grâce à des contenus captivants, du rythme, des réflexions partagées, nous créons des moments pivots qui impulsent une dynamique et conduisent les équipes à comprendre, réfléchir ensemble, débattre, assimiler, et avancer vers une culture commune et partagée. Entrez.



Dans un contexte de mutations accélérées des environnements, nous accompagnons les collectifs dans leurs ambitions de changement et de transformation. Parce que nous considérons qu'il n'est plus possible d'imaginer le changement et ses transformations sans associer ceux appelés à les mettre en œuvre, nous proposons des démarches miroir où ces collectifs – à l'échelle d'équipes, d'organisations, de territoires ou encore d'écosystèmes – conçoivent, testent et déploient leurs propres solutions, que celles-ci soient servicielles, organisationnelles ou relationnelles. Pour cela, nous avons développé des approches originales mixant métiers du design, du coaching et du conseil.

dans une nouvelle dimension du digital grâce à notre bibliothèque d'expériences apprenantes puissantes et mémorables. Animez une séquence, développez des soft skills et enrichissez le potentiel d'une équipe ou d'un réseau

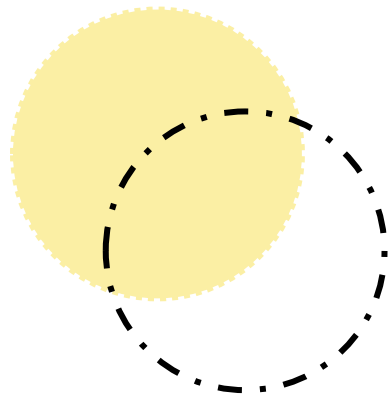


Notre approche systémique positiviste et optimiste. Nos interventions visent à : 1. Réveiller les talents au service de l'organisation ; 2. Agir sur la réalité individuelle de chacun en apprenant à porter un regard différent sur les situations ou encore les relations ; 3. Connecter les différences, les divergences comme source d'apprentissage, d'enrichissement et de création ; 4. Redonner sa place au droit à l'erreur pour favoriser la prise d'initiative, la créativité et l'engagement. 5. Provoquer des micros-changements. Un changement important ne peut être que la somme de micro-changements. Le changement ne se décrète pas il s'expérimente. 6. Accompagner les deux niveaux : collectif et individuel pour des fertilisations croisées ; 7. Travailler de manière holistique en utilisant la force des émotions pour accompagner les changements dans le respect de chacun..

Resultence est un cabinet spécialisé dans la transformation culturelle et managériale des organisations. Notre vision est que l'entreprise qui saura faire face aux défis des mutations actuelles, sera celle qui jouera un rôle majeur dans son éco système. Nous pensons aussi que l'apprenance est un levier de performance efficace permettant un équilibre entre la performance économique et les valeurs humaines souhaitées par les collaborateurs. Notre conviction est que la transformation des organisations passera par la transformation humaine et relationnelle des équipes. Les actions et les résultats s'obtiennent par la cohésion et la relation. Notre mission est d'accompagner les organisations à se réinventer pour donner du sens à leurs actions en questionnant la culture, les pratiques managériales qui soutiennent les activités des organisations.



SCOACHÉ est un cabinet de coaching spécialisé dans les start-ups et scale-ups. L'accompagnement de leur transformation continue repose notamment sur le déploiement de coachings individuels à grande échelle, à tous les niveaux de l'entreprise. Nos interventions visent à aligner vision de l'organisation, enjeux collectifs et aspirations individuelles. L'amélioration de l'impact de chacun à son poste, opère grâce à un épanouissement personnel plus fort et une performance professionnelle augmentée.



## LES SIGNATAIRES ET OFFREURS DE NOTRE GROUPEMENT



[delphine.demaison@catalyse.pro](mailto:delphine.demaison@catalyse.pro)



[mickael.gouret@echappees-belles.io](mailto:mickael.gouret@echappees-belles.io)



[contact@opencommunities-consulting.fr](mailto:contact@opencommunities-consulting.fr)



[a.simon@maze.team](mailto:a.simon@maze.team)



[rhc@perspectives-talents.com](mailto:rhc@perspectives-talents.com)



[steve.krembel@resultence.com](mailto:steve.krembel@resultence.com)



[ilanaporteret@scoache.com](mailto:ilanaporteret@scoache.com)

# NOTRE OFFRE



# NOTRE OFFRE

Co-construire et ancrer une culture inclusive et résiliente

## Notre démarche de Liberapprenance

Pour vous accompagner dans la coconstruction d'une culture inclusive et résiliente susceptible de vous permettre de faire face à la crise que nous traversons, nous vous proposons une démarche méta, sur mesure et en quatre temps, fondée et inspirée par des méthodes reposant sur l'intelligence collective.

## Une démarche aux inspirations multiples reposant sur l'intelligence collective

Pour vous accompagner dans la coconstruction d'une culture inclusive et résiliente susceptible de vous permettre de faire face à la crise que nous traversons, nous vous proposons une démarche « méta » sur mesure, en quatre temps, fondée et inspirée

## LES EMPRUNTS AU COACHING

Pour (re)créer un environnement de puissance pour vos équipes et collaborateurs, nous vous proposons une démarche qui, dans l'esprit, emprunte fondamentalement au coaching : 1. elle vise à permettre à vos collectifs de faire émerger leurs propres solutions en leur permettant de reconstruire un environnement de puissance protecteur ET projectif ; 2. elle s'attache à faire s'exprimer vos collectifs sur leur Réel, à cerner les Problèmes qu'ils rencontrent, à leur permettre d'exprimer leurs Besoins et de formuler leurs Demandes ; elle vise enfin à favoriser l'ancrage des solutions identifiées par les collectifs dans leurs routines quotidiennes, que ces solutions prennent la forme de nouvelles manières de faire ensemble ou d'être ensemble. L'ensemble de la démarche proposée vise globalement à travailler sur l'estime de soi des collectifs accompagnés en prenant le soin de renforcer : 1. la capacité de ces équipes à mobiliser leurs ressources propres, 2. leur confiance et leur image de soi.

## LES EMPRUNTS AU DESIGN

La démarche proposée emprunte au design en ce qu'elle vise à permettre aux collectifs reconnectés à eux-mêmes et à leurs ressources de se projeter : 1. dans de nouveaux modes de fonctionnement ou modes de travail jugés désirables par les collectifs eux-mêmes ; 2. dans des solutions concrètes de nature servicielles, organisationnelles ou relationnelles leur permettant de faire évoluer simultanément leur manières de faire ensemble – les activités, les processus, les systèmes et outils mobilisés – tout autant que les manières d'être ensemble – les valeurs, les rituels, les comportements, les usages, pratiques et postures métiers et managériales.

## LES EMPRUNTS AU DESIGN (SUITE)

L'hypothèse sous-jacente à notre approche est de permettre aux équipes accompagnées de se projeter sur des solutions désirables avant même d'en évaluer la faisabilité technique ou la viabilité économique. L'ambition est de permettre aux équipes de coconstruire un horizon commun, des grands jalons et des versions successives des modes de fonctionnement à mettre en œuvre pour y arriver. Pour le formuler autrement, l'objectif est tout autant de se projeter sur une cible idéale que de se donner une trajectoire de mise en œuvre pour y arriver, en coconstruisant des versions successives de l'organisation minimum viable à déployer.

Notre dernière hypothèse, en arrière-plan de la démarche proposée, postule qu'il n'est pas possible d'agir sur l'être ensemble indépendamment et en apesanteur du faire ensemble. L'emprunt aux outils et à la démarche design visent ainsi à identifier et à travailler sur un ensemble de situations de travail clés où la description du faire ensemble permet de mettre le doigt sur les modalités de l'être ensemble pour faire évoluer plus globalement l'agir ensemble tant sur le plan des activités, des systèmes, outils et processus que sur celui des valeurs, des rituels, des comportements, des usages, pratiques et postures métiers et managériales associés.

## LES EMPRUNTS AU CO-DÉVELOPPEMENT

La démarche proposée emprunte également et fondamentalement au codéveloppement en ce que notre préoccupation constante est la sécurité des équipes accompagnées. Notre ambition est d'accompagner la (re)création d'un environnement de confiance propice à l'expression des équipes accompagnées à l'échelle individuelle et collective.

L'ambition est de permettre aux équipes de se mettre en situation de recul - voire en position méta - pour gagner en réflexivité sur l'analyse de leurs propres modes de travail et de fonctionnement sur le plan du faire et de l'être ensemble.

Il est enfin de permettre aux équipes de : 1. mettre le doigt sur leurs cadres de référence, leurs représentations et schémas mentaux qui structurent leurs décisions et leurs modes de travail au quotidien ; 2. Faire évoluer ces cadres, schémas et représentations pour mieux vivre, mieux agir et mieux travailler ensemble en prenant davantage soin de soi et des autres.

## LES EMPRUNTS À LA PSYCHOLOGIE

La démarche proposée fait la part belle à ce qui nous est commun, à ce qui nous unit et nous relie au quotidien et auquel nous ne faisons plus ou pas attention. Elle emprunte ainsi à la psychologie positive dans la mesure où notre ambition, à vos côtés, est de : 1. Préciser ce commun qui fait la force de nos collectifs ; 2. Permettre aux équipes conscientes de leur commun de ne plus appréhender leurs différences comme quelque chose qui sépare et nous ralentit mais comme des spécificités créatrices de valeur qui nous relient.

L'ambition est de : 1. favoriser l'accueil de la différence au sein des collectifs accompagnés dans une logique d'inclusion ; 2. consolider ces collectifs en renforçant, en leur sein, les liens, la capacité d'entraide et de soutien mutuel ; 3. in fine, favoriser la résilience, tant à l'échelle collective qu'à l'échelle individuelle.

## LES EMPRUNTS AUX SCIENCES COGNITIVES

Notre démarche emprunte enfin aux sciences cognitives et au biais qui, au quotidien, jouent des tours à notre cerveau sans que nous nous en rendions compte et nous empêchent de tirer parti de notre intelligence collective. Les recherches récentes mettent le doigt sur un ensemble de biais qui sont strictement cognitifs. Nous y intégrons d'autres biais qui peuvent être caractérisés de cognitifs en ce qu'ils affectent notre raisonnement mais qui peuvent néanmoins être catégorisés de manière plus précise : nous pensons ici aux biais de connaissances et aux biais culturels.

Notre ambition à vos côtés est de permettre à vos équipes d'identifier des biais qui les travaillent au quotidien afin d'intégrer dans la nouvelle culture de travail et les nouveaux modes de fonctionnement de nouvelles manières de faire qui permettent de les déjouer.

### Une démarche pratique reposant sur la (re)mise en récit et la mise en situation des équipes

A vos côtés, la démarche que nous vous proposons vise à permettre à vos équipes, très vite, de mettre en pratique, à grande échelle, de nouvelles manières d'agir et d'interagir ensemble. Afin d'ancrer les nouvelles manières de faire et d'être ensemble dans les le quotidien et les routines des équipes, notre démarche emprunte également aux techniques journalistiques et théâtrales.

## LES EMPRUNTS AUX TECHNIQUES JOURNALISTIQUES

Les techniques journalistiques que nous mobilisons visent à permettre aux équipes de remettre en récit et de redonner du sens à leurs modes de travail et de fonctionnement. Nous emprunterons ici à des techniques journalistiques de type « storytelling » - l'enjeu étant de permettre aux équipes et en particulier aux équipes dirigeantes d'exprimer leur projet de changement en s'exprimant d'abord avec leur cœur, leurs émotions et leurs affects.

## LES EMPRUNTS AUX TECHNIQUES THÉÂTRALES

Notre ambition à vos côtés est de permettre la transformation de votre culture en organisant un passage à l'échelle de l'ensemble de vos équipes sur un temps très court, que vous soyez dans une PME, ETI ou dans un Groupe.

Plutôt que de permettre à vos équipes de s'approprier leurs nouveaux modes de travail, de faire et d'être ensemble dans le cadre d'un parcours de formation, nous proposons à vos collectifs des parcours de mises en situation reposant sur la scénarisation des situations de travail clés à maîtriser sur son métier. L'ambition est d'entraîner chaque collaborateur pour lui permettre de mobiliser les bonnes ressources dans des situations individuelles et collectives jugées critiques pour mettre en œuvre les nouveaux modes de fonctionnement et favoriser le déploiement effectif et à grande échelle de la nouvelle culture de travail.



## Un accompagnement sur mesure

---

L'accompagnement proposé est dit « méta » en ce qu'il vise à d'abord à comprendre vos collectifs pour mettre en œuvre la méthodologie la plus adaptée. Notre ambition est de nous mettre dans votre rythme et dans celui de vos collectifs pour identifier les points de blocage et les leviers les plus saillants susceptibles de faire évoluer et de transformer en profondeur et en douceur la culture de travail au sein de vos équipes.

## Une démarche en quatre temps

---

### TEMPS 1 DE CADRAGE

Le premier temps de notre accompagnement vise à cadrer la démarche que nous vous proposons sur le plan des enjeux, objectifs et résultats attendus. Ce premier temps vise notamment à préciser nos modalités d'accompagnement qui, en fonction de votre contexte, peut prendre pour sujet : l'organisation dans son ensemble ; un ou plusieurs collectifs ; un ensemble de personnes ; l'organisation, un ensemble de collectifs et de personnes.

Nous ne pouvons présager a priori du ou des meilleurs sujets à accompagner. Notre ambition à vos côtés est de nous engager dans une démarche visant à coconstruire avec vous les modalités de notre intervention.

### TEMPS 2 D'ÉCOUTE EMPATHIQUE

Le deuxième temps de la démarche vise à comprendre et recomposer le réel de votre organisation. L'ambition est d'organiser l'écoute à grande échelle de vos collectifs en prenant pour objet : tout ou partie des collaborateurs ; un ensemble d'équipes en charges de la mise en œuvre d'activités, de projet ou de processus transverses clés ; un ensemble de collaborateurs jugés clés dans vos modes de fonctionnement. L'écoute peut également prendre pour objet l'ensemble de ces trois propositions, l'enjeu étant, en ce cas, de déterminer le bon niveau d'intervention pour le temps 3 dédié à la créativité et à la projection sur de nouveaux modes de fonctionnement.



#### MODALITÉS D'ÉCOUTE DE TOUT OU PARTIE DES COLLABORATEURS

Dans le premier cas, nous nous lançons dans une écoute qualitative et quantitative visant à interviewer et à sonder les équipes sur leurs modes de fonctionnement sur le plan du faire et de l'être ensemble. Un panel représentatif des équipes est interviewé. Une étude quantitative portée sur l'ensemble des collaborateurs est également lancée. Les résultats de l'étude sont partagés avec les collaborateurs et les managers afin de pouvoir produire un diagnostic socioculturel croisé permettant de confronter de manière bienveillante le point de vue et le réel vécu côté Institution – côté managers, Direction Générale et Syndicats – et côté Corps Social – côté collaborateurs.



## 1. MODALITÉS D'ÉCOUTE DE TOUT OU PARTIE DES COLLABORATEURS (SUITE)

Ce temps de partage des résultats est important en ce qu'il permet de finir la purge des équipes entamée avec l'écoute quantitative et qualitative. Il est également très important en ce qu'il nous permet de comprendre ce qui est de l'ordre du penser ensemble des équipes, i.e. les croyances, les cadres de référence, les schémas mentaux qui guident et orientent nos collaborateurs au quotidien dans leur manière de voir et de prendre des décisions.



## 2. MODALITÉS D'ÉCOUTE D'ÉQUIPES EN CHARGE D'UNE ACTIVITÉ, D'UN PROJET OU D'UN PROCESSUS TRANSVERSE

Dans le cadre d'une écoute portée sur les équipes clés de votre organisation, nous sélectionnons un ensemble d'activités, projets ou processus transverses jugés clés. Nous interviewons les équipes en charge dans le cadre d'entretiens individuels et collectifs. Notre ambition est de reconstituer le réel de ces collaborateurs en nous focalisant sur les modes de travail développés au sein de collectifs jugés clés.

L'agrégation des résultats obtenus sur chacun des projets nous permet de reconstituer le réel, la culture et les modes de travail des équipes. Les résultats sont partagés plus largement afin de nous permettre de remonter en généralité sur vos modes de fonctionnement dans leur ensemble.



## 3. MODALITÉS D'ÉCOUTES DE PERSONNES CLÉS

Autre modalité proposée : écouter un large ensemble de collaborateurs par le coaching individuel, le coaching collectif et / ou le codéveloppement. Une fois encore, l'ambition est ici de reconstituer le réel, la culture et les modes de travail des équipes pour remonter en concept et en généralisation sur les modes de fonctionnement de votre organisation dans son ensemble.



## 4. MODALITÉS D'ÉCOUTE MIXTES

Dans ce dernier cas, nous mixons tout ou partie des différentes modalités d'écoute proposées ci-dessus. Précision importante, quelle que soit les modalités d'écoute retenue, nous mobilisons une même grille d'analyse des modes de travail et de fonctionnement des équipes permettant de nous saisir des modalités du faire, de l'être et du penser ensemble au sein des équipes accompagnées.

## TEMPS 3 DE CRÉATIVITÉ

Sur ce troisième temps, notre ambition est de mobiliser la boîte à outil de la coconstruction et / ou du design pour permettre aux équipes de se projeter sur de nouvelles manières de travailler ensemble. Dans cet objectif, en amont, sur la base des résultats d'écoute, nous identifions les situations de travail clés à mettre en débat en atelier avec les équipes. Dans le cadre des ateliers, les équipes mobilisées travaillent en sous-groupe sur une ou plusieurs situations clés de travail jugées critiques pour un bon fonctionnement de l'organisation. Il leur est demandé de se mettre dans la peau des principales parties prenantes concernées par la situation travaillée. Pour illustration, il sera demandé au sous-groupe de se mettre dans la peau d'un collaborateur et dans celle de son manager si la situation clé à jouer est « faire un débrief négatif à son collaborateur ».

La situation clé est jouée une première fois en prenant pour hypothèse les modalités et la culture de travail actuelles. Elle est jouée une deuxième fois pour permettre aux participants de faire émerger les modalités et la culture de travail cible idéales.

## TEMPS 3 DE CRÉATIVITÉ (SUITE)

Les nouveaux modes et la nouvelle culture de travail est déduite à partir de l'ensemble des situations clés jouées par les groupes de travail.

Pour précision, ces ateliers de créativité peuvent être joués à grande échelle et mobiliser simultanément des collectifs larges de l'ordre du millier de personnes. Nous pouvons également avoir recours à une animation nomade prenant appui sur des outils de type Zoom et Klaxoon.

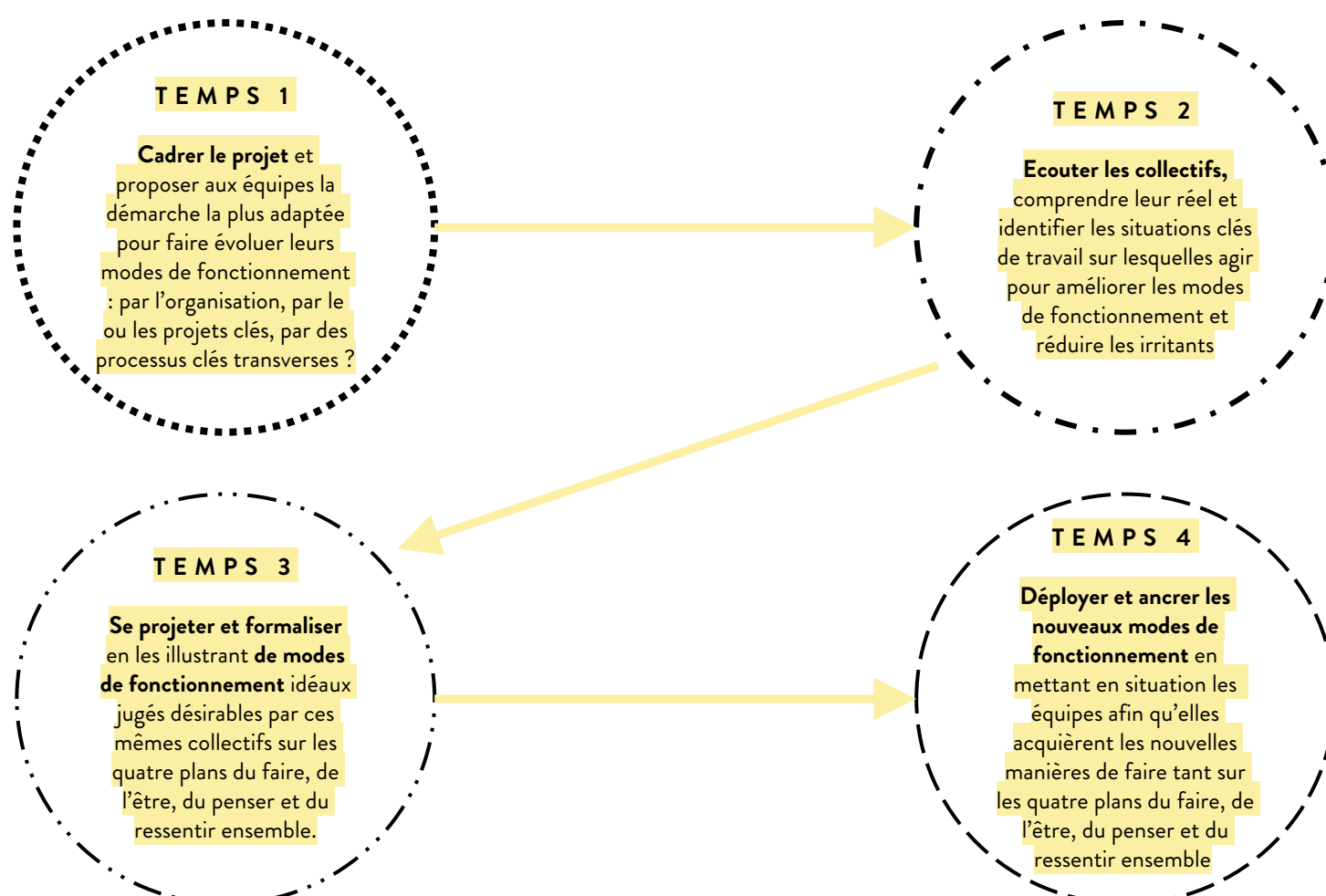
## TEMPS 4 DE DÉPLOIEMENT ET D'ANCRAGE

Le plus souvent, le temps de créativité est simultanément un endroit où les équipes se projettent et s'approprient les nouveaux modes et la nouvelle culture de travail qu'ils ont eux-mêmes contribué à faire émerger. Ce raisonnement vaut pour des collectifs extrêmement agiles et réflexifs peu rétifs au changement.

Ces conditions étant rarement rassemblées, la mise en œuvre de ce dernier temps de déploiement et d'ancrage de la nouvelle culture et des nouvelles modalités de travail s'avère nécessaire. Elle repose sur l'identification par les équipes elles-mêmes des situations de travail dont elles jugent la maîtrise clé au regard de leurs activités et des évolutions à produire pour mieux travailler ensemble en leur sein et aux interfaces des autres collectifs – en interne et en externe.

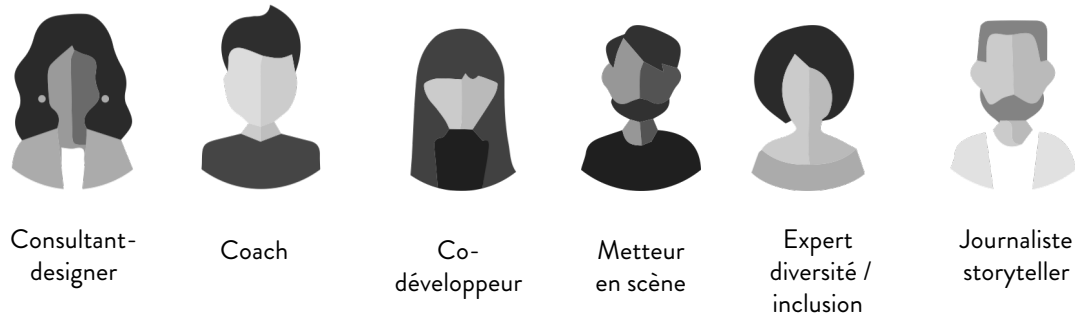
Sont ici proposés des parcours de mises en situation sur mesure permettant aux équipes de répéter ces situations clés, de mobiliser les ressources au bon moment pour y faire face et de faire rentrer dans leurs routines quotidiennes les bons réflexes pour mobiliser ces ressources au bon moment.

Précision importante, la nouvelle culture et les nouveaux modes de travail sont proposés dans différents formats dont l'un, très littéraire, et l'autre illustré, en permettant une appropriation plus rapide par les collaborateurs.

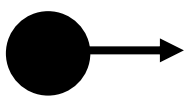


# VUE D'ENSEMBLE

de la démarche en quatre temps



## TEMPS 1 DE CADRAGE (3 semaines)



## TEMPS 2 D'ÉCOUTE EMPATHIQUE (Un à trois mois)



Modalité 1 – Ecoute de tout ou partie des collaborateurs



Modalité 2 – Ecoute de tout ou partie des collaborateurs



Modalité 3 – Ecoute de personnes clés

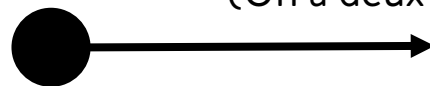


Modalité 4 – Ecoute mixte



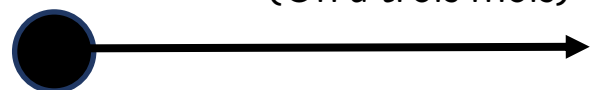
## TEMPS 3 DE CRÉATIVITÉ

(Un à deux mois)



## TEMPS 4 – DÉPLOIEMENT ET ANCRAGE

(Un à trois mois)



# LES BÉNÉFICES

## DE NOTRE OFFRE

Les principaux bénéfices de la démarche proposée sont de permettre : 1. Le réaligement de l'ensemble des équipes sur une même vision du réel ; 2. L'identification du commun permettant de construire sur nos différences ; 3. L'écoute et la purge des équipes ; 4. La (re)création d'un environnement protecteur permettant aux équipes de se projeter dans une nouvelle culture et de nouvelles modalités de travail ; 5. La coconstruction, la formalisation, l'appropriation et l'ancrage de cette nouvelle culture et de ces nouveaux modes de travail.

PLUS GLOBALEMENT, LA DÉMARCHE PROPOSÉE PERMET DE FAIRE ÉVOLUER LA CULTURE ET LES MODALITÉS DE TRAVAIL SUR QUATRE PLANS :

**1. LE FAIRE ENSEMBLE**, c'est-à-dire la manière dont les équipes se donnent une vision commune pour coopérer, tout autant que la manière d'articuler leurs activités et de se coordonner au quotidien pour mettre en œuvre la vision et atteindre les objectifs. Sur un plan très pratique, évoluer sur ce pan du faire ensemble renvoie à faire évoluer les modalités de travail sur le plan des activités, des processus, systèmes et outils.

**2. L'ÊTRE ENSEMBLE** qui renvoient aux rituels, valeurs / principes d'actions, postures, comportements et pratiques métiers et managériales qui constituent le cadre d'action collectif des équipes. Sur un plan très pratique, évoluer sur ce pan de l'être ensemble renvoie à faire évoluer les modalités de travail sur le plan des valeurs, des rituels, des comportements, pratiques, usages et postures métiers et managériales en travaillant sur des situations clés concrètes de l'ordre du faire ensemble.

**3. LE PENSER ENSEMBLE** qui renvoient aux croyances, cadres de référence, schémas mentaux qui guident et orientent les équipes dans leur manière de voir et de prendre des décisions. Sur un plan très pratique, évoluer sur ce pan du penser ensemble vise à objectiver et à faire évoluer le regard porté par les équipes sur le monde qui nous entoure.

**4. LE RESSENTIR ENSEMBLE** qui renvoient aux expériences sensibles et communes qui font le ciment de vos équipes, que ces dernières expérimentent et partagent au quotidien sans souvent ne plus en avoir conscience.

Sur un plan très pratique, ce dernier point jusqu'ici passé sous silence nous paraît essentiel. Le diagnostic posé à l'issue du temps 2 d'écoute peut en effet conduire à d'abord remettre les équipes en situation de se reconnecter à elles-mêmes à l'échelle individuelle et collective. En d'autres termes, un bon niveau de ressentir ensemble est un préalable pour mettre en atelier les équipes et leur permettre de se projeter sur de nouvelles manières de faire, d'être - et donc de penser - ensemble.

Ainsi, la démarche proposée intègre également des techniques pratiques permettant aux équipes de se reconnecter avec ce qu'elles sont au quotidien. C'est là un préalable à la réflexivité permettant aux équipes de faire état et de faire évoluer leurs modes de travail et de fonctionnement.

Nous vous proposons ici de mettre vos équipes dans des ateliers permettant de les reconnecter à leur sens en faisant l'expérience d'une pratique commune comme la cuisine ou encore la permaculture qui donnent à voir d'autres manières de se ressentir et de construire ensemble.



**NOS OUTILS**

**ET MÉTHODES**

# LES BÉNÉFICES

DE NOTRE OFFRE



WETEAM, OUTIL DIAGNOSTIC SOCIOCULTUREL



LE CODÉVELOPPEMENT SYSTÉMIQUE

Resultence

L'ORGANISATION APPRENANTE



RÉALISER UN DIAGNOSTIC FLASH D'ÉQUIPE



LE THÉÂTRE FORUM



LES EXPÉRIENCES APPRENANTES



LE COACHING INDIVIDUEL À GRANDE ÉCHELLE



DESIGN DES NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL  
ET PARCOURS DE MISES EN SITUATION BY OPENCO

# POSITIONNEMENT DE NOS OUTILS SUR LA DÉMARCHE PROPOSÉE

## TEMPS 1 ET 2

Comprendre le réel de vos équipes en utilisant un outil ou un mix d'outils

**WeTeam**, pour comprendre le réel de vos équipes avec un point d'entrée organisationnel, projet ou processus

**Du codéveloppement**, du **coaching** d'équipe ou du **coaching individuel** à grande échelle

**Enzyme** avec un point d'entrée modes de fonctionnement en équipes



**Le design** comme modalités d'émergence de ses nouveaux modes de fonctionnement

**Le théâtre forum**

**Le coaching à grande échelle**

**Le codéveloppement**

## TEMPS 3

Se projeter dans de nouveaux modes de fonctionnement

## TEMPS 4

Déployer et ancrer à grande échelle de nouveaux modes de fonctionnement

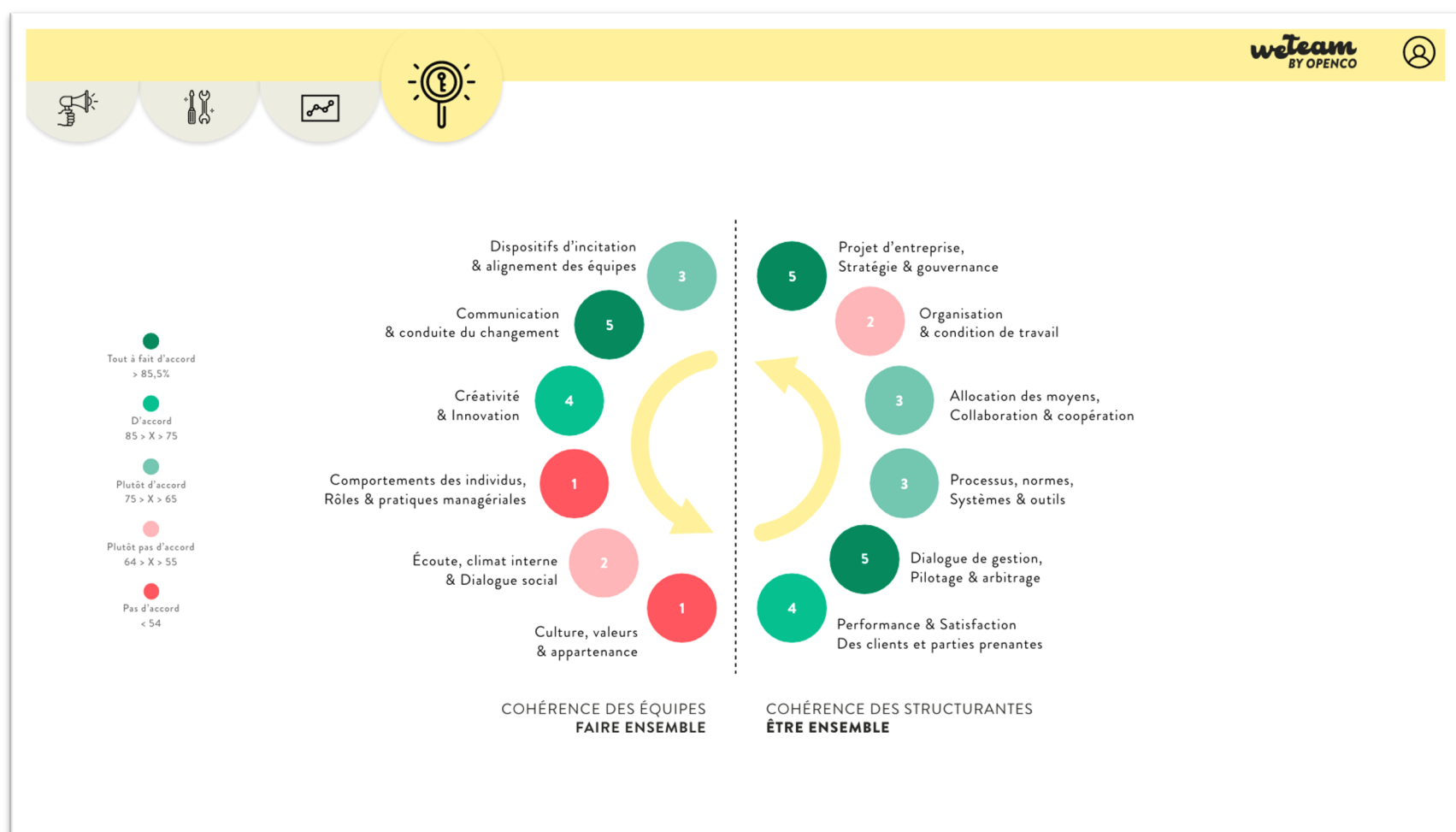
# WETEAM

NOTRE OUTIL DE DIAGNOSTIC SOCIOCULTUREL  
VISANT À COMPRENDRE LE FAIRE, L'ÊTRE, LE PENSER  
ET LE RESSENTIR ENSEMBLE DES ÉQUIPES

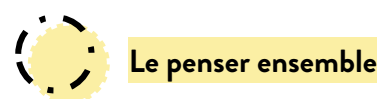
Afin de produire un diagnostic socioculturel fin et précis centré sur les modes de travail et l'identité professionnelle, nous vous proposons un outil que nous développons et utilisons depuis maintenant plus de 10 ans !

Baptisé WeTeam, l'outil proposé fournit UNE GRILLE DE LECTURE SYSTÉMIQUE DE VOS MODES DE TRAVAIL SUR LE PLAN DU « FAIRE ENSEMBLE » ET DE « L'ÊTRE ENSEMBLE ».

Utilisé de manière quantitative et/ou qualitative, l'outil nous permet de comprendre le réel des équipes et des organisations que nous accompagnons.



LE PARTAGE DES RÉSULTATS permet de mieux comprendre les deux autres couches constitutionnelles des modes de travail :



L'ENSEMBLE permet de décrire et de préciser les éléments constitutifs de l'identité professionnelle :



# LE CODÉVELOPPEMENT SYSTÉMIQUE

UNE APPROCHE QUI RENFORCE LES  
APPORTS DE CHAMPAGNE ET PAYETTE PAR  
CEUX DE L'ÉCOLE DE PALO ALTO

## LE CODEV', VOUS CONNAISSEZ ?

Un client expose une situation professionnelle sur laquelle il aimerait avoir le regard de ses pairs qui ne sont pas là pour résoudre la problématique mais pour donner un éclairage différent afin de redonner des marges de manœuvre au client.

Cela paraît simple mais c'est souvent très subtil voire difficile pourquoi ?

Parce que la plupart du temps, sans l'aide d'un facilitateur formé à l'analyse systémique, les pairs vont penser que l'analyse que le client fait de sa situation est la bonne et que les solutions qu'il envisage de mettre en place sont adéquates.

L'approche systémique permet aux consultants de se décoller de la vision du monde du client, de ne pas renforcer ses blocages, de freiner sur l'objectif qu'il a de résoudre à tout prix sa situation ce qui, à terme peut devenir le problème.

Le Codev' systémique permet de comprendre que le problème ce n'est pas l'autre ou soi, mais bien la relation entre soi et l'autre et le regard qu'on porte sur la situation.

## ZOOM SYSTÉMIQUE.

Patrick manager qui est le client de la séance de Codev expose la difficulté qu'il a avec Martine sa N-1 qui est de moins en moins motivée dans son travail selon lui. Elle rechigne à prendre des tâches supplémentaires alors qu'avant elle était toujours partante, elle est fuyante lors des bilatérales hebdo. Patrick est inquiet il voudrait que Martine retrouve son allant, sa motivation. D'ailleurs il a déjà essayé pas mal de choses, il lui a délégué un projet stratégique qui est hyper motivant et

qui lui donne plus de responsabilités, il a proposé à Martine de passer à deux bilatérales par semaine pour la stimuler et vérifier qu'elle avance, il a parlé au RH afin qu'il lui trouve une formation sur la gestion des émotions et aujourd'hui il demande au groupe de Codev de lui donner d'autres idées pour que Martine retrouve sa motivation.

Un groupe de Codev classique se dirait qu'effectivement proposer d'autres solutions ou conseils pour aider Patrick à remotiver Martine peut être aidant.

En Codev' systémique on ne va pas acheter le diagnostic de Patrick selon lequel Martine est démotivée : peut être l'est-elle ou peut être pas ... mais le problème n'est pas là. Ce qui pose un problème c'est la vision qu'a Patrick de cette situation et comment il se sent bloqué dans cette situation.

Grâce à un questionnement systémique adapté, le groupe va pouvoir faire avancer Patrick dans le regard qu'il porte sur sa relation avec Martine mais aussi sur le regard qu'il porte sur son propre mode de management, sur les enjeux qu'il met lui dans cette relation, etc.

Sans ce regard systémique, le groupe aurait adopté le diagnostic de Patrick et lui aurait proposé de faire plus de la même chose ce qui aurait maintenu le problème et renforcer le malaise relationnel.

# L'ORGANISATION APPRENANTE

POUR DÉVELOPPER NOS APPRENTISSAGES, ANCRER NOS PRATIQUES, RENFORCER NOS COMPÉTENCES ET MODES DE FONCTIONNEMENT AU QUOTIDIEN

## LES ENJEUX AUXQUELLES LA DÉMARCHE RÉPOND :

- Rendre l'entreprise adaptable et créatrice de savoirs partagés et partageables
- Assurer la continuité des compétences malgré les entrées et sorties permanentes
- Fidéliser les salariés et produire de l'engagement
- Capturer les savoirs et savoir faire produits pour les capitaliser et les partager
- Sortir d'une conception traditionnelle de la formation organisée autour du contenu
- Créer des espaces apprenants pour faire du travail le lieu de développement des compétences

## NOTRE MANIÈRE SINGULIÈRE D'Y RÉPONDRE :

- Créer un contexte apprenant, individuel et collectif, qui invite à la prise de recul et à la projection en faveur des besoins de développement nécessaire à l'équipe
- Accompagner les collaborateurs et l'équipe à valoriser les compétences qui sont déjà présentes et la manière de s'appuyer sur elles, en les renforçant, amplifiant et dupliquant
- Accompagner l'apprenant dans son cheminement et aussi accompagner le manager à accompagner l'apprenant et l'équipe dans ce développement
- A partir d'une dynamique de test & learn, favoriser le droit à l'erreur constructif, la prise d'initiatives et la responsabilisation individuelle et collective

## NOTRE CADRE DE RÉFÉRENCE

*Les cinq disciplines de l'Organisation apprenante, d'après Peter Senge*

### APPRENDRE ET TRAVAILLER EN ÉQUIPE

Faire de l'équipe un terrain d'entraînement où se pratiquent toutes les disciplines

- Développer l'attention aux résultats collectifs et au développement de chacun
- Pratiquer l'écoute, l'exploration et le dialogue en équipe et recourir à l'intelligence collective de l'équipe
- Pratiquer l'exigence bienveillante et utiliser les conflits comme des occasions d'apprendre

### MODÈLES MENTAUX

- Remettre en cause ses modèles mentaux et soumettre sa pensée à l'analyse des autres
- Être conscient de sa tendance à interpréter et généraliser à partir de faits observés
- Être conscient et exprimer le non-dit sur des points clés
- Distinguer théories affichées et théories appliquées

### PENSÉE SYSTÉMIQUE

- S'entraîner à adopter une pensée globale et inclusive
- Percevoir les interdépendances et repérer les effets multiplicateurs pour l'action
- Regarder les organisations comme des systèmes vivants, composés d'éléments en interaction
- Observer les interrelations autant que les éléments individuels,
- Considérer les situations comme des dynamiques d'interactions

### VISION PARTAGÉE

- Passer des visions individuelles à une vision partagée
- Faire vivre la vision par l'adhésion, l'engagement et l'enrichissement de la vision
- Relier explicitement la vision aux valeurs partagées
- Reconnaître les progrès réalisés et les obstacles à la réalisation de la vision

### MAÎTRISE PERSONNELLE

- Avoir une vision personnelle et un regard lucide sur la réalité
- Maintenir une tension créatrice entre vision et réalité
- Faire dialoguer raison et intuition
- Faire preuve d'exigence et de compassion envers soi et les autres
- Être conscient de l'effet de son comportement sur les autres et de l'écart possible entre le dire et le faire

# RÉALISER UN DIAGNOSTIC FLASH DE SON ÉQUIPE

**LE CONCEPT.** Une approche éprouvée de compréhension des modes de travail de collectifs métiers. Une approche qui a fait ses preuves sur les collectifs métiers au sein des hôpitaux et établissements socio-médicaux. Une approche clé en main pour vos collectifs de travail



## UNE AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES DES SOIGNANTS

PARCE QUE LE SAVOIR-FAIRE, SEUL, NE SUFFIT PAS. LE SAVOIR-ÊTRE COMPTE ÉGALEMENT.

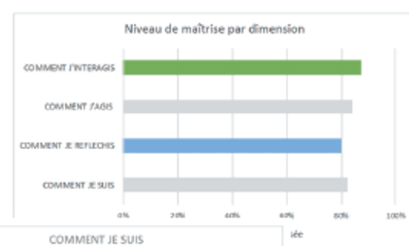
ENZYME est une approche d'auto-évaluation des compétences comportementales (*soft-skills*) des professionnels de santé, développée exclusivement par CATALYSE.

Cette approche permet aux soignants de s'auto-évaluer sur 4 dimensions.



### L'APPROCHE

Administration d'un questionnaire d'auto-évaluation (niveau de maîtrise & importance) sur une quarantaine d'attributs



	PREMIER PAS	ACCOMPAGNEMENT EXTERIEUR
<b>PERSONNELLE</b>	<b>QUALITÉ DE VIE</b> - Être au clair sur ses capacités et ses limites - Être à l'écoute de ses besoins et de ses envies - Être capable de se remettre en question	<b>PROFESSEUR</b> - Être à l'écoute de ses collègues et de ses patients - Être capable de se remettre en question - Être capable de se remettre en question
<b>PLUSES LAJOLIE EN ENVIE</b>	<b>QUALITÉ DE VIE</b> - Être à l'écoute de ses besoins et de ses envies - Être capable de se remettre en question	<b>PROFESSEUR</b> - Être à l'écoute de ses collègues et de ses patients - Être capable de se remettre en question
<b>RECHERCHER L'INNOVATION</b>	<b>QUALITÉ DE VIE</b> - Être à l'écoute de ses besoins et de ses envies - Être capable de se remettre en question	<b>PROFESSEUR</b> - Être à l'écoute de ses collègues et de ses patients - Être capable de se remettre en question

Envoi d'un rapport individualisé comportant :

1. Une synthèse de votre niveau de maîtrise par dimension
2. L'analyse de votre niveau de maîtrise sur chaque dimension, en comparaison avec celui de vos pairs
3. Votre profil relationnel et vos points d'appui
4. Vos points d'amélioration et des suggestions de plan de développement

**Annexe :** Le parallèle entre ce qui est important dans votre poste par rapport à ce que vous maîtrisez



### CABINET DE COACHING DÉDIÉ À LA SANTÉ

Accompagnements individuels et collectifs sur le management, la communication et le développement personnel et professionnel

CONTACT@CATALYSE.PRO  
WWW.CATALYSE.PRO



ET VOUS, QUI S'OCCUPE DE VOUS ?

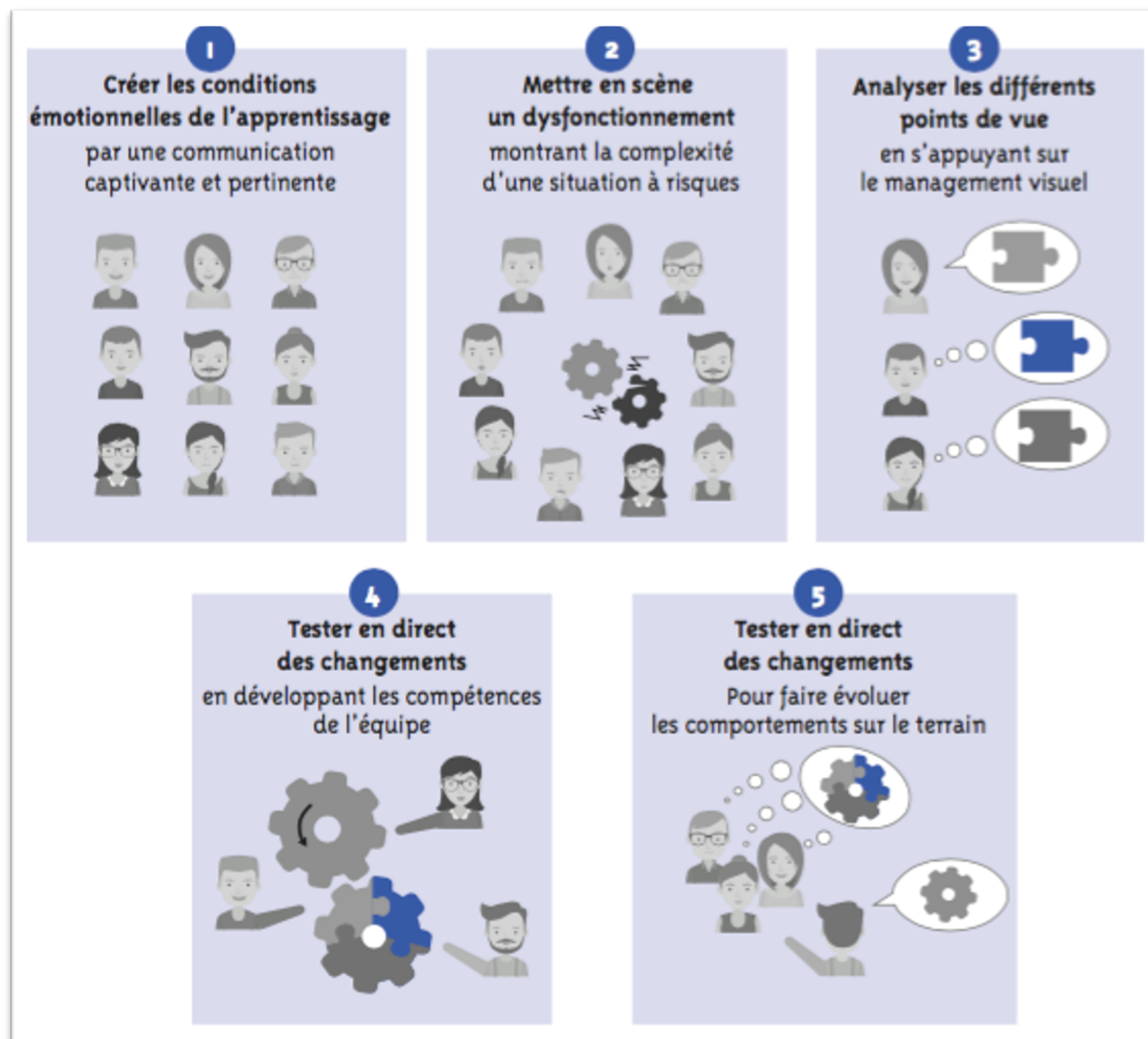
# LE THÉÂTRE FORUM

POUR EXPLORER LA DIMENSION SYSTÉMIQUE  
DES PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES EN EXPÉRIMENTANT  
INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT  
NOS MARGES DE MANŒUVRE.

**LE CONCEPT.** En incarnant des situations concrètes apportées par les participants eux-mêmes, le théâtre forum permet d'en saisir les enjeux en termes de causes et de contexte pour ensuite, en dégager des marges de manœuvre constructives, innovantes et réalistes. Face aux situations présentées sous forme de saynètes, chacun pourra expérimenter des alternatives. Puis collectivement, on en analysera les conséquences. Ce débat théâtral permet à chacun des participants de changer la vision de la situation, de déterminer les étapes importantes à la réussite d'une action, d'évaluer les risques et de comprendre les mécanismes comportementaux.

## LES BÉNÉFICES

- Incarner les situations via les saynètes permet d'encapsuler un problème que l'on mettrait plus longtemps à raconter.
- La mise en forme de la situation permet de prendre le monde à partie et l'expérimenter sans péril.
- En incarnant un rôle dans une situation donnée, l'atelier donne à chacun l'opportunité de se transformer en acteur de la situation et de comprendre les mécanismes comportementaux.
- C'est un puissant agent sociétal qui au-delà de la somme des intelligences individuelles, fait confiance à l'intelligence relationnelle du collectif.
- Expérimenter d'autres rôles, d'autres postures, prépare aux rôles réels.
- On joue un autre que soi tout en ressentant, éprouvant les tensions que la situation jouée produit.





# LES EXPÉRIENCES APPRENANTES

UNE BIBLIOTHÈQUE D'EXPÉRIENCES DIGITALES APPRENANTES,  
UNIQUES, PUISSANTES ET MÉMORABLES

## POURQUOI?

Vos participants en ont assez des visio conférences?

Vous souhaitez les impliquer, stimuler, toucher ?

Vous voulez apporter une nouvelle dimension à vos séminaires?

## COMMENT?

Une bibliothèque d'expériences digitales en VR, en 2D et en 3D, à distance ou en présentiel au service de l'accompagnement du changement et du développement des personnes.

Nous apportons aux apprenants une nouvelle dimension : de la relation, de l'émotion et du corps... à distance.

Nous apportons aux facilitateurs la capacité de gérer simplement leurs groupes et de tracer les apprentissages

## NOS EXPÉRIENCES

Nous utilisons des simulateurs de comportement d'équipe, des jeux miroirs, de la coopération simultanée et des parcours à haute intensité afin d'aborder des notions clés du leadership, du travail d'équipe et des transformations.

Nous nous appuyons sur des supports pédagogiques robustes qui questionnent nos expériences en proposant des interprétations et des prises de recul qui combinent la conscience pratique, conceptuelle et réflexive.

## Thèmes abordés

| connaissance de soi

| coopération

| communication et feedback

| mise en œuvre et management du changement

| travail à distance

| créativité et innovation

| curiosité et ouverture à l'altérité


| incertitude et complexité




# LE COACHING INDIVIDUEL À GRANDE ÉCHELLE



LE COACHING SCALE un programme de coaching individuel, pour tous, grâce à un format innovant

 Un maximum de collaborateurs coachés individuellement  
Coaching des collaborateurs du junior au top manager / dirigeant.

 Opportunités & responsabilité  
Chacun, à son poste, peut révéler individuellement tout son potentiel pour mieux servir les objectifs de l'entreprise et porter collectivement la transformation.

 Coaching à la journée  
Format d'intervention à la journée qui permet de faire bénéficier de séances de coaching individuel au plus grand nombre sur des temps courts.



# DESIGN DE NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL ET PARCOURS DE MISES EN SITUATION

Sur la base de l'analyse du réel de vos équipes via les différentes méthodes proposées - diagnostic socio-organisationnel porté sur l'ensemble de vos organisations et équipes (approche macro), codéveloppement coaching d'équipe (approche méso), coaching individuelle à grande échelle (approche méso) ou approche méta mixant l'ensemble de ces approches -, nous vous proposons de vous projeter dans de nouveaux modes de fonctionnement via la méthode design.

L'ambition est de permettre à vos équipes de se projeter sur des nouveaux modes de travail jugés désirables en prenant pour base de travail les situations clés de travail qui feront la différence demain et en se projetant via des personae et des parcours collaborateurs sur des nouvelles manière d'être et de faire ensemble.

Une fois écrits et modélisés les nouveaux modes de fonctionnement sur ces situations clés de travail, nous vous proposons de mettre vos équipes en situation dans le cadre de parcours de formation-action basées sur des mises en situation mobilisant l'ensemble des techniques et technologies expérientielles décrites ci-avant (théâtre forum, expériences apprenantes notamment virtuelles, codéveloppement, coaching collectif).

## EXEMPLES AVEC LES ATELIERS DE DESIGN DES NOUVEAUX MODES DE FONCTIONNEMENT CHEZ WSN, SALON DE MODE

### 1. Travail sur une situation clé de travail...



### 2. ...via des personae

**Fanny Service commercial**

« Notre enjeu est de servir le plus vite possible, quelle action est la plus prioritaire pour améliorer nos performances ? »

- Analyse la valeur :** On fait de la prospective. On regarde ce qui se passe et on voit les marques en concurrence qui nous intéressent. On regarde les offres de nos concurrents. On regarde ce qui se passe sur le terrain. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.
- Le premier dimensionnement de l'investissement :** On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.
- On va des brèves en fonction des tendances et des besoins du marché et on regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.**
- On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.**
- On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.**

Mes partenaires clés :

**Victor Service exposant**

« Plus les informations sur les marques exposantes nous arrivent tard, plus on est en difficulté pour réaliser leurs attentes dans les délais impartis, on a donc un vrai besoin d'anticipation. »

- Avant le salon :** A partir du moment où le service commercial a validé son premier dimensionnement, on peut commencer à préparer les livrables en matière de mobilier et à assurer les formalités que les vendeurs ont à faire.
- On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement. On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement. On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement.**
- On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement. On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement. On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement.**
- On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement. On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement. On valide le premier dimensionnement logistique de l'investissement.**

Mes partenaires clés :

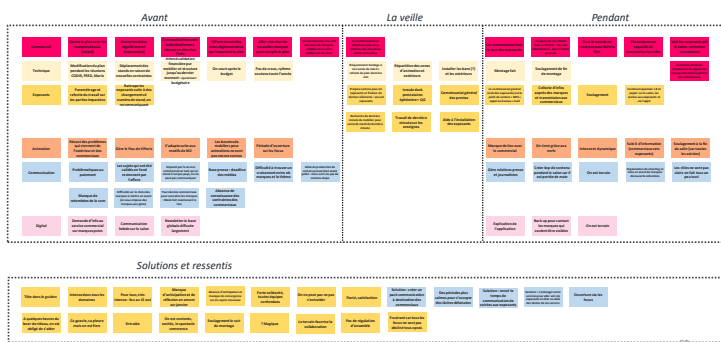
**Astrid Service promotion**

« On cherche constamment à servir des parties en service commercial et à créer un lien précoce avec les clients (institutionnels, agents, prospects)... »

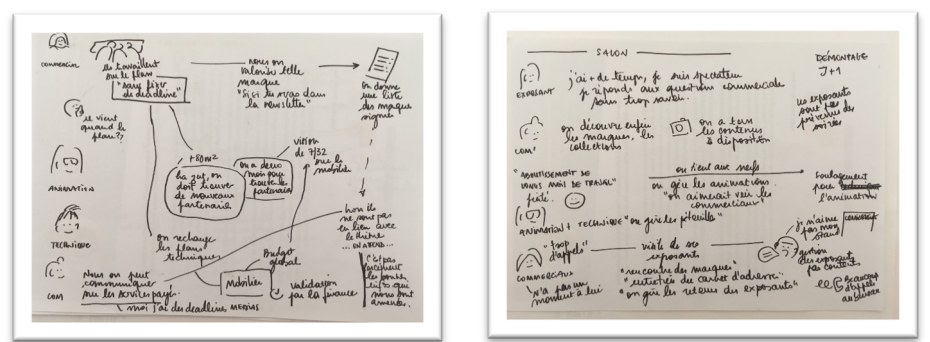
- Tout au long de l'année :** on prend le pouls des tendances, on réalise des études de marché, on fait des études de marché. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.
- Avant le salon :** On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.
- On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.**
- On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins. On regarde ce qui se passe dans les magasins.**

Mes partenaires clés :

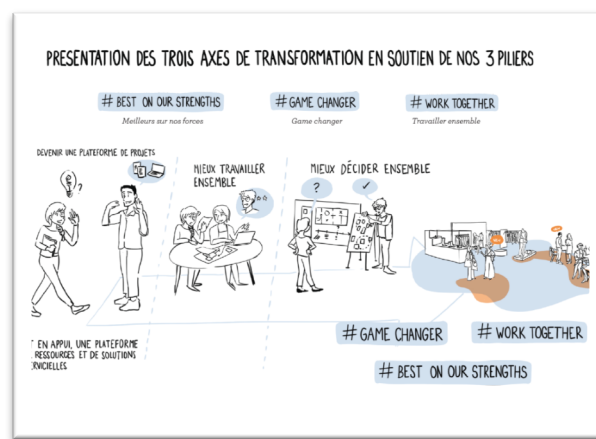
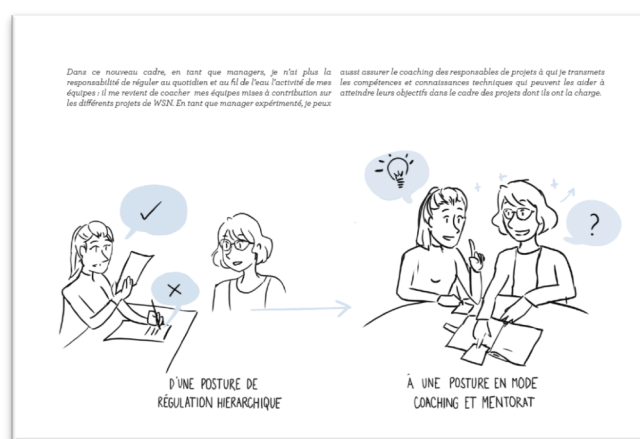
### 3. Modélisation des parcours collaborateurs



### 4. Modélisation des solutions organisationnelles et relationnelles



### 5. Formalisation des nouveaux modes de fonctionnement sous forme de scénettes jouées par les collaborateurs dans les sessions de formation-action constituées de mises en situation



**Mieux nous connaître**

**et pourquoi pas se rencontrer !**

**teaming**  
**&CO**



## NOUS CONTACTER



**DELPHINE DEMAISON.** Mon coaching est pragmatique et sécurisant, avec la volonté de potentialiser ce qu'il y a d'unique en chacun. J'accompagne mes clients à résoudre leurs difficultés, gagner en confiance, prendre du recul, être inventifs devant l'imprévu et prendre le contrôle de décisions motivantes et fructueuses... pour qu'ils sortent de leur isolement, qu'ils franchissent un seuil et retrouvent sérénité, optimisme et motivation.



**MICKAËL GOURET.** Auteur, metteur en scène et comédien. Je travaille à partir de la matière brute que constituent les relations humaines, pour impulser des dynamiques dans les organisations. Je crée des effets miroirs grâce à des outils théâtraux participatifs et impliquants pour faire vivre des expériences impactantes qui facilitent la prise de conscience et les processus de transformation. Le public devient acteur et l'intelligence collective.



**ANTOINE SIMON.** Spécialiste des dispositifs interactifs et ludiques, je combine de manière unique technologies et sciences cognitives, pour créer des expériences apprenantes, puissantes et excitantes, au service des professionnels de la transformation et du développement.



**OLIVIER BAUDRY.** Chercheur, entrepreneur et consultant passionné par les dynamiques et comportements humains. Je fais évoluer les pratiques professionnelles pour faire émerger par les collectifs leurs propres solutions. Dans cet objectif, je mobilise et articule les démarches et mes compétences en design, codéveloppement et coaching. Je suis convaincu que la clé du succès des projets, de leurs porteurs et des équipes dédiées réside dans une meilleure prise en compte des émotions et de l'altérité aux échelles individuelles et collectives.



**STEVE KREMBEL** est consultant en dynamique relationnelle et transformation au profit de projets de développement, d'harmonisation et d'agilité organisationnels. Il est spécialiste des problématiques relationnelles et collaboratives, de l'apprenance en équipe, du change management et de la montée en compétences des collaborateurs et des collectifs.



**RAPHAËLLE HARTMANN COLLOMB,** professionnelle des RH et de l'accompagnement du changement. Ce que je transmets, je l'ai expérimenté et vécu au quotidien dans mon métier de responsable RH pendant 15 ans. Je forme et accompagne des femmes et des hommes ayant envie de faire bouger les lignes, d'expérimenter, d'être bousculés et encouragés. Ensemble, nous arrondissons les angles, nous mettons sur la table nos croyances limitantes, nous enrichissons nos connaissances développons notre posture, nos savoirs-être et nous affûtons notre intelligence relationnelle.

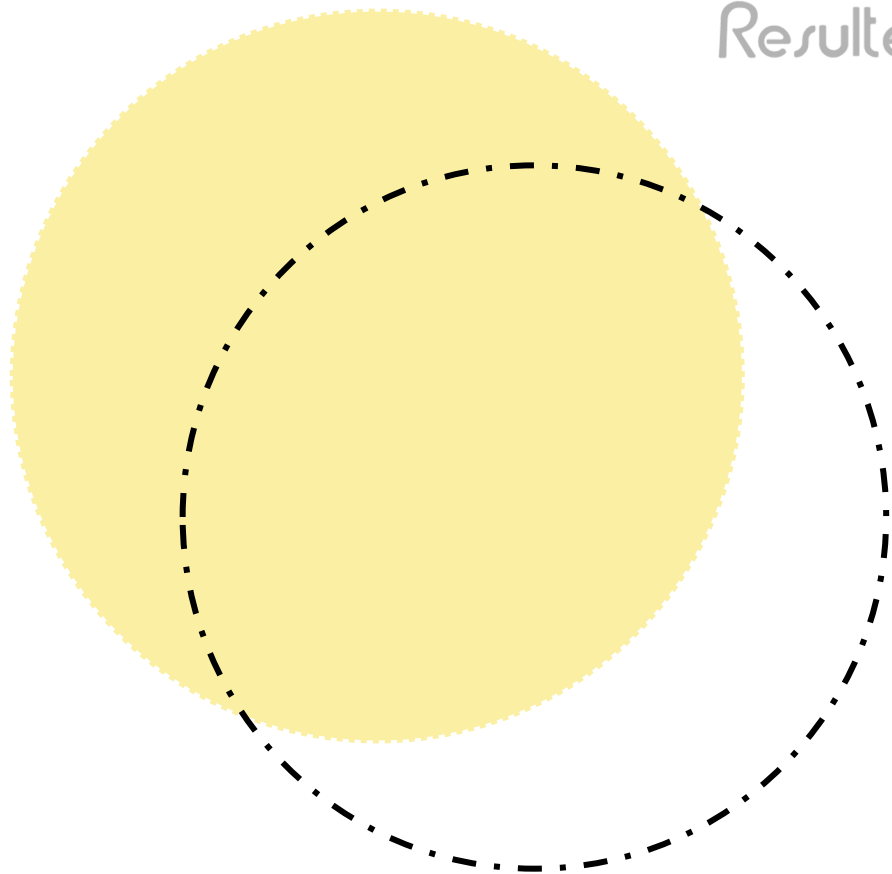


**ILANA PORTERET.** Formée au coaching à HEC, j'accompagne mes clients en utilisant une méthode de coaching particulièrement visuelle inspirée du design thinking. L'approche que j'ai développée est, sur-mesure, pensée pour offrir à mes coachés une expérience globale à la fois fluide et transformante.

COACHÉ

e  
Resultence

échappéesbelles  
LIVE - CRÉATIVES - VIRTUELLES



MAZE

we are  
open co

perspectives  
talents  
perspectives  
talents

CATALYSE  
au service des talents médicaux

teaming  
&CO

Document coécrit par les équipes Teaming&Co

Olivier Baudry, Delphine Demaison, Mickaël Gouret, Raphaëlle Hartmann-Collomb, Steve Krembel, Matthieu Lechat, Ilana Porteret, Antoine Simon