

Faut-il avoir l'air sérieux

Juin 2013

Cela fait désormais plus de vingt ans que nous travaillons dans les entreprises à optimiser nos manières de travailler, une fois, deux fois... dix fois !

20 années et plus à automatiser ce que l'homme faisait en échangeant avec d'autres hommes

20 années à mettre en œuvre des systèmes d'information qui dématérialisent les relations sociales les unes après les autres

20 années à optimiser nos processus

20 années à standardiser les manières de produire, de concevoir, d'opérer

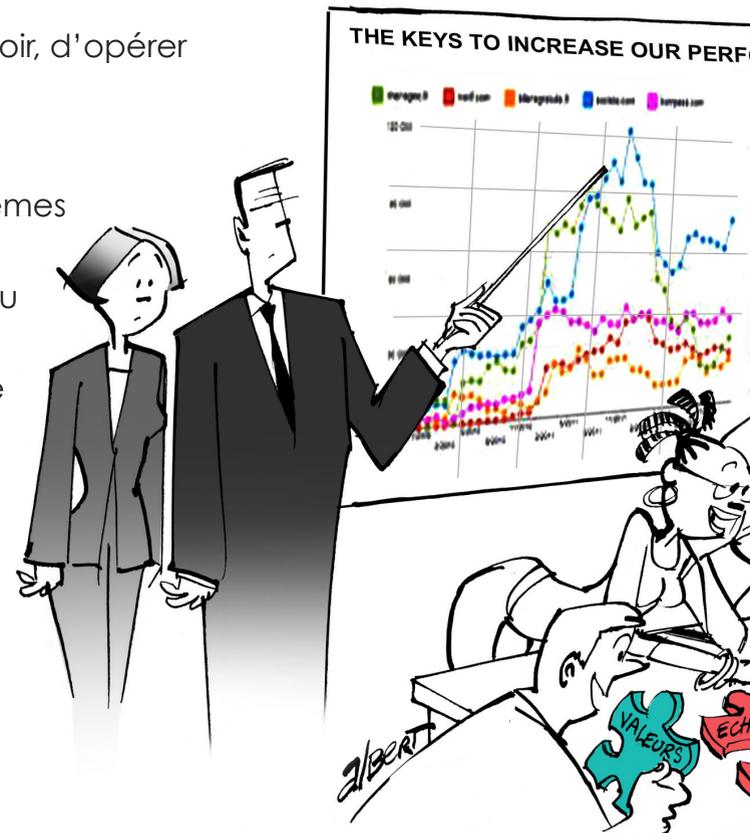
20 années où la gestion prend le pas sur l'innovation

20 années où la créativité se dissout dans la rigueur

20 années où le consultant a pris le relais pour régler les problèmes à notre place

20 années au cours desquelles le collègue a quasiment disparu à force de penser client

20 années où le nombre de salariés désengagés n'a cessé d'augmenter



pour travailler sur des sujets sérieux ?

Alors il est amplement temps de modifier nos manières de travailler pour :

Redonner du sens à l'action

Réimpliquer les salariés dans les transformations des entreprises

Remettre du plaisir et de la joie au cœur de l'entreprise

Réengager les personnes dans la vie de l'entreprise

Resocialiser les équipes

Redonner envie

Revoir nos certitudes...



Comment ?

Nous vous proposons dans cet ouvrage les clés pour travailler

en mode **workshop** en vous permettant de :

Diagnostiquer ce que vous devez modifier dans vos manières de travailler pour retrouver de l'efficacité

Comprendre les clés qui permettent de réimpliquer et remotiver les personnes

Construire vos propres workshops répondant à vos problématiques

Maîtriser les meilleures techniques d'ateliers pour construire et animer vos workshops

Une méthode « **clé en main** » pour travailler différemment et surtout plus efficacement



50 fiches de techniques d'ateliers correspondant aux meilleures pratiques existantes vous permettront d'animer vous-mêmes vos séminaires



10 exemples de workshops sur mesure vous inspireront ou vous aideront à construire les vôtres



10 clés (en psychologie, méthode de consultant, ou en organisation) vous aideront à comprendre ce qui fait la réussite d'un séminaire ou d'un atelier

Scène de ménage

10 Catharsis
7 Catharsis
7 Catharsis
7 Catharsis
6 Perception
6 Humour
5 Communication sans tabou
5 Projection
2 Métonymie
2 Organisation
0 Processus

Prévoir
 De 2 à 3 heures
 De 5 à 15 participants

Matériel requis

- ✓ Papierboard
- ✓ Plusieurs chaises et chaises (pas en verre)
- ✓ Des marqueurs
- ✓ Une pièce ainsi équipée au point d'entrer des costumes des vêtements de protection (combinaison, masque, lunettes)

Animation

Cet atelier peut être utilisé pour un séminaire non spécialisé dans le domaine du client

Cet atelier très simple et physique facilite la gestion du chaos et un processus de changement. Il permet de symboliquement matérialiser la volonté et la grande ambition d'un changement à l'échelle ou en toute une entreprise pour un groupe ou sous-groupe d'entreprise.

Utilisation proposée

- Pour lancer un projet de changement.
- Pour prendre conscience et purger des tensions.
- Pour associer un collectif impliqué dans une transformation.

Comment ça fonctionne ?

Cet atelier comporte trois phases où vous devez les participants vont à travers un processus en mode théâtral les éléments qui la valeur d'obtenir à travers le changement ainsi que la sont impliqués. L'effet est de rendre visible les tensions, une culture, etc. Les participants évaluent leur rôle dans le processus de changement. Ils sont encouragés à partager leur expérience, à réfléchir sur leur rôle dans le processus de changement et à réfléchir sur leur rôle dans le processus de changement.

FICHE TECHNIQUE

Préparation avant l'atelier
 Préparer les outils et supports nécessaires : le sujet à traiter, le papierboard, les chaises et équipement, la pièce pour la scène, etc.

Étape	Timing	Objectif	Outils/Supports
Étape 1	45 min	Les participants sélectionnent des éléments concrets de la situation à être actualisés et à recueillir autour de la situation à être actualisée et à recueillir autour de la situation à être actualisée. Ils sont encouragés à réfléchir sur leur rôle dans le processus de changement et à réfléchir sur leur rôle dans le processus de changement.	- Tous - Papierboard
Étape 2	5 min	Le groupe doit aller sur scène costumer les éléments de la situation.	- Tous - Pluvmètre d'extérieur et accessoires en terre ou porcelaine
Étape 3	15 min	Chaque participant, commenté devant, va successivement sur scène en mode théâtral dans une pièce scénarisée.	- Tous les participants un par un - Papierboard
Étape 4	1 h	Le groupe en scène met en scène le rôle de processus de changement. Une œuvre qui symbolise les éléments de la situation à être actualisée. Cette œuvre sera présentée et commentée devant les participants. Cette œuvre sera présentée et commentée devant les participants.	- Tous

L'avis de l'expert

Pratiquer l'atelier est utile ?
 Très utile et véritablement utile car cela est véritablement utile au cours d'un workshop interactif avec deux ateliers de reconnaissance d'obstacles. Il permet une véritable prise de conscience et favorise grandement la cohésion d'équipe.

Quelques conseils pour la réussite de l'atelier
 Attention au protectionnisme
 Conserver l'œuvre qui restera symbolique de la condition du groupe.

Workshop n°1 : Annoncer un changement

Après un atelier interactif, il est souvent nécessaire de réaliser un atelier de communication pour annoncer un changement. Ce atelier est conçu pour aider les participants à réfléchir sur leur rôle dans le processus de changement et à réfléchir sur leur rôle dans le processus de changement.

Il est temps de finaliser le workshop en réalisant une présentation à l'ensemble du groupe. Cette présentation doit être structurée et claire. Elle doit être présentée de manière à ce que tous les participants soient impliqués et motivés. Elle doit être présentée de manière à ce que tous les participants soient impliqués et motivés.

Séquence	Atelier	Durée	Objectif
N°1	Crache la Valda	2h	Dépasser le risque de déni du changement annoncé, faire s'exprimer les affects naturels pour ensuite pouvoir travailler sur le changement.
N°2	Melaplan	3h	Identifier les sujets de travail liés à la mise en œuvre du changement, au fil de la semaine personnelle, humaine et organisationnelle.
N°3	Scénarios rose et noir	2h	Commencer un travail de détermination des différents sujets identifiés à l'atelier 2. Déterminer les choses et s'assurer l'équipe vers l'objectif de changement.
N°4	Pont de corde	3h	Finaliser un plan d'action de mise en œuvre du changement. Faire le lien entre ce qui a déjà été construit dans le passé et l'histoire qui reste à écrire par la suite.

Clé n° 5 : Renforcer la cohésion du groupe

La vie d'une organisation est parsemée de changements perturbateurs. Qu'ils soient initiés en interne (réorganisation, restructuration, nouveaux processus, nouveaux outils, etc.) ou en externe (régulation concurrentielle, nouvelles demandes des clients, fusion avec une autre entreprise, etc.) ces changements mettent notamment à mal les dynamiques sociales préétablies. Ils imposent aux équipes de sors cesse nouve et dénouer des relations établies. Ces mouvements sont généralement insuffisamment accompagnés : l'entreprise préfère "recouper" en premier lieu des processus et réajuste souvent au second plan la question des relations interindividuelles et de la dynamique sociale. Elle ne s'y intéresse qu'en cas de crise... Ainsi que beaucoup de ces crises pourraient être évitées en travaillant plus tôt sur la cohésion du groupe. Au-delà de son effet savorateur, la cohésion permet en outre d'optimiser la performance du groupe, en augmentant la motivation et la productivité et en réduisant, par exemple, les absences.

Renforcer la cohésion du groupe

=

INTERACTION

Améliorer les processus d'interaction, de gouvernance et de résilience des membres du groupe

+

SENS

Créer un socle de valeurs communes et partagées

