

Edito

2011, année des 20 printemps de Congruences ! Henri Salvadore chantait « le travail c'est la santé » ! La nôtre est toujours florissante ! Bon il est vrai que ne rien faire, c'est la conserver ! Mais il faut être réaliste ! Voilà le programme de cette 14ème édition : un point sur ce que nous savons faire, un petit focus sur le coaching, très à la mode, une réflexion « vénus/mars, parité et entreprise », les dates de formations à retenir, et nos histoires du sage (cette fois, il y en a 2 !).
Chaussez vos lunettes, lentilles, monocles et loupes... bonne lecture !

On fait le point : ce que Congruences sait faire

Une date anniversaire permet de faire un état des lieux. En l'occurrence, sur nos différents formes d'intervention, puisque nous avons plus d'un tour à notre arc (et d'une corde dans notre sac) !
À la carte, nous vous proposons :

-Les formations, inter entreprises ou intra entreprise :

C'est ce qui constitue le cœur de notre métier : partager, faire grandir, transmettre, ces fameux outils de bon sens qui aident les hommes et les équipes à mieux communiquer, manager, travailler, s'organiser, anticiper, souder, lier, comprendre et se comprendre, prendre du plaisir à faire ensemble, le tout de manière respectueuse et humaine !

- Sur-mesure si c'est en intra entreprise, et donc adaptée à vos besoins et à vos contextes. Sur ces mêmes sujets de partage de projet, de stratégie, d'harmonisation des hommes et des stratégies, bref, quand il faut remettre en relation ceux qui se sont désunis, et quand « laisser en l'état » devient vraiment bloquant, voire dangereux pour tout le monde !
- Communiquer et raisonner en leader I et II, Créativité, gestion du stress et des conflits, F.O.C.A (Faits Opinion Changement Actes), en inter entreprises.

Agenda

Calendrier inter-Entreprises :

Communiquer et raisonner en leader niveau 1

septembre / octobre 2011 : 22, 23 septembre, et 6, 7 octobre

octobre / novembre 2011 : 21, 22 novembre et 5, 6 décembre

Si vous êtes intéressés par les sessions inter entreprises de « Communiquer et raisonner en leader II » ou de « Créativité », faites-nous le savoir !



-Le coaching individuel :

Qu'il soit professionnel ou plus personnel, dans un cadre de progression ou de « dernière chance », le coaching fait grandir au travers de la relation de confiance et de transmission établie entre le consultant et la personne accompagnée. Au plus près du vécu, qu'il soit en face à face ou en accompagnement dans les entretiens et réunions, c'est un effet miroir et une formation rapprochée qui permettent à chacun de faire le point de façon concrète... du développement personnel et professionnel ! (cf le focus !). Nous avons récemment complété nos propres modèles, développés depuis 20 ans, par un concept très intéressant, celui du « Situational Leadership II », de Ken Blanchard auquel nous avons été formés : très opérationnel, pour apprendre aux équipes à faire preuve de flexibilité comportementale dans leurs relations de management, mais aussi pour savoir manager dans des moments de confrontation.

-Le travail stratégique de définition du projet d'entreprise :

sur le modèle du Schéma de Congruences® (outils déposés à l'INPI et qui nous a valu la certification d'entreprise innovante), nous vous aidons à décliner la congruence de votre projet par l'alignement des valeurs, des objectifs, de votre segmentation, de vos politiques (commerciale, marketing, R & D etc ...) avec votre mission et votre vision. Qu'il est bon de se sentir léger dans tous ses choix stratégiques !

-Les séminaires d'équipe :

Pour l'équipe complète d'une entreprise, ou celle d'un service, le séminaire sert de moment privilégié pour partager tous ensemble, tel un point de départ d'un nouveau cycle, un moment de ralliement pour faire le point. Nous animons pour vous ces séminaires, en conduisons le fil rouge, encadrons les groupes de travail, jouons les médiateurs et décrypteurs de vos échanges. Nous mettons en oeuvre tout ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs que nous aurons partagés : du sérieux ou du ludique sous toutes ses formes. Nos associés, partenaires sont riches de matières complémentaires aux nôtres.

-Le team building :

C'est aussi un séminaire d'équipe mais dont l'objectif principal est la cohésion, la solidification, la création de lien. Que ce soit auprès d'une équipe en place dans laquelle les relations se sont délitées, ou après une réorganisation, une fusion, une vague de licenciements, rappelez-vous que ce sont les bonnes équipes qui font les bonnes structures ... pas l'inverse! Le team building est là pour le permettre. A base de jeux, de dialogues vrais, d'écoute, il est le ciment indispensable pour repartir ensemble, du bon pied, dans la même direction. Savoir prendre en compte l'individu, ses blocages, ses besoins, ses expériences, dans la mise en oeuvre des projets collectifs ... C'est notre secret !

-Le kick off :

C'est une autre forme de séminaire d'équipe : Le kick off (coup d'envoi dans le football US) est un moment important dans la vie d'une entreprise. Il est organisé pour le lancement d'une nouvelle stratégie, d'une nouvelle marque, d'une nouvelle communication, bref de tout nouveau truc! Il est l'occasion de se réunir tous ensemble autour de ce nouveau projet, d'en attraper le sens sur lequel chacun sera d'accord, de se l'approprier pour pouvoir le cascader ensuite aux équipes et aux clients. Nous assurons là encore le fil rouge défini ensemble autour de l'objectif du jour, ainsi que l'encadrement du travail. Ce travail donne souvent lieu à un suivi en coaching individuel ou d'équipe.

-Les groupes de Congruences :

Les formations, c'est le moment pour acquérir certains outils. En revanche, ce n'est (malheureusement) pas parce que nous avons les outils que nous pensons spontanément à les utiliser dans les moments problématiques... et pourtant, vous avez tout ce qu'il faut ! Congruences organise pour vous ses « groupes de Congruences » : une façon de travailler, décoriquer et mettre en place les outils appris sur vos cas concrets. Nous nous réunissons une journée et attrapons à bras le corps vos expériences pour vous guider, vous coacher sur leur résolution.

L'histoire du sage

En général, nous choisissons une histoire... Là, Saint Exupéry nous inspire et les deux sont belles...Alors ... et de deux !

« La grandeur d'un métier est peut-être, avant tout, d'unir des hommes : il n'est qu'un luxe véritable, et c'est celui des relations humaines. »

St Exupéry

« Les gens ont des étoiles qui ne sont pas les mêmes. Pour les uns, qui voyagent, les étoiles sont des guides. Pour d'autres, elles ne sont rien que de petites lumières. Pour d'autres qui sont savants, elles sont des problèmes. Pour notre businessman elles étaient de l'or. Mais toutes ces étoiles-là se taisent. Toi, tu auras des étoiles comme personne n'en a...
 — Que veux-tu dire ?
 — Quand tu regarderas le ciel, la nuit, puisque j'habiterai dans l'une d'elles, puisque je rirai dans l'une d'elles, alors ce sera pour toi comme si riaient toutes les étoiles. Tu auras, toi, des étoiles qui savent rire ! »

Le petit prince
Antoine de St Exupéry



Vénus-mars, parité et entreprise

Non, ce n'est pas là le nom de la rubrique horoscope des entreprises ! Les récents remous de nos chers politiques ont réactivé les mouvements féministes, qui continuent de se poser la question de l'existence des femmes dans notre société, dans nos entreprises, de leur égalité avec les hommes, de la parité, etc...

Selon les statistiques, 11% des femmes au travail occuperaient des postes à haute responsabilité, contre 23% des hommes. De façon plus large, il y aurait une différence de 27% entre les salaires des hommes et des femmes. D'où une nouvelle montée au créneau contre le sexisme !

Cependant, nous pouvons nous poser la question : doit-on recruter/évaluer sur un critère de genre ou sur un critère de compétences ? Ou bien devons nous simplement équilibrer des statistiques ? Nous sommes tous du genre ... humain !

Nous semons pour vous quelques cailloux congruents pour recruter et évaluer les savoir-faire plutôt que le genre...

Rappelons-nous qu'un feed-back se fait toujours sur un comportement modifiable : le sexe d'une personne ne peut pas être changé (certains nous dirons que si... en apparence, certes... mais les gènes humains gardent toutes les traces de ce que nous sommes profondément !). Tout feed-back qui se rapporterait donc au genre de quelqu'un serait un feed-back destructeur : « quelque chose chez moi pose problème, et je ne peux pas le changer ! ».

En amont de toutes nos opinions s'est effectuée une perception de faits : **suis-je capable de décrire factuellement la différence perçue entre l'intervention d'un homme et celle d'une femme** (et qui ne soit pas d'une évidence morphologique confondante ?!) : « il/elle me semble plus fiable » : à quoi l'avez-vous vu, entendu, senti ? Assurez-vous que vos impressions ne sont pas « juste » une déclinaison d'archétypes ancestraux, les hommes incarnant plus facilement la force et les femmes, la douceur.

Vérifiez que vos critères d'évaluation ou d'embauche sont transparents :

étant les mêmes pour tout le monde, connus, détaillés et précis, vous ne pourrez pas être taxé de sexisme ! Ainsi, vous n'aurez plus qu'à valider (ou pas) une adéquation entre les objectifs à atteindre, les critères de réussite et les actions et compétences factuellement reconnues.

Une entreprise est donc un système qui va bien au-delà d'une dualité X versus Y: l'entreprise est un assemblage subtil des compétences, savoir-faire, ressources et stratégies HUMAINES qui l'animent ! Et pour le montrer à la face du monde, rappelez-vous : on n'évalue jamais « qui vous êtes », mais « ce que vous faites, les capacités qui vous le permettent et les croyances que vous avez pour le faire de cette façon », que vous soyez un homme ou une femme (« ayant réussi l'amalgame, de l'autorité et du charme » comme disait Sardou, de l'accessibilité et de la distance, de l'humanisme et du développement).

Focus sur le coaching

Le coaching est un accompagnement personnalisé qui peut être personnel, sportif ou professionnel, individuel ou d'équipe. Il permet de travailler sur des objectifs concrets et de mesurer les résultats qualitatifs ou quantitatifs générés par la mise en place des découvertes et apprentissages faits durant les « entretiens ».

Plusieurs types de coaching existent, allant du coaching à base de maïeutique (cf Platon et Aristote), aux coachings d'expertise. La différence se trouve dans « qui est le sachant » ? le coach ou le coaché ?



Nous vous donnons ici notre recette:

- Le coach n'est pas un expert du métier (restauration, logistique, informatique, biomédical, etc...) qui dicte sa conduite au coaché (le coaching est différent d'une formation individuelle !). Il est plutôt un « accoucheur de pensée », un facilitateur de prises de conscience, un miroir. Celui qui sait, c'est le coaché ! Nous plout accompagnons la réflexion, aidons à travailler sur les failles de la personne (confiance en soi, délégation, organisation, prise de leadership, gestion des émotions, relations managériales, projets professionnels, etc...).

- Ce travail est organisé en fonction d'objectifs fixés au début du coaching.
 - Dans un cadre professionnel : ces objectifs sont fixés de façon tripartite, entre le coach, le coaché et son supérieur.
 - Dans un cadre personnel, ils sont décidés entre le coach et le coaché, en fonction des besoins ressentis.

- Ces objectifs étant définis nous évaluons la durée du coaching. Le travail se répartit dans le temps pour effectuer un suivi régulier. Les séances durent de 2h à ½ journée.

- Nous intégrons également, lors d'un coaching professionnel, une « rencontre » de l'entourage de la personne accompagnée : collaborateurs, N+1, clients, etc... Cette prise d'informations permet de valider la cohérence des objectifs, de les affiner, hiérarchiser ou renforcer.

- Nous attaquons ensuite le travail en profondeur entre le coaché et le coach, la condition sine qua non étant la relation de confiance entre les 2. Des notes sont prises au fil de l'eau et remises à chaque fin de séance, afin de garder l'essentiel des réflexions. Ces notes ne sont qu'à destination du coaché (le N+1 étant sorti de la boucle, mais ayant un compte rendu des séances, des progrès réalisés !). Pour les accompagnements professionnels, le travail peut se faire en face à face, mais aussi en suivi sur le terrain ou en réunion avec les collaborateurs, afin de coller au maximum à la réalité !

- Une fois la durée programmée au départ écoulée, vient le temps de la validation des objectifs : où en sommes-nous ? quels résultats factuels sont constatés ? par le coaché ? son supérieur ? le coach ?

Voilà le déroulé d'un coaching made in Congruences ! 2 principes à retenir : « c'est le coaché qui sait ! » et notre fameux dicton « ce n'est pas en tirant sur les poireaux qu'on les fait pousser » (lisez entre les lignes que chacun comprend les choses à son rythme... un revolver sur la table ne change rien !). Les sujets sont nombreux : commercial, technique, management, direction, choix stratégiques impliquants, préparation à des moments clés - présentation, examens, compétition ...

Pour toute question ou mise en route de votre accompagnement de type « coaching », appelez-nous : **04 72 59 13 49 !**