

4^{ème}
ÉDITION

BRETAGNE

MON ENTREPRISE, QUEL IMPACT?



LES FICHES PRATIQUES DES ATELIERS DU
25 JANVIER 2024



UN ÉVÉNEMENT ORGANISÉ PAR

la Colloc X vénétis

42 AV. DE LA PERRIÈRE, 56100 LORIENT

MON ENTREPRISE, QUEL IMPACT?

LA FRESQUE DE LA COMMUNICATION & DE L'ORGANISATION INTERNE

PAR IRWINE MAGADUR & PAULINE PALLEC, LA COLLOC

Problématique

L'objectif de l'atelier était de s'inspirer sur la mise en place d'actions pour mieux travailler ensemble et de faire, en collectif, un état des lieux des pratiques de chacun pour partager ses expériences.

Idées qu'on retient

- **Les podcasts internes**

Avant chaque réunion d'équipe, chaque cercle enregistre un podcast de 10min pour présenter ses actions du mois, ce qui a été fait, les freins, les difficultés rencontrées... L'objectif est de livrer une analyse du travail fait, des projets en cours et à venir. Ces podcasts sont disponibles pour tous. Ils permettent de préparer la réunion et d'éviter le tour de table où chacun raconte tout ce qu'il a fait dans le mois, mais plutôt d'être dans la discussion et la prise de décisions collective.

[Pour en savoir plus](#)

- **L'organisation en cercle**

C'est un modèle de gouvernance qui diffère du modèle hiérarchique traditionnel. Le pouvoir est distribué de manière équitable plutôt que d'être concentré au sommet de la hiérarchie. L'idée est de créer une structure organisationnelle plus agile, réactive et transparente.

[Pour aller plus loin](#)

- **La gazette interne**

Elle permet de faire circuler les actualités, la stratégie de l'entreprise et elle permet de donner à tous les collaborateurs, le même niveau d'information. Cette gazette peut être rendue conviviale en y insérant des jeux, des BD, des anniversaires... Afin de faciliter l'appropriation et la diffusion de cet outil, vous pouvez mettre en place un comité de pilotage transverse à l'entreprise qui participe à la construction et à la rédaction de cet outil.

- **Les feedbacks inversés**

Contrairement au feedback traditionnel, où un responsable hiérarchique donne un retour à un employé, le feedback inversé implique que les commentaires proviennent de multiples perspectives, souvent de pairs, subordonnés et collègues. L'objectif est d'améliorer la performance individuelle, de favoriser le développement professionnel et de contribuer à une culture d'entreprise axée sur l'apprentissage continu et l'amélioration.

Depuis 2016, [La Colloc](#) conçoit des environnements de travail pour mieux travailler ensemble. Elle accompagne les entreprises à développer leur culture d'entreprise, travailler différemment pour accroître leur attractivité et leur performance sociale

MON ENTREPRISE, QUEL IMPACT?

RETOUR D'EXPÉRIENCES SUR NOS SUCCÈS ET ÉCHECS DE NOS PRATIQUES DE MANAGEMENT

PAR SABRINA MILLIEN, LA COLLOC ET JULIETTE MUCCHIELLI, VÉNÉTIS

Succès

- **Rendre efficace le recrutement**

Une seule discussion c'est un peu léger, le mieux est de vérifier de quoi le candidate est capable en proposant un cas pratique en plus d'un moment d'échange.

- **En tant que manager : s'entourer d'autres mentors**

Souvent seule sur ses fonctions, pouvoir s'appuyer sur d'autres personnes est essentiel.

- **Adapter sa communication à son interlocuteur**

Pour éviter de frustrer soi-même et/ou de frustrer les autres, il est primordial au sein d'une équipe, et en tant que manager, de déterminer quelle est la communication de chacun. Comment ? Par exemple, en passant des tests comme le MBTI, test des couleurs...En adaptant sa communication à son interlocuteur, on optimise la collaboration.

Échecs et idées de solutions

- **Onboarding raté d'un collaborateur dans une équipe**

Ne pas prendre le temps, en tant que manager, d'intégrer un membre dans son équipe et déléguer cette intégration à quelqu'un d'autre.

Idée de solution : accueillir soi-même les nouveaux arrivants sur une demie-journée en expliquant l'histoire de l'entreprise, son fonctionnement, ses valeurs, présenter l'équipe et les rôles de chacun, etc.

- **Ne pas laisser la parole aux salariés involontairement**

Un collaborateur peut se sentir comme un "rapporteur" auprès d'un manager et se demander s'il ne met pas en porte à faux un collègue en parlant d'une situation délicate qu'il a observée.

Idée de solution : lors du recrutement des salarié.e.s, définir clairement le cadre avec des phrases explicites pour qu'il n'y ait pas de place pour l'interprétation personnelle et que chacun soit libre de s'exprimer.

- **Vouloir à tout pris tout maîtriser**

Pour certains, en tant que manager, il faudrait tout connaître de tous les sujets pour réussir. Or, l'objectif d'un manager est de s'entourer des bonnes compétences, expertes techniques de leurs sujets, pour être performant.e dans l'animation d'équipe. Il faut certes une curiosité pour tous les sujets et détenir des connaissances basiques sur certains domaines mais le reste, on délègue au collaborateur compétent !

Depuis 2016, [La Colloc](#) conçoit des environnements de travail pour mieux travailler ensemble. Elle accompagne les entreprises à développer leur culture d'entreprise, travailler différemment pour accroître leur attractivité et leur performance sociale

[VénétiS](#) est une association de dirigeants qui rend le partage de compétences entre les entreprises possible, simple et bénéfique pour tous.

MON ENTREPRISE, QUEL IMPACT?

FACILITER LE MANAGEMENT DÈS LE RECRUTEMENT

PAR JULIETTE MUCCHIELLI, VÉNÉTIS

Problématique

Le processus de recrutement (de la décision d'embaucher à l'accueil jusqu'à +6mois/1an d'une personne) doit correspondre à l'entreprise. Vous posez à ce moment-là les bases de votre relation managériale.

Quels sont les impacts du recrutement sur la relation managériale ?

Chaque acte, dès le premier contact lors du recrutement, va avoir un impact sur la relation future. Il est nécessaire de savoir faire preuve de :

- Confiance
- Communication : il faut savoir ce que recherche le candidat
- Engagement
- Feedback : cela va dans les deux sens, le candidat peut vous faire des retours

Outil

La scorecard est un outil pour réussir un recrutement, elle se concentre sur des critères de réussite, d'où on tire des compétences qu'on "score" selon l'importance de chacune des compétences. Elle permet également de faciliter le suivi du recrutement, de départager des candidats de façon objective, de diminuer la pression sur le candidat et de savoir ce qui est le plus important à ce poste.

Les scorecards peuvent ensuite être utilisées lors des entretiens annuels ou pour poursuivre sa propre progression.

Prio	Compétence	Vision de succès à 12 mois	Modalité d'évaluation
#2	VENTE	Faire croître les revenus récurrents mensuels de 9K€ en janvier 2021 à 80K€ en juin 2022	Cas d'étude et mise en situation
#3	RECRUTEMENT	Embaucher 3 profils <i>top-performers</i> en avant-vente	Questions entretien
#1	MANAGEMENT	Structurer le management de l'équipe commerciale (recrutement, process, objectifs) Assurer qu'il n'y ait aucun départ dans l'équipe d'avant-vente	Questions entretien
#4	OPÉRATIONNEL	Être capable et volontaire pour passer au moins 50% de son temps à faire lui-même / elle-même de la vente	Questions entretien Mise en situation
#5	STRATÉGIE	Être capable et contribuer à la construction de la stratégie commerciale 2020-2021 (clients cibles, canaux d'acquisition, pitch commercial)	Cas d'étude

Et comment réussir la rédaction d'une annonce ? Vous pouvez vous poser ces questions :

- Qu'est-ce qui rend le poste unique ?
- Les 3 excellentes raisons de vous rejoindre ?
- Question magique : vous avez recruté la bonne personne... c'est le matin, vous vous réveillez et vous vous dites que c'est un succès parce que désormais...
-

[Pour aller plus loin](#)

Vénétis est une association de dirigeants qui rend le partage de compétences entre les entreprises possible, simple et bénéfique pour tous.

MON ENTREPRISE, QUEL IMPACT?

LES NOUVEAUX ESSENTIELS DU MANAGER

PAR YANNICK BIGOT, L48 CONSEILS

“IL N’Y A PAS DE RÉUSSITE FACILE NI D’ÉCHECS DÉFINITIFS” - MARCEL PROUST

Problématique

Le monde a changé : le rapport à l'autorité et à l'engagement évolue, la communication change de dimension et le modèle de la famille évolue : l'entreprise doit s'adapter.

Qu'est-ce que les participants retiennent des changements qu'ils observent et qui impactent le management ?

- Côté humain : la quête de sens, l'expression des besoins, l'équilibre pro/perso, les liens sociaux digitalisés, l'expression de ses besoins et émotions, l'individualisme.
- En entreprise : les crises économiques, la précarité, les conflits intergénérationnels, la digitalisation & IA, la hiérarchisation multiple, l'organisation matricielle, les changements agiles et la collaboration forcée.

Quelles compétences seront nécessaires en 2035 ?

- Être humble, fédérer, s'adapter, engager ses équipes, gérer des projets de façon agile, animer des écosystèmes plus larges, communiquer de manière virtuelle, gérer la diversité/l'inclusion, avoir un leadership fort et visionnaire, avoir une intelligence émotionnelle et une dimension psychologique forte, être résolveur de problème ou encore analyser des données.

Que faut-il pour y arriver ?

- Se libérer du temps.
- Revoir les fondamentaux & savoir faire le tri dans les priorités.
- Revoir l'accès à la fonction managériale pour que le management soit un métier à part entière et non pas une promotion.
- Apprendre à déhiérarchiser les organisations.
- Apprendre à dérecruter.
- Réétudier les rémunérations (valorisation des tâches, missions avec l'IA).
- Préparer à la prise de responsabilité.

L48 Conseils est un cabinet de conseils en management à l'écoute des dirigeants et managers, basé à Rennes et Paris.

MON ENTREPRISE, QUEL IMPACT?

L'APPROCHE MÉDIATRICE DU MANAGEMENT

PAR RENAUD GUINCHARD & DONATIENNE VANDEUREN, WORKCARE

Problématique

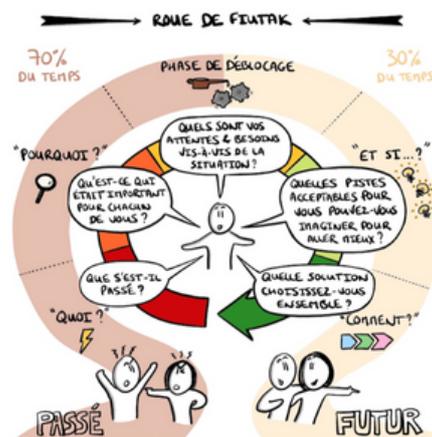
Tous les managers adoptent, régulièrement, sans le savoir, une approche médiatrice.

Comment faire pour utiliser ses pouvoirs de médiation afin d'améliorer l'ambiance de travail ?

Outil

La roue de Fiutak : 5 étapes pour une médiation réussie

1. Quoi ? On cherche à comprendre ce qu'il s'est passé.
2. Pourquoi ? Pourquoi on ne s'est pas compris ? Réexpliquer la situation, et mettre des mots.
3. Quelles sont vos attentes et besoins vis-à-vis de la situation ? Expression des émotions, phase de déblocage.
4. Et si ? Les solutions, quelle pistes sont acceptables pour aller mieux ?
5. Quelle solution choisit-on ensemble ? Définition du plan d'action.



Outil

Les accords de Toltèque pour des relations positives :

- **“Que votre parole soit impeccable”** : Il est essentiel de bien choisir ses mots, de s'exprimer de manière claire et d'être conscient de la puissance des paroles qu'on dit.
- **“Quoi qu'il arrive, n'en faites pas une affaire personnelle”** : En médiation, il est essentiel de garder une position neutre pour que chacun puisse exprimer ses paroles librement.
- **“Ne faites pas de suppositions”** : Ne pensez pas à la place de l'autre, mais lui poser des questions pour mieux comprendre et éviter les malentendus.
- **“Faites toujours de votre mieux”** : En médiation, cela vous demandera de savoir faire
- preuve d'ouverture d'esprit et d'écoute de l'autre.

Workcare est un outil et une démarche QVCT de mesure de l'ambiance collective de travail (baromètre RH) et de prévention individuelle des RPS. L'outil permet de fournir une cartographie du ressenti des équipes.

MON ENTREPRISE, QUEL IMPACT?

MANAGER SANS S'ÉPUISER, C'EST POSSIBLE ?

PAR CÉCILE NIORT, SENS&CO

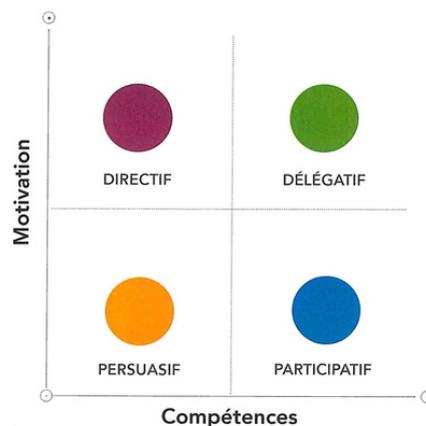
Problématique

Quand on manage, on n'est pas toujours le plus efficace possible avec ses collaborateurs pour les managers? Parfois ils sont hyper à l'aise sur des tâches, ils ont besoin d'autonomie et, à d'autres moments, ils ont besoin de nous.

Le management est à adapter aux situations : la motivation et la compétence d'un individu peut varier en fonction des tâches. Comment faire ?

Outil

Le management situationnel



Il existe plusieurs types de management :

- **Directif** : Le style directif est efficace s'il est perçu comme temporaire, s'il est utilisé en situation de crise ou d'urgence.
- **Persuasif** : Il est efficace s'il est sincère, authentique, non-manipulatoire, s'il permet de créer un groupe, de susciter l'intérêt d'un projet.
- **Participatif** : Il est efficace si les contrats sont respectés, si les décisions sont effectivement partagées, ou si l'écoute, le conseil sont au service des personnes.
- **Délégatif** : Il fonctionnera s'il correspond à une responsabilité partagée, s'il repose sur un bon calibrage de la délégation, ou s'il permet d'accroître l'expérience du collaborateur.

Outil

Adapter son management



Sens&Co accompagne la transformation des organisations, des équipes et des Hommes pour les aider à relever les défis du 21ème siècle.

MON ENTREPRISE, QUEL IMPACT?

COMMENT CRÉER LES CONDITIONS DE L'ENGAGEMENT DANS SON ÉQUIPE, EN TANT QUE DIRIGEANT, MANAGER ?

PAR OLIVIER LAURENT, VAKOM

Problématique

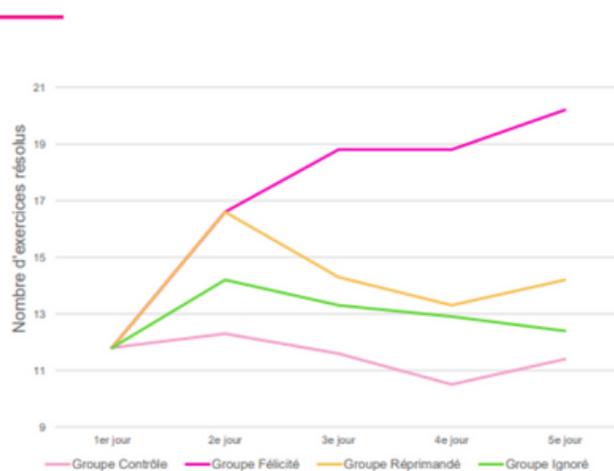
On ne peut pas motiver quelqu'un mais on peut créer les conditions. Chacun doit trouver ses sources de motivation et d'engagement. Selon Gallup, seulement 7 % des Français sont engagés au travail. Comment faire pour créer les conditions de l'engagement ?

La clé n'est pas facile, mais il existe plusieurs conditions nécessaires : la cohérence, la réciprocité et l'appropriation.

Mais alors, comment faire pour passer ses équipes de motivés à engagés ?

Outil

L'effet Pygmalion



Le groupe qui progresse le plus et durablement est le groupe encouragé, le groupe réprimandé progresse puis régresse, le groupe ignoré a moins progressé que le groupe réprimandé et régresse, quant au groupe « contrôle » aura le moins progressé et stagnera.

Conclusion : encouragez, portez attention et développez la culture du feedback !

Les 4 règles d'or du manager :

- ne dépensez par toute votre énergie sur les cas difficiles : vous ne les changez pas facilement
- soignez les engagés : ce sont vos alliés
- trouvez les moyens de faire basculer les donnants-donnants
- sachez que vous aurez toujours une majorité de spectateurs au début du projet

Et rappelez-vous, toute personne s'implique dans un projet collectif si elle se trouve un sens individuel !

VAKOM est une entreprise de conseil Relations & Ressources Humaines qui vous accompagne dans le développement de votre Performance Humaine !