

LA FABRIQUE DU CHANGEMENT

11 et 12 MAI 2017

NANTES - Stereolux



LIVRE BLANC FORUM OUVERT

« Concilier bien-être et performance au travail, on fait quoi ? »

SOMMAIRE

Introduction	3
Table des matières des discussions	4
Table des matières des Plans d'actions	40
Guide du Leader Facillitateur.....	61
Lectures Inspirantes	62
Organisateurs & Partenaires de l'événement.....	63

INTRODUCTION

Pour ce Forum Ouvert, nous étions près de 300 étudiants, chefs d'entreprise, jeunes, représentants de collectivités territoriales, salariés pour discuter, proposer et travailler sur des actions concrètes à mettre en œuvre.

Tout au long de cette journée, les participants ont mis en commun leurs expériences et compétences pour définir des plans d'actions présentés lors de la restitution finale.

Ce document reprend tous vos sujets et toutes vos propositions abordées. Merci à vous pour votre implication, votre engagement et votre enthousiasme !

Merci également aux Artisans du changement, aux facilitateurs, Klaxoon, Stereolux pour leur investissement et leur implication lors de cet événement.

Collectivement vôtre !

Bonne Lecture,

L'équipe de la Fabrique du Changement
Nous étions les bonnes personnes réunies au bon moment

Table des Matières des Discussions

1 : RESPECTER SON RYTHME	5
2 : DEFINITIONS PARTAGEES DES TERMES ET CONCEPTS	6
3 : CONFIANCE	7
4 : LA CREATIVITE AU SERVICE DU BIEN ETRE	8
5 : COMMENT LEVER LES PEURS, LES FREINS, LES OBSTACLES DES MANAGERS SUR UNE DEMARCHE BIEN-ETRE ?	9
6 : MESURER LE BIEN-ETRE	10
7 : LE KLUB	11
8 : L'ADMINISTRATION LIBEREE	12
9 : SENS ET LIEN ENTRE TRAVAIL , NATURE ET L'ENVIRONNEMENT	13
10 : LA CONFIANCE	15
11 : LIBERER L ORGANISATION	16
12 : LA BIENVEILLANCE AU TRAVAIL	17
13 : CHANGER AUTREMENT : PASSER DES MACRO-PROJETS A DES MICRO-PROJETS	19
14 : COMMENT PARTAGER LE POUVOIR ?	20
15 : MANAGEMENT PAR L'APPROCHE POSITIVE	22
16 : LE JEU EN ENTREPRISE	24
17 : FLEXIBILITE	25
18 : INTRAPREUNARIAT	27
19 : MANAGEMENT PARTICIPATIF PAR LA CONFIANCE	28
20 : DONNER DU SENS AU TRAVAIL DE CHACUN	29
21 : COMMENT CONSTRUIRE LE TRAVAIL COLLABORATIF ?	30
22 : MECENAT DE COMPETENCES ET BENEVOLAT	31
23 : CONTINUER A APPRENDRE, LA CLEF DU BIEN-ETRE ?	32
24 : REUNIONS PLUS COURTES ET PLUS EFFICACES	33
25 : LA PLACE DE L'HUMAIN A L'ERE DU DIGITAL ET DE L'UX ?	34
26 : PARTAGER LE POUVOIR	35
27 : MANAGEMENT PAR L'APPROCHE POSITIVE	37
28 : SECOUEZ VOS LOCAUX	38



Discussion 1 : RESPECTER SON RYTHME

Sujet du groupe : RESPIRER - PAUSE VITALE

Respecter ses besoins individuels améliore la performance :

- Prendre le temps de respirer et de se centrer comme pour boire, manger ou même aller aux toilettes, comme certains vont fumer, prendre un café, aller sur facebook...
- Echanger autour de ce sujet pour sortir du tabou (culture d'action)
- S'autoriser, oser, assumer, défendre et promouvoir et bannir le sentiment de culpabilité
- Intégrer ce B.A.BA dans le plan de prévention des RPS
- Impliquer les managers, les faire expérimenter, qu'ils en soient convaincus et en fassent la promotion
- Animer les lieux de pause et décorer les toilettes

Exemples de techniques pour respirer et se centrer de 3 à 20 minutes

- Respiration, méditation, sieste, cohérence cardiaque, shiatsu, yoga, qi gong, sophrologie

Notre slogan : A force de trop vouloir rentrer dans le moule, on devient quiche !

Montrer sa différence permet d'essaimer le mouvement « RESPIR- A-SOI »

Qui à participer à la discussion :

Les ONE girls



Discussion 2 : DEFINITIONS PARTAGEES DES TERMES ET CONCEPTS

Sujet du groupe : Collecter la ou les définitions des termes/concepts du thème ou de leur sujet d'atelier + Discussion sur les sources de bien être comme manière de la définir.

Mes notes : Les éléments importants

Partager la définition que nous avons chacun des termes et de concepts (tels que bien être, travail, performance) peut être autant source de sens que de mécompréhension.

Temps 1 : Collecter la liste des termes

Temps 2 : Partager leurs définitions

Temps 3 : Adopter une définition partagée

Temps 4 : Lexique pour livre blanc

Prolongement du forum : Dans mon univers de travail, partager ces définitions et interagir avec les parties prenantes sur ces définitions.

Lexique des termes du forum :

Administration	Macro-projet
Administration libérée	Management
Apprendre	Management participatif
Approche positive	Massage
Approche positive du management	Mécénat
Bénévolat	Méditer
Bienveillance	Micro-projet
Collaboratif	Nature
Confiance	Obstacles
Créativité	Pouvoir
Espace	Respirer
Flexibilité	Réunion
Freins	Sens
Humain	Service public
Intrapreneuriat	Sieste
Jeu	

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Pierre	MAGNIN
Rached	BENABDALLAH
Julie	BONNIORD
Margot	LAURENCEAU
Nicolas	ROUANET

Tous les ateliers ont été invités à contribuer sous forme de post it avec les termes et concepts de leur sujet.



Discussion 3 : CONFIANCE

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

La confiance, c'est la perception individuelle sur l'autre qui repose sur une intention commune avec des règles du jeu et un terrain de jeu. Elle doit permettre un lâcher-prise dans le but de co-construire.

Mes notes : Les éléments importants

Humain, autonomie, interdépendance, bienveillance, équité, responsabilité individuelle et collective, authenticité, valeurs communes, culture d'organisation, engagement, indicateurs – évaluation, reconnaissance.

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Béatrice	COLLET
Benjamin	DOLLE
Jean-François	BOUTIER
Camille	DARIER
Yann	CORBEL
Isabelle	HAUTBOIS
Sophie	CAUFMENT
Catherine	BOURELLY
Anne-Sophie	EVRARD



Discussion 4 : LA CREATIVITE AU SERVICE DU BIEN ETRE

Sujet sur lequel mon groupe travaille : LA CREATIVITE AU SERVICE DU BIEN ETRE

Mes notes : Les éléments importants

- Pourquoi ?
 - Libération des énergies pour plus de performance
 - Développer la confiance en soi, dans l'entreprise
 - Transversalité et cohésion
 - Cohérence avec les valeurs de l'entreprise
 - Créer les conditions de l'innovation
- Comment ? Et créer le contexte
 - Créer des temps d'inspiration individuels et collectifs
 - Explorer : lecture, Ted'x, Learning expédition, conférences, associations, réseaux sociaux, internet = ouvrir l'horizon des possibles
 - Créer des lieux et l'accompagnement (Créa Truck, Lab. agilité, Team créa, jeux ludiques, cours de cuisine, sophrologie, développement artistique)

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Sylvie	BERRAS
Caroline	CHRETIEN
Marianne	JUIN
Pascaline	ORTIOU
Hervé	QUEMENEUR
Valérie	LANTRAN
Anne	LAIGLE

Discussion 5 : Comment lever les peurs, les freins, les obstacles des managers sur une démarche bien-être ?

Sujet sur lequel mon groupe travaille : Comment lever les peurs, les freins, les obstacles des managers sur une démarche bien-être ?

Mes notes : Les éléments importants

- Atmosphère de notre équipe :
 - Calme, agréable, bonne écoute,
- Signes concrets sur le fait d'avoir créé l'atmosphère que nous voulons :
 - Bons échanges dans l'ensemble, tout le monde se laisse parler
- Ce à quoi nous nous engageons en cas de désaccord :
 - Signifier les désaccords dès leur apparition

Freins	Solution
Assouplir la gestion du temps : Flexibilité du temps > temps de présence au bureau (différent de) temps de cerveau performant	florencevanroy@ipsum.fr
Peurs & préjugés : Vexation / Doutes vis-à-vis des méthodes / Préjugés des autres / Peurs face au changement / Sortir de sa zone de confort / Peur de l'inconnu /	Ecoute des peurs et des préjugés / Oser proposer de nouvelles choses => se donner le droit à l'échec / Oser défier la règle, sortir du cadre / S'ouvrir sur ce qui se fait ailleurs / Tester pour changer les mentalités / Patience, pédagogie => PAS A PAS
Organisations fixées	Souplesse des entreprises
Enjeux stratégiques : Difficile à quantifier / priorité n°1 : l'aspect économique, la rentabilité / le retour sur investissement.	Proposer de définir des indicateurs / Tester / enquêtes
Moyens : Financier / ressources / perte de temps / perte de productivité / financement à trouver	Identifier les motivations, valeurs, la peur racine / Budget bien-être (R&D) / financement public : ARACT - CARSAT
Hypocrisie managériale : Dirigeants non réceptifs / qui se vantent d'être dans cette démarche pour sauver les apparences mais qui ne sont pas à l'écoute	

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Florence	Van Roy
Véronique	Joubert
Denis	Boudeau
Catherine	Mignaud
Fabienne	Cottret
Olivier	Renaud
Camille	Connan



Discussion 6 : Mesurer le bien-être

Sujet sur lequel mon groupe travaille : Mettre en place un baromètre de mesure du bien être

Mes notes : Les éléments importants

- Définir qui porte le projet.

Consulter les salariés sur la définition du bien-être.

Nommer les référents, médiateurs qui gèrent le bien être en interne, en externe.

Faire une enquête régulière, voire permanente : évaluation à chaud à froid, et auto-évaluation, et dans le temps.

- Mesurer le bien être sur 3 niveaux : individuel, en équipe et en entreprise.
- Mesurer le ressenti : expression individuelle dans l'équipe.
- Critères ponctuels (turnover, absentéisme, nombre d'initiatives, participation aux groupes de travail, l'entraide)
- Observation des comportements : qui en est le responsable, multiple.

Analyser les résultats et partager

- Carte météo par pôles, qui en est le responsable, multiple ?

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Sylvain	DAVID
Isabelle	THIERRY
Armelle	GUIMON
Abigall	TUTTLE
Gwenaëlle	GLOTIN
Marc	BERGEON
Pierre	FOSSE
Marine	HENRY
Myriam	LECOMTE



Discussion 7 : Le Klub

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Créer un lieu public qui rassemble tous les acteurs locaux œuvrant sur la QVT, bien-être,... dans le monde professionnel (privé, public, institution).

Mes notes : Les éléments importants :

- Créer une culture commune,
- Des partages de compétences
- Diffuser l'information sur les droits, les mesures (aides à la création association de chômeurs), les outils (CNV, Sophrologie, Yoga, association de soutien).
- Co-financement public/privé pour créer le lien et sa gestion quotidienne (1 à 3 salariés ?)
- Personnes ressources, réseau de savoir
- Mise en lieu (physique)

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Florence	Possémé
Léa	JOUAN
Yvan	BAREL
Michèle	CHAUMEAU
Stephanie	GAILLARD
Guillaume	ROY



Projet 8 : L'administration libérée

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Libérer l'administration publique

Mes notes : Les éléments importants

- Forces : (des agents publics)
 - Engagement
 - Droit à la formation
 - Imagination et créativité
- Faiblesses : (de l'organisation)
 - Structure hiérarchique lourde
 - Absence de sens
 - Formation publique formatée
 - Statut contraignant du fonctionnaire (obéissance)
 - Enjeux de pouvoir
 - Tête dans le guidon (des services et agents)
 - Circuit de décision long
 - Absence d'outils de mesure de la qualité du service public
 - Manque de formation des managers
- Opportunités : (de changement)
 - Contrainte budgétaire
 - Envie d'évolution des fonctionnaires
 - Attentes des habitants de satisfaire leurs besoins
 - Fonctionnement sociocratique (possibilité de libérer sans casser)
 - Nouvelle présidence
- Menaces :
 - Freins au changement
 - Oubli de la finalité

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Pascal	Barrere
Jérôme	Gardon
Stéphanie	Gaillard
Alice	Browaey
Valérie	Guguen-Weber
Pierre	Ninville
Michèle	Chaumeau
Stéphanie	Clerc
Pierre	Sylvestre
Diane	Germain
Anne-Frédérique	Grignon
Alphonse	Ratternnis



Discussion 9 : Sens et lien entre travail, nature et l'environnement

Sujet sur lequel mon groupe travaille : Nature

Mes notes : Les éléments importants

- 1- Comment faire prendre conscience de notre impact sur la nature sans culpabiliser ?
- 2- Comment notre impact peut se convertir en source de bien être ?
- 3- Comment concilier notre espace de travail avec la nature ?

1) Etre acteur, ambassadeur (Green Leader) pour inciter de façon positive . Agir sur le cognitif et l'émotionnel. Faire preuve de pédagogie (formation, information), impliquer et être exemplaire en tant que managers ou politiques . Utiliser le levier normatif ou réglementaire (rse)

2) Identifier le bénéfice individuel, mais la diversité des bénéfices (visions différentes et personnelles), impact incitatif (notions de récompenses)

Ex : indemnité Km vélos

Mettre en place un défi commun (démarche collective) pour retrouver un sens au travail, une motivation (cf Serge Marquis)

3) Placer la nature au bureau, les plantes vertes, Mettre en place un jardin collectif sur le temps du midi (récolter légumes et fruits) Réduire les déchets (ex : présence de poules et moutons) Environnement sain (lumières naturelles)

Qui a participé à l'atelier :

Nom	Prénom
Marques	Mélissa
Matignon	Bastien
Roque	Chloé
Jegou	Laure
Halgand	Fabrice
Frechin	Fabienne
Jaruss	Victor
Borrel	Sarah
Poudret	Mariana
Pollet	Benjamin
Darreau	Sébastien



Discussion 10 : LA CONFIANCE

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Comment instaurer la confiance, se parler en vérité

Mes notes : Les éléments importants

- Quels sont les marqueurs de la confiance :
- Posture, dire le « je », partager ses ressentis, respect mutuel, écoute, authenticité (pouvoir exprimer ses émotions), libre-échange.
- Quels outils / règles de fonctionnement pour instaurer la confiance :
 - * Créer des espaces de confiance (pause-café, cantine, moment partagé, convivialité)
 - * Improvisation théâtre
 - * Toujours partir des valeurs-> principe et organisation
 - * Pas seulement de l'efficacité (Temps hors travail, temps « fiction »)
 - * Définir les règles / méthodologie , dès le début et ensemble.

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Fiorella	Beauvallet
Mireille	Billaud
Corinne	Jaglin
Noemie	Marais
Meggan	Foyer
Julien	Beccu
Charles	André Harreau
Gwen	Pennarun
Gwenaëlle	Knerr



Discussion 11 : LIBERER L'ORGANISATION

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Libérer l'organisation

Mes notes : Les éléments importants

- Repenser le rôle du manager :
 - o Chef = facilitateur, animateur, support, coach
- Accompagner la transition :
 - o Les salariés ayant besoin de cadre
 - o Les managers sur leur nouvelle posture
 - o Faire remonter et capter les idées de terrain, et les inscrire dans la feuille de route
 - o Modifier les critères de recrutement (agilité plutôt que l'expertise)
 - o Former
- Expérimenter avec le droit à l'erreur
 - o Lâcher Prise
- Structure de l'organisation simplifiée
 - o Alléger les circuits hiérarchiques
 - o Favoriser la transversalité, autonomie, l'attitude
 - o Ouvrir à la prise de décision
- Savoir-Etre
 - o Transparence, confiance, écoute, bienveillance
- Créativité et agilité
 - o Espace collaboratif ouvert
 - o Innovation participative
 - o Open innovation
 - o Ateliers créatifs, format des réunions
 - o Favoriser l'entreprenariat
- L'individu, le sens
 - o Identifier et fédérer autour des valeurs
 - o Libérer les talents
 - o S'adapter à chacun, connaître chaque individu
 - o Capitaliser sur les compétences et non le statut
 - o Le sens, levier de motivation
 - o Responsabiliser par le sens
- LA coopération, le collectif
 - o Favoriser l'expression individuelle et collective, la communication
 - o Partager une vision, comprendre les enjeux
 - o Créer l'engagement
 - o Développer le collaboratif : intelligence collective, partage

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Cindy	LE CALVEZ
Elen	BROUDIC
Léa	ELAIN
Marion	MIRY
Perle	ALLIGAND
Pauline	MOREL
Valérie	LEGUEN
Karine	LERENDU
Imen	DAMMAR
Marie	VIDAL
Jean-Benoît	CHALET
Hélène	MAILLET RETIF



Discussion 12 : La bienveillance au travail

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

La bienveillance au travail ; c'est quoi, pourquoi faire et comment ?

Mes notes : Les éléments importants

- Comment définir la bienveillance ?

C'est un regard attentif, positif et constructif sur soi et les autres. Cela se traduit par une posture soutenable, communication/ dialogue, de la reconnaissance (valorisation des qualités et compétences). La bienveillance est un savoir être qui vise à évoluer soi-même et les autres dans le sens d'une progression professionnelle et personnelle.

- Les éléments qui ressortent le plus :

- Notion de cercle vertueux ; la bienveillance entraîne la bienveillance
- La notion de bienveillance à tout niveau hiérarchique
- Le cadre institutionnel instauré ; être acteur, porteur d'un savoir être
- Les techniques et outils pour favoriser sa mise en place : réunions régulière sur les « irritants du quotidien » et leur résolution en équipe. La communication non violente, la configuration et organisation des espaces de travail et détente favorisantes ou non. Se filmer à parler, dégage des pistes d'amélioration. Temps de partage, pause. Tableau blanc (la chasse aux irritants) en 4 zones (problème, qualification, plan d'action, résolution)
- Objectif : lever les freins pour en faire un levier de performance au travail.

Constats : dans un milieu de travail bienveillant, je suis plus épanoui(e) donc je libère mon potentiel et donc mes performances au sein d'une équipe, au service de l'entreprise.

La bienveillance va de soi en « théorie » mais en pratique, nos attitudes ne sont pas toujours bienveillantes. L'important est d'être dans des prises de conscience et de viser à faire évoluer notre savoir-être, dans une meilleure compréhension de soi-même et du monde qui nous entoure .

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Claudie	Renault
Céline	Gougeon
Michelle	Drouais
Vincent	Taraud
Guy	Guédon
Sophie	Conte



Discussion 13 : Comment partager le pouvoir ?

Sujet sur lequel mon groupe travaille

Comment partager le pouvoir ?

Mes notes : Les éléments importants

Questions sous-jacentes :

Comment MIEUX partager le pouvoir ?

Y a-t-il un lien entre pouvoir et bien être / mal être ? Entre pouvoir et performance ? Et quelle performance choisit-on ?

Partage de la décision est-il une utopie ?

Définition du pouvoir

Individuel (le chef, le garde barrière) versus collectif (les éboueurs)

Celui qui a le pouvoir c'est celui qui :

- A la légitimité (hiérarchique / charisme, notamment dans capacité à fédérer)
- Décide (notamment du point de vue financier)
- Divise
- Propose
- Anticipe

Le pouvoir peut se choisir : exemple du standardiste, qui détient une mine d'informations et choisit de s'en servir ou pas

Le pouvoir n'est pas forcément hiérarchique : exemple du garde barrière qui a le pouvoir de faire entrer ou non le patron de l'université

Définition du partage

Lié aux valeurs : écoute, confiance, reconnaissance, considération, acceptation d'une vision différente, générosité

Lié au don ? avec ou sans contre don ?

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Cecile	Roger
Fabien	Lambert
Florence	Soulhi-Dubois
Camille	Bonfils
Denis	Lerat
Caroline	Pages
Anne	Corvaisier
Fabiani	Do
Lorette	Buys
Aubin	
Mael	Kerroux
Elodie	Lesaux
Alexandre	
	Pocher
Nathalie	Giraudou
	Zadrozynski
	Metivier
Caroline	Talbot



Discussion 14 : Management par l'approche positive

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Management par l'approche positive.

2 Thématiques :

- Organisation
- Relation Inter Personnelles & Intra ersonnelles

Points et Blocages :

- Education
- Absence de Feed Back
- Manque de temps
- Manque de continuité dans l'apprentissage
- Violence des échanges
- Oragnisation
- Manque de partage
- Expression des objectifs
- ...



Discussion 15 : LE JEU EN ENTREPRISE

Sujet sur lequel mon groupe travaille :
LE JEU EN ENTREPRISE

Mes notes : Les éléments importants

- Créer les conditions
- Donner du sens
- Jouer pour jouer ? => lien social
- Jouer pour apprendre ? => debrief, conclusions, objectifs
- Rôle du manager/exemplarité
- S'accorder sur une définition : c'est quoi « jouer » ?
- Créer l'envie
- Liberté de jouer ou de s'amuser à « regarder » l'autre jouer
- Viralité du jeu
- Bienveillance
- Où jouer ? Espaces spécifiques ? Obligatoire ?
- Comment jouer/créer sur un temps très court ?

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Florence	PERRICHAUD
Laurent	OUVRARD
Karine	CHARBONNEAU
Hélène	FAUCHER
Stanislas	PERCHERON
Christine	BOURSIN
Françoise	LELIEVRE
Emmanuel	ROQUEL
Séverine	NADOT
Damien	ROQUEL
Mélanie	SEBILLET
Nathalie	HUGON
Elodie	HENRY
Patrice	PERTANT



Discussion 16 : Flexibilité

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

La flexibilité du temps et du lieu de travail

juillet 2018 le grand univ - nantes. gr

POUR/2 CHOISIR SON ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
 _____ PARTICIPER A LA PUNIFICATION DU TRAVAIL

REVOIR LA NOTION DE PRESENCE AU TRAVAIL.
 ADAPTER LE TEMPS DE TRAVAIL A LA CHARGE DE TRAVAIL
 DIVERSIFIER LES UEUX DE TRAVAIL

CONDITIONS

NECESSITE DE REGULATION
 RECENTREMENT TACHES / PLANIFICATION
 SYNCHRONISATION - COORDINATION
 POLYVALENCE / SUBSTITUTION DES TACHES - SOLIDARITE - ENGAGEMENT
 CONFIDANCE - BIENVEILLANCE
TOUS CONCERNES
 AVOIR DES UEUX ADAPTES AUX 4 TYPES DE TRAVAIL.
 MANAGEMENT PAR OBJECTIFS

LE TEMPS : SEULE REFERENCE ?
 UNITE TEMPS ?
 JUSQU'OU DOIT ALLER LA FLEXIBILITE ?
 LA FLEXIBILITE EST-ELLE MENTALE
 QU'EST-CE QUI EST COMPRENS DANS LE TEMPS DE TRAVAIL ?

FLEXIBILITE DES TEMPS ET UEUX DE TRAVAIL

CONTRAINTES

TAILLE DE L'ENTREPRISE
 ORGANISATION A NOTIFIER
 CULTURE D'ENTREPRISE
 RENTABILITE
 BATIMENTS NON MODULABLES.

RISQUES

EXCES DE TRAVAIL / CALENCE
 DESORGANISATION.

LES (+) = EQUILIBRE - VALORISATION VIE PRO / PRIVEE
 ADAPTER SON TPS DE TRAVAIL A SON RYTHME BIOLOGIQUE - ECOLOGIE HUMAINE
 @ STRESS @ TPS DE TRANSPORT

lafabriqueduchangement@univ-nantes.fr

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Géraldine	GREHAL
Adrienne	GODIN
Virginie	HENRIQUE
Laetitia	GERARD
Baptiste	FROUIN
Nadia	BOUVET
Jacques	BOUDAUD
Stéphanie	CARET
Aurélia	de PORTZAMPARC
Morgan	COCHENNEC
Vincent	GOURLAOUEN



Discussion 17 : INTRAPREUNARIAT

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

INTRAPREUNARIAT : C'est quoi ? Quelles sont les conditions de réussite ? Des exemples ? Les résultats ?

Mes notes : Les éléments importants

- **C'est quoi ?**

- Incubateur dans l'entreprise avec cadre bienveillant
- Rencontre de 2 intérêts (entreprise + salarié) dans un cadre sécurisant pour le salarié
- Projets liés aux problématiques de l'entreprise ou déconnectés
- Rester attractif pour l'entreprise

- **Conditions de réussite ?**

- Favoriser l'écosystème => avoir un lieu dédié et favoriser la mixité de compétences et profils. Créer un climat propice
- Avoir le support du CODIR : organisation régulière de rencontre entre équipe projet et dirigeants
- Garantir la sécurisation à l'intrapreneur
- Entreprise ne doit pas espérer un Retour sur Investissement trop rapide

- **Exemples d'entreprise :**

- IRIS : nombre d'heures dédiées par semaine dans le LAB pour les intrapreneurs et réunions fréquentes avec les CODIR
- BNP : tremplin pour les projets, pas nécessairement liés au business BNP
- AIRBUS : développement de produits ou services liés à l'entreprise + espace de « fertilisation » des idées dans un espace de start up détaché des équipes Airbus
- BGE : à la demande des salariés, passage aux 32h pour favoriser le développement de projets

- **Résultats :**

- Salariés + investis dans leur poste
- Sens et reconnaissance

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Thomas	GERARD
Paul	LORY
JF	LAMPIN
Peggy	AUFFRAY
Katia	TARDY
Virginie	CONTRERA
Blandine	GIRAUDEAU
Caroline	FEVRIER
Pianine	PIOGER



Discussion 18 : Management participatif par la confiance

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Management participatif par la confiance

Mes notes : Les éléments importants

Quelles sont les conditions ?
Comment faire tomber les barrières ?
Comment favoriser la communication ?
Quelle communication ?
Quels outils de communication ?
Quelles sont les freins et peurs du manager pour aller vers cette transformation ?
Comment gérer l'égo de l'ensemble de l'entreprise (managers et non managers) ?
Quels process vont permettre la mise en place du management participatif ?
Comment ne pas déstructurer l'organisation de l'entreprise ?
Importances des espaces physiques ?
Quels contextes humains et relationnels

Mots clés :

Communication, confiance, écoute, échange, bienveillance, autonomie,
Sentiment d'appartenance, responsabiliser, reconnaissance, accomplissement de soi, valorisation de la personne, Se sentir utile.

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Claire	Charron
Mikaël	Vanacker
Bruno	Loiret
Noémie	Daguse
Hanane	KADAR
Romain	Tafforeau
Anne	Monmousseau
Antoine	Rueff
Pascale	Bras
Marine	Vaujany
Hélène	Brunelière



Discussion 19 : Donner du sens au travail de chacun

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Donner du SENS au travail de chacun

Mes notes : Les éléments importants

SENS ENTREPRISE :

Comment décliner individuellement le sens commun de l'entreprise ?

Comment accepter que chacun donne son propre sens au travail et en faire un moteur pour l'entreprise ?

Comment faire vivre le sens dans le temps ?

SENS DE L'INDIVIDU :

Comment à chacun d'exprimer et d'identifier ses besoins ?

Comment co-construire le sens entreprise/ individu et qu'en fait on ensuite pour le faire vivre concrètement ?

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Sandrine	Lebeau
Marie	Favreau
Annie	Rabier
Mathilde	Couturier
Cl	Jouin
Marie	Roulleau
Agathe	Krummenacker
Christelle	Seche
JF	Dubois
Maylis	



Discussion 20 : Comment construire le travail collaboratif ?

Sujet sur lequel mon groupe travaille

Comment construire le travail collaboratif ?

Mes notes : Les éléments importants

Définition des valeurs et du cadre favorisant le collaboratif : adaptation en fonction de la structure, capacité à faire évoluer la culture d'entreprise et les valeurs,
Résultats attendus :

- Salariés : reconnaissance et légitimité des participants, bien-être et quiétude pour servir la performance
- Entreprise : résultats visibles et concrets, pragmatiques, utiles (actions terrain)

Comment le met-on en œuvre ? définir les règles du jeu : faire confiance, engagement et volontaires, droit à l'erreur, bienveillance, adhésion/se mettre d'accord, position du manager

Quels outils et quels modes de communication ? Importance du partage pour mieux mutualiser au sein de l'entreprise, outils numériques

Points de vigilance et modes de régulation ? Attention au participatif et à la communication de façade.

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Anne-Claude	Gouvernec
Wali	Froz
Magali	Chomarat
Aleksandra	Soltysek
Kristell	Dequidt Picot
Aline	Munoz, ville de Rezé



Discussion 21: Mécénat de compétences et bénévolat

Sujet sur lequel mon groupe travaille
Mécénat de compétences et bénévolat

Mes notes : Les éléments importants

- Inscrire l'entreprise dans RSE
- Favoriser les actions de bénévolat pour les salariés (particulièrement les jeunes et les seniors)
- Les actions bénéfiques de bénévolat (cela apporte une reconnaissance de l'employeur, renforce la motivation et le bénévolat).
- Cela permet d'expérimenter d'autres choses, d'avoir un nouveau regard d'échanger, de partager.
- Eviter l'usure professionnelle

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Patricia	MENAGER
Irida	DINUSHI

Discussion 22 : Continuer à apprendre, la clef du bien-être ?

Sujet sur lequel mon groupe travaille

APPRENDRE : s'enrichir de nouvelles idées / connaissances / savoir-faire et savoir être pour s'épanouir.

Mes notes : Les éléments importants

POURQUOI ?

Se renouveler et retrouver du sens, se sentir actif et acteur, ouvrir son esprit / évoluer, favoriser la créativité et l'innovation, éveiller sa curiosité

QUOI ?

Apprendre au quotidien, de manière informelle, découvrir de nouveaux champs d'action (bien être, autres métiers, loisirs, compétences...)

COMMENT ?

Par un environnement favorable : casser les codes, donner du temps et des espaces, décroisonner, ouvrir vers l'extérieur, permettre les erreurs, apprendre des autres et aux autres, apprendre différemment (échanges, jeux, expérimentations)

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Mylène	AMELOT
Gaëlle	DAUVILLIERS CHIRON
Adeline	RAGOIN

Discussion 23 : Réunions plus courtes et plus efficaces

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Réunions plus courtes et plus efficaces

Mes notes : Les éléments importants

En amont :

- S'interroger sur l'utilité de la réunion (est-elle obligatoire ?)
- Définir et partager l'objectif et le type de la réunion
- Cibler les participants et s'assurer qu'ils ont préparés la réunion en amont
- Proposer des réunions courtes

Pendant la réunion :

- Mettre en situation en début de réunion (partage de l'humeur ou des bonnes nouvelles pour permettre d'ancrer les participants)
- Permettre aux participants d'exprimer leurs attentes
- Adapter le type d'animation en fonction du type de la réunion
- Garder un œil sur la montre
- Proposer une restitution adaptée (graphique notamment)

Bonnes pratiques communes :

- Adapter / former les collaborateurs sur les outils et les techniques d'animation
- Avoir des règles construites et partagées
- Co-construire la suppression des réunions

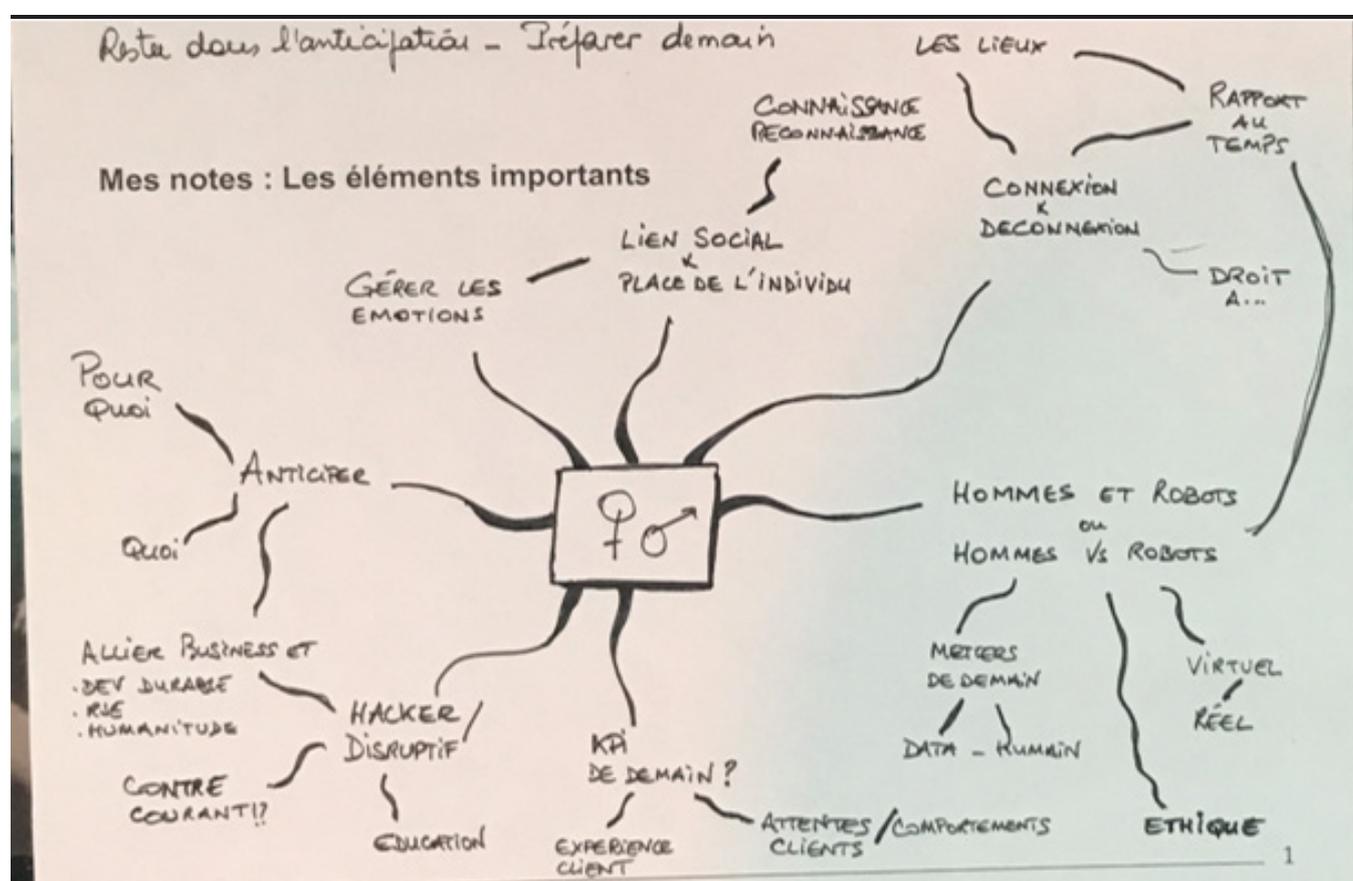
Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Gerald	Grandmougin
Hubert	Chave
Nathalie	Aminot-Bouley
Stéphanie	le Doujet
Sophie	Boulan

Discussion 24 : La place de l'humain dans l'ère du digital et de l'UX ?

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Rester dans l'anticipation - Préparer demain
 Humain = Un coeur + une tête qui ne vit pas le contact
 Expérience client/UX = Une expérience riche d'émotions
 Digital = Virtualité



Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Jules	Hervy
Benôit	Massol
Fanchon	Ribano
Charlotte	Melandre
Dominique	Movellan



Discussion 25 : Partager le pouvoir

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Quels sont les leviers pour partager le pouvoir ?

Mes notes : Les éléments importants

- **Définitions :**

- Reconnaître l'existence de ces différents pouvoirs

- o Hiérarchie
- o Expert
- o Implicite/explicite
- o Collectif
- o Personne levier ou frein

- Les types de pouvoirs

- o Faire
- o Décider
- o Influencer

- **Leviers à activer pour partager harmonieusement le pouvoir**

- Partager la connaissance, l'expertise, les compétences, l'information

- Partager la décision :

- o participer aux décisions stratégiques, partager la vision
- o décisions par consentement en équipe
- o Accepter la décision de l'équipe
- o L'équipe participe au recrutement

- Stratégie : participer à l'élaboration de la stratégie, consulter largement, les équipes définissent la stratégie de l'entreprise

- Co-construction

- o Intelligence collective
- o Accueillir la force de proposition de chacun
- o Systémie, mode collaboratif
- o Partager la capacité à agir
- o Engagement mutuel
- o Reconnaître la capacité de chacun à avoir de bonnes idées
- o Développer et mettre en valeur les compétences de chaque membre d'un système

- Communication

- o Ça passe par l'écoute
- o Combattre l'auto-censure pour que tous puissent participer au processus décisionnel
- o Libérer la parole
- o Parler vrai. Place dans l'entreprise
- o Principe de subsidiarité

- Transversalité/hiérarchie

- o Revisiter le lien hiérarchique
- o Limiter les niveaux hiérarchiques
- o Faire du bottom up

- Bienveillance (cœur)

- o Accepter les erreurs
- o Lâcher prise
- o Croire en l'humain, au potentiel de chacun
- o Stratégie des petits pas, droit à l'expérimentation
- o Veiller à la parité hommes/femmes
- o Outils : brainstorming, écoute active, transversalité, bienveillance
- o Humilité, accepter la différence et la complémentarité

- Valeurs et règles

- o Identifier en amont les pouvoirs
- o Enlever les privilèges dans l'entreprise
- o Ethique, valeurs humaines et professionnelles
- o Définir des règles du jeu, des bonnes pratiques, des limites... pour favoriser le respect mutuel et organiser le processus pour le faire respecter aux professionnel(le)s ayant les plus hauts statuts hiérarchiques
- o Construire les règles du jeu et de vie de l'équipe
- o Sens commun
- o Faire confiance

- Rôles et responsabilités

- o Partager le pouvoir = rendre chacun responsable de son domaine
- o Mettre en place des postes de managers tournants
- o Reconnaître toutes les contributions : influence et bonnes idées, production, logistique et environnement favorable, arbitrage... pour passer du pouvoir de décision au pouvoir de faire
- o Balises claires de l'organisation : définition des rôles, modalités de décisions dans un système collaboratif

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Marion	Meynier
Nathalie	Giraudon
Jacques	Pocher
Lorette	Buys
Caroline	Peytavin
Sophie	Rault
Thierry	Ambrosini
Diane-Olga	Fabiani
Emmanuelle	Gélébart Souilah
Virginie	Contrera
Julie	Spolmayeur
Nancy	Mottes



Discussion 26 : Management par l'approche positive

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Management par l'approche positive

Mes notes : Les éléments importants :

Préambule Aligner la vision de l'entreprise avec les pratiques opérationnelles

Réfléchir au modèle d'organisation et retour d'expérience
Définir un environnement favorisant le management positif

Créer un système de management de valeur allant jusqu'à la posture du manager

Partir avec tous (personnalités, objectifs de travail individuels, besoins, bienveillance, vécus de chacun, mixer les profils)

Communiquer :

- S'écouter : définir et comprendre le sens de positif (vocabulaire)
- Communication positive, orale, donnant du sens, formalisée, valorisante, axée sur ce qui fonctionne

Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Cécile	Guillon
Delphine	Joban
Christophe	Leyrat
Christian	Came
Jacques	Dureux
Guyène	Martineau
Emmanuel	Lesigne
Karine	Emeraud-Lorrion

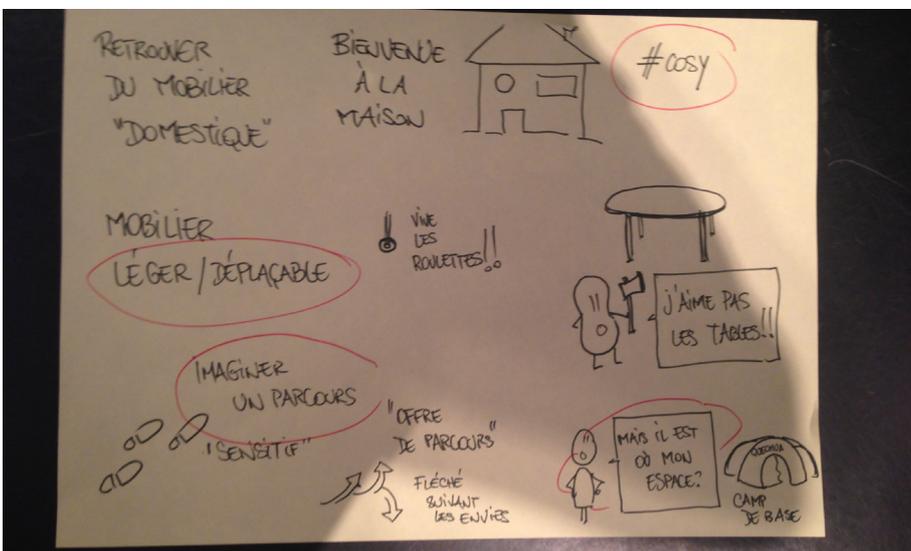
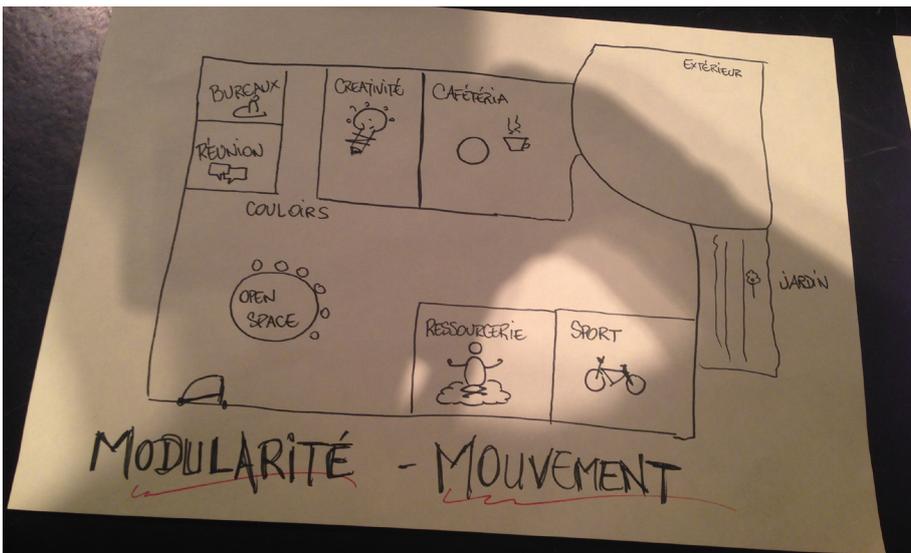


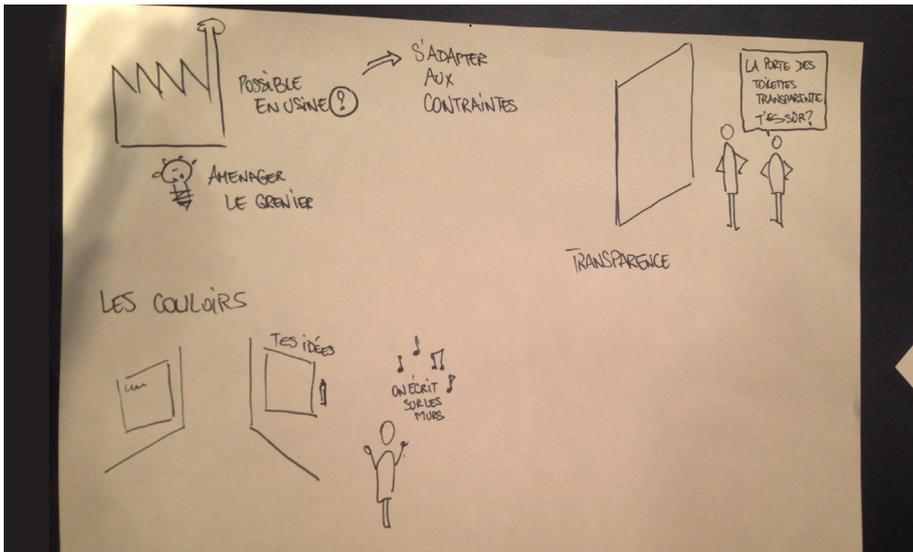
Discussion 27 : Secouez vos locaux

Sujet sur lequel mon groupe travaille :

Repenser l'aménagement des espaces, utiliser les espaces existants différemment pour permettre à chacun de travailler dans les conditions où il se sent bien.
Des mots clés : modularité, mouvement, comme à la maison, parcours, sortir du cadre, transparence, utiliser tous les espaces pour l'information (couloirs y compris)

Mes notes : Les éléments importants :





Qui a participé à l'atelier :

Prénom	Nom
Karim	Hasnaoui
Katia	Bonnet
Adeline	Ragouin
Audrey	Rousselot
Jean-René	Pouderoux
Paul	Centron
Béatrice	Repon
Agnès	Papion-Ficqueur

Table des Matières des Plans d'Actions

PLAN D'ACTION 1 : MANAGEMENT PAR L'APPROCHE POSITIVE	41
PLAN D'ACTION 2 : L'ADMINISTRATION LIBEREE	43
PLAN D'ACTION 3 : LIBERER L'ORGANISATION	45
PLAN D'ACTION 4 : LE POUVOIR PARTAGE	47
PLAN D'ACTION 5 : CONTINUER A APPRENDRE, LA CLE DU BIEN-ETRE	49
PLAN D'ACTION 6 : LA BIENVEILLANCE AU TRAVAIL	51
PLAN D'ACTION 7 : LIEN NATURE ET TRAVAIL	53
PLAN D'ACTION 8 : LE JEU EN ENTREPRISE	55
PLAN D'ACTION 9 : SECOUEZ VOS LOCAUX	57
PLAN D'ACTION 10 : LEXIQUE OUVERT DE LA JOURNEE	59



Plan d'action 1 : Management par l'approche positive

Action 1 : un temps en équipe

- **Description et Objectifs :**

Lors des réunions d'équipe (2 fois par mois), prendre un temps pour se dire les choses : points positifs et points d'amélioration :

- . En amont, définir les règles (communication non violente...).
- . Chacun dit, par ex : un merci, un bravo, une demande et /ou : suggestion, ex : « tu serais encore meilleur si... ».

- **A qui s'adresse cette action ?**

Le manager et son équipe.

- **Impact attendu :**

Permettre à chacun de s'exprimer pour dire le positif, de façon régulière, et ne pas garder les éventuels points de tension.

- Améliorer le climat, rendre les relations plus fluides, favoriser l'authenticité.

- **Ressources nécessaires**

- . Temps : prendre un temps (ex tous les 15 jours), max 30 mn.
- . Suggestion : utiliser des cartes « merci » « bravo » « demande » « excuse », qui facilitent la prise de parole.

Action 2 : Baromètre de l'humeur.

- **Description et Objectifs :**

En début de réunion, chacun indique sur un post it, sa météo (à ce moment là) : symbole météo sur le post-it). Et chacun le colle sur Paper B, en exprimant son humeur, son ressenti.

- **A qui s'adresse cette action ?**

Le manager et son équipe.

- **Impact attendu :**

- . Pour la personne qui exprime : pouvoir extérioriser un ressenti. Pour le reste de l'équipe, pouvoir prendre en compte cette situation (être au courant, réagir ou non...).
- . Mettre de l'humain dans les situations de travail, développer des relations « différentes », faciliter la suite (de la réunion, de la journée)

- **Ressources nécessaires :**

- . Temps : prendre un temps max 15 mn.
- . Expliquer en amont, le but de cette séquence (attention : pas « le bureau des pleurs »)
- . A mettre en place aussi pour les personnes en usine, entrepôt etc : instaurer réunions courtes (si ce n'est pas le cas), + humeur.

Action 3 : Célébrer les succès

• Description et Objectifs :

Marquer le succès des collaborateurs, de l'équipe.

. Communiquer sur les succès, via la communication Interne : ex journal interne.

. Célébrer, prendre un temps ensemble :

. Faire s'exprimer les collaborateurs (ex en sous-groupes) sur les facteurs de succès :

Comment avons-nous fait, qu'est ce qui a contribué, que veut on garder pour la suite...

. Partager les facteurs clés de succès, idées etc, avec d'autres équipes.

Ex : saisir dans une plateforme collaborative numérique les idées, facteurs de succès, puis liker.

Vote sur les meilleures clés de succès.

• A qui s'adresse cette action ?

Le manager et son équipe.

• Impact attendu :

Valoriser le travail, et les collaborateurs.

Donner de l'importance à ce succès.

Contribuer à la motivation, implication pour la suite.

Contribuer à fédérer, développer un climat positive.

Gain d'efficacité pour la suite via l'identification des clés de succès.

• Ressources nécessaires :

.festif : boisson, manger, cadre agréable.

.temps : 1 h à ½ j.

. Communication interne (journal interne, autre...)

Les grandes étapes de notre projet définies lors de l'exercice de scénario

Prénom	Nom
Florence	Van Roy
Agathe	Krummenacker



Plan d'action 2 : L'administration libérée

Description de notre projet :

- Objectif de notre projet :
 - o Comment rendre agile une administration rigide et complexe
- A qui s'adresse cette action ?
 - o A tous car on est tous financeurs, acteurs et bénéficiaires de l'administration : citoyens, agents publics, élus ...
- Impact attendu du projet
 - o Améliorer notre environnement de vie
- Ressources nécessaires
 - o De l'envie, du temps et un portage par les décideurs

Les grandes étapes nécessaires pour cette action :

Etape N°	Nom étape
1	Expérimenter dans des services volontaires en mettant en place des équipes agiles chargées de dossiers précis
2	Réaliser un bilan des expérimentations
3	Ajuster la méthode si nécessaire
4	Etendre progressivement la démarche aux autres services

Et demain ?

- Souhaitez-vous poursuivre vos échanges sur ce projet ?
 - o OUI
- Comment s'organiser – prochaine étape : rencontre, téléphone, Mails, autres ?
 - o Mails de la liste des participants
- La personne contact : Pascal
 - o Son rôle : Pilote
- Les copilotes : Pierre

Ce que nous avons envie d'exprimer à propos de nous :

- o Atmosphère du groupe : Studieuse et constructive

Qui a participé à l'atelier ?

Prénom

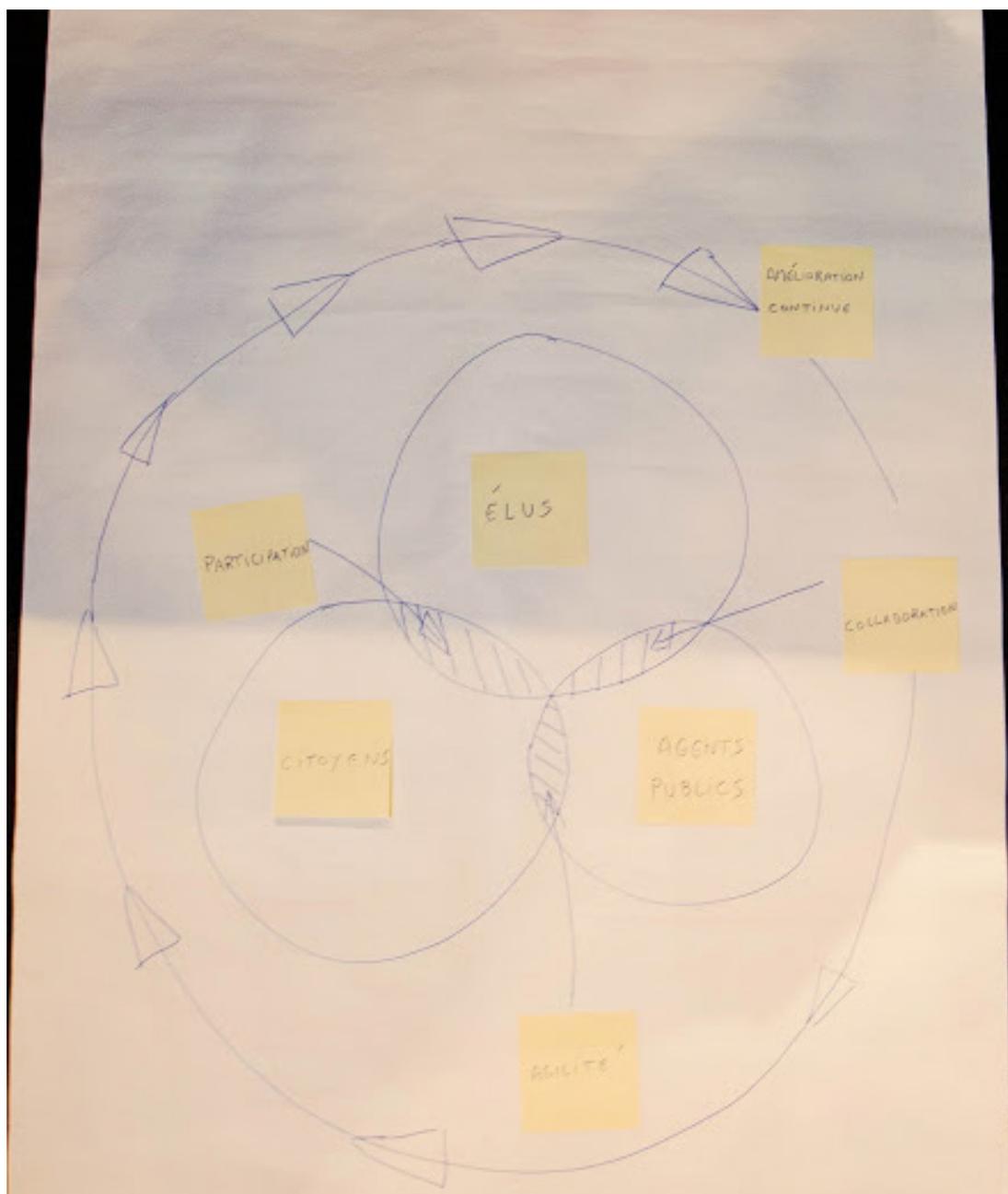
Pascal

Pierre

Anne-Frédérique

Alphonse

Hanane





Plan d'action 3 : Libérer l'organisation

Description de notre projet :

- Objectif de notre projet :
 - o Mettre en place une organisation libérée :
 - 1/ soit impulsée par la direction
 - 2/ soit en partant d'un test dans une équipe qui a envie d'avancer sur le sujet
- A qui s'adresse cette action ?
 - o Aux curieux qui veulent expérimenter des nouvelles méthodes de management.
- Impact attendu du projet
 - o Associer le bien être des salariés et la performance de l'entreprise
- Ressources nécessaires
 - o Humanité, ouverture, volonté, curiosité, persévérance

Les grandes étapes nécessaires pour cette action :

Etape N°	Nom étape
1	Faire émerger les VALEURS de l'entreprise, sous forme de workshop, forum ouvert, brainstorming, boîte à idées, séminaire... Attention au choix de l'animateur : interne ou externe ? Attention : La note de cadrage doit être bien complète (objectifs visés)
2	Collecter l'ADHESION de chaque équipe/individu, en créant une histoire commune qui nous embarque collectivement avec des étapes, des caps à passer, des succès, des échecs... Réfléchir aux actions concrètes à mettre en place rapidement. Exemple : Secouez les locaux, changer de modes de réunions, réfléchir à comment les incarner au quotidien dans le métier de l'équipe...
3	Redéfinir les ROLES de chacun : <ul style="list-style-type: none"> - Le MANAGER devient AMBASSADEUR, support de l'équipe. Il est à leur service. Peut se mettre en place au travers d'un rituel quotidien ou hebdo (1), autour d'un support visuel à définir (2) - Les EQUIPIERS ont donc un TEMPS d'EXPRESSION libre et ritualisé, selon les règles du jeu définies par l'équipe pour s'exprimer. Chacun devient RESPONSABLE de son périmètre. - La DIRECTION devient SPONSOR.
4	Créer et vivre ensemble l'HISTOIRE COLLECTIVE, avec des succès et des droits à l'erreur : mettre en place une organisation V.0 et la faire évoluer au gré de la maturation de l'équipe. Principe de base : L'équipe a les ressources nécessaires pour se réorganiser seule et atteindre le 1er cap.
5	Identifier les points de progrès, avec un appel extérieur si besoin : formation, consultant, coach... avec pour objectif de consolider/PERENNISER l'organisation mise en place.

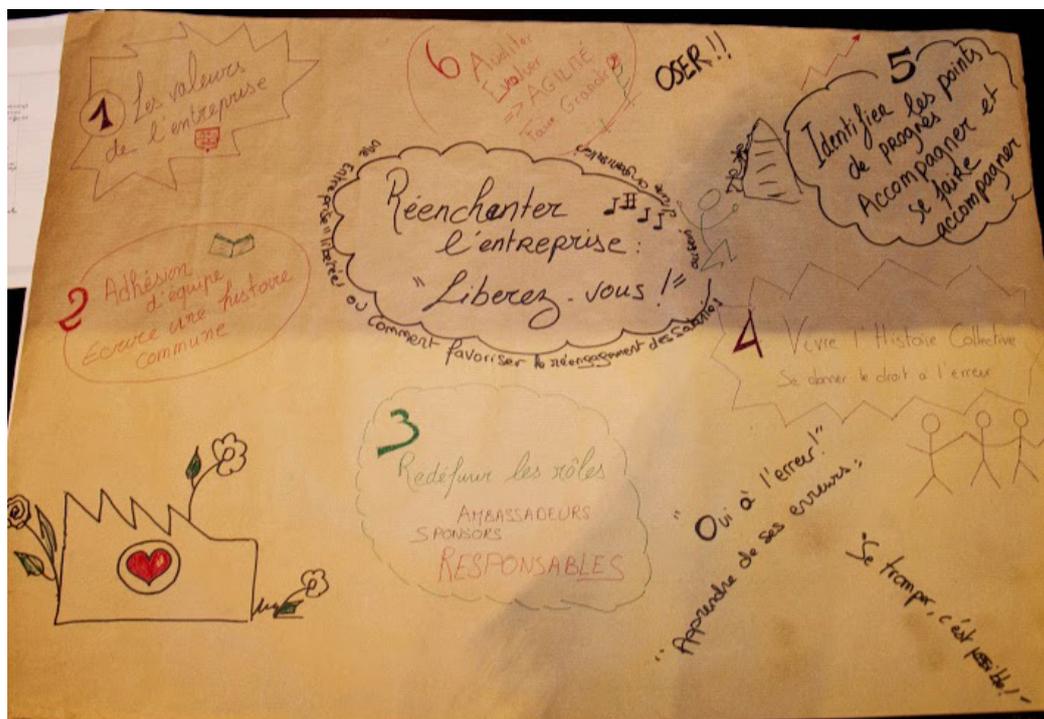
Etape N°	Nom étape
6	Mettre en place les indicateurs liés à la Qualité de Vie au Travail. Exemple : La météo du bien-être, chaque semaine, chacun affiche sa météo sur un calendrier : soleil, nuageux, pluie, orage
7	AUDITER avec un œil extérieur, évaluer, accepter de se remettre en question. Une fois ce cap passé, l'équipe et les individus sont devenus AGILES.
8	Dégager du temps à chacun pour S'INSPIRER = faire grandir les personnes et l'organisation
9	Adapter le processus de RECRUTEMENT, en n'oubliant pas de valider en plus des compétences, que les personnes incarnent bien naturellement les valeurs de l'entreprise et de l'équipe qu'elles vont intégrer. Du coup, elles ne s'adapteront pas en forçant leur nature, ce qui permet de mieux piloter la Qualité de Vie au Travail.

Ce que nous avons envie d'exprimer à propos de nous :

- o Atmosphère du groupe : Dynamique, foisonnant, productif, curieux, ouvert, intéressé

Qui a participé à l'atelier ?

Prénom	Nom
Pascale	BRAS
Karine	LE RENDU
Perle	ALLIGAND
Geneviève	PIRAUD
Valérie	LEGUEN
Pauline	MOREL
Béatrice	MAROT
Karine	EMERAUD-LORRION
Gwen	PENNARUN
Cindy	LE CALVEZ





Plan d'action 4 : Le pouvoir partagé

Description de notre projet :

- Objectif de notre projet :
 - o Une entreprise en mode pyramidal assez hiérarchique souhaite passer à un mode d'organisation plus collaborative avec un pouvoir décentré plus grand pour les équipes

- A qui s'adresse cette action ?
 - o Tous

- Impact attendu du projet
 - Des circuits de décisions plus courts avec des décisions plus éclairées (faisceaux concordants) et plus de consensus, au plus près des opérationnels
 - Donner du sens dans le travail et de l'autonomie responsable
 - Favoriser l'adhésion, l'implication, la motivation

- Ressources nécessaires
 - o Du temps, de l'énergie, de l'envie et un peu de ressources externes

Les grandes étapes nécessaires pour cette action :

Etape N°	Nom étape
1	Travailler sur le pourquoi et quels pouvoirs partager : <ul style="list-style-type: none"> - Il existe plusieurs pouvoirs (hiérarchiques, expert, implicite/explicite, influenceurs) et types de pouvoir (faire, décider, influencer) - Définir la ligne directrice, le périmètre pilote, le mode d'expérimentation -> stratégie - Travailler sur les valeurs de l'entreprise - Rencontrer des entreprises qui l'ont fait pour avoir des retours d'expérience : nourrir l'envie, anticiper des freins
2	Travailler avec le Codir et les managers la nouvelle posture managériale (coach facilitateur), les accompagner sur le lâcher-prise
3	Travailler sur la notion d'équipe responsable : le périmètre d'action et d'autonomie (le terrain de jeu), les droits et devoirs (règles du jeu-> bienveillance, droit à l'erreur, confiance, l'engagement), la mission de l'équipe, les modes de décisions, les modes de régulation interne (arbitrage, évolution, besoin support) -> le faire dans un mode collaboratif
4	Travailler sur les interconnexions des équipes : communication (descendants, ascendants, circulaires), mode de régulation, support externe, favoriser le partage, alignement, cohérence,
5	Aligner la stratégie de l'entreprise avec ce mode d'organisation : arbre des décisions / objectif commun-objectif des équipes, réfléchir sur le mode de partage des bénéfices

Et demain ?

- Souhaitez-vous poursuivre vos échanges sur ce projet ?
 - o Oui pour Hélène Maillat Rétif, Kristell Dequidt Picot, Denis Boudeau, Martial Gombert.

Qui a participé à l'atelier ?

Prénom	Nom
Hélène	Maillat Rétif
Sandrine	Lebeau
Kristell	Dequidt Picot
Denis	Boudeau
Martial	Gombert



Plan d'action 5 : Continuer à apprendre, la clé du bien-être.

Description de notre projet :

- Objectif de notre projet :
 - o S'enrichir de nouvelles idées, connaissances, savoir-faire, savoir-être.
- A qui s'adresse cette action ?
 - o Tout type d'organisation, Tout type de secteur d'activité, Tout collaborateur.
- Impact attendu du projet
 - o Team building, dynamique de groupe, partage d'expériences, lien social, développement des compétences, employabilité.
- Ressources nécessaires
 - o Sponsor avec soutien de la Direction, Temps dégagé, Ouverture de l'entreprise vers l'extérieur.

Les grandes étapes nécessaires pour cette action :

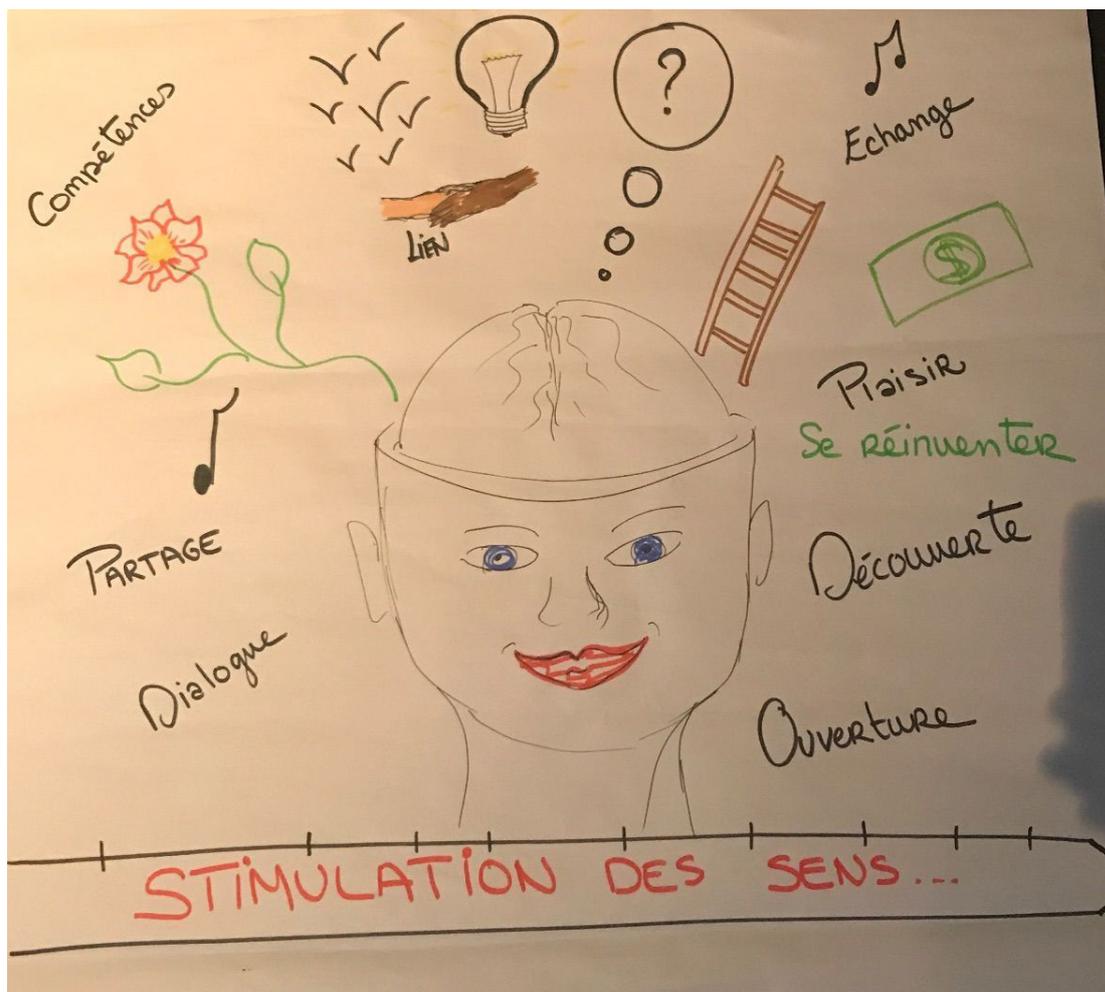
Etape N°	Nom étape
1	Avoir un sponsor/ 1 appui organisationnel/ avoir des relais.
2	Analyse des besoins/ Faire un état des lieux/ S'interroger sur l'entreprise apprenante.
3	Que l'entreprise donne du temps et des moyens.
4	Mettre en place des outils : MOOC, Meet Up, Mécénat de compétences internes et externes, intranet : LinkedIn avec compétences, écoles internes avec formateurs, centres de formation internes (dont seniors), mentoring sans lien hiérarchique, vis ma vie, échanges avec les apprentis, espaces de coworking en interne

Et demain ?

- Souhaitez-vous poursuivre vos échanges sur ce projet ?
 - o Oui
- Comment s'organiser – prochaine étape : rencontre, téléphone, Mails, autres ?
 - o Rencontre dans des 1/3 lieux, par exemple.

Qui a participé à l'atelier ?

Prénom	Nom
Noémie	DAGUSE
Gaëlle	GERVIER
Chloé	ROQUE
Florence	ROCHEREAU
Pascaline	ORTIOU
Sophie	CAUFMENT
Guillaume	CHASSANITE
Delphine	JOSAND
Gaëlle	DAUVILLIERS CHIRON
Aleksandra	SOLTYSEK
Myrène	AMELOT





Plan d'action 6 : La bienveillance au travail

Description de notre projet :

- Objectif de notre projet :
 - o Générer une boîte à outils/techniques d'aide/compréhension : CNV, Co Dév, Gestion des émotions, temps de décryptage de nos « irritants » (chasse aux irritants), avoir un garant de la bienveillance et qui tourne dans l'équipe.
- A qui s'adresse cette action ?
 - o A toute l'entreprise, collaborateurs.
- Impact attendu du projet
 - o L'être humain au cœur des enjeux, un levier de performance et/ou de potentiels
- Ressources nécessaires
 - o La bienveillance, valeur inscrite dans la Charte de l'entreprise, l'expliquer.
 - o Configuration des espaces de travail
 - o Recrutement de personnes ayant ce savoir être, acteurs de bienveillance

Les grandes étapes nécessaires pour cette action :

Etape N°	Nom étape
1	Valeur inscrite dans la charte d'entreprise : La bienveillance
2	Création des ateliers pour créer des liens et la boîte à outils
3	Favoriser l'accès aux formations (CNV...), accompagnement dans la pratique, développement personnel coaching.
4	Créer des fonctions « anim acteurs » tournants pour la diffusion de la posture individuelle et collective
5	Comité de ressources (les anim'acteurs) avec la DRH : impulser les bienfaits de la bienveillance dans le travail

Et demain ?

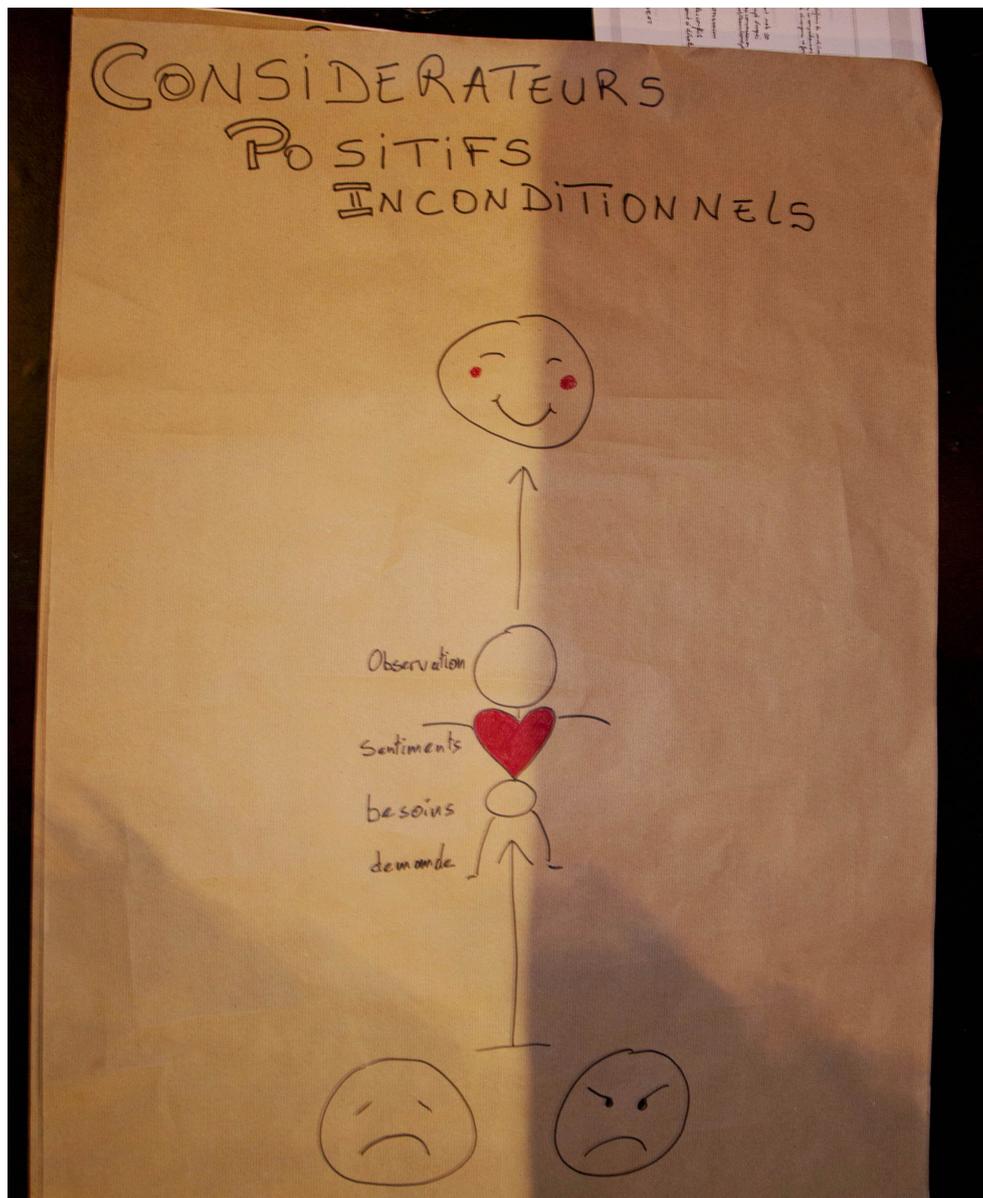
- Souhaitez-vous poursuivre vos échanges sur ce projet ?
 - o Oui Anne Sophie Evrard personne intéressée en plus.

Ce que nous avons envie d'exprimer à propos de nous :

- o Atmosphère du groupe : Super productive et épanouie et bienveillante

Qui a participé à l'atelier ?

Prénom	Nom
Chantal	Giboulot
Mireille	Billaud
Benjamin	Doll
Tatiana	Febelena
Patricia	Pinna
Jean Noël	Moreau
Tiffany	Joncheray





Plan d'action 7 : Lien Nature et Travail

Description de notre projet :

- Objectif de notre projet :
 - o Comment faire appréhender la nécessité de changer de modèle de développement aux salariés ? Trouver des solutions concrètes, locales et être acteurs du changement (ex : mobilité douce, vélo)
- A qui s'adresse cette action ?
 - o A toutes les parties prenantes de l'entreprise.
- Impact attendu du projet
 - o Bien-être global, santé physique, mentale, cohésion, sentiment d'appartenance, conscience de sa place au sein de la nature, économie et performance globale, crédibilité.
- Ressources nécessaires
 - Humaines : green leaders (ambassadeurs)
 - Exemplarité et cohérence des dirigeants ou leaders d'opinion
 - Low tech

Les grandes étapes nécessaires pour cette action :

Etape N°	Nom étape
1	Communication des ambassadeurs « vert » du constat de la fin de nos ressources
2	Chacun s'exprime et propose des actions concrètes pour répondre à la problématique (forum ouvert pour définir un plan d'action)
3	Les ambassadeurs fédèrent et suivent la réalisation du plan d'action.
4	Communiquer les bienfaits des actions menées (Intranet, flyers, conférences) : bien-être valorisé, retours d'expérience
5	Valoriser les acteurs qui suivent le plan d'action (célébration).

Qui a participé à l'atelier ?

Prénom	Nom
Vincent	TARAUD
Fabrice	HALGAND
Mariana	POUDRET MICU
Aurore	JAMET
Sébastien	DARREAU





Plan d'action 8 : Le jeu en entreprise

Description de notre projet :

- **Objectif de notre projet :**

- o Problématique : Comment convaincre que le jeu est une méthode de travail ?

Bénéfices du jeu au travail :

- Créer une émulation et challenger les équipes
- Libérer la créativité et innover
- Créer du lien social
- Se libérer
- Apprendre mieux
- Faciliter l'apprentissage pour tous
- Être sur un pied d'égalité
- Faciliter le travail
- Prendre du plaisir
- Lâcher prise
- Spontanéité

- A qui s'adresse cette action ?

- o A tous les collaborateurs de l'entreprise, de la direction aux salariés

- Impact attendu du projet

- o Être plus performant au travail et innover pour la croissance de l'entreprise

- Ressources nécessaires

- o Des collaborateurs motivés, une direction impliquée, des moyens de formation et d'information.

Les grandes étapes nécessaires pour cette action :

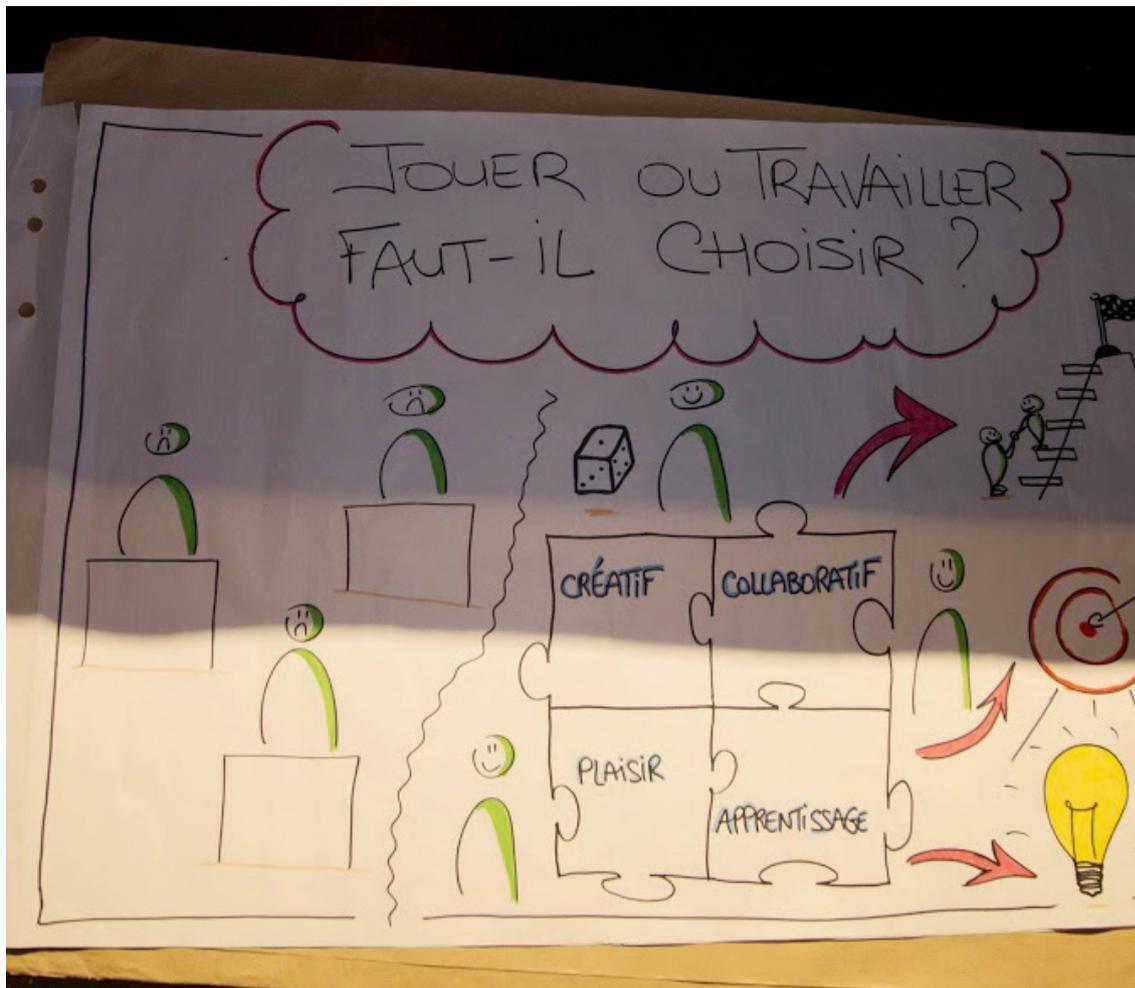
Etape N°	Nom étape
1	Jouer sur les temps de pause de midi pour démontrer aux participants les avantages de jouer comme la création de liens et d'interactions sociales.
2	Introduire les « Ice Breaker » au début de réunion ou d'atelier. Puis, expliquer et donner du sens au jeu. Nb : Les ices breaker sont des petits jeux de 10-15 min qui introduisent les réunions ou ateliers collaboratifs. Ils permettent de briser la glace entre les participants
3	Introduire des jeux lors des sessions de formation. Faire des formations sous forme de jeux.
4	Cibler des ambassadeurs (Salariés, directeurs, managers ...), des personnes convaincues que le jeu à des bénéfices supplémentaires que les méthodes de travail actuelles. Ils diffusent cette pratique du jeu sur les temps de pause et lors des animations d'ateliers.
5	Former les collaborateurs à l'animation d'atelier et aux Ice breaker

Et demain ?

- Souhaitez-vous poursuivre vos échanges sur ce projet ?
 - o Oui
- La personne contact : Stanislas PERCHERON

Qui a participé à l'atelier ?

Prénom	Nom
Hélène	FAUCHER
Antoine	RUEFF
Patrice	PERTANT
Michelle	DROUAI
Aurélia	DE PORTZANPARC
Kathy	DECROIX
Armelle	GUIMON
Stanislas	PERCHERON
Severine	VAOOT





Plan d'action 9 : Secouez vos locaux (transformer des locaux existants)

Description de notre projet :

- Constat :
 - o On ne travaille pas de la même manière en fonction de l'ambiance des locaux (open-space vs. bureaux cloisonnés, mobilier déplaçable, bruit, couleurs, nombre de personnes, proximité vs. éloignement des personnes avec lesquelles on travaille le plus, etc.). Et on ne vit pas son travail de la même manière en fonction de cette ambiance. => L'ambiance des locaux influe sur le relationnel, les émotions... et donc sur la performance.
- Objectif de notre projet :
 - o Améliorer les conditions de travail pour optimiser les performances et le bien-être des équipes
 - Exemples : salles projets, ambiances de travail, espaces partagés...
- A qui s'adresse cette action ?
 - o Tous les usagers : salariés (commerciaux, administratifs, techniciens...), clients, fournisseurs...
- Impact attendu du projet
 - o Facilitation des échanges
 - Décloisonnement ou cloisonnement en fonction des besoins
 - Bien-être au travail
- Ressources nécessaires
 - Temps
 - Budget
 - Idées créatives (personnalisation, invitation...)
 - Ressources humaines : facilitateurs (accueil et médiation) ou ambassadeurs
- Conditions de succès
 - Faire pousser un état d'esprit favorable à cette démarche
 - Bienveillance de la part de toutes les personnes impliquées dans la démarche

Les grandes étapes nécessaires pour cette action :

Etape N°	Nom étape
1	Définir le cadrage de la démarche : nommer un facilitateur / chef de projet, objectifs, calendrier, etc.
2	Faire exprimer les besoins et envies : <ul style="list-style-type: none"> 1- Individuellement, en effectuant un diagnostic, à travers des entretiens individuels 2- Collectivement, à travers une séance de créativité (selon la culture de l'entreprise)

Etape N°	Nom étape
3	Mettre en forme des propositions d'aménagement et d'organisation de travail (démarche micro ou macro selon le cadrage initial)
4	Présenter ces propositions aux équipes concernées. Prévoir des allers-retours
5	Faire valider à la direction la proposition retenue (qui peut comprendre différentes options) et définir un budget, un calendrier de mise en œuvre, etc.
6	Réaménager les locaux

Et demain ?

- Souhaitez-vous poursuivre vos échanges sur ce projet ?
- o Pas de suite envisagée pour l'instant

Ce que nous avons envie d'exprimer à propos de nous :

- o Atmosphère du groupe : écoute, partage d'expériences

Qui a participé à l'atelier ?

Prénom	Nom
Camille	Bonfils
Magali	Chomarat
Olivier	Renaud
Pascal	Emeriau
Léa	Jouan
Julie	Debritoventura
Katia	Bonnet



Pierre est Magnin
aujourd'hui, 10-16 dans [Le Management] Le Fort

Définitions partagées

Plan d'action 11 : Lexique ouvert de la journée

Lexique :

Administration : production de services collectifs avec un financement public

Administration publique : productrice de service collectif par financement public

Anticiper : préparer l'avenir (=Pari)

Apprendre: s'enrichir de nouvelles idées / connaissances/ savoirs faire & savoir être

Bien être : assumer de prendre soin de soi sur son espace de travail

Bien être de la personne : être bien, être soi, être vrai, bien rayonné, ouverture vers les autres, positif attitude

Bien être de l'équipe 1+1>2, le collectif > individuel, envie de travailler ensemble, coopératif, créatif

Bien être de l'entreprise : attractive, ouverte d'esprit, RSE/RSO, lien social, transversalité

Bénévolat : entraide, solidarité

Confiance : on peut mesurer la confiance par l'autonomie laissée à la personne par la sécurité de la relation, la notion de responsabilité est importante et de bienveillance

Co-construction : 1+1=3

Digital : virtualité

Experience UX-client une expérience riche en émotion

Humain : un cœur+ une tête qui ne vit que par le contact

Espace de travail : lieu physique de collaboration

Frein : ce qui empêche d'avancer, ce qui ralentit

Gros projets : plusieurs acteurs, temps long, complexe, porté par les chefs à 3 plumes

Intraprenariatrencontre entre l'entreprise et le salarié entrepreneur sur une idée innovante en lien ou non avec le cœur de métier de l'entreprise, avec mise à disposition de ressources (support et fonds) pour lancer son projet

Libérer : abolir les contraintes, développement exponentiel

Management positif : concilier les talents de chacun dans un environnement et langage positif

Mécénat de compétences « prêt » de compétence, nouveau souffle

Obstacle : ce qui empêche d'aller droit, ce qui bloque

Pause faire une coupure à un moment de la journée

Performance le sens et résultat

Performance client

Performance économique

Performance sociale

Réseau de confiance, bienveillance : aide à mieux se faire du bien

Respirer : inspirer et expirer de l'aire pour vivre, pour mieux se retrouver et se recentrer

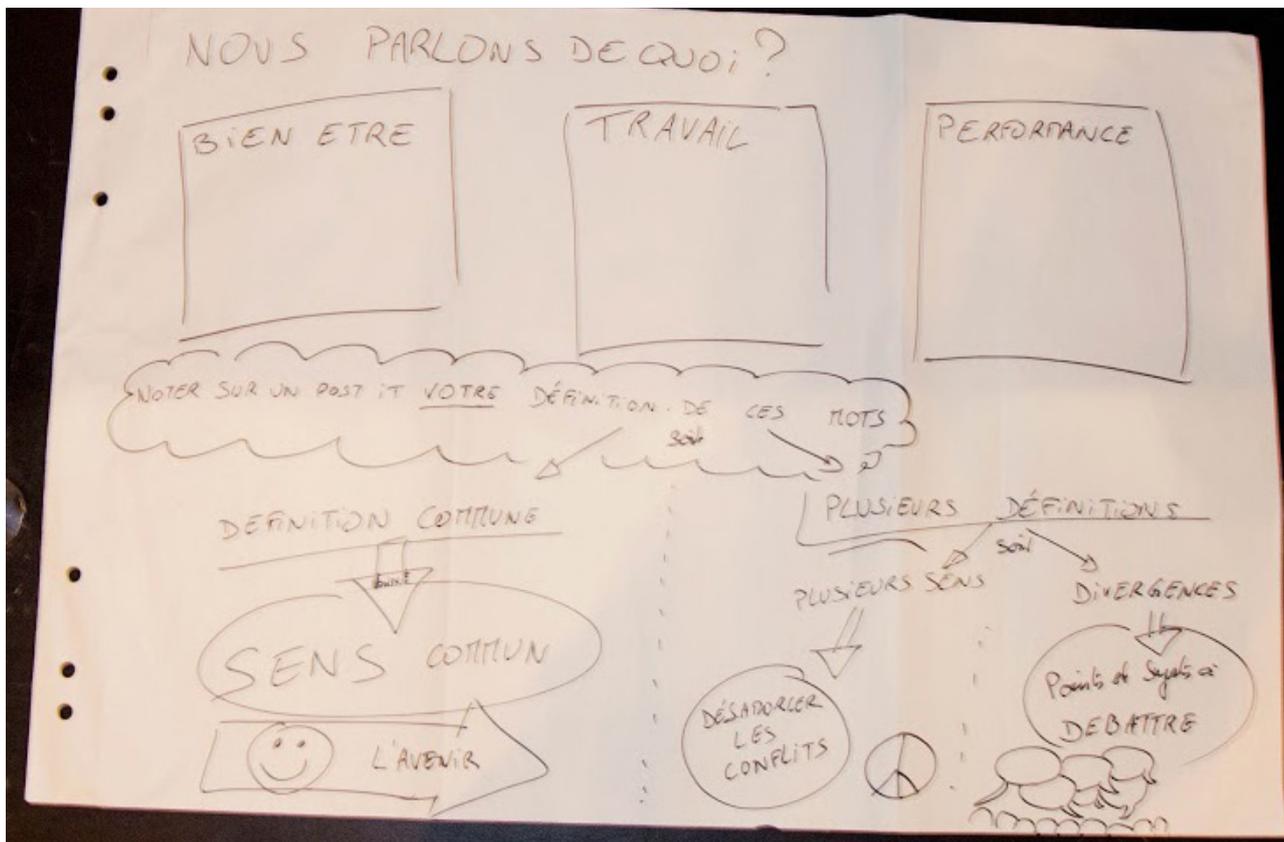
Réunion : un temps de travail collectif, planifié avec un objectif commun

Sens : vision individuelle ou collective qui guide l'action, la décision et procure le sentiment d'accomplissement

Sieste: moment de repos avec ou sans sommeil

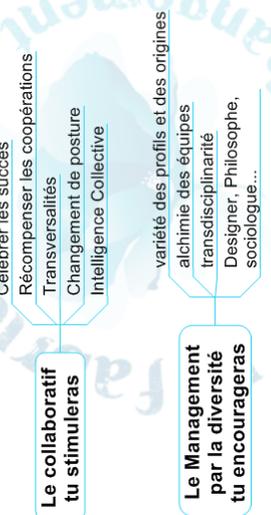
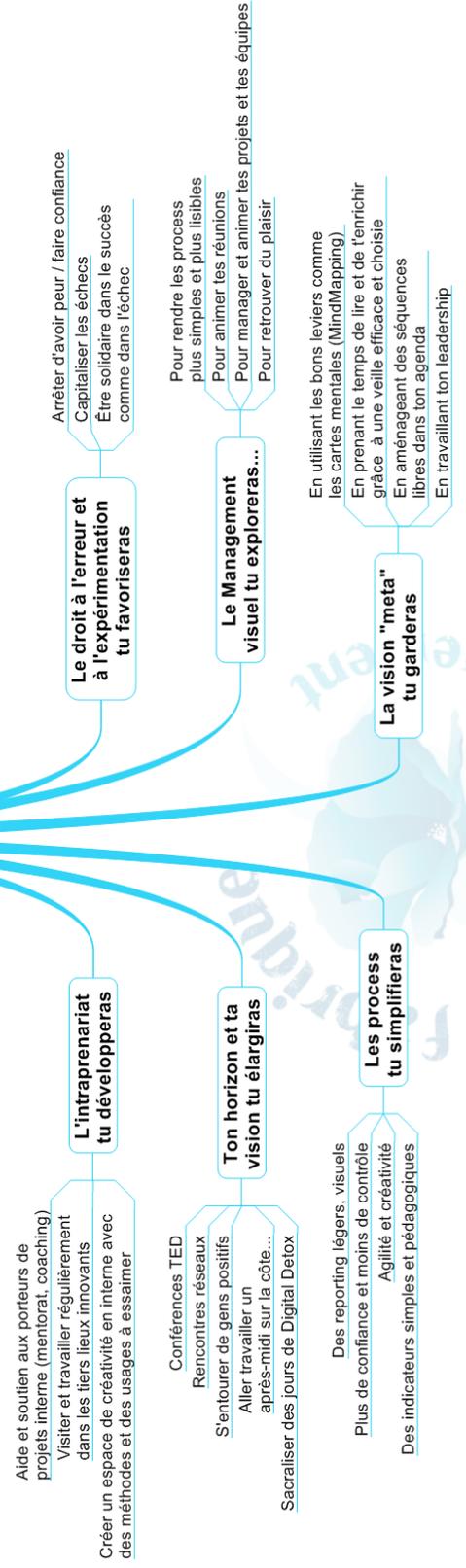
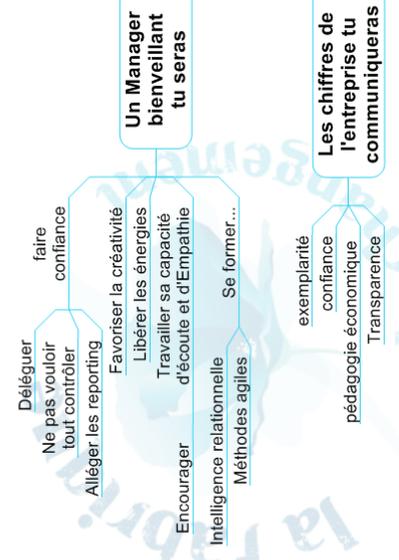
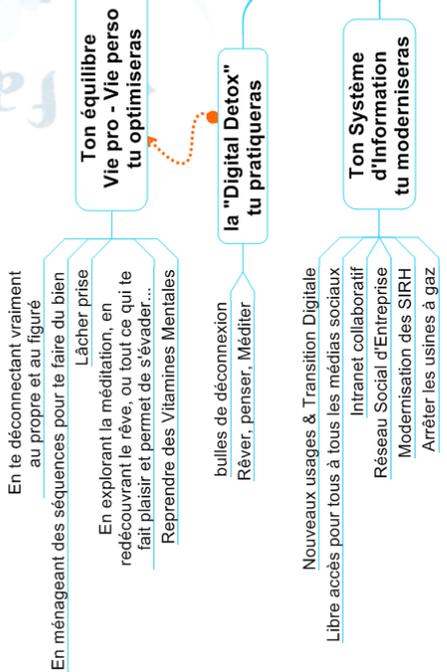
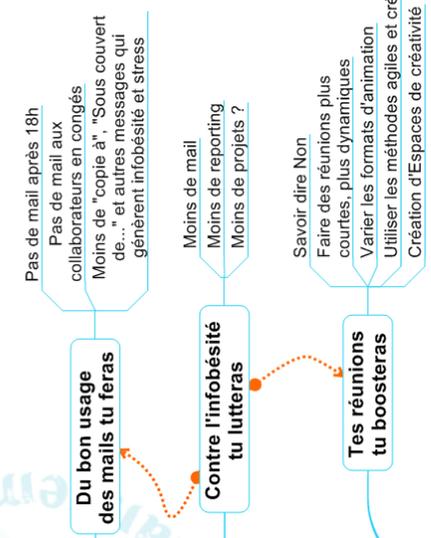
Talent « fantôme » de l'entreprise servant le collectif, son organisation, la QVT (qualité de vie au travail)

Vérité être vrai par rapport à soi même et aux autres

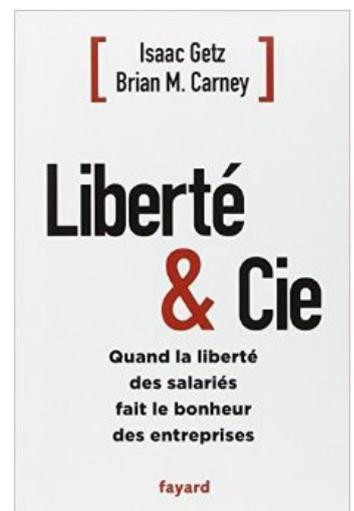
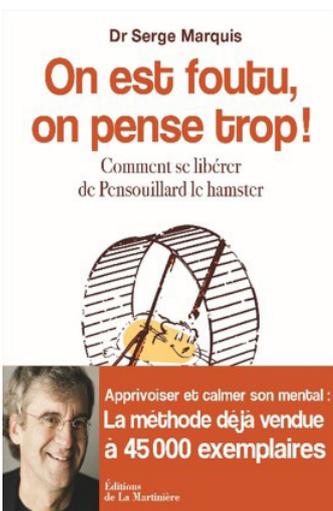
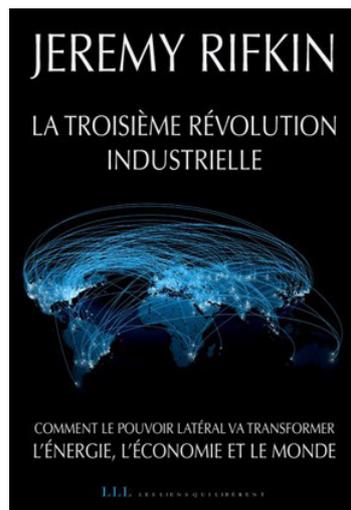
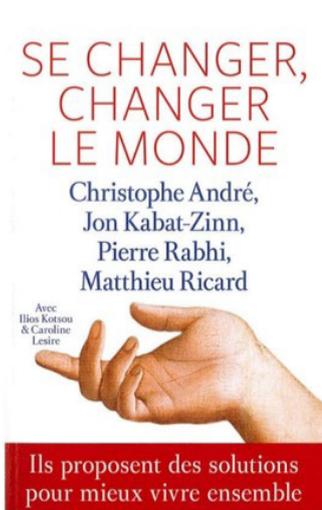
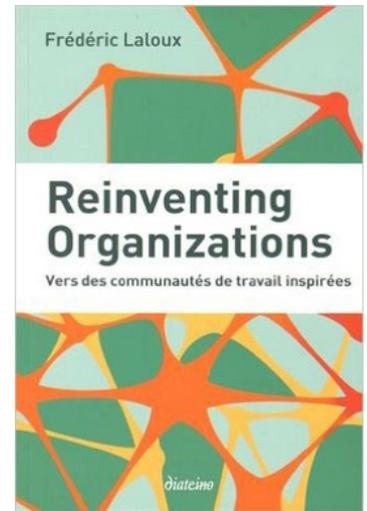
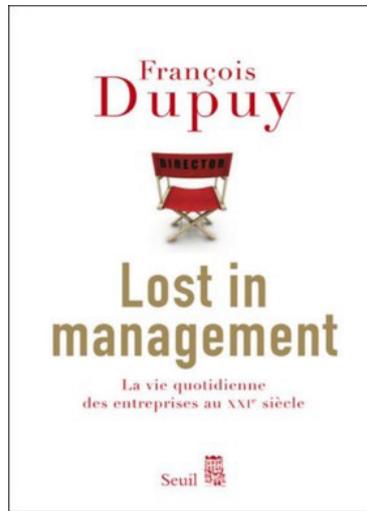
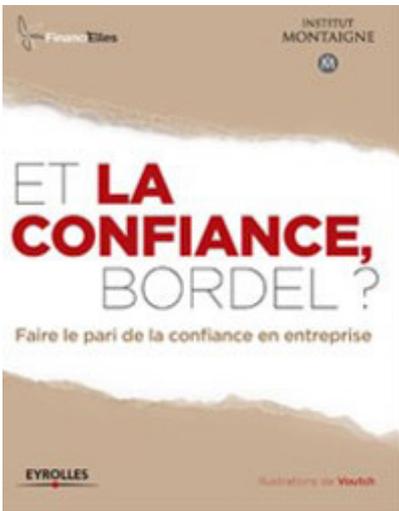


Guide du Leader Facilitateur

Guide du Leader Facilitateur
"Faire sa Part..."
 Création François Badénès, La Fabrique du Changement
 MAJ 2017 / www.lafabriqueduchangement.events
 @LFDChangement

Lectures Inspirantes





LA FABRIQUE DU CHANGEMENT

11 et 12 MAI 2017

NANTES - Stereolux



Programme et inscriptions :
www.lafabriqueduchangement.events



RESTONS EN CONTACT

LA FABRIQUE DU CHANGEMENT :

 www.facebook.com/LafabriqueduchangementNantes
 www.twitter.com/LFDChangement

LE COLLECTIF LES ARTISANS DU CHANGEMENT :

 www.facebook.com/changeartisans
 www.twitter.com/ChangeArtisans
 Blog : www.les-temps-changent.com
 www.lesartisansduchangement.com
contact : contact@lafabriqueduchangement.fr

Organisateurs et Partenaires de l'Événement



LES ARTISANS
du changement
lesartisansduchangement.com

OPEN ∞
ODYSSEY



Le réseau social des initiatives sociales et solidaires

PARTENAIRES PREMIUM



assureur militant

Crédits photos : Sylvie Cordenner