



WORKSHOP

COLLABORATION
PARTENARIALE

L'expertise pure « a fait son temps ». De plus en plus d'entreprises et d'organisations misent sur l'organisation transversale de projets et la coopération interdisciplinaire. Les responsables hiérarchiques, les chefs de projet et les collaborateurs se voient confrontés au défi du changement constant de rôle.

En s'appuyant précisément sur les besoins qui découlent de cette évolution, triaspect a conçu un atelier d'un jour durant lequel les participants apprennent à maîtriser leurs différents rôles, sans perdre de vue les objectifs communs (supérieurs) et personnels.

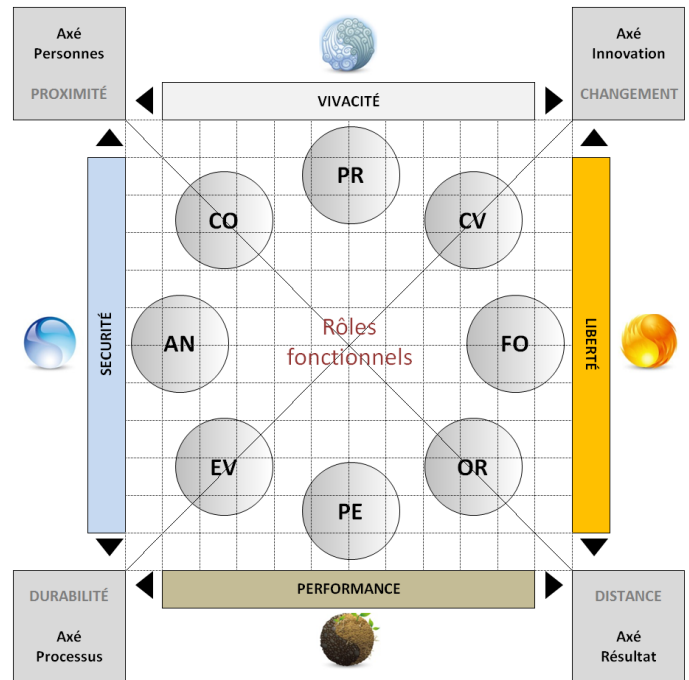
Mon rôle – ton rôle

Dans une première séquence, basée sur la **typologie d'équipe de Belbin**, les participants découvrent dans quel rôle ils se sentent le plus à l'aise au sein de l'équipe et dans lequel ils sont extrêmement performants. Cependant, ils découvrent également les aspects comportementaux qui découlent de ce rôle et qui, dans une équipe ou une situation, peuvent se révéler dérangeants/handicapants ou être ressentis comme tels.

Les participants peuvent confronter leur propre rôle à celui de leurs collègues, puis faire des déductions ou comprendre les faits qu'ils retrouvent tous les jours dans leur travail : synergies et harmonie avec les uns, incompréhension chez les autres, consensus et conflits, etc.



Des rôles et des comportements, qui représentent des alternatives auxquelles on peut avoir recours dans certaines situations, sont notamment mis en évidence.



III. 1 : Le chercheur britannique et théoricien du management, Dr Meredith Belbin, a, dans les années 70, défini huit rôles d'équipe : promoteur, concepteur, fonceur, organisateur, perfectionniste, évaluateur, animateur et médiateur coopératif ainsi que les champs de tension qui en résultent.

Du rôle d'expert à celui de partenaire

Dans une deuxième séquence et en partant de cette compréhension du rôle, les participants se confrontent à leur comportement dans des groupes interdisciplinaires :

- Quel est mon rôle dans ce groupe ?
- Comment sommes-nous perçus, moi-même et mon équipe que je représente dans ce groupe ?
- Quels sont les objectifs et les intérêts que je défends dans ce groupe ?

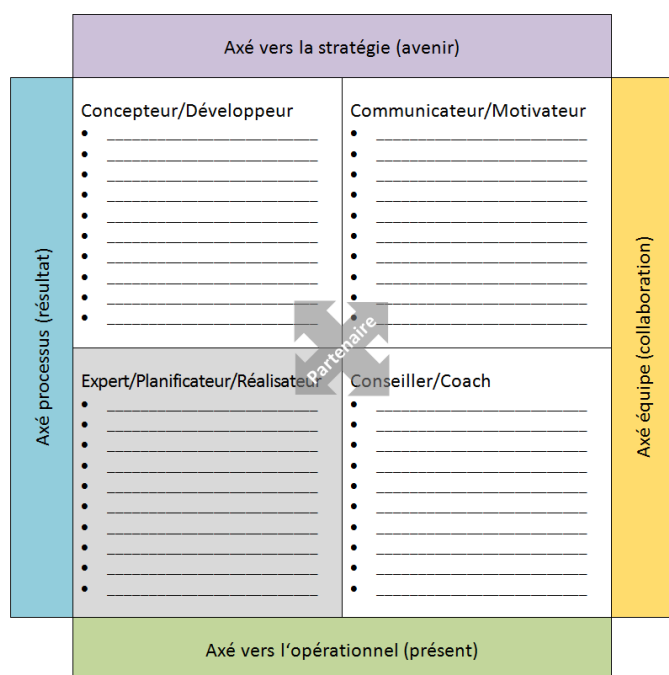
Nous constatons régulièrement que dans ce type de constellation « temporaires » le processus de formation classique d'un groupe n'a que peu de place et que c'est le rôle d'expert de certains membres qui prend le dessus. Les argumentations telles que « Notre agenda ne le permet pas ! » ou « Ce n'est pas une tâche de mon département ! » ou « Pour telle ou telle raison, vous devez modifier ceci ou cela ! » et les situations conflictuelles qui en résultent peuvent en être l'une des conséquences.

Au moyen d'un instrument de travail qui tire son origine du modèle du « HR Business Partner », les participants examinent les questions suivantes :

- que représente une experte / un expert ?
- que représente une / un partenaire ?

et ils en déduisent les différentes façons de se comporter, de communiquer et d'agir (toolbox), afin de pouvoir atteindre, sur une base partenariale, les objectifs supérieurs, les objectifs d'équipe et les objectifs personnels.

Nous accordons une grande importance à ce que les participants comprennent qu'il ne s'agit pas d'une « dilution des objectifs », ou de l'instauration d'une pure culture du compromis, mais d'un travail ciblé et efficace grâce à une acceptation réciproque des rôles.



III. 2 : En 1997, avec le modèle du « HR Business Partner », le Professeur américain Dave Ulrich a défini un nouveau rôle plus complet de la gestion du personnel au-delà des activités conventionnelles (habituelles). triaspect a transposé le rôle du partenaire pour les différents domaines d'entreprise.

Vivre la dynamique de groupe et les rôles

Rien n'est plus durable que de mettre en pratique ce qui a été appris. Dans le cadre d'activités fondées sur la dynamique de groupe, la troisième séquence permet aux participants d'apprendre comment les rôles et les comportements peuvent se répercuter sur l'équipe et /ou la réalisation d'objectifs en commun.

Le genre et l'intensité de ces activités sont modulables selon les circonstances et le budget à disposition.



Compétence, expérience et réseautage

Depuis 2003 triaspect accompagne des projets, des cadres dirigeants, des équipes et des collaborateurs de PME, d'ONG, d'institutions publiques ainsi que des entreprises nationales et multinationales dans les domaines de l'organisation, du développement du personnel et des cadres.

Notre activité est centrée sur l'être humain et sa volonté fondamentale de fournir des prestations supérieures à la moyenne. Une approche pratique, l'individualité et un ciblage précis représentent les clés de notre succès.

Les coaches et les animatrices/animateurs mis à disposition par triaspect disposent d'une riche expérience et sont reliés à un important réseau de partenaires économiques et sociaux.

En bref

Module :

« Collaboration partenariale »

Contenu :

Rôles, compréhension, perception et acceptation des rôles, comportement dans sa propre équipe et dans des groupes de travail interdisciplinaires et des groupes de projet

Groupes cibles :

Cadres dirigeants, chefs de projet, collaborateurs de projets

Nombre de participants :

8 à 16

Composition des groupes :

Équipes fixes ou groupes mixtes

Langues :

Français, allemand ou bilingue

Durée :

1 jour

Lieu :

En dehors de l'entreprise (recommandé)