



Impulser une dynamique d'équipe
SACEM
Direction des Systèmes d'Information



Contexte de l'entreprise

L'intervention s'est inscrite dans le cadre de la nécessaire adaptation de l'entreprise à l'évolution des médias de diffusion. Pour répondre à cet enjeu, Pascal Roche - Directeur des Systèmes d'Information et membre du comité exécutif, a présenté un plan d'action comprenant un volet évolution technologique et un volet sur l'évolution de la relation DSI / directions opérationnelles vers un fonctionnement réseau dans un esprit de co-construction. La DSI se devant de faciliter l'adhésion des directions « métiers », elle devait commencer par évoluer elle-même.

Rencontre avec atlans

Nouvellement recruté, Pascal Roche avait un double challenge : plutôt que d'imposer, il devait entraîner une adhésion au nouveau mode de fonctionnement en instaurant une relation de confiance tant au sein de son équipe qu'avec les directions opérationnelles.

Il est parti du constat que : « Le contexte est d'abord individuel avec la découverte d'une nouvelle boîte, d'une culture différente. Même si j'étais sûr de ma vision et que les gens la comprenaient, j'avais besoin d'un travail sur les soft skills, un coaching personnel. »

« J'ai pris alors conscience assez rapidement de la nécessité de faire quelque chose avec l'équipe. La confiance était ce que l'équipe devait développer pour répondre aux enjeux et à la pression toujours plus importante. Mais la confiance demande du temps et de l'ouverture, deux choses difficiles à trouver pour des personnes pressées et habituées à privilégier l'efficacité à l'écoute. »

Intervention

L'intervention d'ATLANS s'est donc déroulée en deux étapes :

- coaching individuel du DSI - rencontres hebdomadaires sur 3 mois. Les objectifs ayant été définis avec le DSI et le DRH, des points d'avancement avec ce dernier validaient le bon déroulement.
- formation avec le DSI et ses n-1 (10 participants) - 3 jours en résidentiel et de 2 sessions de suivi à un mois d'intervalle.

Pendant la première étape, nous avons souhaité rencontrer les n-1 pour recueillir leur perception sur les enjeux du département et le comportement managérial du DSI. Ces rencontres ont permis d'instaurer une relation de confiance en vue de l'étape formation et d'en affiner les objectifs pédagogiques.

En contextualisant avec les défis à relever et les attentes de chacun, la formation a combiné des exercices de développement de l'attention, des apports sur le comportement et le travail en équipe. Les sessions de suivi ont permis des retours d'expérience et des approfondissements.

Point de vue du manager

« Les personnes de l'équipe ont compris que la fluidité dans les communications commençait d'abord par soi. Et que la pratique d'exercices simples, permet de générer cette fluidité. Il y a un vécu, des balises qui ont été observées, qui sont maintenant conscientes. »

« Ça a été le moyen de reprendre le contrôle, de faire confiance à l'autre, un moment de partage, laisser la personnalité manifeste de côté, pour être soi-même, fluidité, les personnes ont bougé, belle expérience. »

Point de vue des n-1

« C'est une prise de conscience, mettre des mots sur ce que je ressentais parfois. » - « un recentrage » - « Tout vient de moi et c'est en ayant conscience de cela que je vais pouvoir mieux gérer mes relations avec l'autre » - « Cela aide à avoir plus de sérénité professionnellement et familialement » et à « Améliorer mes échanges aux autres et ouvrir ma vision pour ne plus être focaliser sur le problème mais bien sur la solution ».