

Fédérer, en 4h, 450 cadres autour de la nécessité de se transformer



Contexte:

- Forte culture d'ingénieur, familiale et de statut
- Prise de conscience de la nécessité de se transformer
- En 2016, pour le centenaire de Ponticelli, un plan d'action avec 5 piliers a été établi (cap 100) sans résultat
- Reprise de ce cap 100 lors de la nouvelle convention auprès de 450 cadres

Comment:

- Atelier de 4h auprès de 450 personnes réparties dans 9 salles lors d'un séminaire de 2 jours dédié aux cadres

Objectifs:

- Que les 450 cadres s'approprient les 5 piliers de la transformation
- Que les 450 prennent conscience qu'il est possible d'aborder la transformation de manière collaborative, systémique, empathique, créative et expérimentale
- Qu'ils s'engagent dans des actions à mettre en œuvre

Résultats:

- Production de nombreuses pistes de solutions
- Les meilleures pistes solutions (2 par salle, soit 18) ont été développés et expérimentés
- Sentiment d'avoir été acteurs durant le séminaire
- Sentiment que ce séminaire a été plus utile qu'un séminaire de team building
- Prise de conscience que la facilitation permet de faciliter et accélérer les discussions et les décisions

Verbatim François Lefebvre, Directeur Général de PONTICELLI

« Alors que j'étais plutôt sceptique (craignant une nouvelle forme sans véritable valeur ajoutée de Brainstorming), j'ai été littéralement enthousiasmé par le design thinking et par le professionnalisme de la méthode que vous développez.

Notre groupe a ainsi pu aboutir dans le temps imparti à la mise au point d'une idée nouvelle en anticipant les objections et en préparant sa phase d'expérimentation.

Les premières phases d'échange ont permis d'obtenir une atmosphère de collaboration empathique et le séquençage horaire strict et pertinent des étapes a obligé les participants à ne produire que des échanges à valeur ajoutée.

Cette expérience m'encourage à pratiquer cette méthode et même à revoir la façon dont sont séquençées les réunions. »