

Le Billet du 16 mai 2017 - Pierre GIRAULT - Heureux?

Heureux ?

Réfléchir avec des chercheurs ou consultants à une thématique d'actualité ; échanger avec des responsables syndicaux sur une approche renouvelée du dialogue au quotidien ; vivre des innovations, des expérimentations humanistes en entreprise après prise en compte de l'apport de partenaires d'origine différente ; participer à la co-construction d'un plan d'actions pragmatique concernant l'amélioration de la qualité du travail... Autant de raisons qui font que des cadres dirigeants s'engagent au sein de l'ITMD (Institut du Travail et du Management Durable).

Le collège Entreprise offre déjà l'opportunité de capitaliser des retours d'expérience de dirigeants ou managers, autour de voies et moyens permettant de **concilier performance opérationnelle et progrès social, efficacité économique et développement humain**. Surtout, la dynamique de *discussion inter-collèges* [chercheurs/consultants/entrepreneurs/partenaires/syndicalistes] conduit à cerner des horizons nouveaux... parce que les regards croisés sur un même sujet s'avèrent à la fois antagonistes et complémentaires - parce que la controverse assumée, gérée avec méthode, facilite l'émergence de convergences peut-être insoupçonnées, en tout cas novatrices - parce que **l'on se trompe sans doute moins en prenant le temps de la préparation partagée d'une orientation porteuse de changement, tout en assurant ensuite sa mise en oeuvre avec détermination**.

Oui, je crois que l'ITMD, du fait même de son *fonctionnement inter-collèges*, "vaut le détour". Nombre d'entrepreneurs peuvent s'y retrouver, voire s'y trouver.

Quelques-uns des membres de l'organisme me charriaient gentiment, en référence à un passé récent, sur le refrain "tu vas perdre ta chemise", alors même que s'engageaient des échanges avec un leader syndical. Compréhension mutuelle, cheminement synergique : tout cela transparait pourtant, de plus en plus. Explication simple, de mon point de vue = chacun contribue à l'élaboration d'une démarche proactive, cherche des évolutions équilibrées, et veille à dépasser tel ou tel a priori.

De façon générale, les projets conduits dans un tel cadre, ouvert, positif, se révèlent particulièrement passionnants {cf. par exemple le chantier relatif au Numérique, l'organisation de l'événement dit des *Rencontres*, la publication de textes de synthèse de controverses}.

Bien entendu, peuvent survenir des moments de lassitude, sinon d'agacement. Justement à cause des différences de "*référentiel*". Mais on est heureux après avoir réussi à transcender les frontières apparentes.

Venez donc nous rejoindre - d'autant que l'ensemble des réflexions/actions s'inscrivent dans un projet global, aussi motivant qu'inédit.

Franchement, l'heure n'est-elle pas à l'identification d'améliorations, par-delà les clivages traditionnels ?

Grand merci pour votre attention ou apport.

Pierre GIRAULT, Directeur Développement Qualité et Coordination SMI d'Air France

Le Billet du 8-11-2016 - Le codéveloppement, préfiguration de la formation professionnelle de demain

Le codéveloppement, pratique professionnelle de formation, est dans l'air du temps et semble répondre aux besoins d'échanges des salariés ou de travailleurs indépendants sur leur travail. Il est fondé sur des groupes entre pairs pour apprendre les uns des autres et confronter ses pratiques pour les améliorer.

Nous, consultants et intervenants au sein des organisations sur les problématiques de travail, ne pouvons que recommander le codéveloppement puisque nous sommes convaincus qu'il est effectivement temps de :

- développer au travail un esprit de coopération où chacun aide et est aidé
- expérimenter la puissance de l'écoute et de l'intelligence collective pour accroître l'efficacité
- mettre systématiquement la réflexion au service de l'action et redonner à chacun le pouvoir d'agir sur son travail
- s'appuyer sur la force des communautés de métier qui se construisent dans la confiance et la solidarité pour améliorer les pratiques et consolider les identités professionnelles .

Ainsi, dans les interactions avec les autres, les participants réinterrogent les référentiels de leur métier, expriment les difficultés en jeu et découvrent de nouvelles approches. A chaque séance un participant se transforme en client et soumet au groupe son PPP - Projet, Problème ou Préoccupation. La consultation qui s'en suit est très structurée en termes de temps de parole et d'écoute, de contractualisation et de suggestions, et d'apprentissages pour le groupe. L'animation est assurée par un facilitateur, intervenant garant avant tout du processus, beaucoup plus que du contenu.

Tout est comme si le codéveloppement préfigurait la formation professionnelle de demain, comme un apprentissage des valeurs de la démocratie, incitant chacun à être plus attentif à l'autre, plus objectif vis-à-vis des situations et des faits et plus lucide à l'égard de soi-même.

Isabelle AUROY (BPI group) et Pascale DENANTES PARLIER (Vita Activa), du collège Consultant de l'ITMD