



PARIS
MARSEILLE
TOULOUSE
PERPIGNAN

LA NEWS LETTER

News numéro 9 - Septembre 2012

LE FAIRE ENSEMBLE, LE CO-

Fondements et applications dans le travail de groupe par Pierre BARRERE

Pour en savoir plus voir son livre page 191 à 195 : Troisième solution : mise en place d'une oeuvre d'art par LE PASSAGE VERS LE CO- (faire ensemble)

L'objet de cette NEWS est de montrer à nouveau s'il le fallait, que les Organisations devraient pour accompagner le changement, s'inscrire dans une approche participative et d'échanges maximales entre individus et groupes. Une seule raison fondamentale dicte ce principe :

Il s'agit d'une tendance naturelle inhérente à l'homme et donc "on ne peut plus ontologique".

Dans un premier temps l'explication portera sur : Pourquoi ces participations et échanges sont tout à fait naturelles à tout individu ?

Ensuite, l'illustration se fera par une application de travail de groupe nommée pour la circonstance justement le faire ensemble, le CO-. Celle-ci répond aux besoins d'efficacité des Organisations et est dans la logique de la **RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)**.

1 - la participation et l'échange sont quelque chose de naturel à l'espèce humaine! à l'être humain!

Puisqu'il est de plus en plus question d'employer le terme d'organisme vivant pour parler d'une entreprise, je vais commencer à vous emmener à la rencontre du plus ancien habitant de la terre, la cellule. Elle représente l'unité de base de toutes les espèces vivantes.

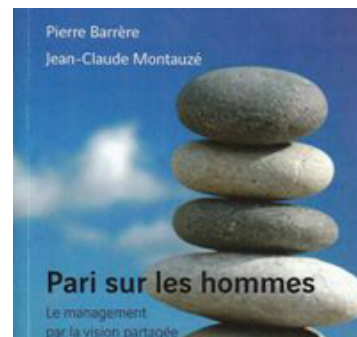
Née il y a environ 1,5 milliards d'années, c'est l'exemple d'adaptation maximale puisqu'elle s'est pérennisée jusqu'à ce jour en fonction des situations. Elle a accompagné et construit le changement.

La configuration spatio-temporelle et le processus d'évolution ont toujours été le même (le parallèle pour une pérennisation des Organisations est flagrant) :

- Créer une structure(organisation)

- Posséder un contour, une frontière/membrane osmotique permettant de faire et choisir des échanges avec l'extérieur

- Rester dans une dynamique, un mouvement, l'agir qui est le propre du vivant. Cet agir, avec une pratique par essais/erreurs, cet expérientiel va générer un automatisme provisoire puis une modélisation. Il est à noter que ce n'est pas l'inverse qui se produit. En effet, il est de coutume de partir d'un référentiel défini, d'un modèle souvent théorique pour tenter de le mettre en application. Les résultats



DERNIERES INFOS

La photo ci-dessus

Elle représente la page de garde du livre co-écrit par Pierre BARRERE et Jean Claude MONTAUZE aux éditions L'Harmattan

PARI SUR LES HOMMES Le management par la Vision Partagée

LA PHRASE DU MOIS

Ne t'occupe pas de la récolte mais uniquement des semailles

LES LIVRES COUP DE COEUR

NOS ENFANTS SONT DES MERVEILLES
Les clés du bonheur d'éduquer par Denis MARQUET aux Editions NIL

L'auteur nous invite à voir en nos enfants l'être unique et à prendre souvent position contre l'éducation proposée par la société laquelle justement ne permet pas de l'aider à trouver ce qu'il est véritablement. Pour Denis MARQUET les bases du bonheur d'éduquer peuvent se résumer en 3 points : **l'impermanence, la singularité et la conscience.**

Ce livre peut beaucoup nous aider également dans la relation à l'autre, aux autres.

L'ELOGE A LA FAUSSE NOTE par Marc VELLA aux Editions Le Jour



Prenez un pianiste de très haut niveau avec un cœur et une foi en l'amour;

sovent technique pour tenter de le mettre en application. Les résultats sont rarement au rendez-vous et pourtant c'est comme cela que nous sommes très largement formatés....

- **Sortir du mode automatique** qui fige et stoppe l'évolution pour aller dans un mode adaptatif en dépassant le seuil d'équilibre du moment. C'est le dysfonctionnement apparent, la rupture, qui permet cette adaptation et donc l'évolution, la vie.

- **Trouver des solutions pour obtenir un système différent à plusieurs** système doté de nouveaux paradigmes, évoluant vers un ordre dit supérieur.

La manière d'y accéder passe par la coopération, l'échange, la mutualisation en interne et avec son environnement. Fait non négligeable, ce lien formel avec d'autres cellules est réalisé par un tiers, en l'occurrence pour la cellule : le collagène.

Pour ne citer que ce dernier item, les plus grandes avancées anthropologiques ont été non pas dans les conflits mais dans les regroupements, les liens, les réseaux.

Le même processus de fonctionnement se retrouve dans la chaîne des espèces, jusqu'à nous, l'homo sapiens.

Que pouvons-nous en déduire ?

Contrairement à "l'ordre établi", à nos croyances bien ancrées en nous, les déséquilibres, variations, dysfonctionnements, conflits, crises sont porteurs de nouveaux possibles souvent interprétés comme des signes négatifs alors qu'ils sont des informateurs, des indicateurs, des clignotants pertinents.

Notre posture, notre "soi et/ou sois" en tant qu'individu unique, différencié, sont souvent évalués comme un frein à des normes établies, peu valorisés, alors qu'ils sont la préfiguration de richesses et de complémentarités dans un corps social.

L'être humain fonctionne en "mode automatique" la plupart du temps, avec ses habitudes, ses situations connues et répétées, son cercle d'influence alors qu'il a ce potentiel, ce besoin de se dépasser "pour vivre et vivre mieux ensemble", principe éthique.

Les neurosciences confirment, s'il en était besoin, cette tendance archaïque à la fuite, au combat ou à l'inhibition, à ce mode automatique qui nous conserve dans la routine, la rigidité, les croyances et en même temps nous offre les protections nécessaires à un moment donné.

4 bonnes nouvelles :

° °L'individu est un tout en mouvement, en action. Nous sommes un et multiples à la fois. Nous sommes multi-sensoriels. Ce sont d'abord nos capteurs sensoriels, sensori-moteurs qui inter-agissent d'abord et non le cerveau. La personne n'est pas simplement un "cerveau" et surtout un cerveau que l'on remplirait de l'extérieur en accumulant des strates de connaissances comme des couches géologiques successives. C'est également un corps qui se meut et un cœur qui ressent.

Une étude relativement récente indique que 10% seulement d'un apprentissage traditionnel par un mode visuel et auditif sur une population identifiée est retenu au bout de 2 ans. Par contre si le mouvement y est ajouté en plus du visuel et de l'auditif, le pourcentage d'informations retenues passe à 30%.

° Chacun a une représentation du réel mais pas de la réalité. Il construit sa propre réalité en se projetant en vertu du principe d'intentionnalité et cela jusqu'à l'agir.

° Notre cerveau possède cette capacité de construire du social et mieux de l'empathie, ce besoin d'être relié à l'autre, aux autres pour atteindre un état

Rajoutez évidemment un piano à queue tiré par un camion; Imaginez qu'il se déplace dans le monde entier auprès des populations diverses souvent peu connues du grand public, dans des zones géographiques considérées comme à risque, à la rencontre des enfants, de l'autre....

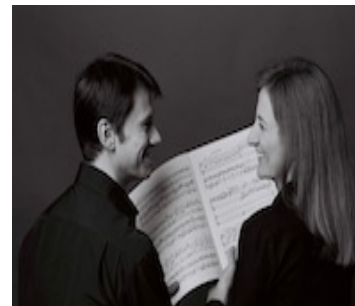
Vous aurez ce mélange détonant, extrêmement tonique.

Si vous avez en plus la chance de participer à un de ses ateliers ou il vous conviera à l'éloge de la fausse note, alors vous serez sur un petit nuage et la vie vous paraîtra plus simple.

Son site : www.marcvella.com

LA PAGE MUSICALE

CONCERT DOUBLE PIANO



J'ai eu le plaisir d'assister cet été au concert en double piano de ma fille Anne Céline BARRERE-MASLENKO et de mon gendre Nicolaï MASLENKO dans les caves du Château Lafitte. Pour ne rien oublier à la fête il nous a été servi à la fin un vin millésimé évidemment Château Lafitte 2001 !!!!!

Leurs concerts d'été les a dirigés ensuite en Corse.

Si vous êtes intéressés par le double piano ou le piano à 4 mains et tout simplement par la musique voici leur site : www.doublepiano.com

PARTICIPATION A LA NEWS

Vous avez une thématique à proposer ? Prenez contact avec Pierre BARRERE

A ce titre François LE MELLEC du Cabinet

Le Mellec Conseil animera avec Monique SELLES le séminaire Phase 1 (1ère partie) de **L'ELEMENT HUMAIN** les 26,27,28 et 29 Septembre 2012) à l'Isle-sur-la-sorgue (Vaucluse)

THEME DE LA PROCHAINE NEWS

Sans doute sur la CONSCIENCE et la PRESENCE

VOUS POUVEZ RETROUVER LES THEMES DES PRECEDENTES NEWS SUR NOTRE SITE

GRUPE D'ECHANGES DE PRATIQUES

PROFESSIONNELLES en mode "le faire ensemble, le CO-" sur MARSEILLE et TOULOUSE
En prévision

La spécificité:

Au-delà d'échanges de pratiques, le groupe

de bien vivre ensemble (éthique).

° Plus particulièrement les Entreprises qui perdurent selon DE GEUS :

- Sont ouvertes sur l'extérieur,
- Ont un fort sentiment communautaire avec une identité et des valeurs partagées
- S'appuient sur une dimension écologique
- Auto-génèrent un réseau communautaire notamment par :
 - Des pratiques communes transversales de visu et en mode virtuel géré pour l'humain.

EN RESUME :

- ° Chaque être humain est unique, multiple et irremplaçable
- ° Il a un potentiel d'adaptation très grand à partir de clignotants lui permettant d'évaluer un état de déséquilibre, de rupture et donc de changement et nouveauté.
- ° Ce potentiel important se développera que tout autant qu'il acquerra une autonomie et que le contexte le lui permettra.
- ° Il "vit" réellement et durablement à partir de ses expériences, son vécu et non pas à partir de modèles venus de l'extérieur. Le temps seul lui permet de métaboliser.
- ° Il ne peut se construire et se développer qu'à travers des échanges et coopérations avec lui, l'autre et les autres.
- ° Il est acteur et auteur de sa vie.

2 - Quelles applications utiles et efficaces pour l'organisation afin d'améliorer l'accompagnement du changement ?

A partir de ces fondamentaux, nous pouvons passer à une application concrète permettant de rester dans cette approche "naturelle" et donc globale, écologique, tautologique : **Le "faire ensemble, le CO-"**

Le principe fondamental et la spécificité du "faire ensemble, du CO-" concernent l'auto- et le Co-apprentissage. Il s'agit de partir de l'expérience de chacun, du groupe, de là où il en est à "l'instant T". Une ou plusieurs personnes, à tour de rôle, exposent un projet ou une problématique.

Prenons un exemple : Moïse apporte son cas. Le reste du groupe l'aide à trouver ses solutions en prenant le rôle de conseil. L'animateur quant à lui crée le contexte pour que les personnes se sentent à l'aise d'une part et respectent les étapes pour arriver au résultat attendu, d'autre part.

Ce mode de fonctionnement est à l'opposé des autres formes d'apprentissages où les équipes font appel à des experts, des enseignants externes ou internes lesquels proposent un ou des modèles. Le constat dans ce cas se caractérise souvent par une faible adéquation entre ce qui est transmis, l'entreprise et la réalité du terrain pour chaque participant. En général, les apports si pertinents soient-ils sont la plupart du temps à réadapter singulièrement.

Les avantages du "faire ensemble, du CO-"

Ils sont indéniables en terme de "retour sur investissement":

- ° **Economiques** par la capitalisation des expériences, savoir, savoir-faire et savoir-être à un coût réduit puisqu'il s'agit d'un travail en groupe.
- ° **Pratiques** par les résultats opérationnels et les apports concrets.
- ° **Sociaux** par la création d'une **intelligence collective partagée**.
- ° **Pédagogiques** :
 - La limite de l'apprentissage individuel étant reconnue, le fait de partager à plusieurs apporte des alternatives de solutions beaucoup plus grandes y compris par le "béotien" qui par sa question "à la marge" va permettre de

fonctionne en mode CO-construction sous la responsabilité de Pierre BARRERE lequel apporte la dimension humaine nécessaire à toute relation et transformation en profondeur.

Les applications des travaux issus des NEURO-SCIENCES complètent s'il le fallait un travail endogène (venant de chacun dans sa qualité unique) basé sur les traditions connues depuis la nuit des temps

Les objectifs:

Développer les compétences des participants en gestion des relations quelle que soit son activité professionnelle.

il s'agit de rencontres sur une journée et cela chaque mois et demi environ pendant un an

Il existe également en PACA un groupe qui fonctionne en mode "du faire ensemble, du CO-"

Ce sont tous des DRH qui ont la même activité dans des structures différentes en taille et en secteur géographique

Ils ont fini leur 6ième journée.

ADECOACH

Association pour le développement du Coaching Professionnel en Languedoc-Roussillon

Cette association est disponible pour vous accueillir à nouveau après la période d'été N'hésitez pas à prendre contact avec eux si vous êtes coachs ou vous vous destinez à le devenir.

POUR TOUTES DEMANDES sur :

- L'accompagnement individuel, d'équipe ou d'Organisations
- Les groupes de supervision/échanges de pratiques en **inter ou intra** sous mode "**le faire ensemble, le CO-**" avec objectif de monter en compétence professionnelle relationnelle et capitalisation des savoirs
- L'accompagnement du changement par la VISION PARTAGÉE et/ou l'ETHIQUE au TRAVAIL
- **La GESTION DES CONFLITS jusqu'aux politiques ou approches en matière d'HARCELEMENT**

Nous contacter aux courriels ci-dessous ou au tel **06 80 88 75 99**

Notre site avec notre biographie et les précédentes NEWS : www.ressources-performances.com

MERCI POUR TOUS VOS RETOURS

Pierre BARRERE

compte par le soutien qui par ce question à la marge se permet de se sortir des habitus.

- L'action précèdent le savoir, la connaissance, le fait de partir de son expérience, de son vécu, dynamise, motive et devient concrète dans les réponses. La personne pourra ensuite modéliser pour ses besoins et applications propres.

° Innovants par :

- La méthode pouvant faire intervenir aussi bien le cognitif que l'émotionnel, l'intuitif et le mouvement,
- L'apprentissage à l'auto-formation laquelle devient une posture,
- Le rôle de chacun avec des interactions structurées,
- L'adaptabilité à différents publics et applications.

Ce que le groupe " du faire ensemble, du CO-" n'est pas ou pas seulement :

- Un groupe de supervision qui s'appuie sur un superviseur, une personne ayant plus d'expérience dans le métier,
- Un groupe d'étude qui a plutôt recours à la méthode des cas,
- Un groupe centré exclusivement sur la résolution des problèmes,
- Un groupe d'échange de pratiques.

Les conditions de succès à créer :

Elles passent d'abord par :

- L'engagement et la motivation des participants ou à minima dans un premier temps, l'acceptation d'une certaine remise en cause, d'un "pourquoi pas ?", base de tout apprentissage.
- L'attitude d'aide à soi et à l'autre, pour établir un climat de confiance minimal,
- Une éthique

Ensuite, un délai entre 2 rencontres de l'ordre d'un mois à un mois et demi maximum. Comme il a été exprimé précédemment cela permet une meilleure intégration, appropriation, métabolisation des informations et postures par chaque personne et le groupe. Cela permet également une mise en application au quotidien entre 2 rencontres et retour constructif dans le groupe de travail.

Enfin, un nombre de sessions d'environ 7 à 8 sur un an sous forme de demi-journée ou mieux de journée.

La réussite de ce "faire ensemble, ce CO-" sera d'autant plus aisée que des travaux en binôme et éventuellement des écrits seront réalisés dans l'inter-session. Par écrit nous entendons le cahier d'étonnement, de points positifs et à améliorer, du traceur sur l'avancée du projet apporté, etc....

Il n'est pas rare que le groupe ou une partie du groupe continue à se rencontrer une fois la fin du cycle.

Les 3 étapes types d'une journée ou demi-journée du "faire ensemble, du CO-"

1 - L'inclusion : C'est le moment - dès le démarrage du travail - ou chacun s'exprime à tour de rôle ou en sous-groupes : Comment j'arrive ? Qu'ai je à dire avant de commencer la rencontre ? Suis-je véritablement disponible ? Pour éviter qu'une personne parle à partir de la parole d'un autre, il peut être judicieux de demander à chacun d'écrire d'abord ce qu'il va raconter

2 - La partie opérationnelle et spécifique du "faire ensemble, du CO-" en 5 étapes

- Une personne expose sa problématique, son questionnement, son projet
- Les autres personnes posent des questions de clarification
- Ensuite un contrat de séance est mis en place
- Les participants réagissent, commentent et font des suggestions concrètes, opérationnelles. Pendant ce temps, le client écoute.
- In fine, le client synthétise et expose sa stratégie et plan d'action. C'est lui seul qui décide sur ce qu'il retient, met ou mettra en place. Il peut à ce moment là demander à une personne d'être son binôme d'inter-session

moment la demander à une personne d'être son binôme d'une session.

3 - Le feedback : Il est aussi important que l'inclusion. Cela signifie que pour les 2 il y a lieu de se laisser du temps car c'est aussi à ce moment que "les choses se disent" et qui plus est si "je pars frustré" : Qu'ai je retiré de ce moment (toute situation est riche d'expérience) ? Avec quoi et comment je pars ? Qu'est ce que je vais mettre en application en revenant dans mon activité professionnelle ?

Régulation et Confrontation

Il est fondamental, et c'est là une des expertises de l'animateur, d'être attentif au fonctionnement du groupe, à la place que prend ou veut prendre chacun des participants. Cela emmène automatiquement à faire de la régulation voire de la confrontation.

BIBLIOGRAPHIE

- **Le Management par les Valeurs** de Jean François Claude aux Editions Liaisons
- **L'Entreprise neuronale** par Alan Fustec et Jacques Fradin aux Editions d'Organisations
- **Les Responsables porteurs de Sens** de Vincent Lenhardt aux Editions Insep
- **Pari sur les Hommes. Le management par la Vision Partagée** de Pierre Barrère et Jean Claude Montauze aux Editions l'Harmattan
- **La loyauté comme fin** Article parue sur la NEWS de Pierre Barrère par Carmen Cavailès
- **L'Ethique au travail** Article paru sur la NEWS de Pierre Barrère par Pierre Barrère

Questions, commentaires, renseignements ? : ressourcesperformances@gmail.com

Pour vous désinscrire, renvoyez-nous un message à ressourcesperformances@gmail.com en mentionnant dans l'objet "DESINSCRIPTION NEWSLETTER".

Conformément à l'article 27 de la loi N° 78-17, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression relatif aux données vous concernant auprès de :

ES & STA - ressourcesperformances@gmail.com.