

## Co & Co Cohésion et Cohérence

*Co & Co est un nouvel outil de cohésion et de cohérence d'équipe pour les directions.*

### Un concept original

Ce nouveau concept répond au besoin d'une nouvelle forme de solidarité active au sein des directions dans un contexte mouvant où les pressions court terme et la complexité des intérêts risquent d'occulter les enjeux et les responsabilités à plus long terme.

Il a été mis au point par **Vincent Meyer**, spécialiste de l'accompagnement des directions et de la gestion des situations sensibles ou paradoxales. Le concept consiste en une **intervention duale**, s'appuyant sur 2 postures complémentaires, celle de la **médiation** et celle du **coaching d'équipe**.

### Un résultat incontestable :

Le résultat ? **Une équipe solidaire recentrée sur ses objectifs**, disposant d'une confiance mutuelle renouvelée, partageant une vision commune, fonctionnant désormais sur **un mode collaboratif et créatif**, expérimentant chaque jour, dans la résolution des difficultés du court terme, le plaisir de travailler ensemble à un projet commun. Il s'agit bien d'impulser **une dynamique constructive pour des résultats durables**

### L'approche Co & Co :

L'approche est résolument participative et interactive. Elle amène à remettre en question les habitudes installées, les croyances confortables, les jeux de dupe ou de pouvoir.

Il s'agit de renouveler le jeu d'acteurs autour d'un scénario d'équipe gagnante. Le théâtre est connu, les rôles ont été distribués, les consultants bousculent la mise en scène et accompagnent les acteurs, le texte reprend du sens, de la force, de l'impact.

Des règles de communication entre les participants sont convenues à partir des souhaits exprimés et le consultant se porte garant de leur respect. Dans ce contexte « sécurisé », il se positionne ainsi comme **médiateur** et facilite, par un questionnement exigeant, la recherche de solutions par le groupe lui-même.

Alternativement, il se positionne en **coach**, propose et anime des séquences de travail, accompagne le groupe dans sa démarche créative en provoquant les prises de conscience nécessaires.

Un focus particulier est fait sur la clarification des **processus de décision**, clé de voûte de tout travail d'équipe de direction.

### Une pédagogie pluridisciplinaire

Des outils issus de la PNL, de l'Analyse transactionnelle, de l'approche systémique sont utilisés de façon originale en fonction des situations. Des mises en situation ponctuent la

progression du groupe et sont relayées par l'utilisation proactive d'outils projectifs (images, figurines, métaphores).

L'équipe travaille en même temps sur des objectifs opérationnels. L'élaboration commune des solutions contribue à renforcer la **cohésion et la cohérence de l'équipe**. C'est déjà l'expérimentation d'un nouveau mode de fonctionnement. Les bénéfices du travail engagé s'imposent d'eux-mêmes et viennent conforter l'envie de poursuivre sur ces bases au-delà de l'intervention.

### Modalités pratiques

Le travail avec le consultant est réparti sur 3 journées complètes au vert (2 dans certains cas), qui sont accolées ou dissociées selon le choix fait avec la direction.

Ces journées de séminaire sont précédées :

- d'une première rencontre avec le dirigeant, pour poser le cadre de l'intervention et les objectifs généraux
- d'un entretien avec chacun des membres de la direction afin de bien intégrer les problématiques personnelles et collective. C'est déjà le début d'un accompagnement personnalisé.
- d'un nouvel entretien avec le dirigeant pour une première restitution synthétique, l'identification des points de blocage et l'évocation des axes de progrès. Les objectifs et le « programme » général du séminaire sont alors précisés ensemble.

Le séminaire peut alors être engagé sur des bases claires :

- en début de séminaire, une restitution est présentée au groupe et met en évidence les lignes de force et les lignes de faiblesse. Le constat est partagé et débattu de façon à bien dégager les consensus et les décalages. Les priorités sont établies d'un commun accord.
- le groupe avance alors sur ces priorités afin de faire évoluer les modes de fonctionnement dans le sens désiré. Le travail se poursuit selon la méthodologie Co & Co exposée plus haut.

Ce schéma d'intervention, peut, naturellement, donner lieu à des aménagements et s'adapter à un besoin spécifique de l'entreprise ou de l'organisation.

**Vincent Meyer** ([vm.meodis@wanadoo.fr](mailto:vm.meodis@wanadoo.fr), tel 06 87 75 49 80, blog : <http://meodis.org>) est médiateur, coach et conseil en ressources humaines. Il met à disposition une expérience d'ingénieur et de manager, suivie de 16 années de pilotage des ressources humaines dans des situations sensibles ou délicates (Grande Paroisse, Rhône Poulenc Agro, Scotts, Infogrames). Il anime un club de dialogue social, des formations à l'EM Lyon et à l'IGS et des conférences (ex : « avancer dans un environnement mouvant »). Formé à la PNL, au coaching et à la médiation, il a créé Meodis et intervient dans les entreprises pour « *dénouer les nœuds* ».