

CASE STUDY

Comment optimiser les relations entre les dirigeants et les employés

dans une grande entreprise lorsque les conditions
ne sont pas favorables ?



The background features several red decorative elements: a hollow circle in the top left, a solid circle in the top right, a large red arc in the top right corner, a solid circle in the middle right, a solid circle in the bottom left, a solid circle in the bottom center, and a hollow circle in the bottom right.

“Adapté, bienveillant et pertinent, sa plus grande force à été de comprendre les besoins, les demandes, les respecter et proposer des solutions en conséquence”

Matthieu Rudinger

Ce qu'ils nous ont demandés :

- Animation à intervalle court
- 3 équipes concernées
- Transversales et encadrement général du groupe





MATTHIEU RUDINGER

Manager

Les grandes problématiques :

- Manque de communication et d'inefficacité dans le pilotage de son équipe.
- Les remontées dirigeants difficiles
- Remarques des opérationnels non suivies
- les employés se sont senti dévalorisés, sans être vus, ni entendus.
- Il y avait alors une perte de motivation et un turnover.

La confiance a été réciproque entre Mathieu et Inspiring Organizations

Il n'y a pas eu de recherches préalables sur la concurrence car IO lui avait été recommandé plus d'une fois.

La plus grande force d'Inspiring Organizations est l'adaptation au terrain et aux personnes formées, et ce, peu importe l'intervenant. Les formations ne sont que sur-mesure





Avec l'intervention de Anne, voici ce que Matthieu nous dit :

“Anne à pris le temps avec chaque membre des équipes, puis par secteur afin de comprendre les problématiques et leurs besoins. Il fallait définir le cadre puis les accompagnements sur les premières AIC, gérer le temps, libérer la parole. Tout le monde s’est senti écouté et entendu. Ça a été très efficace.”

*“La qualité des interventions et la mise en place a été très facile.
Adaptation du discours à l’auditoire, sur mesure et prise de temps sur 45
personnes dont 1/3 de nuit.*

*Très bien perçu et lors de la mise en place des réunions, tout le monde
savait de quoi on allait parler, il n’y a pas eu d’opposition ou de freins grâce
à tout le travail en amont.”*

Anne a également fait un suivi au bout de 6 mois afin de voir si tout allait bien et recadrer, ajuster si besoin.

“L’adaptation s’est faite sur 2 ou 3 mois, assez facilement. Ça n’était pas figé et on a pu adapter et rajouter d’autres outils pour l’adapter aux besoins.”

“De manière générale, il est intéressant d’avoir un avis extérieur sur ce genre de situation. C’est même nécessaire, car ce n’est pas possible de le faire seul. Il s’agit de pouvoir résoudre une situation complexe avec des objectifs précis et amener de la positivité pour les équipes.”




Matthieu Rudinger nous recommande dès que l'occasion se présente pour des entreprises qui souhaitent mettre en place du Management Visuel (appelé Animation à Intervalle Court au sein du groupe RATP).



En trois mots, il décrit l'accompagnement de Anne tel quel :

“Adapté bienveillant et pertinent. Sa plus grande force à été de comprendre les besoins, les demandes, les respecter et proposer des solutions en conséquence.”



Avez-vous remarqué la facilité d'adaptation, l'écoute et la bienveillance ?

Sentez-vous que peut-être, une solution Inspiring Organizations pourrait vous être utile ?



Suivez notre Newsletter pour en apprendre davantage.

