



le petit Cégestin



Le journal de votre centre de gestion agréé

Octobre 2016 - numéro 14

Performance

La performance est une exigence quotidienne pour toute entreprise. Mais l'entrepreneur aspire aussi au bonheur, y compris lorsqu'il est au travail. Les deux sont-ils compatibles ?

Des variables économiques permettent de caractériser la performance, comme la satisfaction client et la fréquence des incidents (panne, retard, vol, accident etc.). Il existe aussi des variables humaines comme le bonheur au travail et l'engagement des membres de l'équipe.

Une étude américaine récente (Institut Gallup, 2013) montre que tous ces phénomènes sont liés. Une meilleure cohésion dans l'équipe a des conséquences parfois inattendues sur la productivité.

CE.GEST.I. forme ses adhérents sur le plan technique (informatique, nouvelles technologies) mais aussi pour tout ce qui touche aux relations humaines (management, projet personnel, coaching). Le Petit Cégestin a rencontré ce mois-ci Gérard Léonard. Il préside le comité qui coordonne toutes ces actions de formation. Il nous parle de tout le travail qui a été fait et qui se poursuit pour rendre la formation intéressante et utile, et de sa vision pour la toute prochaine soirée de lancement et la campagne de formation qui s'annonce.

L'élargissement du public reste une priorité, notamment en direction des artisans, commerçants et métiers de service. Pour tous ses adhérents, CE.GEST.I. programme une soirée exceptionnelle le 13 octobre. Elle sera à la fois atypique, pratique, ludique, technologique et innovante. Elle provoquera, nous en sommes sûrs, une redécouverte pour les anciens stagiaires et un déclic pour ceux qui hésitent encore à venir en formation.



La vie des adhérents, le pilotage de la formation



« Ouvrir la formation à tous les adhérents, y compris artisans, commerçants et prestataires de service »

témoignage à découvrir en page 2

Dans ce numéro

- ▶ La vie des adhérents : le pilotage de la formation
- ▶ Les 7^{es} rencontres interprofessionnelles : compte-rendu
- ▶ L'avis du technicien : il est temps de changer le monde !
- ▶ La vie du CGA : soirée évènement le 13 octobre

et toujours plus d'infos sur :
www.cegesti.fr

La vie des adhérents

Le pilotage de la formation

À CE.GEST.I., des adhérents et des administrateurs s'impliquent pour promouvoir la formation. Le Petit Cègestin est allé à la rencontre de Gérard LEONARD qui en plus de son activité d'exploitant agricole préside le comité de pilotage de la formation à CE.GEST.I.



Gérard Léonard à l'issue des 7^{es} rencontres interprofessionnelles

Pouvez-vous vous présenter ainsi que votre engagement pour la formation ?

Je suis exploitant agricole à Anderny, en Meurthe-et-Moselle près de la frontière luxembourgeoise. A CE.GEST.I., je préside le comité de pilotage de la formation. Je suis aussi responsable d'un groupe formation dans une association comptable. Ça me donne une vision transverse de la formation.

Qu'est-ce qui vous attire dans la formation ?

Il faut une certaine ouverture d'esprit pour partager les préoccupations des autres adhérents. Je n'ai aucun problème car j'en côtoie régulièrement. J'ai une sensibilité à la formation parce que j'estime que dans toute entreprise il y a des besoins de formation, y compris pour le chef d'entreprise. S'il ne se forme pas, il passe à côté de beaucoup de choses.

Quel est le rôle du comité de pilotage de la formation à CE.GEST.I. ?

Le comité se réunit 2 à 3 fois par an

pour élaborer l'offre de formation. Il est composé de représentants des adhérents et d'administrateurs. Il fait des propositions et le conseil d'administration les valide ou les aménage. Il s'agit de rendre la formation intéressante sachant que tout adhérent se doit de se former régulièrement tout au long de sa vie professionnelle.

Combien de membres y a-t-il ?

Il y a 15 membres, au minimum un par département (54, 55, 57, 68, 88). Je préside les séances du comité, mais j'essaie de faire en sorte que le président du conseil d'administration puisse être présent malgré son activité très prenante.

Quel est le public des formations à CE.GEST.I. ?

Nous avons un public assez régulier, surtout agricole. Parfois, ça nous inquiète un peu de ne pas avoir une ouverture plus large. Cependant, la formation se diffuse au-delà des stagiaires, fait tâche d'huile. Le stagiaire redistribue largement le savoir qu'il a reçu. Il rencontre d'autres adhérents,

partage les infos et les questions. C'est un point très positif car ça peut inciter d'autres adhérents à venir en formation.

Y a-t-il des freins à la formation ?

La formation est parfois décrite ou vécue comme la suite des études. Si les études ont été bien ressenties, la personne est prête à faire de la formation. D'autres conservent une appréhension. Pourtant, ça n'a rien à voir. Les techniques utilisées par nos formateurs lèvent les doutes. Encore faut-il participer pour s'en rendre compte...

Pour CE.GEST.I., la formation gratuite fait partie des missions réglementaires. Nous devons transformer cette obligation en un acte volontaire. Notre souhait est de faire de la formation en tant que telle.

Quelles sont les priorités ?

L'idée est de former l'intégralité de nos adhérents sans oublier les artisans-commerçants. La formation leur est déjà ouverte, mais il y a un déficit d'inscriptions. Il faut modifier notre approche. Nous réfléchissons par exemple à un style « club » : au lieu d'une formation linéaire à la journée, une soirée à thème ou quelque chose de très ciblé.

Par exemple, le patrimoine, ça touche tous les métiers. Ce n'est pas une préoccupation de « gens riches ». Avec un petit capital, comment préparer ma retraite ou la transmission à mes enfants ? Si je ne crois plus au système actuel, comment je fais ?

Après, il faut continuer à travailler pour ouvrir la formation à tous et faire comprendre que ça leur amènera beaucoup de choses.

Les 7^{es} rencontres interprofessionnelles

Entreprises, libérez-vous !

Les 7^{es} rencontres interprofessionnelles de CE.GEST.I. ont porté sur l'entreprise libérée et le bonheur au travail. Le thème a été remarquablement traité par Lionel Soubeyran. Des citations de « grands témoins » ont servi de fil rouge mais l'intervenant a su aussi mobiliser son expérience comme accompagnateur d'entreprises engagées dans une démarche de libération.

Lionel Soubeyran décrypte la « libération d'entreprise » grâce à l'image du leader jardinier, empruntée à Isaac Getz. « Prenez une plante d'excellente qualité. Pour qu'elle pousse, il lui faut un environnement nutritif. A défaut, quelle que soit sa qualité intrinsèque, elle ne peut s'épanouir. Les salariés fonctionnent à peu près pareil. » Ces besoins nutritifs se déclinent en égalité intrinsèque (considération, respect), développement personnel (ambitions) et auto-direction (besoin de ne pas être contrôlé).

Précautions d'usage

La conduite du changement nécessite un accompagnement. A défaut, l'entreprise risque d'en avoir besoin après. Le rôle du coach consiste, lorsque l'impulsion vient du chef

d'entreprise, à l'aider à formuler sa vision, si besoin à la transformer en un matériau exploitable et à la transmettre à ses collaborateurs. Elle permet de réinterroger le fonctionnement de l'entreprise (procédures, contrôles, hiérarchie). Le recrutement est aussi une phase cruciale. Partant du principe que « celui qui sait fait », s'ils ne savent pas faire, il y a un problème de recrutement.

Les résistances

Plusieurs questions ont porté sur la résistance au changement. Elle peut venir du chef d'entreprise. Lionel Soubeyran le reconnaît : « à la fin de la séance de coaching, je m'autorise à dire non au chef d'entreprise si je sens qu'il n'est pas prêt à y aller. » La plupart des dirigeants craignent de



Lionel Soubeyran, animateur des 7^{es} rencontres interprofessionnelles

perdre leur pouvoir dans la démarche. Il est cependant possible de distinguer autorité et pouvoir au sens où le chef d'entreprise continue à faire autorité même si le pouvoir est réparti différemment. D'autres résistances peuvent venir des salariés eux-mêmes. Ils redoutent parfois la liberté et son corollaire la responsabilité. Au début de la démarche, ils « regardent venir » ou s'interrogent sur « cette nouvelle mode ». Ils ont besoin de confiance, or la confiance « ne se décrète pas » mais « se construit dans l'échange ». Petit à petit, en constatant des changements visibles, des discours traduits en actes, ils finissent généralement par adhérer.

Les cas des TPE

D'autres questions ont porté sur le cas des très petites entreprises, où la hiérarchie et les procé-

dures sont parfois moins présentes voire inexistantes. Lionel Soubeyran met en garde contre la tentation de se conformer à un modèle : « Il n'y a pas de modèle. Chaque entreprise doit trouver son propre chemin. » Quelques pistes : la concertation préalable, le travail sur la cohésion, oser aborder la confiance mutuelle, les moyens de la construire si elle manque... Fondamentalement, quel est le logiciel mental de l'entreprise par rapport à l'homme au travail, et est-il encore adapté ?

Une intervention qui a permis aux entrepreneurs présents d'enrichir leur réflexion. Bien qu'il se défende de vouloir convaincre, Lionel Soubeyran nous a convaincu que le bonheur au travail n'est pas incompatible avec la performance.



Une salle comble pour entendre et interroger Lionel Soubeyran

L'avis du technicien : il est temps de changer le monde !

5 idées fortes pour vous mettre en route

- 1 - La lutte contre la routine, le manque d'envie, la capitulation est vitale : il est temps de changer son monde à soi, son univers, ses pratiques, ses routines, ses croyances. Une bonne nouvelle : c'est possible !
- 2 - Notre système est vivant : la relation avec des proches, la façon de s'organiser, notre vision des choses etc. Toucher à un seul élément-clé de l'édifice et tout va bouger
- 3 - Par quoi, par où commencer ? Par en haut, par le plus important, par des points de détail, peu importe, l'essentiel étant de bouger soi-même pour faire évoluer son environnement, son système personnel !
- 4 - Attention, une lutte s'enclenche, il faudra de l'énergie pour résister et vaincre vos freins. Le système veut conserver ce qu'il connaît. Il veille, comme le temps sur une plaie superficielle. Un coup de griffe aux habitudes et le sang coagule, referme la plaie, la cache. Le système lutte pour revenir à l'état initial, à ce qui est connu. Les autres notamment ne veulent pas vous voir changer, même si c'est positif pour vous.
- 5 - Le changement répond à des règles précises, même à un cycle qu'il faut parcourir. Seul, c'est parfois vain de vouloir changer. Le changement s'accompagne, les professionnels de la question, vos « formateurs-coaches » sont spécialisés et vous aident.

Le cycle « osez le changement, innover et réussir »

Vous ne le savez pas encore, mais le changement s'est progressivement enclenché : vous avez un projet de changement dans votre vie, vous voulez changer mais c'est difficile pour vous, vous avez peur de changer mais vous savez que c'est primordial pour vous et votre entreprise.

Vous voulez en savoir plus, travailler des projets concrets etc.

Quelle que soit votre situation, il est temps de booster ce temps si particulier de votre vie, de vos projets. Pour vous permettre d'avancer, un seul cycle : « osez le changement, innover et réussir »

La vie du CGA : soirée exceptionnelle

jeudi 13 octobre 2016 de 18h30 à 22h30
invitation gratuite à CE.GEST.I. - Vandœuvre

les nouvelles technologies
à votre service



vos salles de formation
font peau neuve !



à vos appareils !



Venez déguster une soirée exceptionnelle
d'infos, de jeux et de produits succulents