

Les Packs – Fiche détaillée

Les Packs permettent de passer un seuil, de faire le saut, « d’allumer le moteur » de la transformation vers la culture de la coopération. Le potentiel réel et les bénéfices des Packs résident dans le fait que le processus est appliqué **avec** toute l’équipe, **dans** son contexte spécifique, **sur** un défi de l’équipe.

Pourquoi un Pack ?

La finalité de l’intervention proposée sous forme de Pack est de permettre à votre équipe de mettre en place un climat créatif, de mieux maîtriser « l’agir ensemble », de développer une culture partagée bienveillante et motivante.

Sur la base de nos expériences, nous avons développé aujourd’hui des Packs qui sont la **combinaison de « Formation + Accompagnement »**. Ils comprennent le minimum de formation et d’accompagnement nécessaire pour nourrir et solidifier le terrain de votre équipe afin de permettre, selon votre contexte et vos besoins, de :

- Apporter une solution efficace à des problématiques ou tensions d’équipe qui se révèlent récurrentes
- Faire le pas d’implémenter en un temps restreint les bonnes pratiques qui mènent à la coopération dans l’organisation, l’entreprise, l’association ou l’équipe
- Créer ou consolider une culture partagée tournée vers **l’essentiel** – remplir les 5 besoins collectifs – **et l’important** – identifier la force prioritaire à intensifier et concrétiser ‘maintenant’ pour relever les défis
- Effectuer une mise en pratique rapide et accompagnée d’un changement de culture pour sortir des habitudes et accéder à une nouvelle dynamique que nous appelons ‘coopération’
- Passer ensemble d’un focus [problème -> solutions] à un focus [problème -> besoins collectifs -> solutions], essentiel pour atteindre une véritable efficacité et efficience collective, avec un épanouissement individuel qui peut prendre racine au sein de l’équipe et dans son projet
- Expérimenter tout de suite les bénéfices des changements proposés et obtenir des premiers résultats

Dans quels cas de figure un Pack est-il adapté ?

- ➔ **Démarrer du bon pied**
Démarrer une action concrète, faire un pas fort vers plus de ‘participatif’ dans son équipe
- ➔ **Teambuilding**
Tisser du lien, créer une cohésion au sein de son équipe qui ne soit pas qu’un feu de paille, qui ait des effets durables
- ➔ **Equipe en crise**
Apporter des ressources et de la sérénité dans une équipe en crise
- ➔ **Nouveau projet / Start-up en coopération**
Créer son équipe de projet ou de start-up en pouvant fonctionner en coopération dès le départ
- ➔ **Une équipe qui n’est pas une équipe**
Apporter des repères permettant de comprendre et de faire l’expérience que le collectif est plus fort quand il se joue ensemble, que les forces sont présentes si elles s’activent en cohérence
Exemple de contextes : posture de pouvoir au sein de l’équipe, présence d’individualités avec des personnalités fortes collaborant par obligation sans plus, équipe où la routine s’est immiscée, ...
- ➔ **Changer de cap ou le trouver**
Identifier les besoins collectifs de l’équipe et reconnaître ses ressources et ses forces, puis, sur ces bases, déterminer ensemble les priorités communes et un sens partagé

Un **Pack est un accélérateur**, car il touche toute l’équipe en même temps. C’est une des clés de son succès.



Que permet un Pack ?

Même vocabulaire

Chaque membre de l'organisation détient les mêmes fondements, cartes communes et outils de base. Ce 'vocabulaire' commun permet de fluidifier les échanges et facilite la compréhension mutuelle. Ceci est un levier clé pour augmenter et consolider la **confiance partagée**

Freins identifiés

Les fondements partagés permettent à l'équipe d'identifier la cause de certains freins et de disposer de clés pour les dépasser sur la durée. L'accueil des tensions par l'équipe et par chacun-e permet de porter à connaissance de tous ce qui rongait inconsciemment l'équipe. Cela apporte de la **sérénité** au sein de l'équipe.

Plus d'agilité et d'innovation

Les informations récoltées en particulier par l'accueil des tensions permettent à l'équipe d'améliorer ses services et son fonctionnement en connaissance de cause. De plus, l'équipe est sensibilisée à un des fonctionnements agiles lui permettant de poursuivre avec plus d'**efficacité**.

Confiance que c'est possible

Toute l'équipe augmente sa confiance en elle-même ainsi que dans sa capacité à fonctionner ensemble. Cela donne l'opportunité de sortir du piège de l'impuissance.

Motivation à s'entraider et se soutenir

La motivation de l'équipe à se soutenir et à aller de l'avant est renforcée significativement grâce aux premiers ateliers vécus ensemble.

Être accompagné-e

Les leaders ET l'équipe sont accompagnés dans leurs premiers pas. Vous **optimisez vos chances de succès** ainsi que leur ampleur.

Comment fonctionne un Pack ?

Un Pack est une intervention qui se réalise sous forme de 3 à 4 ateliers, dépendant des besoins, des défis à relever et du contexte. Il se déroule ainsi :

→ Un contact préalable

Le premier contact avec l'équipe de l'Art de la Coopération servira à préciser le ou les défis à relever ensemble avec le Pack, ainsi qu'à choisir les leaders du projet d'évolution de la culture vers la coopération

→ Formation courte

Avant chaque atelier, une formation ciblée et succincte sur quelques fondements clés qui seront utilisés durant l'atelier est demandée à tous les membres du groupe. Cette formation s'effectue par le biais de vidéos en ligne (accès au [Parcours Découverte](#)). Voir aussi '*Quelques thèmes communs aux différents Packs*' ci-après

→ Accompagnement en 3 à 4 ateliers

Un accompagnement spécifique de l'équipe et de ses leaders est fourni par nos facilitateur-trices, qui vous assistent dans les premiers pas de la mise en œuvre des principes et bonnes pratiques. Idéalement, les ateliers sont espacés entre 3 et 4 semaines, afin de permettre aux participants et à l'équipe d'intégrer dans leur quotidien les apprentissages des ateliers.

→ Préparation et débriefing avec les leaders

Avant et après chaque atelier, et selon les besoins, les facilitateur-trices et les leaders préparent et débriefent sur l'intervention



→ 2 membres du groupe suivent la formation du [Parcours Alphabet](#)

Les leaders choisis pour le projet d'évolution de la culture vers la coopération suivent cette formation afin de disposer, en interne, des compétences nécessaires pour assurer le suivi pendant et après l'intervention

→ Résultats concrets et bilan

Chaque atelier fait l'objet d'un compte-rendu disponible à chaque participant. Des livrables sont rapidement obtenus par l'équipe. La formation ciblée ainsi que l'expérience vécue lors des ateliers permettent d'obtenir immédiatement des changements dans les relations et l'atmosphère, perceptibles par tous les membres du groupe. En fin d'intervention, un bilan et une clarté sur le(s) prochain(s) pas vers la coopération sont établis.

Quelques résultats tangibles

- Etat des besoins collectifs actuels avec leur priorisation
- Priorités pour les prochains mois définies, partagées et décidées en commun
- Modèle agile de suivi de la mise en œuvre des priorités
- Bilan de l'intervention
- Vidéos de formation mises à disposition pendant l'intervention et accessibles après