



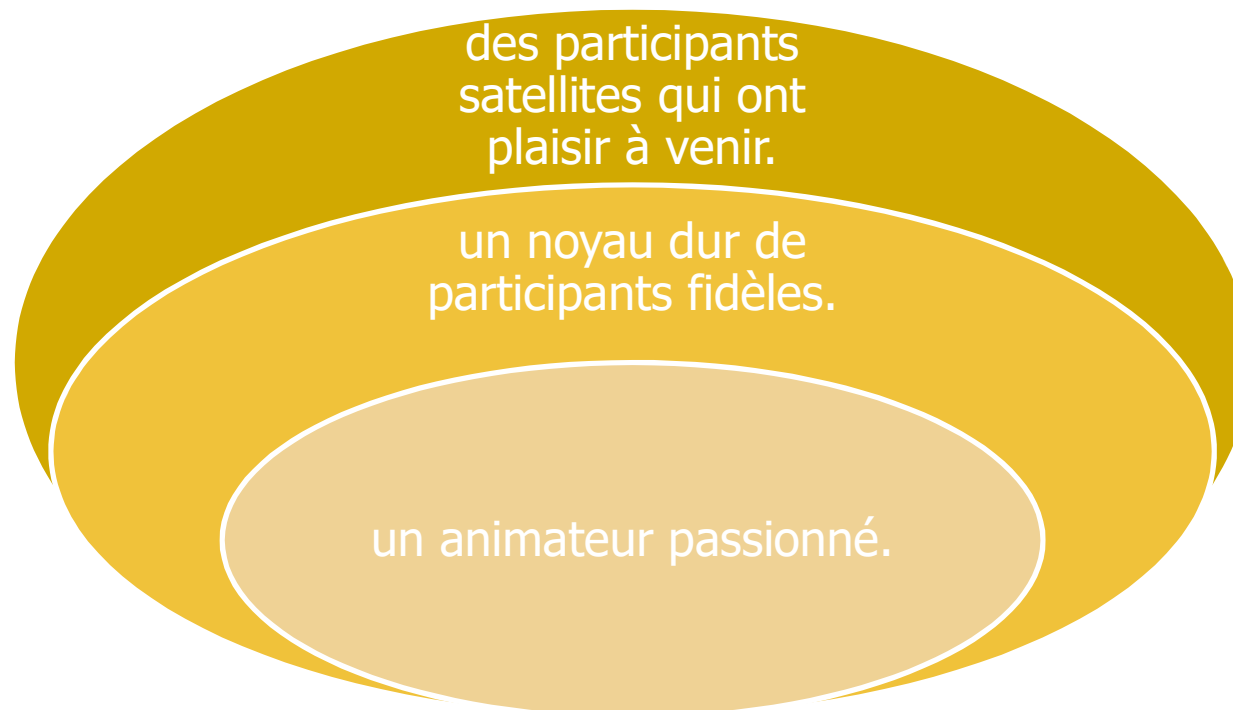
Atelier « Processus & Performance »

Plénière C2P du 3 juillet 2014

Fabrice SCHWALM et Georges GARIBIAN

UN ATELIER COMPOSE DE PARTICIPANTS ENGAGES

- un collectif dynamique, le plaisir de partager :



UN ATELIER RICHE, DES QUESTIONS DE FOND

- Les grandes questions qui ont traversées nos discussions :

L'ADP, comment ça marche ?

un animateur qui partage son expérience sans compter.

Qu'est-ce que la performance ?

un regard croisé ADP/Processus.

Quelle place au facteur humain ?

un thème inépuisable... qui nous a beaucoup occupé.

Quels poids respectifs clients / salariés ?

une controverse amicale.

UN ATELIER QUI PROGRESSE COLLECTIVEMENT

■ Ce que nous avons retenu de l'ADP :

- une finalité : tendre vers l'idéal de l'entreprise performante.
- un principe d'action : comprendre le processus de création de valeur.
- un outil d'objectivation : construire une vision partagée et chiffrée du processus de génération de la performance.
- un fil conducteur : mener une analyse sans « a priori ».
- un levier d'action : exploiter les potentiels d'amélioration.
- une conviction : mettre l'homme au cœur du dispositif de création de valeur. manager par la mobilisation des ressources plutôt que par leur contrainte.
les logiques traditionnelles de management en défaut.

L'ATELIER CONTINUE...

■ nos prochains sujets de réflexion :

- l'ADP (les participants) challengé(s) par un exemple concret. L'apprentissage par la mise en situation.

- la production d'un livrable : l'ADP « pour les nuls ».

CONTEXTE / MOTIVATION DE L'ATELIER

Enseignements de la pratique de l'Arbre de Performance (ADP)

- **La gouvernance traditionnelle par la contrainte va dans le mur :**
 - Inadaptée à la complexité et aux pressions : elle conduit à la perte de sens.
 - Autodestructrice : en soumettant les hommes à la pression sauvage de la performance à court terme, elle finit par détruire la performance.

- **Pour faire sens et inverser le cercle vicieux, il faut transformer la logique même du management de la performance et de la gouvernance :**
 - Bâtir la performance sur le développement des hommes et pour les hommes.
 - Evoluer vers une gouvernance par la mobilisation.

- **L'approche processus peut être un atout majeur de cette transformation**
Encore faut-il qu'elle ne se conforme pas à la logique traditionnelle :
 - Eviter qu'elle en soit à la fois un nouveau moyen de contrainte et une victime
 - En faire un support de libération et de développement des hommes dans l'exercice de leur métier.

OBJECTIFS DE L'ATELIER

- Avoir un espace ouvert de réflexion et de débat d'idées sur les processus à la lumière de la génération de valeur.
- Comprendre les liens profonds entre processus et performance et exploiter les synergies entre approche processus et ADP.

Objectifs annexes

- Challenger, améliorer, enrichir les concepts « iconoclastes » de l'ADP.
- Aider à l'appropriation de l'ADP selon l'intérêt de chaque participant.

Cette 1^e appropriation sera en particulier utile aux candidats potentiels à :

- l'animation du Bloc 7 de la formation C2P-Cnam
- la future certification C2P

Livrables attendus

- **Dossier de fond** : Génération de valeur / ADP / l'approche processus à la lumière de l'ADP

Déjà téléchargeable sur le site du C2P (Interactive Process/atelier P&P), ce dossier sera mis à jour au fur et à mesure de la progression des travaux.

- **Dossiers thématiques** : selon l'intérêt et la contribution des participants
Exemples : « L'ADP pour les nuls », cas concrets, problématiques spécifiques...

MEMBRES ACTIFS ET ACTIVITE DE L'ATELIER

■ 14 membres inscrits, dont 10 actifs :

Mariette ASSADOURIAN	Vincent HAAS
Davy AZAM *	Henri PADERNOZ
Michel BACQUET *	Christiane PARIS
Jean-Michel ENGUIALLE	Bénédicte REVOL
Georges GARIBIAN	Fabrice SCHWALM

* Membres récents

■ **Activité**

- 14 réunions régulières de 2 heures en 14 mois
+ 2 séances de 3 heures de présentation de l'ADP
- De 6 à 8 participants aux réunions

■ **La mayonnaise a bien pris**

- Diversité et complémentarité des compétences et expériences
- Participation active dans un climat de respect et de bienveillance mutuels
- Esprit d'équipe, sentiment qu'on progresse ensemble

DEMARCHE ELABOREE ENSEMBLE ET EN MARCHANT...

■ Illustrer les concepts par des cas concrets (François Durnez / Tous)

■ Approfondir les thèmes (selon la méthode de Fabrice Schwalm)

- Choix du thème de la séance suivante, pour que les participants puissent y réfléchir
- Un premier tour de table : chacun exprime son opinion en deux minutes
- Les idées fortes sont collectées sur un tableau
- Puis on discute des points qui nous semblent les plus importants
- On dresse les contours d'une conclusion/réponse en 4/5 items

Au moins 4 séances déjà consacrées au thème de l'HUMAIN, sans l'épuiser... dans tous les sens ;-)

■ Rédiger un livret « L'ADP pour les nuls » (Bénédicte Revol)

Chacun élabore une synthèse de ce qu'il retiendrait, avant la mise en commun

■ Bâtir ensemble l'ADP sur un cas réel (Mariette Assadourian / Tous)

On s'y met dès septembre pour le processus « vente de PC » que connaît bien Michel Bacquet

■ Séances de co-développement (Georges Garibian)

Deux séances déjà réalisées :

- Préparation d'un article qui paraîtra dans le prochain numéro de Transversus (Fabrice Schwalm)
- Mise en place d'une démarche processus dans un groupe international (Christiane Parisy)

L'OFFRE DE L'ATELIER AUX ADHERENTS C2P

- **L'atelier est ouvert à tous les adhérents C2P.**

Et le rattrapage est tout à fait possible pour ceux qui sont motivés.

- **Qu'ils soient ou non membre de l'atelier, les adhérents C2P peuvent tous bénéficier de l'offre « CO-DEVELOPPEMENT ».**

On s'inspire de la méthode de Fabrice Schwalm :

- Une séance est consacrée à un thème proposé par un porteur intéressé
- Le porteur de thème expose sa vision (15 minutes à 1 heure)
- Les participants écoutent activement :
 - sans discuter et avec la volonté de bien comprendre le sujet
 - en essayant de l'éclairer par les concepts élargis de l'ADP
- Un tour de table rapide permet de noter les questions/le feed back de chacun
- On ouvre ensuite le débat d'idées pour approfondir les points importants

Une variante ou un complément de l'offre de co-développement

Ce sont au contraire des membres de l'atelier P&P qui sont invités à une séance thématique d'un autre atelier ou groupe de travail pour écouter la vision des membres du groupe puis apporter leur feed back à la lumière de l'ADP.

THEMES ET BENEFICES DU CO-DEVELOPPEMENT

- **Le choix du thème est très ouvert : l'essentiel est la motivation du porteur.**

Exemples non exhaustif

- Problématique rencontrée dans le cadre professionnel ou d'un autre atelier
- Cas réel sur les processus, la performance, le management, la transformation...
- Un dossier, un rapport, un mémoire/une thèse, une présentation à tester/approfondir
- Remise en cause de l'ADP, de ses concepts
- ...

- **Le co-développement est bénéfique pour les deux parties :**

- **Pour le porteur de thème :**
 - Structuration et présentation de son sujet à un groupe intéressé
 - Feed back du groupe à la lumière de concepts élargis de l'ADP
- **Pour les membres de l'atelier :**
 - Intérêt du contenu même d'un sujet présenté par une personne motivée
 - Meilleure appropriation des concepts ADP en les appliquant à un cas concret