

L'ACCOMPAGNEMENT DES BINOMES CLES

La promesse

La **performance** des organisations et des équipes reposent parfois sur des **collaborations clés**.

Lorsque ces binômes sont **en conflit**, ou **trop cordiaux** pour se dire les choses qui comptent, la performance devient **molle, figée et inefficace**.

Cet accompagnement est un **coaching de binômes**, le plus souvent par les instruments du pilotage dynamique, qui permet à deux ou trois acteurs clés de **clarifier leur relation de travail**, de sortir de la politesse du café.

Ils clarifient les objectifs de long et moyen termes, ainsi que les leviers et moyens concrets pour y parvenir et **sécurisent les résultats**.



PUBLIC VISÉ

- Dirigeants ou collaborateurs dont la collaboration est clé pour la performance de l'organisation.
- Binômes ou trinômes occupant des rôles décisionnels ou structurants
- Acteurs devant travailler ensemble dans la durée, y compris inter-organisations.



PROBLÈMES CIBLÉS

- Un besoin fort de performance n'autorisant ni l'à-peu-près, ni des collaborations inefficaces.
- Binômes clés en conflit.
- Binômes clés trop cordiaux pour se dire les choses qui comptent.
- Relations de travail marquées par la politesse, les non-dits et les ajustements implicites.
- Coopération existante mais générant une performance molle, figée et inefficace.



RÉSULTATS ATTENDUS / VALEUR APPORTÉE

- Une confiance restaurée et renforcée entre les acteurs clés.
- Une collaboration plus fluide, plus directe et plus efficace.
- Un impact concret sur la collaboration entre entités, notamment lorsque les acteurs sont managers d'équipes.
- Des moyens explicites pour piloter la relation et son efficacité dans le temps.
- Des managers qui progressent sur leurs angles morts, jusque-là freins à leur efficacité et à leur coopération.
- Une capacité et des outils d'auto-régulation et d'auto-coaching, réutilisable par les acteurs et, plus largement, par l'organisation.
- La disparition d'une forme de fatalité, parfois historique, liée au manque de collaboration entre ces 2 acteurs ou leurs équipes.

TÉMOIGNAGE CLIENT

“ Cet accompagnement nous a permis de prendre du recul de nous dire les choses à notre vitesse et de mettre en place des solutions qui permettent à notre relation de travail de grandir.

Nos collaborateurs vivent différemment notre relation et collaborent eux-mêmes beaucoup mieux.”

Directeur Engineering accompagné en binôme avec

Directeur Production

Format et Durée

- 1 séance de fixations d'objectifs multipartites
- 6 à 8 séances d'accompagnement en binôme sur 2 à 3 mois.
- Séances en présentiel ou en visio,
- Point de régulation ultérieur pour travailler sur les résultats attendus et installer le pilotage dynamique stratégique.



Le savez-vous?



1 La première fois?

Lors de l'accompagnement d'une unité de support de 200 personnes. Elle concernait une Manager d'équipe et sa Manager directe à qui elle reprochait son manque de sincérité dans la transformation

“Cet accompagnement a changé manière de voir les intentions de G. et notre collaboration. J'ai fini par comprendre que j'étais pressé dans cette transformation et que j'avais besoin de prendre une autre posture.”

Cécile, Manager de 30 personnes dans une transformation stratégique initiée par sa supérieur hiérarchique

Et la deuxième?

Le directeur d'une usine avait demandé de travailler sur l'efficacité de son usine et en particulier, celle, de collaborateurs travaillant en shifts. Le diagnostic de la situation avait conduit DMDH à cibler comme première action la collaboration entre le directeur Production et le directeur Engineering

“Nous avons pu fixer un cap commun et installer nos routines de binôme et celles de nos équipes. Les équipes de Production comprennent mieux qui je suis et mes intentions. Le niveau d'engagement des techniciens travaillant de nuit a augmenté de 2 points suite à ce que nous avons mis en place”

A. Directeur Engineering d'une usine de 2000 personnes

2