D'ingénieure humaniste à Humaniste ingénieure



Agnès GRISARD (ST GC 94)
Présidente de la société An-Dante

BIOGRAPHIE

Depuis 30 ans, Agnès Grisard soutient la performance par la relation. Ingénieure en entreprise, elle confirme son goût pour fédérer les individus vers un objectif commun, dans des enjeux internationaux, environnementaux, qualité & sécurité.
Avec An-Dante, elle soutient la croissance des systèmes humains complexes pour renforcer leurs capacités de réflexion et d'action face au changement.
Agnès conjugue passion et métier -chant polyphonique et Systèmes Hautement Performants- pour soutenir le déploiement des talents et la créativité relationnelle.
Sa pratique est attestée par ses certificats internationaux renouvelés et sa formation continue dans les champs de la cognition et de l'embodiment.

Mon action dans le monde professionnel est aujourd'hui focalisée sur la façon dont les relations vont croître et permettre au(x) dirigeant(s) et aux équipes de déployer leur plein potentiel, au service du business !
Par deux clefs : relation à soi & relations aux autres.

J'ai créé le modèle «High Performing Systems» pour expliquer mon expertise de Team Coaching, construite au fil des années.

Dans cet article, je présente les éléments de ce modèle et détaille un cas concret avec une équipe distribuée, et un livre écrit .

Ma touche humaniste personnelle : contribuer à créer plus d'harmonie individuelle et collective, par la relation à soi, aux autres et leur incarnation au quotidien.

Pour les alumni d'Ile de France, j'anime régulièrement des ateliers.

High Performing Systems Model

Un système relationnel est un groupe d'individus, reliés entre eux par un objectif commun et l'attention portée au bien-être de ses membres. Ces deux conditions sont indispensables pour que le système soit sain et capable d'évoluer vers une meilleure performance.

Un exemple de système en entreprise est une équipe dispersée dans le monde, avec le top management dans un pays, des membres de l'équipe et des ressources de production dans d'autres pays et autres fuseaux horaires. Cette équipe étant également en lien avec les fonctions support classiques, et d'autres branches de l'entreprise.

Deuxième point fondamental issu de la théorie des systèmes : un système évolue naturellement vers du mieux lorsqu'il devient conscient de lui-même et de son fonctionnement. C'est un principe du vivant, nommé l'homéostasie. Un système humain est un système vivant.

C'est donc tout l'enjeu de la maturation d'une équipe, qui évolue d'un groupe de personnes, vers une équipe articulée par des relations conscientes, vers un système. Devenant ainsi progressivement capable de :

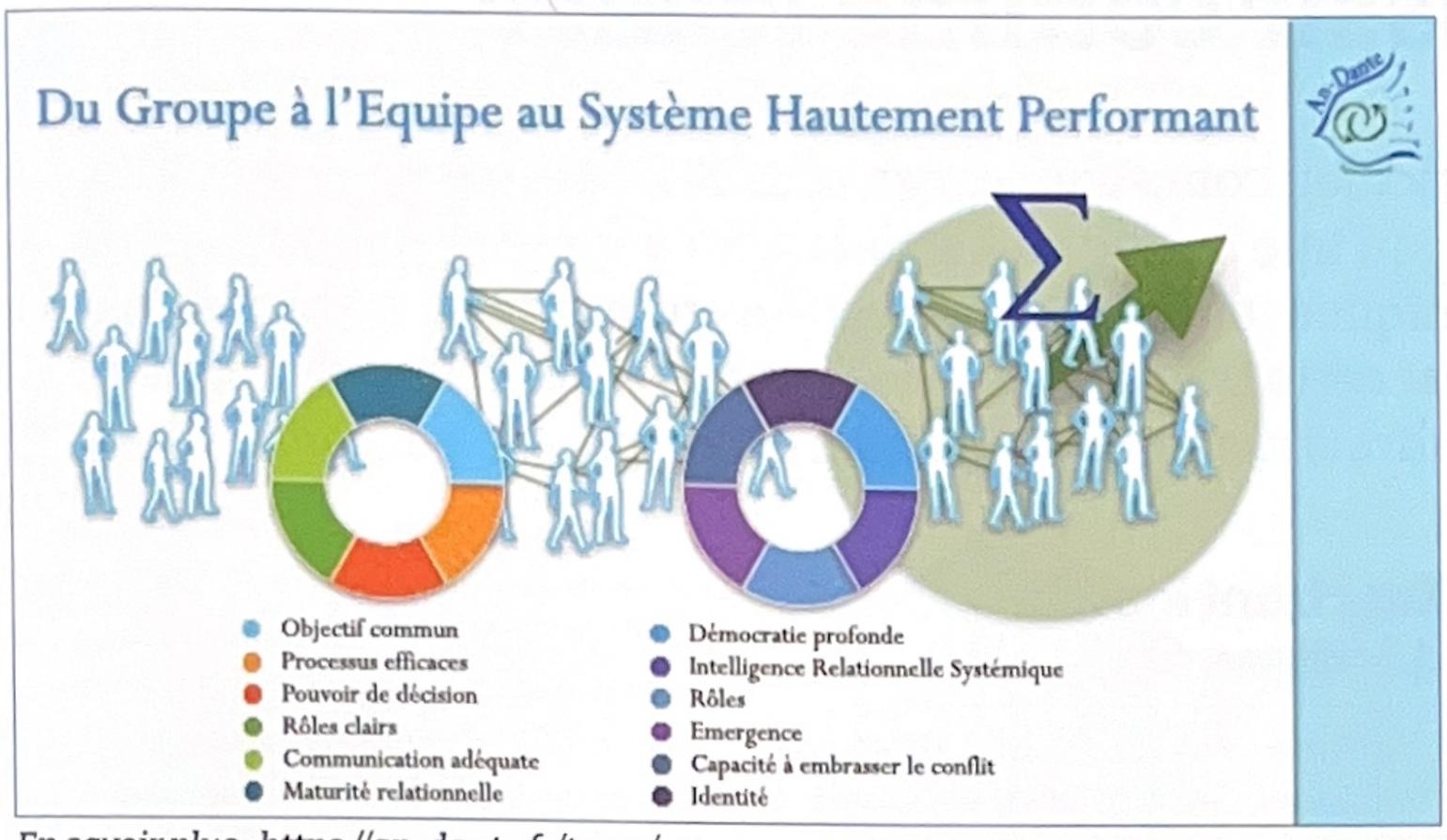
- travailler activement sur ses relations, en améliorant la confiance, l'intelligence relationnelle, la capacité à discuter des points difficiles
- éclairer ses angles morts, et travailler dessus
- prendre en compte les interconnexions et interdépendances au sein du système lui-même et avec les autres systèmes
- faire mieux, face aux nouveaux enjeux qui ne manqueront pas de se présenter
- être plus autonome, individuellement et collectivement
- En synthèse : alterner zoom in et zoom out, i.e. travailler à la fois dans le système et sur le système

Les 6 paramètres clefs pour passer du groupe à l'équipe :

- Objectif commun
- Processus efficaces
- Pouvoir de décision
- Rôles externes clairs
- Communication adéquate
- Maturité relationnelle

Les 6 paramètres clefs pour passer de l'équipe au Système Hautement Performant

- Démocratie profonde
- Intelligence Systémique Relationnelle
- Rôles internes conscients
- Emergence
- Englober le conflit
- Identité



En savoir plus : https://an-dante.fr/team/

Cas client « équipe distribuée »

Il s'agit d'une équipe des Systèmes d'Information, qui a basculé en mode agile. Elle inclut des salariés et des ressources externes. Les managers de l'équipe constatent une fatigue des individus et cherchent une autre façon de faire évoluer l'efficacité de l'équipe et de soutenir son engagement jusqu'au bout du projet. L'équipe est constituée de 70 personnes environ réparties dans le monde. Elle est managée par 4 Tribe Leaders. Son enjeu business est de délivrer les attendus du projet à l'échelle mondiale, en temps, en heure et dans le budget. C'est un des projets les plus importants en cours pour l'entreprise qui fabrique des produits uniques pour une clientèle exigeante.

Le travail de Coaching s'est fait en parallèle avec les Tribe Leaders et l'équipe complète, sur un an.
Les résultats immédiats obtenus sont la reconnaissance de moments précieux pour prendre du recul, par rapport aux urgences opérationnelles. Les individus mentionnent un sentiment d'appartenance accrue et la fierté de leurs diversités à travers le monde. L'engagement de l'équipe se manifeste très concrètement par l'émergence de 6 projets avec 6 responsables de projets.

Pour le système des Tribe Leaders, ce qui ressort est un meilleur engagement de chacun, notamment pour ceux en temps partiel sur ce projet, une capacité d'écoute mutuelle plus profonde, des connexions individuelles renforcées, de la confiance et de l'alignement vers le projet commun.

La formule trouvée par l'équipe pour synthétiser tout cela est «Now the Tribe has a Voice».

Les résultats à moyen terme sont le maintien de moments individuels d'analyse réflexive, une meilleure conscience de ce qui se passe dans les conversations difficiles, l'instauration durable de moments de connexion de qualité, et enfin plus de collaboration et moins de problèmes, dont la majorité est résolue plus tôt qu'auparavant.

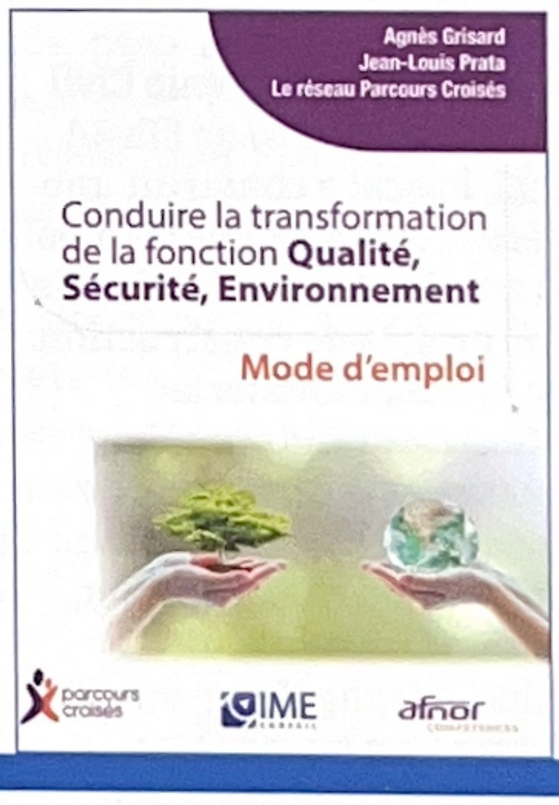
Conduire la transformation de la fonction QSE, Agnès Grisard, Jean-Louis Prata, Ed. AFNOR

Dans cet ouvrage, j'ai navigué entre les fonctions d'ingénieur QSE et l'humanisme qui permet d'être leader de la transformation.
En commençant par le coeur du système : l'incarnation de la fonction QSE, puis par les leviers pour conduire la transformation de l'organisation.

(...) Historiquement, le contrôle de la qualité et de la fiabilité de la production était l'activité de base de la fonction QSE.

Aujourd'hui, face aux transformations accélérées des organisations, le directeur (rice) QSE doit mener également la transformation de sa fonction pour intégrer d'autres dimensions, devenir un créateur de confiance et un fédérateur d'intelligence collective au service de la performance de l'organisation.
Quelles sont les compétences nécessaires et les meilleurs atouts des managers QSE pour mener cette évolution, et passer d'expert technique à partenaire stratégique de la direction générale ?

Savoir embarquer ses équipes et les parties prenantes internes, s'adapter à la culture et à l'éco-système de l'entreprise, construire des alliances et mobiliser sa direction générale...



QUEL PROFIL ET QUEL SAVOIR-ÊTRE POUR RÉUSSIR ? (...)

L'ouvrage est disponible en ligne : *https://an-dante.fr/tresors/publications/*