

# Témoignages sur les activités de Grow Your Business

## Cours-atelier-conférence – Ecole de Management à Lille le 2 mars 2011

« Globalement, nous avons beaucoup apprécié votre intervention qui a une réelle plus-value par rapport aux cours que nous avons donnés aux étudiants et serions ravis de réitérer l'expérience l'an prochain. »

*Les professeurs*

## Conférence à Louvain-La-Neuve le 21 mars 2011

«Un mot pour vous dire que j'ai trouvé très intéressante votre présentation sur la Dynamic Self Governance. C'est le genre de chose dont nos étudiants ont besoin pour apprendre les comportements de leader. Vous avez eu raison d'insister sur la difficulté de la mise en oeuvre et la nécessité d'un vrai apprentissage car, dans notre culture, ce type d'approche requière une grande discipline. Merci de m'avoir invité.»

*Philippe de Woot – professeur émérite – Université de LLN.*

## Atelier-conférence – Colloque des étudiants entrepreneurs – Charleroi – mars 2011

« Un grand merci pour les documents et votre atelier très enrichissant ! »

*Sébastien- étudiant*

« Il s'agit d'une méthode efficace qui présente une alternative à la structure classique de prise de décision. Comme nous l'avons évoqué, elle doit rencontrer une grande résistance au changement. »

*Pierre Sabbadini - FEB*

## Animation d'un atelier dans un club d'étudiants entrepreneurs – 10 mai 2011

*« Ce fut également un très chouette atelier pour nous et plus que ça, très utile pour remettre le club sur de bonnes bases pour l'année prochaine. Lorsque nous nous sommes revus hier, l'ensemble du club s'est encore étonné de ce à quoi nous sommes arrivés ! »*

*Hélène- étudiante*

*« 1) Merci de m'avoir invitée à être présente à tes côtés. C'était très enrichissant pour moi aussi.*

*2) J'ai trouvé ton animation à la fois rapide et séquentielle ... très vite centrée sur l'application de principes concrets (par l'élection sans candidat du secrétaire). Ce que j'ai apprécié. La procédure d'élection méritait peut-être un peu plus d'explications (les différentes étapes) mais ils ont compris l'essentiel et l'esprit de l'élection a été très bien respecté... et apprécié.*

*3) L'animation du processus d'élaboration d'une proposition était très bien faite - C'est là que j'ai compris l'objectif de la démarche du groupe et d'Hélène en particulier.*

*4) Le feed-back était très positif et j'ai bien senti que certains étaient bousculés dans leur mode de gestion et d'animation habituel. Leur ouverture a cette prise de conscience est super.*

*En 2h30 - 3h, bravo d'être arrivé a un exercice concret tout en présentant plusieurs éléments de la méthode. »*

*Anne-Françoise Mariscal – Directrice administrative de la Faculté ESPO de LLN*

## Activités chez ACT asbl – depuis mars 2011

*« ACT est une structure naissante. Pour ma part, c'est la première fois que je me trouve à la tête d'une entreprise avec toutes les responsabilités que cela incombe. »*

*« Je suis d'un naturel confiant et je prône l'autonomie dans le travail. C'est dans cet esprit que j'ai travaillé avec mes collaborateurs et je me suis retrouvé dans la position inverse à celle que j'espérais car je n'avais pas fixé un cadre suffisamment clair pour que ceux-ci puissent prendre leurs responsabilités et leur place dans la structure. »*

*« Lorsque Guy Veny est arrivé chez ACT, nous étions dans une situation difficile due à un manque de structuration, avec une équipe qui vivait des malaises par manque de repères clairs concernant leur travail et les responsabilités qu'ils devaient endosser. »*

*« La directrice de la structure, subissait un déni de sa fonction de la part des autres membres de l'équipe et le dialogue était devenu très difficile. »*

« Lors de la première réunion, nous avons pu mesurer le malaise dont je ne pensais pas qu'il put être si profond. La méthode que Guy Veny a proposée a permis dans un premier temps de mettre les problèmes à plat et de profiter de ce que chacun pouvait apporter pour régler ces problèmes. Au bout de trois réunions, les problèmes étaient réglés. La sérénité est revenue et nous avons pu commencer à nous pencher sur l'amélioration de notre structure. »

« La méthode a permis de redessiner un organigramme cohérent et l'implication de l'équipe dans le développement de la structure et l'appropriation de leur travail. Les techniques proposées ont établi un véritable dialogue et surtout une écoute qui a permis à chacun de se sentir entendu, voire porté par les autres. »

« Aujourd'hui, l'équipe est sereine et en confiance et un bon nombre de crissements ont disparu. Chaque réunion est vécue comme un pas en avant, même s'il reste à chacun des défis à surmonter. »

*Yves Martin, Administrateur-délégué ACT asbl*

« En tant que directrice d'une très jeune asbl, (qui existe depuis à peine 1 an) d'une très jeune équipe (4 personnes dont l'ancienneté est entre 4 et 7 mois) et étant moi-même en apprentissage d'un nouveau rôle (càd former une nouvelle équipe, mettre des fondations solides sur une nouvelle structure...) l'outil de la sociocratie a été extrêmement utile et bénéfique pour toute la structure. »

« Cet outil a permis la construction du rapport de confiance au sein de l'équipe entre collègues et avec la direction et a permis la mise en place des canaux de communication très clairs. Nous travaillons actuellement sur notre projet d'entreprise qui nous permet de définir le cadre de travail à court, moyen et à long terme. »

« Entre la première réunion faite avec le consultant externe et la dernière (il y a eu 7 réunions d'équipe en 4 mois, 1 journée de formation à l'outil pour la direction et des entretiens individuels) l'ambiance de travail a complètement changé: L'équipe et la direction se sentent en confiance, l'équipe s'approprie les responsabilités, participe à la construction de l'entreprise et se sent surtout faire partie du projet. Il y a un réel esprit d'équipe et l'équipe fait appel aux conseils et au soutien de la direction. Tous ces éléments étaient très problématiques auparavant. Ma quantité de travail opérationnel s'est réduit considérablement et cela me permet de me focaliser sur mon vrai travail; la qualité de mon temps de travail a considérablement augmenté et me procure donc un réel épanouissement dans mon travail, ce qui n'était pas le cas il y a encore quelques mois. »

*Olivia Debouver – Directrice ACT asbl*

« D'abord, je tiens à te remercier pour avoir partagé avec nous ton excellente méthode de coaching. » « Pour ma part, j'ai senti une grande différence après quelques sessions. C'est vrai que des réunions on en a fait avant, mais, comme tout le monde parlait et personne n'écoutait, on n'arrivait jamais à trouver une solution définitive. »

« Maintenant, en adoptant ta méthode basée sur l'objectivité, la positivité et un grand espace de parole et d'écoute, on est arrivé, enfin, à ne plus « se disputer » la parole et à des décisions que tout le monde approuve. »

« Depuis ton passage dans notre petite entreprise, on sent plus de sérénité et beaucoup moins de malentendus. Des personnes ont eu la reconnaissance qu'ils espéraient, et les âmes se sont apaisées. Encore une fois, merci. »

*Samira – ACT asbl*

« Les réunions d'équipe que nous effectuons avec Guy ont un effet très positif sur la dynamique du groupe. En effet, les bases étant connues de tous : ne pas parler en Négatif, ne pas comparer, employer le je (pense, crois, ressent), etc ... »

« La cohésion du groupe ainsi obtenue, permet de traiter une problématique de manière très efficace en réfléchissant à des solutions concrètes et trouver une solution rapide et idéale. Il est à remarquer également que ces réunions se passent sur un pied d'égalité ... pas de hiérarchie, pas de contrainte ... Nous sommes en cercle assis de la même manière, chacun étant représentant d'une fraction de l'unité de la société. »

« Durant ces réunions, il n'y a pas de fausses pudeurs, en effet au début de chaque réunion, avant même de poser un problème, nous nous assurons de l'état de chacun. Généralement, cela nous permet de nous recadrer professionnellement. Il n'est pas rare que le cadre privé influe sur notre personnalité et notre état

professionnel et le simple fait de l'exposer à l'équipe permet de se libérer l'esprit et d'être donc **Beaucoup** plus réceptif au déroulement de la réunion et à la résolution des différentes problématiques. »

*Laurent – ACT asbl*

## **Animation d'un atelier dans une asbl avec 30 personnes – 15 septembre 2012**

### **La méthodologie**

La première chose que j'ai appréciée est qu'avant de commencer nous avons établi des règles bien claires. De plus, le fait que chaque participant ait pu exprimer son accord ou son désaccord (avec le round d'entrée) a fait que tout le monde se sente impliqué dans le processus, personne ne s'est senti ignoré ou inutile.

Les enseignements (ou les leçons si je peux les appeler ainsi) ont été bien donnés et bien intégrés car avant d'introduire un concept, vous nous laissiez d'abord butter sur un problème avant de nous dire comment l'éviter. Du coup, avec exemple à l'appui, on se rendait compte nous même des erreurs à éviter.

### **Ce que nous (individuellement) avons pensé durant l'exercice**

Dans l'ensemble, toute la séance du coaching était très bien et très intéressante. En aucun moment je me suis ennuyé.

### **Nos conclusions concernant notre participation à l'exercice.**

En conclusion, je peux dire que cet exercice était vraiment utile et ça m'a beaucoup appris.

Principalement, je retiens deux choses de cette séance :

Il faut savoir faire la différence entre les caprices et les objections (sinon on arrivera jamais à prendre une décision commune).

Pour faire partie d'un groupe, il faut toujours laisser de côté une petite partie de soi-même (A moi de savoir quelle partie).

Merci pour le coaching.

Régis Bobo Ndangali

En ce qui concerne la partie que vous avez présenté, même si je suis arrivé un peu en retard, et d'après ce que j'ai pu entendre des autres, je pense que cette formation nous a beaucoup aidé même si dès le début nous n'avions pas bien saisi les règles du jeu ( par exemple les schémas). Maintenant, je me pose la question de savoir si c'est nécessaire pour la prochaine, d'insister sur les règles du jeu au début ?

Le point positif : c'est l'ensemble des idées que nous avons pu mettre sur papier. En temps normal, nous n'aurions pas pu faire cela en si peu temps. Puis, il y aussi la méthode de partage des idées qui était presque inconnue pour plusieurs d'entre nous. J'espère qu'elle sera mise à profit lors de nos prochaines rencontres.

Nous savons aussi que la gestion du temps n'est pas le point fort des "rwandais", mais là, nous avons prouvé qu'avec un peu de rigueur, nous pouvions le faire, puisque chacun a pu s'exprimer dans le temps imparti.

Personnellement, ce TB fut pour moi une rencontre enrichissante, car suite aux interventions de chacun, j'ai pu connaître mieux les autres jambiens (membres de l'asbl Jambo).

Eric Gak Junior