

TEAMBUILDING : METTRE LA DIVERSITÉ AU SERVICE DE NOTRE TRAVAIL

Nom de l'entreprise : 4motion a.s.b.l.

Secteur d'activité : Santé humaine et action sociale

Catégorie de l'entreprise : Fondation, Association, ONG

Description de l'action

Le travail de 4motion asbl., est composé de formations, modérations et de l'accompagnement de processus de changement et ce essentiellement dans le domaine de l'humain, tout ce qui constitue l'interaction entre des personnes. Ayant défini comme vision un monde où de plus en plus de personnes apprennent ensemble le mieux-vivre, il était évident que notre mission ne pourrait être constituée que de la transmission de cette vision vers l'extérieur, mais qu'il fallait aussi l'appliquer au sein de l'organisation même. Ainsi, depuis l'agrandissement de l'équipe en 2014 nous avons consolidé nos efforts dans la construction de l'équipe de façon à ce que la diversité apportée par les membres soit valorisée.

Contexte

4motion a été fondé en 2002 et rencontre, depuis 2012, une croissance considérable de son personnel employé. Une fois la phase pionnière passée, qui fut animée par les fondateurs impliqués depuis les débuts de l'association, il était important de réfléchir à comment faire grandir une équipe autour d'une mission associative définie antérieurement et en même temps permettre à chacun et chacune de contribuer son potentiel unique au projet collectif.

Approche

En 2012 nous avons participé à un séminaire par lequel nous avons découvert une méthode de développement stratégique avec laquelle nous allions pouvoir impliquer toute l'équipe. Depuis, notre développement se base sur notre vision, notre mission, nos valeurs et facteurs de succès redéfinis en y incluant un volet participatif.

Depuis 2014, nous organisons annuellement min. 2 journées d'équipe qui permettent à explorer la diversité culturelle. Depuis la troisième édition de ces journées d'équipe, nous incluons, grâce à l'aide et la contribution d'une fondation partenaire, l'UEF (Universal Education Foundation), des concepts de base de « Learning for Well-Being », mettant ainsi en évidence la diversité dite "intérieure" existante au sein de l'équipe.

Objectifs

Le développement stratégique participatif et les journées d'équipe visent à :

1. Faire connaissance et découvrir la diversité présente au sein de l'équipe: sociale, culturelle et dite « intérieure » (la manière d'être, de fonctionner, d'interagir, de s'organiser, de gérer le stress, de communiquer, etc.).
2. Définir et actualiser ensemble la mission de l'association et la direction à prendre.
3. Explorer des pistes pour travailler ensemble et se développer aussi bien en tant qu'équipe qu'en tant qu'association en incluant les méthodes de l'éducation non-formelle, propres à notre travail.

Impact

Malgré une charge de travail importante ainsi que des périodes de travail parfois très remplies, l'ambiance et la

coopération au sein de l'équipe reste bienveillante, constructive et agréable. Le fait qu'on se connaisse dans toute notre diversité, aussi bien culturelle que dans la manière d'être (de fonctionner, d'interagir, de s'organiser, de gérer le stress, de communiquer,...), permet à chacun et chacune de progressivement mettre son potentiel au service de l'organisation et enlève la pression de devoir s'adapter au point d'en perdre sa motivation, qui est une source essentielle de notre travail collectif.

« A faire »

- Sortir du cadre habituel, créer un espace qui favorise la rencontre authentique.
- Trouver des moyens pour créer une langue commune tout en laissant à chacun et chacune sa manière de fonctionner
- Définir les dates bien en avance !
- Impliquer aussi bien des intervenants externes qu'internes.

« Ne pas faire »

- Ne pas attendre une période creuse pour organiser une journée d'équipe.