

**DECIDER EN ENTREPRISE
DECIDER EN EQUIPE**

**Réalisez l'autodiagnostic de vos réunions en
répondant aux questions suivantes :**

LES QUESTIONS REPONDEZ OUI OU NON	OUI	NON
Y a-t-il beaucoup de décisions prises qui ne sont pas mises en application ?		
Pensez-vous que de nombreuses actions auraient dû être stoppées plus tôt pour éviter de continuer dans l'erreur ?		
Aimeriez-vous mesurer le temps entre le moment où la décision est prise et le moment où celle-ci est mise en application ?		
Savez-vous à l'avance, qui va dire quoi, qui va parler après qui, qui ne dira rien, qui prendra le leadership, qui sera votre allié ou toujours en opposition ?		
Pensez-vous que le suivi des actions et des décisions prises doit servir à modifier votre façon de faire ? (Le faites-vous ?)		
Pensez-vous qu'il y a beaucoup de processus de contrôle dans votre organisation ?		
Aimeriez-vous centrer davantage votre énergie sur la mise en application de la décision?		
Beaucoup de décisions dépendent du responsable et la réunion n'est pas un réceptacle de délégation ?		
Souhaitez-vous que plus de réunions se réalisent sans la présence du responsable afin que l'équipe prenne des décisions en totale autonomie ?		
Vos réunions durent-elles un temps chronophage pour finalement prendre de décisions mineures ?		
Regrettez-vous les réunions 100% présentielle ?		
Dans les réunions hybrides les personnes <i>online</i> se sentent souvent exclues ?		
Est-ce l'une de vos préoccupations à chaque réunion : « comment faire pour que les décisions prises soient toujours appliquées ? »		
Y a-t-il souvent des absents pertinents à vos réunions ?		
Y a-t-il trop de gens présents à vos réunions ?		
Les présents sont souvent passifs et ne connaissent pas l'ordre du jour ?		
Vos décisions ont peu d'impact sur l'avenir ?		

Vous plaignez-vous du manque de temps, de responsabilisation, d'autonomie, de motivation ?		
Est-ce des conflits qui créent la réunion ?		
En réunion, arrive-t-il de chercher une bonne raison pour que ce soit la faute des autres (collaborateurs, clients, fournisseurs, marché, concurrence, etc.) ?		
Seriez-vous plus forts si le temps collectif était mieux géré, si vos délais et vos engagements étaient tenus ?		
En réunion, traitez-vous plus souvent de cas individuels que de stratégies et d'actions ?		
Devez-vous développer une culture du travail orienté vers le client ?		
Devez-vous développer une culture active du management centré sur le collectif, la performance, les résultats, l'éthique, la qualité, la sécurité, la fluidité des relations, l'apprenance ?		
Y a -t-il parfois des rumeurs qui font perdre une énergie considérable ?		
Vous sentez-vous isolé sur certains sujets ?		
Y a-t-il des points confidentiels que vous n'osez pas (ou ne pouvez pas) aborder avec vos équipes alors que vous estimez que ce serait pourtant utile ?		
Êtes-vous fatigué d'entendre toujours les mêmes choses ?		
Souhaitez-vous que vos collaborateurs prennent plus de responsabilités afin de vous permettre de vous centrer sur les missions fondamentales ?		
Dites-vous souvent : Nous avons trop la tête dans le guidon par le quotidien, les gestions humaines, nous devons prendre le recul nécessaire pour définir notre avenir, une vision claire ?		
Si vous demandez à vos collaborateurs de définir la vision de l'entreprise : leur(s) vision(s) est-elle différente de la vôtre ? Leur(s) vision(s) diffèrent-elles entre-elles ? Est-ce qu'augmenter le CA et la marge est une réponse qui ressort souvent ?		
Pensez-vous cela : On n'ose plus se lancer des défis de fou comme autrefois, pourtant cela nous ferait du bien ?		
Est-ce l'une de vos préoccupations majeures : Notre secteur est de plus en plus concurrentiel, nous devons nous organiser autrement ?		
Est-ce l'une de vos préoccupations majeures : Nos marges sont trop faibles, comment faire pour les augmenter ?		
Est-ce l'une de vos préoccupations majeures : Notre métier est en pleine évolution, nous devons nous adapter rapidement à ce nouveau marché ?		
En réunion, décidez-vous trop souvent à votre goût de la date d'une prochaine réunion ?		
Avez-vous l'impression que vous réalisez beaucoup de réunions d'informations et pas assez de réunions de décisions ?		
Est-ce l'heure du déjeuner qui définit la fin de la réunion ?		
Les réunions démarrent-elles en retard ?		
Les réunions finissent-elles en retard ?		

NOMBRES DE OUI		
-----------------------	--	--

L'entreprise est un système complexe composé de multiples variables, d'interrelations humaines, le tout interconnecté. C'est dans ce système complexe que les personnes se réunissent pour prendre des décisions. C'est dans ce système complexe que se créent des réunions de crises, alors qu'il pourrait aussi se créer des réunions d'anticipation. C'est dans ce système complexe qu'il y a confusion entre la décision et le processus de prise de décisions. C'est dans ce système complexe que se créent les jeux de pouvoir, de manipulation, de séduction.

C'est dans ce système complexe qu'il est urgent de décider en équipe, de mettre en application les décisions prises pour être efficace et performant dans cet environnement changeant.

C'est dans ce contexte complexe que la bonne alchimie entre les relations humaines et les résultats forme la force et l'envie de travailler en équipe.

Que les réunions soient présentiels, en ligne ou hybrides, elles sont une représentation fractale de ce qu'est l'organisation, le système, elles représentent l'ADN de l'organisation.

Analyse de l'autodiagnostic de vos réunions

Si à l'autodiagnostic de vos réunions vous avez répondu OUI à au moins 5 de ces questions, vous avez peut-être un déficit d'efficacité et d'efficience dans vos réunions, ce qui peut expliquer pourquoi certains enjeux importants voire primordiaux ne sont pas atteints.

Cherchez-vous à prendre des décisions en équipe qui se mettent réellement en œuvre et qui créent l'avenir ?

Si tel est le cas, sélectionnez un créneau à votre convenance via [ce lien](#), afin d'échanger sur vos enjeux et de vous présenter notre solution : [Décider en équipe](#).

Nous vous proposons d'analyser vos OUI. En effet, vos OUI sont-ils liés à une problématique de temps, de relations humaines, de qualité de décisions ou à une problématique plus globale au sein de votre équipe, de l'organisation ?

Pour chacun de ces points, se sont des micro-compétences systémiques à développer, à acquérir. Grâce aux analogies systémiques, à un simple rodage vous les transformerez en de nouvelles qualités, un nouveau savoir-faire et savoir être.

Parlons-en, les solutions sont simples et efficaces, sélectionnez un créneau à votre convenance via [ce lien](#), afin d'échanger sur vos enjeux et de vous présenter notre solution : [Décider en équipe](#).

Si à la lecture de ces questions vous avez eu envie de :

- Créer une équipe, autour de vous, mieux adaptée à la situation du moment,
- Revoir le rythme de vos réunions,
- Imaginer d'autres résultats,
- Penser un nouveau système de réunions,
- Vous mettre au vert avec votre équipe,
- Donner un grand coup dans la fourmilière,
- ...

Sélectionnez un créneau à votre convenance via [ce lien](#), afin d'échanger sur vos enjeux et de vous présenter notre solution : [Décider en équipe](#).



Claude Arribas MCC
Coach Systémique, Anse

@ claude.arribas@anse.fr

+33 682 69 70 83

www.anse.fr

+33 682 69 70 83