



Altipage



Bienvenue dans ce premier numéro d'Altipage, la lettre d'information d'Alticentre ! Vous y ferez la connaissance d'Altiloup, la mascotte d'Alticentre qui guidera votre lecture de ses réflexions éclairées et, parfois, impertinentes.

Pourquoi Altiloup ? Tout simplement parce qu'il habite à Loubeyrat = là où le loup boira !

Au fait, pourquoi Alticentre ? Cette double notion de hauteur et de centre évoque irrémédiablement le territoire dans lequel nous nous inscrivons pleinement : le Massif Central. Mais encore, parce que l'une des ambitions d'Alticentre n'est autre que d'élever le cœur de l'entreprise !



Reflète de nos missions et de notre envie de partager avec vous quelques pistes de réflexion et de... solutions, ce numéro mettra à l'honneur le jeu et ses multiples vertus, le développement durable et... les découvertes d'Altiloup ! Excellente lecture !

Jouez le jeu !

"L'homme ne cesse pas de jouer quand il devient vieux,,
il devient vieux quand il cesse de jouer"
G.B. Shaw

Les fêtes de Noël approchent : pourquoi ne pas terminer l'année par une séance de jeu en entreprise ou choisir le jeu comme cadeau d'entreprise ?

C'est au cours d'une mission que nous avons découvert le fantastique potentiel de la Maison des Jeux de Clermont-Ferrand¹ : plus de 500 jeux de plateau venus des 5 continents et, surtout, une équipe d'animation professionnelle développant ses interventions auprès des entreprises.

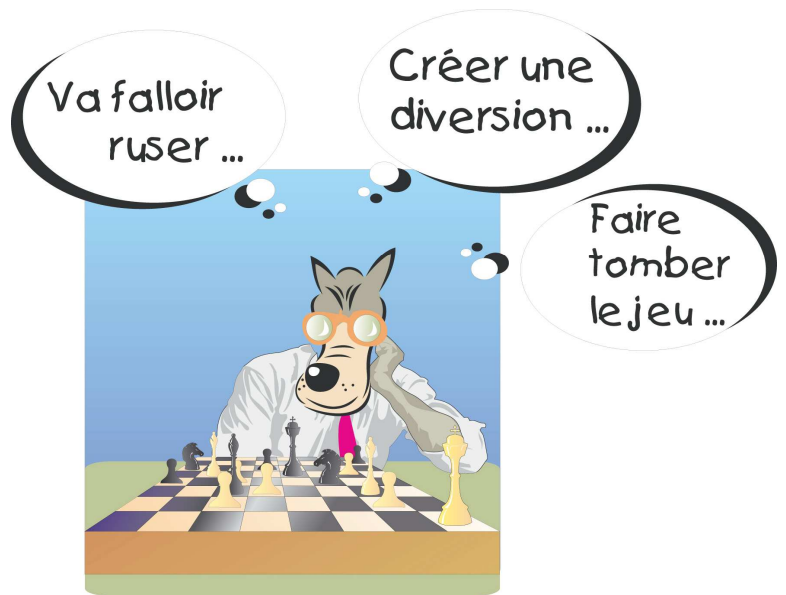
Si les vertus du jeu commencent à être reconnues dans l'enseignement supérieur (notamment par les "jeux d'entreprise", scénarii d'entraînement à la prise de décision étayés par des simulations sur ordinateur), le jeu a encore du mal à être pris au sérieux en entreprise.

¹ <http://maison.jeux.free.fr/>

Et pourtant, tout étant question d'objectifs, le jeu peut permettre de faire passer agréablement et efficacement des messages complexes et ceci auprès de publics très hétérogènes. Il a cet énorme avantage de mettre les partenaires "en situation" et, donc, de faciliter l'intégration d'informations, la confrontation aux choix décisifs et la vérification de la compréhension.

Certaines entreprises ont décidé de jouer gagnant :

- ⊗ en construisant un jeu pour l'intégration de leur personnel²
- ⊗ en offrant des jeux de plateau à leurs salariés ou clients : le déjà célèbre *Bioviva* ou le tout nouveau *NéoEco*, par exemple, renforcent le message d'engagement dans le développement durable de l'entreprise
- ⊗ en utilisant le jeu dans des sessions de formation : complément parfait des exposés théoriques, le jeu ancre les acquis en pratiques et facilite la mémorisation. Les stratèges pratiquent depuis longtemps les analogies avec le jeu de go et le jeu d'échecs mais la panoplie des applications ludiques ne s'arrête pas là ! Pour développer la créativité, on pourra adapter les *Stratégies Obliques* du musicien-producteur Brian Eno ; en communication interpersonnelle, une partie de *Loups Garous* permettra de mettre en évidence le non-verbal, l'écoute, la suspicion et l'argumentation. Pour mieux comprendre les compatibilités et incompatibilités économie-écologie en gestion



d'entreprise, confrontez-vous à *Mull+money* ; pour appréhender concrètement le commerce équitable, choisissez *Négocio*. Pour découvrir, en les exerçant, les facteurs-clés de succès de différents métiers, rien ne vaut un déplacement à *Puerto Rico* et pour booster votre fonction recherche et développement, appelez, tout simplement, *Leonardo da Vinci* à la rescousse.

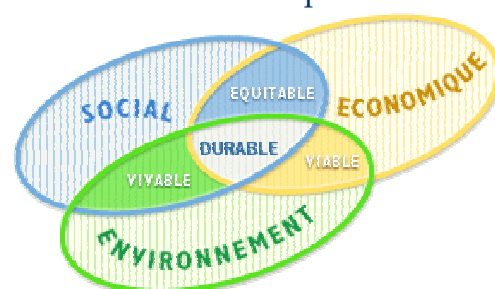
La boîte à outils-jeux est bien garnie. Il suffit de connaître ses besoins et d'associer à bon escient le jeu dans une panoplie de formation, d'information ou de valorisation conviviales !

Alors, vous aussi, n'oubliez pas de jouer : la Maison des Jeux, Alticentre et ses partenaires spécialisés en jeux d'entreprise sont à votre disposition.

² par exemple, UCAL, lauréate du prix Auvergne Qualité Performance 2007

Toujours aussi médiatisé – donc mis à l'honneur mais aussi, revers de la médaille, récupéré, dévoyé, amalgamé– le développement durable commence à prendre sérieusement racine et à s'inviter dans les stratégies d'entreprise et de territoires.

Certes, l'intégration est loin d'être complète et universelle mais les comportements changent et il est désormais devenu rare d'entendre un chef d'entreprise rejeter en bloc l'éventualité d'une démarche développement durable. Aux archives les excuses radicales, pourtant fréquemment entendues il y a encore 6 ans lorsque nous initiions nos recherches et notre activité sur ce thème : "c'est du vent !", "ce n'est qu'une mode", "ce n'est pas pour les PME !", "je n'ai pas attendu qu'on en parle pour en faire !"...



Après une longue phase de sensibilisation pendant laquelle nous avons dispensé nombre de formations et conférences, nous voyons désormais s'entrouvrir le marché du conseil. Avec, certes, une demande encore faible et une offre de conseil déjà surdimensionnée et très hétérogène... Le chef d'entreprise a, comme souvent, le choix entre quelques opportunistes repérant l'effet d'aubaine (le durable est pourtant, par définition, un terrain peu adapté à ce type de tactiques) et ceux qui – par leur travail permanent de formation, de veille, d'acquisition de méthodes et leur réflexion systémique et adaptée – proposent une solide valeur ajoutée.

Le principal problème étant souvent de savoir "par où commencer", le consultant doit, avec le chef d'entreprise, co-construire et articuler le lien stratégique-opérationnel pour favoriser la hiérarchisation (importance) et la "priorisation" (urgence) des objectifs ; c'est une condition sine qua non pour une mise en pratique partagée réelle, cohérente et... efficace. Pour cela, il apportera à l'entreprise un éclairage sur ses enjeux potentiels dans cette vision de son rôle élargie dans le temps et l'espace. Puis il l'aidera à préciser, sur la base d'un diagnostic dynamique, ses voies de progrès et, évidemment, à construire et conduire un plan d'actions.

Avec les Agendas 21, les collectivités structurent elles-aussi leur démarche développement durable, démarche évidemment ouverte à la participation des acteurs du territoire dont les entreprises. La région Auvergne vient de valider son Agenda 21 le 13 novembre ; nous avons eu le plaisir d'accompagner le Conseil Régional à la sensibilisation de l'ensemble des élus et agents à ce programme *l'Auvergne en mouvement* destiné à tous les Auvergnats.

Nous espérons désormais qu'il pourra servir de proposition de cadre et, pourquoi pas, d'incitation à l'élaboration de leur propre programme pour les collectivités et les entreprises de la région.

Pour cette édition, une petite sélection allant du développement de la personne à la formation en passant par les stratégies du changement.

Imparfais, libres et heureux de Christophe André

Un ouvrage peu imparfait à notre goût, qui contribue à nous affranchir de jugements néfastes pour nous rapprocher à petits pas du bonheur.

Le thème ? L'estime de soi.

Les petits et grands défauts de l'estime de soi sont souvent à la base de mal-être, d'inefficacité, de perte d'énergie ou de problèmes "de communication" (c'est presque un pléonasme, cette expression fourre-tout, non ?). Trop basse (souvent), de mauvaise qualité ou instable, l'estime de soi est rarement au top de son équilibre.

Au fil de pages particulièrement agréables à lire et émaillées d'exemples pertinents, Christophe André, psychiatre spécialiste de l'estime de soi, nous fait progresser dans ce domaine par une foule de conseils des plus avisés. Cette lecture constitue le premier remède pour les problèmes d'estime de soi. Essayez ! Pas de contre-indications pour une vie sociale et professionnelle plus harmonieuse.

Et si l'optimisation de nos projets et nos entreprises passait elle aussi par un cocktail "imparfaits, libres et radieux" ?

Stratégies du changement Julia Balogun, Veronica Hope Hailey

C'est bien de changement dans l'entreprise qu'il s'agit ici. Cependant, et pour la bonne raison qu'il s'appuie obligatoirement sur des changements de comportement, ce changement-là répond à des mécanismes similaires au changement personnel évoqué dans les 2 autres ouvrages cités ici.

Avec l'extrême clarté qui caractérise cette collection ayant pour chef de file le fameux *Stratégique*, les auteurs proposent un kaléidoscope du changement adaptable à tous les styles de changement, quels qu'en sont le point de départ, la cible, la méthode, le style, les leviers ou les acteurs.

Les études de cas réels illustrent parfaitement les "facteurs clés de succès" des changements : choix de l'approche à suivre puis conception, design et gestion de la transition.



Contes et fables pour l'enseignant moderne André de Peretti, François Muller

Un éloge illustré de l'analogie en pédagogie ! Un petit opuscule à recommander à tous les formateurs occasionnels pour mieux comprendre les ressorts de la stimulation pour la transmission du savoir, du savoir-faire et du savoir-être !

Dans notre prochain
numéro (mars 2008) :
décarbonons-nous !

À bientôt !

