

# collective pulse

FOR SHARED SUCCESS



Marie Messina

Facilitatrice Management d'équipe

Directrice CollectivePulse

06 21 06 24 66

[marie@collectivepulse.fr](mailto:marie@collectivepulse.fr)

[www.collectivepulse.fr](http://www.collectivepulse.fr)

# MON RÔLE

Permettre aux managers et collaborateurs

- de s'exprimer librement,
- de trouver leur propre manière de s'organiser pour qu'ils se sentent reconnus, en progression et utiles,
- de lever des tensions, développer l'entraide,
- de partager les perceptions.

# NOS ATOUTS



ANGLAIS



DYNAMIQUE  
d'équipe



FACILITATEUR  
d'échanges



CERTIFIEE  
& reconnue



METHODES  
simples & innovantes



BIEN-ETRE  
amélioré



SATISFACTION  
client

# SUJETS TRAITES



CONDUITE  
de changement

## Conduite de changement

- Partager une vision commune motivante et réaliste
- Lever les inquiétudes face au changement et en faire une force
- Identifier les valeurs à partager pour faire face au changement
- Définir collectivement une réorganisation d'équipe
- Identifier les points clefs de l'innovation managériale et les conditions de sa mise en place
- Faire face aux contraintes et aux aléas
- Diagnostiquer ses propres besoins pour le futur
- Repenser l'organisation d'une équipe de 5 à 200 personnes
- Repenser tout le modèle managérial suite à un changement de marque



ORGANISATION  
& relationnel des équipes

## Organisation de travail et relationnel des équipes

- Identifier et mettre en oeuvre les facteurs clefs du bien être en entreprise
- Sensibilisation aux risques psycho-sociaux
- Identifier ce qui constitue une équipe idéale et construire ses bases
- Identifier les intérêts mutuels d'un travail plus collaboratif
- Penser de nouvelles manières de travailler ensemble
- Equilibrer l'activité et les charges de travail
- Partager les perceptions des équipes multi-fonctionnelles
- Mutualiser les méthodes et outils
- Développer le support mutuel et le travail coopératif en mode transverse
- Rééquilibrer les charges de travail
- Développer le feedback sincère et spontané
- Limiter / Résoudre les conflits
- Développer le niveau de confiance



CREATIVITE  
& innovation

## Créativité & innovation

- Développer l'état d'esprit créatif
- Oser et innover
- Identifier et mettre en perspective les capacités d'innovation de l'équipe
- Identifier les caractéristiques de l'innovation managériale et comment la mettre en pratique
- Identifier les apports professionnels de l'observation d'une oeuvre dans le cadre d'une fonction managériale

# EXEMPLES DE PRESTATIONS

## Favoriser la coopération et le travail en mode collaboratif

11 personnes: Responsables Ressources Humaines

### Objectifs

- Meilleure connaissance des rôles et responsabilités de chacun
- Meilleure compréhension des contraintes de chacun
- Créer un esprit d'équipe par le partage d'objectif communs

### Principales méthodes

Ecouter votre équipe

- Entretiens individuels

Séminaire Stimuler votre équipe

- Partage des perceptions
- Développement des interfaces pertinentes



## Lever les tensions pour être en capacité de gérer l'augmentation des cadences de production

12 personnes: Responsables de lignes de production et fonctions transverses

### Objectifs

- Développer le feedback
- Soulever les points sensibles et les gérer
- Créer une équipe plus soudée

### Principales méthodes

Ecouter votre équipe

- Entretiens individuels

Séminaire Stimuler votre équipe

- Travail de projection symbolique sur l'équipe idéale & transposition
- Travail sur le feedback
- Travail sur la fin du «mode pompier»



## Penser une réorganisation transnationale (France Allemagne) pour faire face aux nouveaux challenges

12 personnes: Chefs de programmes et fonctions transverses

### Objectifs

- Anticiper les changements et être force de proposition
- Ouvrir les esprits
- Développer la créativité, imaginer, rêver l'avenir
- Intégrer des nouveaux arrivants

### Principales méthodes

Séminaire Stimuler votre équipe

- A partir des œuvres de Dali au Musée Figueres, co-construire une vision partagée de l'organisation symbolisée par une œuvre
- Transposition des éléments clefs inhérents à cette œuvre en plan d'actions clairs (pilotes, deadline, objectifs)

## Partager une vision à 3-5 ans

28 personnes (malaisiens, anglais, allemands, français )

### Objectifs

- Repenser ensemble l'organisation
- Penser autrement, sortir des cadres de pensées

### Principales méthodes

Ecouter votre équipe

- Entretiens individuels

Séminaire Stimuler votre équipe

- Définition des éléments constitutifs de la vision
- Partage d'une vision commune
- Plan d'action pour la mise en œuvre de cette vision (interne à l'équipe – externe à l'équipe)



## Co-construire ensemble un projet d'équipe (état d'esprit, fonctionnement...)

12 personnes: Comité de direction

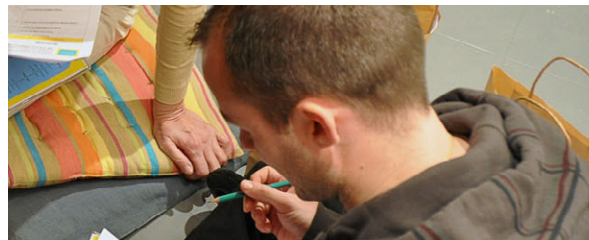
### Objectifs

- Mieux se connaître
- Prendre conscience de nos forces et faiblesses aujourd'hui
- Partager ce qui nous tient à cœur
- Rédiger un projet d'équipe

### Principales méthodes

Séminaire Fédérer votre équipe

- Immersion pendant 3 jours dans un cadre artistique
- Diagnostic créativité de l'équipe aujourd'hui
- Projection symbolique de l'équipe souhaitée
- Plan d'action pour implémenter les idées permettant de construire ensemble ce projet d'équipe



## Développer l'état d'esprit créatif

40 personnes tous niveaux hiérarchiques confondus

### Objectifs

- Mieux se connaître
- Penser autrement, sortir des cadres de pensées
- Favoriser la proactivité

### Principales méthodes

Séminaires Entraîner la créativité

- Immersion d'un artiste dans l'entreprise pendant 3 mois
- Partage du processus créatif d'un artiste
- Ateliers artistiques et culinaires
- Conception d'une oeuvre collective et participative avec les matériaux de l'usine et ouverte au public



# MARIE MESSINA



a fondé Collective Pulse en 2009 après avoir travaillé en tant que consultante-chargée d'affaires dans un cabinet de conseil en stratégie pour de grands groupes spécialisée sur la conduite du changement.

**Au service de la dynamique d'équipe depuis plus de 10 ans**, elle a notamment accompagné:

- la fusion ANPE-Assedics,
- le changement de statut La Poste,
- le changement de marque du groupe Sofitel-Pullman-Groupe Accor.

**Nous travaillons au quotidien avec les grands groupes industriels aux équipes parfois transnationales**, et de plus en plus avec des équipes de **hauts managers** (Airbus, Manpower, Accor), les PME aux équipes plus restreintes, des universités d'entreprises (Leadership University Airbus : Certification depuis 6 ans-50 dans le monde), les collectivités, le secteur culturel (centres d'art, centres culturels...), les grandes organisations (associations de dirigeants, DRH, clusters...).

Ses expériences ainsi que sa double approche management et art contemporain lui ont permis d'être **certifiée en 2012 par Airbus Business Academy / Airbus Group Leadership University** pour intervenir auprès des managers et hauts managers Airbus sur des problématiques Leadership & Management (facilitation et coaching d'équipe).

# RETOURS CLIENTS

95%



SATISFACTION CLIENT  
GLOBALE

## Retour spécifique de l'Université d'entreprise d'Airbus Group

Méthodologie reconnue comme innovante adaptée aux besoins des managers du Groupe

### Développe les capacités individuelles des managers

Encourage à la prise de recul

Voir les choses selon une nouvelle perspective

Partager un objectif avec les autres

Développer le cerveau droit de la créativité

### Bénéfices pour les managers eux-mêmes et leurs équipes

Donne de l'énergie

Donne du sens à leurs projets

Partager un sentiment de fierté

Se découvrent personnellement ainsi que professionnellement

### Permet de réfléchir sur l'équipe – challenger l'équipe

Invitation à créer - imaginer

Débloquer des situations tendues

Identifier des potentiels pour l'équipe

Identifier de nouvelles approches

## Principaux clients

