

COMMUNICATION**SP/TIV - E. LETTY - J.L.BERGER****TIV/3M.369.1/96/EL/JP**

**H.CHEVALLIER - MC MULLER - A.AURIA
P.VERNADE - P.GIRARD - P.KAOUZA - M.MUSSOT
C. KUBENKA - M.P. TARDY - D.WOEHRN
J.MICHAÏLOS**

1 octobre 1996**O B J E T : COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 27.09 "TRAVAILLER ENSEMBLE"**

Nous vous adressons un essai de compte rendu de notre réunion du 27 Septembre, accompagné d'une proposition de Plan de Communication élaboré à partir de ce qui a été exprimé lors de notre rencontre.

Nous vous proposons que pour la prochaine réunion nous partions de ce document pour finaliser notre action de communication.

Nous pourrons ensuite passer au 2ème thème : la détermination des groupes

**PROCHAINE REUNION
10 OCTOBRE 1996
8 H 30/10 H 30
Salle Belledonne**

E.LETTY - J.L.BERGER



TIV/3M.369/96/EL/JP

COMPTE RENDU DE REUNION

Lieu : Moirans	Date : 30.09.96	Rédacteur : E.LETTY - J.L.BERGER	
OBJET : C.R. DE LA REUNION DU 27.09.1996 "TRAVAILLER ENSEMBLE"			
PARTICIPANTS	SOCIETE	PARTICIPANTS	SOCIETE
	Pour info : COHERENCE Mme GARCIA		TIV

Diffusion		Participants	
Pour information		H.CHEVALLIER - A.AURIA - M.C.MULLER P.VERNADE - P.GIRARD - P.KAOUZA - M.MUSSOT C.KUBENKA - M.P.TARDY - D.WOEHRN J.MICHAÏLOS	
Approbation	Nom	Date	Signature

any other without the written agreement of THOMSON TUBES ELECTRONIQUES is expressly forbidden

document propriété exclusive de THOMSON TUBES ELECTRONIQUES et ne doit pas être divulgué par le destinataire à des tiers sans l'accord écrit de la Société



1 - TOUR DE TABLE - QUE RESTE-T-IL 15 JOURS APRES ?

- Une volonté de changer
- Une certitude qu'il faut entreprendre une démarche de deuil
- Qu'il sera difficile d'y aller seuls, donc besoin d'une aide extérieure

2 - AVONS NOUS COMMENCE CE TRAVAIL DE DEUIL ?

- De quoi devons-nous faire le deuil. Demain ne sera pas comme hier.
- Nous avons tous à faire le deuil de quelque chose, nous en sommes tous à différents stades d'avancement, qui aider en priorité ?
 - le responsable de service qui réfléchit à une nouvelle organisation pour son service et ne sait pas encore de ce que demain sera fait
 - le responsable de service qui perd 100% de son périmètre
 - les AM qui laissent leur poste de maîtrise en tant que tel, mais savent que demain, ils feront autre chose
 - les opérateurs qui doivent faire le deuil de leur produit vu de leur poste et se demandent ce qu'ils ont à gagner après ?

Comment avancer ensemble vers les buts validés par la direction :

Buts

- développer l'employabilité, devenir entrepreneur, et développer l'activité (augmenter le résultat autrement)

Comment ?

- en faisant un certain nombre de deuils, dans une dynamique collective, en se faisant aider par Cohérence
- en faisant l'analyse de nos actions pour faire avancer, et ne pas hésiter à parler de nos échecs. Lutter contre les "non-dits"

3 - COMMENT ET À QUI COMMUNIQUER SUR CETTE ACTION ?

Après quelques échanges sur comment expliquer les buts, en passant par des propositions d'animation de réunions pour expliquer au personnel la nécessité d'aboutir au changement, nous avons fini par trouver un but à cette communication



- chercher à toucher des zones de motivations existantes chez les personnes pour qu'elles acceptent de quitter ce mode de penser et se mettent en marche pour avoir envie de faire des choses nouvelles.

Mais comment sécuriser le personnel : changer ce n'est pas facile, mais vous aurez un accompagnement au changement.

- postulat de départ :

- le boulot est fragile, les produits sont fragiles et périssables, ma compétence actuelle est donc aussi périssable, demain je ferai autre chose, anticipons le, donc dès aujourd'hui.

Nous sommes parvenus à établir un schéma où convergent les intérêts de l'Entreprise et des salariés pour jouer gagnant/gagnant

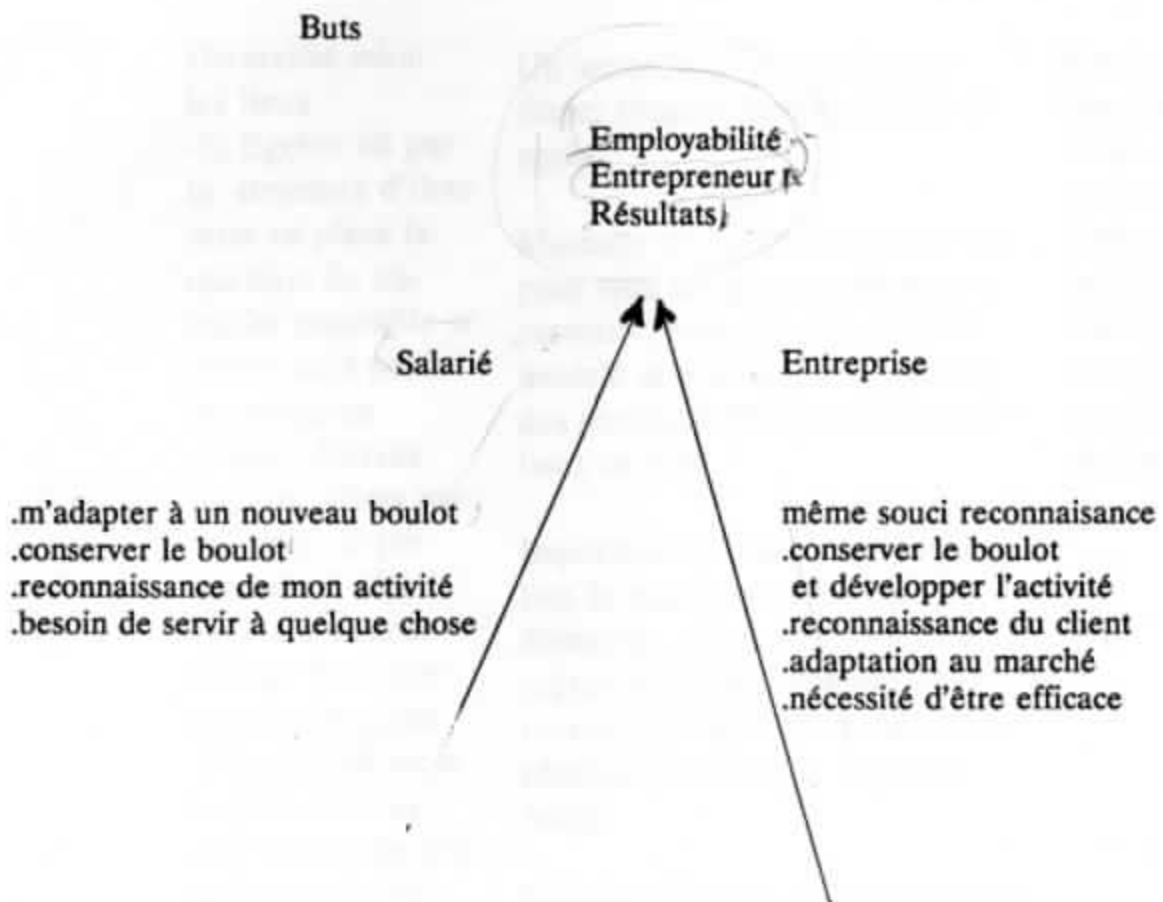


Schéma du triangle

Plan de communication sur "Travailler ensemble en cohésion d'équipe" *Proposition*

Informé par ?	Etat par rapport à l'info ?	Communiquer quoi ?	Qui parle ?
Gérard Daguisé puis le CODIR TIV	Quelques informations déjà communiquées par DW.	<p>Notre expérience suite aux trois jours avec Cohérence :</p> <p>1- révélation de culture commune, mythes et contradictions, points d'appui et freins</p> <p>2-notre adhésion aux trois objectifs tels que nous les avons redéfinis</p> <p>3-notre volonté d'avancer et notre plan d'action</p>	<p>Soit Cohérence puis une délégation d'entre nous, soit directement une délégation de l'équipe pilote</p>
Le personnel de TIV	<p>Diversifié selon les lieux :</p> <p>-St Egrève où par la structure d'îlots mise en place la question de travailler ensemble se trouve déjà posée au quotidien</p> <p>-l'aval Moirans où, aux Alims par exemple, le personnel est déjà appelé à se positionner pour former des équipes</p> <p>-l'amont IIR où le travail en cohérence d'équipe n'a pas encore vraiment été évoqué.</p>	<p>Un message global en quatre étapes, résumé dans la feuille ci-après.</p> <p>Message qui devra être le même pour tous les groupes dans son essentiel, puis qui pourra être modulé et prolongé en fonction des particularités des différents lieux de TIV.</p> <p>Importance d'ouvrir ensuite un lieu de parole : temps 4 de la démarche. Ce temps peut être repris lors d'une réunion ultérieure après que les questions et réactions aient eu le temps de mûrir.</p> <p>Ensuite pourront être abordées les conditions pratiques de mise en place de la formation : groupes, durée etc..</p>	<p>Le chef de service. Le responsable d'atelier. Présence de cohérence pour prendre en compte les premiers effets de l'annonce ?</p>

Proposition de contenu sur le tronc commun du message à communiquer au personnel de TIV :

1-Faire état d'une décision de Direction : "Nous devons **travailler ensemble autrement, en des équipes à la fois cohérentes et autonomes** pour satisfaire la demande de nos clients et faire face à la pression de nos concurrents".

C'est une nécessité. La différence entre les entreprises se fera dans le futur à ce niveau.

C'est une chemin qui nous fera atteindre un triple objectif :

- employabilité des personnes (explication sur employabilité)
- capacité de chacun pour entreprendre de façon responsable (explication sur être entrepreneur)
- résultat et activité durable pour TIV.

2-Ce chemin passe par l'abandon de nos pratiques d'aujourd'hui : c'est dur pour chacun et nous allons être accompagnés dans cette démarche qui sera très progressive.

Vont donc être mis en place un accompagnement et des formations pour :

- que chacun puisse développer ses ressources propres, qu'il pourra investir dans de nouvelles façons de travailler
- apprendre à développer le comportement coopératif et la communication entre les membres des équipes à former.

3-Ce chemin proposé est à la convergence du besoin des personnes et de ceux de l'entreprise (le triangle). Présentation de quelques uns de ces besoins.

4-Après cette annonce, un lieu de parole est ouvert où chacun peut exprimer ses attentes, ses appréhensions et ses questions au sujet de la perspective de travailler ensemble autrement ainsi que des formations qui seront mises en place.