



Groupe  
**Berto**

# LE CARNET À IDÉES

Pour manager  
son équipe Berto



NOUS  
SOMMES  
BERTO...

EMMENEZ-NOUS TOUJOURS PLUS LOIN



# Sommaire



## **Chapitre 1 : Les rituels de cohésion d'équipe**

- Inclusions et Déclusion
- Méthode POMODORO
- Management Visuel
- Coffee Time

## **Chapitre 2 : Porter la culture et les valeurs Berto**

- Exposition de la vision et des objectifs
- Les valeurs managériales : Humanisme
- Les valeurs managériales : Audace
- Les valeurs managériales : Intelligence Collective

## **Chapitre 3 : Rendre ses collaborateurs spéciaux**

## **Chapitre 4 : Faire de son équipe, la meilleure !**



# CHAPITRE 1

## Les rituels de cohésion d'équipe

# Inclusion / Déclusion



## Objectif

L'inclusion et la Déclusion sont utilisés lors de réunion d'équipe, permettant de créer un cadre détendu, de libérer la parole des participants, de les connecter et créer de lien entre eux.

## Comment faire ?

- Faire en sorte qu'il soit simple et facile à suivre ;
- Être créatif pour qu'il soit différent des autres brise-glaces ;
- Expliquer brièvement le but de cette activité et le lien avec l'atelier ;
- Faire en sorte qu'il soit drôle en engageant pour tout le monde, et surtout qu'il ne ressemble pas à une corvée ;
- Considérer ses propres habiletés et celles des participants ;
- Garder en tête les contraintes et les exigences technologiques.

## Exemples

Le photo-langage

Objectif : permettre à chacun de se positionner par rapport à une question d'inclusion en utilisant la force d'une image. Chaque participant se positionne sur l'image sélectionnée, la décrit au groupe et explique les raisons de son choix.

Alternative : proposer 2 images au groupe et proposer à chacun de venir se positionner sur l'image qui lui parle le plus.

Outils : Un jeu de cartes Dixit ou tout autre support permettant de s'inspirer avec le photo-langage.



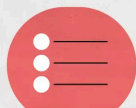
# Méthode POMODORO



## Objectif

Le méthode POMODORO est une méthode de gestion de temps pour booster la productivité et la concentration. L'objectif est de séquencer le temps de travail séparé par de courtes pauses.

### Faire bon usage de la méthode Pomodoro



#### Étape 1

Créez une liste de tâches classées par ordre d'importance



#### Étape 2

Réglez un minuteur sur 25 minutes



#### Étape 3

Travaillez sur une tâche pendant toute cette durée



#### Étape 4

Faites une pause de 5 minutes



#### Étape 5

Après 4 cycles Pomodoro, faites une pause de 15 à 30 minutes

**Instaurez cette méthode au sein de toute votre équipe. Et prenez la pause ensemble pour une meilleure cohésion s'équipe.**

## Exemples de pause

- Pause relaxation : Instaurez une ambiance zen dans les bureaux
- Pause café : Quoi de mieux que papoter autour d'un café, jus ?
- Pause danse : Stop à la sédentarité et faites bouger vos équipes !
- Pause Humour : Chaque personne raconte une blague ou une histoire drôle

# Management Visuel



## Objectif

Il constitue une approche innovante pour poser un problème, communiquer une information, manager une équipe et travailler sur un projet. Il favorise un meilleur partage de l'information, offrant transparence et équité, et permet de gagner du temps en réduisant les réunions. Le management visuel optimise la cohésion et le travail d'équipe, renforçant l'autonomie et l'efficacité des collaborateurs. Il facilite le management participatif et la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie.

Son objectif : faciliter la prise de décision.

## Comment ça marche ?

L'espace management visuel doit contenir un ensemble d'informations utiles au quotidien, compréhensibles par tous. Il est généralement rempli d'indicateurs (qualité, coûts, délai, motivation, sécurité, environnement). Ces informations doivent être placées de sorte à ce que tout le monde puisse les voir debout.

Chaque membre de l'équipe met à jour ses données / informations utiles à partager.

## Exemples de visualisation

- Méthode KANBAN
- Mind Mapping
- Design Thinking



# Coffee Time



## Objectif

Coffee Time, moment café en français, permet de resserrer les liens entre les collaborateurs d'une équipe, d'une organisation... L'objectif est de créer des moments de partage informels pour créer un sentiment d'appartenance auprès des collaborateurs et ainsi pérenniser leur fidélité.

## Des idées de Coffee Time

- 1 Tous les matins à partir de 9h, durant 15 à 30 minutes, boire le café en équipe dans un bureau ou à la cantine du siège.
- 2 Chaque mois, une personne du service amène une spécialité culinaire de sa région, pays, culture... lors de la pause café/goûter.
- 3 Lors de la pause café, une personne expose un problème perso ou professionnel et l'équipe l'aide à le résoudre.
- 4 Lors de la pause café, chacun peut raconter une blague, une anecdote marrante ou un fait qui leur est arrivé.

Il est bien évidemment possible de mixer les différentes idées de coffee time car cela dépend de la culture de l'équipe.

Il faut faire parler son imagination mais aussi celle de ses collaborateurs !

Impliquer les personnes aux projets / rituels les rendent plus engagées afin de pérenniser ces rituels.

# Les rôles en réunion



## Objectif

Généralement, lors des réunions, c'est toujours la même personne qui se charge de l'organisation de la réunion, de la présentation, de l'animation, du contrôle du temps de parole... L'objectif de répartir des rôles lors des réunions va permettre d'une part d'impliquer les collaborateurs à celle-ci et d'autre part les faire monter en compétence.

## Les différents rôles

Il existe plusieurs rôles lors des réunions et voici les plus classiques :

### L'animateur

S'occupe d'animer la réunion. Il prépare la présentation, l'ordre du jour (en consultant le reste de l'équipe), de l'ice-breaker etc. C'est également lui qui va se charger de la répartition du temps de parole entre l'équipe → facilitateur.

### Le scribe

Prend note du compte rendu et qui le diffusera.

### Le maître du temps

Indique le temps restant pour chaque partie de la réunion pour terminer à l'heure.

### L'observateur

Se charge de faire un feedback de la réunion à l'équipe : ce qui s'est bien déroulé, la répartition du temps de parole et ce qui aurait pu être amélioré.

### Les participants

Ces personnes n'ont pas de rôle définis mais doivent tout de même participer et intervenir lors de la réunion.

**A chaque réunion, les rôles tournent pour que chacun puisse expérimenter tous les rôles et ainsi diversifier ses compétences. Cela permet également d'impliquer tout le monde pour que chacun puisse trouver sa place et de faciliter un management participatif et engageant.**

# Développement personnel

## Objectif

Le développement personnel est un processus sur la connaissance de soi qui permet l'épanouissement personnel ET professionnel. Dans le monde professionnel, le développement personnel permet de rendre conscient les collaborateurs de leur potentiel et leur talent.

## Les avantages

- Développement du bien-être des collaborateurs
- Accroissement de la créativité et de la productivité des collaborateurs
- Engagement et fidélisation des collaborateurs
- Amélioration de la communication verticale et transversale
- Meilleure gestion des conflits

## Comment ?

Faire passer des tests de personnalité, de type DISC, MBTI ou 16 personnalités, à tous ses collaborateurs.

Partager les résultats en équipe pour comprendre les besoins et fonctionnement de chacun.

Le test préconisé par la direction développement RH est le DISC.

Instaurer une culture de feedback au sein de l'équipe.

Par exemple : tous les mois faire tirer au sort une compétence à travailler pour tous les collaborateurs et faire un feedback à 360° (le collaborateur, ses collègues et son manager) sur ce qui a bien fonctionné, comment faire mieux et si la compétence est acquise.

Instaurer un climat de confiance et de bienveillance (non jugement, droit à l'erreur, écoute active...)



# CHAPITRE 2

Porter la culture et les valeurs Berto

EMMENEZ-NOUS TOUJOURS PLUS LOIN



# Exposer la vision

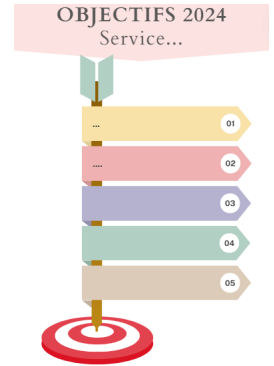


## L'objectif ?

Créer un environnement de travail harmonieux et motivant, où les équipes sont alignées, engagées et autonomes. Cela favorise leur sentiment d'appartenance favorisant ainsi la performance, l'innovation et la rétention des talents pour le succès global de l'entreprise.

## Comment faire ?

Il n'y a pas de méthode précise pour exposer à son équipe la stratégie du Groupe / Service... Cependant, voici quelques modèles pour vous inspirer :



Ces visuels peuvent compléter le management visuel. Il peut également y avoir d'autres moyens de communication comme par exemple les fond d'écran d'ordinateur, dans un outil de co-working comme Notion, Teams... Et bien évidemment, la meilleure manière de communiquer est de porter réellement cette culture d'entreprise par des actions et actes.

# Humanisme



**Placer l'humain au cœur de notre entreprise et de nos activités.**

L'humanisme, une des valeurs socles de la culture managériale Berto. Elle met en avant le fait de développer la confiance, d'être à l'écoute et de générer de l'engagement auprès des collaborateurs.

**Des idées à développer et tester !**

## **1 Présentation culturelle**

Célébrer la diversité au sein de l'équipe en organisant des points où chacun peut partager sa culture, ses traditions et ses expériences personnelles.

## **2 Journée de Volontariat en Equipe**

Organiser des journées où l'équipe peut travailler ensemble sur des projets de bénévolat.

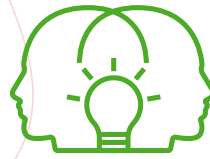
## **3 Détente et Méditation**

Créer un espace calme au bureau dédié à la méditation, la relaxation ou la lecture. Encourager les pauses régulières pour le bien-être mental et émotionnel.

Ne pas hésiter à faire participer ses collaborateurs dans l'organisation et la mise en place de ces actions pour une meilleure participation et implication de leur part.



# Intelligence Collective



**Mettre les compétences, les connaissances et les aptitudes de chacun au service du groupe en adoptant une démarche collective.**

Cette seconde valeur socle de la culture managériale permet de donner le sens aux collaborateurs, de responsabiliser les collaborateurs et d'encourager la collaboration.

## **Des idées à développer et tester !**

L'objectif de cette valeur est de développer le travail d'équipe. Et pour cela, voici quelques outils pour vous aider dans cette démarche :

### **1 Le navire qui rétrécit**

A l'aide d'une corde, délimitez une forme au sol dans laquelle tout le monde peut se tenir. Puis, sur une période de 10-15 minutes, réduisez progressivement l'espace. Tous les participants devront réfléchir ensemble à comment garder tout le monde à l'intérieur de l'espace délimité qui devient de plus en plus petit.

### **2 Que ferait X ?**

Demandez à tous les participants de prétendre qu'ils sont une célébrité ou quelqu'un de célèbre qu'ils admirent. Demandez leur ensuite ce qu'ils feraient s'ils étaient confrontés au problème en question. Comment s'y prendraient-ils pour le résoudre ?

### **3 L'idée la plus "bête" en premier**

Demandez aux participants de proposer la solution la plus bête pour le problème en question. Après avoir récolté les propositions, examinez-les afin de voir si certaines s'avèrent moins bêtes que prévu.

### **4 La méthode du World Café**

Organiser des discussions en petits groupes autour de différentes tables sur des sujets variés, puis faire tourner les participants d'une table à l'autre pour partager et croiser les idées. Les idées émergent et se développent de manière collective.

# Audace



## Oser entreprendre, progresser et se réinventer

L'audace, dernière valeur socle de la culture managériale, permet de faire preuve de courage managérial, d'ouverture d'esprit et de prendre et d'encourager les initiatives.

## Des idées à développer et à tester !

### 1 Intrapreneuriat

Encourager les collaborateurs à développer leurs propres projets innovants au sein de l'entreprise. Offrir des ressources, du temps et du soutien pour qu'ils puissent travailler sur des idées qui pourraient faire bénéficier à l'entreprise. Par exemple, organiser des sessions de projet une fois par mois.

### 2 Défis innovants

Lancer des défis ou des concours internes où les collaborateurs peuvent proposer des solutions à des problèmes spécifiques de l'entreprise. Offrir des récompenses pour les idées les plus innovantes et impactantes.

### 3 Ateliers de créativité

Proposer des ateliers réguliers sur des techniques de créativité telles que le SCAMPER (Substitute, Combine, Adapt, Modify, Put to another use, Eliminate, Reverse), le mind mapping ou les techniques de divergence-convergence.

*L'audace ne concerne pas seulement les projets commerciaux, cela peut concerner des projets métiers mais aussi des projets pour l'équipe. Par exemple, mettre en place des sessions de créativité pour développer la cohésion d'équipe...*



# CHAPITRE 3

## Rendre ses collaborateurs spéciaux

# Rituels de Gratitude

## Objectif ?

Renforcer la culture d'entreprise en favorisant la reconnaissance et l'appréciation. Cela permet d'augmenter la motivation et l'engagement des employés, d'améliorer les relations interpersonnelles et de réduire le stress, tout en stimulant l'innovation, la créativité, et de favoriser la rétention des talents. Ces rituels créent un environnement de travail positif et bienveillant, essentiel à la réussite de l'organisation.

## Plusieurs idées à intégrer dans ses habitudes

### Réunions de reconnaissance

Dédier régulièrement un temps en réunion pour exprimer des remerciements et des appréciations entre collègues.

### Mur de Gratitude

Mettre en place un tableau ou un espace où les employés peuvent écrire des messages de gratitude.

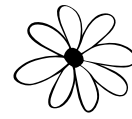
### Évènements de célébration

Planifier des événements réguliers pour célébrer les réalisations et les contributions des employés.

## Exemple d'un mur de gratitude



# Pétales de fleur



## Objectif ?

Permet de renforcer l'estime et la confiance de ses collaborateurs ainsi que la cohésion d'équipe de manière positive. Il peut être intéressant d'exercer cet exercice une fois par an pour revaloriser régulièrement chaque collaborateur en équipe. C'est d'autant plus reconnaissant et cela favorise le sentiment d'appartenance et l'engagement des collaborateurs.

## Comment ?



**Papier (si possible imprimé d'une fleur), feutres.**



**15 minutes**

### Étape 1

Écrire, dans chaque cœur de la fleur, le prénom d'un collaborateur. Chaque fleur appartient donc à un collaborateur.

### Étape 2

Distribuer toutes les fleurs aux collaborateurs (tout en évitant de donner la fleur correspondante aux collaborateurs).

### Étape 3

Chacun écrit un mot gentil/positif sur la personne dans un des pétale. Il est possible d'en écrire plusieurs (2 maximum).

### Étape 4

Une fois le mot écrit, les collaborateurs donnent la fleur à leur gauche et continue ainsi de suite jusqu'à avoir rempli au moins une fois toutes les fleurs de tout le monde.

### Étape 5

Pour finir, donner les feuilles terminées à leur correspondant pour qu'il puisse lire leur fleur à voix haute auprès de l'équipe.

# Le pot de compliments



## Objectif ?

Permet de renforcer l'estime et la confiance de ses collaborateurs ainsi que la cohésion d'équipe de manière positive. Il peut être intéressant d'exercer cet exercice une fois par an pour revaloriser régulièrement chaque collaborateur en équipe. C'est d'autant plus reconnaissant et cela favorise le sentiment d'appartenance et l'engagement des collaborateurs.

## Comment ?



**Un bocal ou un autre récipient décoré**



**Papiers à disposition près du bol**

## Avantages

- C'est un moyen amusant et interactif de promouvoir la reconnaissance au sein de l'équipe.
- Cela permet de créer une atmosphère positive et valorisante.
- Tous les membres de l'équipe ont l'occasion de recevoir et de donner des compliments.
- Les notes peuvent être une source de motivation et d'inspiration.

## Comment ?

- 1** Encouragez vos employés à écrire des compliments sur leurs collègues, en précisant ce qu'ils apprécient chez eux ou leur travail ou sur l'équipe / l'entreprise.
- 2** Instaurez un rituel toutes les semaines pour motiver vos collaborateurs à réaliser l'exercice.
- 3** Chaque semaine, tirez un certain nombre de notes au hasard et lisez les à haute voix à l'équipe.
- 4** Vous pouvez ensuite donner la note au collaborateur concerné ou créer un tableau pour accrocher les différentes notes concernant l'équipe ou l'entreprise.

# Le mur de la renommée



## Objectif ?

Valoriser le travail des employés et leur montrer que leurs efforts sont appréciés afin de les motiver. Ce mur de renommée permet aussi d'inspirer les autres membres de l'équipe. Il va renforcer le sentiment d'appartenance pour sa positivité et sa reconnaissance. Et au delà du sentiment d'appartenance, cela va développer leur fierté et leur confiance en soi → L'estime de soi.

## Comment ?



**Un tableau en liège pour accrocher avec des punaises**



**Punaises à proximité du tableau**

## Avantages

- Il est simple à mettre en place et à gérer.
- Il est visible par tous les membres de l'équipe.
- Il est personnalisable et peut être adapté à la culture Berto.
- Il peut contribuer à améliorer le moral et la productivité des employés.

## Comment ?

- 1** Choisir le format et l'emplacement : il doit être assez grand et placé de manière à ce que tout le monde puisse le voir.
- 2** Créer des affiches : elles doivent être attrayantes et informatives pour mettre en valeur les réalisations des employés. Il peut être sympa de mettre le nom et la photo du collaborateur.
- 3** Animer régulièrement le mur de la renommée : il est important d'ajouter régulièrement des affiches pour éviter qu'il soit statique.
- 4** Impliquer l'équipe : il faut les encourager à féliciter les collègues et ils pourraient compléter eux-mêmes le mur de la renommée.

# Moment Mindfulness



Objectif ?

...

Comment ?

...

...

Avantages

- ...

Comment ?

1 ....

2

3

4





# CHAPITRE 4

Faire de son équipe, la meilleure !

# La pratique délibérée

## Objectif

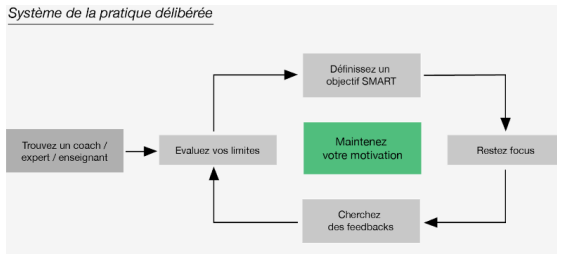
L'objectif d'atteindre la pratique délibérée est d'atteindre l'excellence. Les meilleurs dans leur domaine comme Will Smith, Beyoncé, Warren Buffet pratiquent la pratique délibérée par rapport aux autres.

La pratique délibérée est une méthode d'apprentissage qui permet d'optimiser la manière d'apprendre.

## Comment ?

- 1 Réfléchir à ses limites et évaluer son niveau.
- 2 Définir un objectif SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, réalisable et temporel).
- 3 Pratiquer de manière consciente (sans oublier l'objectif).
- 4 Analyser ses performances.
- 5 Récupérer les feedbacks en essayant de répondre aux questions suivantes :  
 Sur une échelle de 1 à 5 comment évaluez vous ma performance ?  
 Qu'est-ce qui a bien fonctionné ?  
 Qu'est-ce qui aurait pu être mieux fait ?

Système de la pratique délibérée



## Exemple

Imaginons que vous ayez remarqué, lors de vos présentations orales, que votre audience s'ennuie. Votre objectif sera alors de créer des présentations qui suscitent l'intérêt en ajoutant plus d'exemples concrets, d'humour, de participation etc. pour les 3 prochaines réunions.

Durant ces réunions vous allez vous entraîner et analyser vos présentations (prendre conscience de ce qui été bien et ce qui tend à être amélioré). Puis vous demanderez des retours à la fin de la réunion sur votre présentation auprès de vos collègues et en débriefferez avec votre manager (qui vous fera un feedback constructif).

# Cercles de Feedback



## Objectif ?

Le cercle de feedback, également appelé cercle d'apprentissage ou cercle de parole, est une pratique collective qui vise à favoriser l'apprentissage, le développement personnel et la cohésion d'équipe en encourageant le partage d'observations et de retours constructifs entre les participants.

## Avantages

- Les collaborateurs apprennent à exprimer ses idées et ses ressentis de manière claire et concise, tout en écoutant attentivement les autres.
- Identifier ses forces et ses axes de progression et ainsi développer ses compétences et sa confiance en soi.
- Créer un espace de confiance et d'entraide où chacun se sent valorisé et respecté.
- Mettre en lumière les comportements et les actions qui ont un impact positif ou négatif sur le groupe.
- Favoriser la créativité et la recherche de solutions innovantes.

## Comment ?

- 1 Définir l'objectif du cercle**  
S'agit-il de faire un retour sur un projet spécifique, de développer des compétences individuelles ou de renforcer la cohésion d'équipe ?
- 2 Définir les règles du cercle**  
Pour que le cercle de feedback se déroule dans un climat de confiance et de respect, il est important de définir des règles claires (temps de parole, bienveillance, pas d'interruption etc.)
- 3 Animation du cercle**  
Cela peut se faire lors d'une réunion ou sur un temps dédié au cercle. L'animateur rappelle l'objectif et les règles du cercle. Puis, il va laisser la parole à chaque collaborateur sur leurs retours.
- 4 Des questions pour faciliter les retours**  
Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Qu'ai-je le plus apprécié ? Qu'est-ce que j'aurais pu faire différemment ? Qu'est-ce qui aurait pu être différent ? Qu'est-ce que je tire de cette expérience ?

# Le mentorat inversé



## Objectif

Approche innovante du mentorat qui repose sur l'échange de compétences et de connaissances entre un mentor expérimenté et un mentoré plus jeune ou moins expérimenté.

## Les avantages

- Favoriser le transfert de compétences et de connaissances dans les deux sens, en reconnaissant que chaque personne possède des savoirs et des expériences uniques à partager → donner confiance
- Renforcer la cohésion d'équipe en favorisant la collaboration et la compréhension intergénérationnelle.
- Challenger les idées reçues et les pratiques traditionnelles en apportant un regard neuf sur les problématiques.
- Développer des compétences transversales telles que la communication, l'écoute active et l'adaptabilité.

## Comment ?

- 1 Identifier les compétences que peuvent apporter les moins expérimentés aux plus expérimentés (de manière informelle, lors d'entretiens ou par le CV).
- 2 Sélectionner les participants : demander leur accord et leur disponibilité
- 3 Former les collaborateurs au mentorat inversé
- 4 Faire des suivis réguliers tout le long du mentorat et ajuster au besoin.

## Exemples de formation

Réseaux Sociaux

IA

Outils innovants

Digitalisation

Intrapreneuriat

Entrepreneuriat



# Cartes développement personnel

Objectif

...

Comment ?

## Mentorat Inversé

Mettre en place un programme où les membres plus jeunes ou moins expérimentés mentorent les plus anciens

Exemple

...

# LE CARNET À IDÉES

## POUR MANAGER SON ÉQUIPE BERTO



EMMENEZ-NOUS TOUJOURS PLUS LOIN

 Berto

 A

 BC

 COMBI  
PASS

 EUROLEV

 Katalit

 Umno

 vincent logistics