

**No future without
cooperation**



Coopérer au XXIème siècle

Colloque MasterKey / Igretec

« Seul, on va plus vite,
ensemble, on va plus loin »

28 11 2019



Ce 28 novembre 2019, à Charleroi, chez Igretec, 86 **moteurs** du changement se sont réunis pour définir ensemble les **facteurs clefs de succès** de la coopération.

En se projetant à 100 ans, ils ont partagé une conviction, celle que si on ne coopère pas mieux entre citoyens, institutions, entreprises, communautés, régions, pays et continents, c'est la **survie de l'humanité** qui est menacée.

Ils ont décidé de **montrer l'exemple**, de faire des émules, de renforcer partout la coopération dans leur sphère d'influence, en commençant avec les participants du colloque.

En se basant sur les résultats de notre enquête, ils ont partagé leurs vécus, leurs expériences, leurs trucs et astuces, leurs **bonnes pratiques** et choisi de passer à l'action.

Nous remercions les orateurs, les témoins, les facilitateurs et l'ensemble des personnes qui ont osé se **remettre en question** et changer leurs habitudes.

Ci-après, vous trouverez les **15 enseignements** de ce colloque, issus de notre enquête, des groupes de travail et des ateliers.



Merci aux orateurs, témoins et facilitateurs de notre colloque



Hugues Bayet
Député
Bourgmestre
Farciennes



Sylvie Marique
Secrétaire
générale du
SPW



Christophe
Scaillet
DG
Télésambre



Thierry Collard
Admin. Délégué
Eiffage
Development



Eric Van
Sevenant
Président Codir
SWDE



Stéphanie
Toussaint
Hub Créatif
Igretec



Renaud
Moens
DG
Igretec



Raphaël
Rozenberg
MasterKey



Chantal
Claus
MasterKey



Noël
Maes
MasterKey



Marylin
Hazeldine
MasterKey



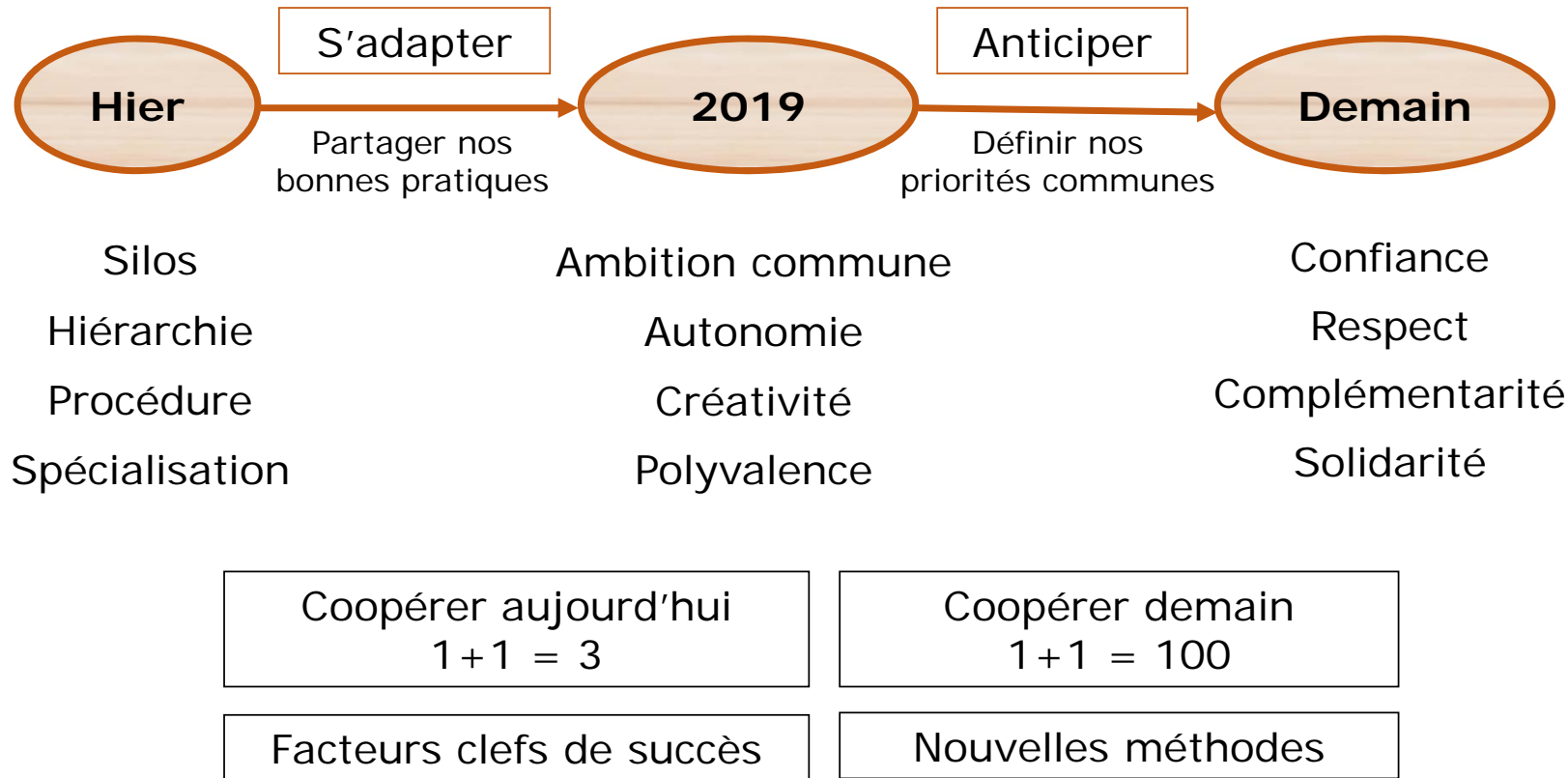
Jerry
Penxten
MasterKey



Marine Keresztes
Smart Territory
Igretec



Fil conducteur - Construire le futur en s'inspirant du passé



Les 15 enseignements du Colloque

issus de notre enquête, des groupes de travail et des ateliers



Les 5 enseignements de notre enquête

En octobre 2019, **307 dirigeants** ont participé à notre enquête centrée sur la **coopération** au XXIème siècle. Nous en avons ressorti 5 éléments majeurs :

1. L'enquête a révélé que la **motivation** à davantage coopérer est le plus souvent (80% des cas) le fait d'un déclencheur extérieur, plutôt qu'une prise de conscience ou une volonté interne de le faire.
2. Le premier déclencheur est le besoin de **réduire les coûts**.
3. Le manque de coopération touche à des causes multiples et variées qui touchent tant à **l'attitude** et aux **compétences** des protagonistes qu'à la **stratégie** de l'entreprise, ou encore à ses outils, son modèle d'organisation. Le premier frein à la coopération est, sans surprise, le manque de **confiance** envers l'autre.
4. La plupart des dirigeants reconnaissent qu'ils ne connaissent pas réellement de **méthodes** pour renforcer la coopération (ils maîtrisent davantage les aspects commerciaux, financiers et juridiques).
5. Le premier facteur de renforcement de la coopération est pourtant **l'exemplarité** des dirigeants.

Pour en savoir plus sur les résultats de notre enquête, avoir les comparatifs et les scores détaillés, merci de nous contacter – info@masterkey.be



Les 5 enseignements des groupes de travail

1. On ne peut renforcer la coopération sans avoir un vrai processus de **changement des habitudes** et des mentalités, permettant d'acquérir les nouvelles manières de penser et d'agir.
2. Pour donner envie à ses équipes de changer leur manière de fonctionner, un dirigeant doit d'abord se consacrer à créer les nécessaires **prises de conscience** et à démontrer les **gains** mutuels.
3. Pour arriver à mieux coopérer, les individus doivent apprendre à regarder ce qui les **rapproche** plutôt que ce qui les sépare.
4. Avant de vouloir renforcer la coopération au sein d'une entité, il est vital d'évaluer que le **temps** et **l'argent** investit, en valent la peine, que $1+1$ sera bien égal à minimum 3. Aujourd'hui, dans beaucoup d'organisation, la coopération n'est pas productive, nous obtenons $1+1=1,5$.
5. L'arrivée des générations Y et Z, impose de développer une culture plus participative, plus communautaire, synonyme de **co-crédation**, de **co-construction**. Ce qui demande d'organiser, de structurer des moments d'échanges, de partage, de dialogue en dehors de toute hiérarchie, avec une approche qui favorise davantage le « **bottom-up** ».

Pour en savoir plus sur ces différents points et réussir à les appliquer dans votre sphère d'influence, merci de nous contacter – info@masterkey.be



Les 5 enseignements des ateliers

1. La coopération dans le cadre du travail n'est pas naturelle, du fait notamment que durant leur scolarité, les jeunes sont baignés dans un univers où **compétition** et **individualisme** sont la norme.
2. Pour réussir à mieux coopérer, chacun doit s'intéresser sincèrement à **l'autre** et réfléchir avec lui à comment il peut l'aider à atteindre ses **objectifs** (ne pas penser qu'à soi).
3. En terme de compétences, les dirigeants doivent avant tout être de bons **négociateurs**, rationnels, empathiques et **assertifs**. Sans quoi, la coopération débouchera sur des rapports de force malsains.
4. Pour davantage coopérer entre entités, les notions de **gagnant-gagnant**, **donnant-donnant**, sont essentielles. Même si parfois, il faut oser **donner** sans demander de compensation, surtout si votre entité est plus imposante que celle de l'autre.
5. La **communication** reste la clef de la coopération. Travailler ensemble, collaborer est utopique si chacun ne maîtrise pas **l'écoute** active, le **dialogue**, si chacun ne comprend pas, ne respecte pas les différences de points de vue, de personnalité ou encore de conviction. Le monologue est encore aujourd'hui la principale tendance des dirigeants, malheureusement.

Pour en savoir plus sur ces différents points et réussir à les appliquer dans votre sphère d'influence, merci de nous contacter – info@masterkey.be



Les fondamentaux de la coopération selon MasterKey

| | 4 fondamentaux | Facteurs clefs de succès |
|---|---|---|
| 1 | Créer un climat de confiance entre tous les acteurs clefs | <ul style="list-style-type: none"> • Cocréer une vision, des ambitions partagées • Définir ensemble les nouvelles manières de fonctionner • Garantir des gains équitables et transparents pour tous |
| 2 | Renforcer le respect de la différence (motivation, talent, génération, personnalité, langue, genre, compétence, race, religion, ...) | <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les différences et mettre en avant ce qui nous rassemble, ce qui est commun • Permettre à chacun d'apporter sa contribution en fonction de ses motivations, ressources et compétences • Démontrer la valeur ajoutée de chacun à l'objectif commun |
| 3 | Assurer la complémentarité des individus pour atteindre les objectifs communs | <ul style="list-style-type: none"> • Organiser les ressources disponibles pour que 1+1=3 • Renforcer la communication pour pouvoir en permanence tenir compte activités, progrès des autres • Intégrer une dynamique d'adaptation permanente |
| 4 | Favorisez la solidarité entre tous les acteurs et en toutes situations | <ul style="list-style-type: none"> • Accepter l'imperfection et transformer les erreurs en opportunités d'amélioration • Partager les acquis, les succès, les solutions, les gains, les pertes • En cas de problème, résoudre et assumer ensemble |

