

Humanisme & Société

Mai 2010

la lettre de l'Ircom

éditorial

de **Gontran Lejeune**,
Président national du Centre
des Jeunes Dirigeants



Départ...

Après 12 ans de « bons et loyaux » services à la communication de l'Ircom, Philippe Papon a donc souhaité nous quitter pour d'autres projets. Homme de conviction et d'engagement, Philippe a largement contribué à tous les événements qu'a connus l'école au cours de ces dernières années : colloques, anniversaires, participation aux salons, mise en place des sites internet... Dernier travail en date : toute la réflexion sur l'identité de l'Ircom avec la création de la nouvelle charte graphique. Merci Philippe... et bon vent !



& arrivée

Son successeur, Luc Pinson, arrive tout droit d'une agence de communication après avoir occupé des postes aux ASF, à Eco-Emballages, EpaMarne et au Conseil général de Mayenne. Ancien de l'Institut d'Etudes Politiques de Toulouse, Luc est titulaire d'un DEA d'histoire du droit et d'un Master II en Marketing et communication (Paris II). Il est marié et père de trois enfants.

Ircom

Fragilité, quand tu nous tiens !

J'ai reçu ce matin dans mon entreprise, une dizaine de colis. J'admire ces cartons parfaitement emballés avec l'étiquette "fragile" bien en évidence. Mes yeux restent attachés à ce mot qui me bouscule. Je me surprends à imaginer des étiquettes "fragile" sur chacun de nous ! Avec tout ce qu'on entend en ce moment, on peut dire que ce n'est pas franchement le rêve : mondialisation, concurrence, suicides, licenciements...

Et moi, en tant que dirigeant d'entreprise, que puis-je vraiment promettre à mes salariés ? Plus de performance, plus de consommation, plus de compétences. Ne marche-t-on pas sur la tête ? Allons-nous continuer cette partie d'échec les uns contre les autres ? Pourtant, je me dis que je n'ai pas le choix : ce n'est pas moi qui fixe les règles. Mais voilà que je n'arrive plus à décoller mon regard de ces étiquettes "fragile" en me demandant si nous ne valons pas mieux que ces cartons pour lesquels on prend tant de soin ? Qui est fragile dans mon entreprise ? Moi d'abord : tout est devenu si complexe. Mes collaborateurs aussi. En fait nous sommes

tous fragiles à un moment ou à un autre et il faut considérer cette fragilité comme une composante essentielle de nous-mêmes. Tenir compte de cette fragilité plutôt que de la nier, n'est-ce pas la bonne solution ? Dépendre de l'autre n'est pas une aliénation mais plutôt une chance si la relation est ancrée dans la confiance. Ne pas avoir toutes les compétences mais avoir besoin de celles des autres est une immense richesse. A l'heure, où tout le monde parle de l'innovation comme une issue de secours, celle qui consiste à accueillir la fragilité des uns et des autres n'est-elle pas la meilleure ?

Et puis de toute façon je me rends bien compte qu'il va falloir apprendre à aimer l'incertitude qui ne se réduit pas à l'absence de certitude mais qui est peut être la condition de l'émergence du nouveau. Mon objectif alors sera de me concentrer sur les relations humaines plutôt que sur les ressources humaines. Les ressources, ça s'épuise, les relations ça se construit !



exercice grandeur nature pour les étudiants de l'institut Mac Luhan

par Jérôme Drago

NOUS PARTÎMES 25... Voilà comment aurait pu commencer le récit de cet exercice. En effet, pour les étudiants de l'Institut Mac Luhan, la célèbre bataille menée par le Cid s'est transformée en combat contre les journalistes, les syndicats, le temps et la fatigue. Les 18 et 19 mars, ils ont participé à un "exercice de crise" regroupant plusieurs écoles telles que la Faco-journalisme et l'ISC Paris et impliquant également la police, les pompiers, le Samu et la mairie de Versailles. Le tout était organisé par l'école européenne d'intelligence économique (EEIE) partenaire de l'Ircom.

UN EMPLOYÉ MÉCONTENT

Arrivés sur place à 13 heures, les étudiants n'ont pas eu à attendre longtemps leur mission : **un certain Martin Sedep, employé dans une usine de chauffage, faisait savoir par une vidéo diffusée sur dailymotion qu'il avait saboté 55 chaudières pour se venger de son entreprise !** Représentant l'association "Un toit pour moi" qui avait recueilli cet homme désespéré le groupe d'étudiants de l'institut Mac Luhan devaient faire en sorte que son acte n'entache pas la réputation de l'association. Avec cet événement comme point de départ et un

scénario habilement concocté, les élèves ont ainsi fait face à toutes sortes d'imprévus qui ont mis leurs nerfs à rude épreuve.

ÉVÉNEMENTS À LA CHAÎNE

Conférences de presse de dernière minute, courses haletantes à travers les rues, interviews avec les journalistes, le tout ponctué de surprises inattendues. L'aventure s'est déroulée à l'ombre imposante du château de Versailles et sous l'œil attentif de Maxence Henry et de la caméra de Didier Rambaud.

L'ambiance du QG situé dans les locaux de l'EEIE, était à l'image de l'état

d'esprit de la 26^{ème} promotion : fébrile et agitée mais aussi agréable grâce à un sens de l'humour présent du début jusqu'à la fin de l'exercice.

FIN DE L'EXERCICE

Après une courte nuit, perturbée par l'apparition de la gendarmerie dans les locaux de l'association «Un toit pour moi» les étudiants apprennent une nouvelle dramatique : le suicide de Martin Sedep. L'information est traitée avec professionnalisme et le calme s'impose lentement mais sûrement dans la matinée. Tout le monde s'attend à un dernier rebondissement... qui ne viendra pas !

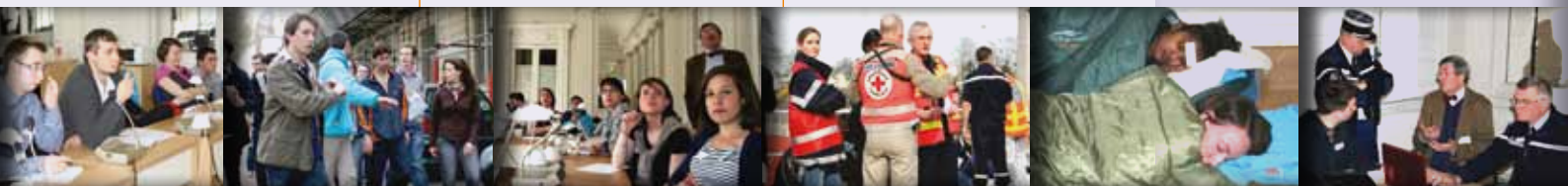
Vers 14 h., la fin de l'exercice est annoncée et l'on voit se dessiner sur les visages encore mal remis de ces épreuves 24 heures, un certain soulagement ainsi qu'une légitime fierté : grâce au travail de tous, l'image de l'association a été relativement épargnée par la tempête, contrairement aux syndicats et à l'entreprise.

Et les étudiants de dire comme Rodrigue « Allons, mon bras, sauvons du moins l'honneur ».

gestion de crise

propos recueillis par
Marie Bousseau

« L'objectif de cet exercice est double, explique Maxence HENRY, directeur des études de l'institut Mac Luhan, d'un point de vue pédagogique, il permet aux étudiants à travers des rencontres avec les autres écoles présentes de se confronter à la réalité de la gestion de crise en situation réelle. Pour cet entraînement, la préfecture des Yvelines a déployé le "plan rouge". Au total, ce sont plus de 350 personnes qui se sont mobilisées pour s'entraîner en temps réel. Le second objectif permet à l'institut Mac Luhan de réaliser une opération de communication institutionnelle. Un partenariat a déjà été signé avec l'école d'intelligence économique de Versailles. Le travail en réseau offre de nombreux avantages et permet notamment d'améliorer son image et sa notoriété. »



Humanisme & société
est une lettre publiée par l'Ircom
23 rue Edouard Guinel - CS 1059
49136 Les Ponts-de-Cé cedex
www.ircom.fr

3 900 exemplaires

Directeur de la publication

Pierre Collignon

Maquettiste

Jérôme Lourlioux

Rédaction

Marie Bousseau

Pierre Collignon

Jérôme Drago

Maxence Henry

Gontrand Lejeune

Benjamin Pavageau

Luc Pinson

Bertrand Senez

Anne-Laure Serey

nouvelle étape vers une intégration professionnelle réussie

par Maxence Henry

Un an après le lancement du Master Communication et accompagnement du changement, point d'étape !

Onze étudiants suivent ce programme innovant lancé à la demande de nos entreprises partenaires pour faire face à un monde en constante évolution. Cette mondialisation entraîne des changements permanents qu'il convient d'expliquer aux salariés, clients et associés.

Pour atteindre cet objectif, un programme complet et équilibré a été bâti et validé par les entreprises collaborant à ce projet. Il permet aux étudiants en alternance de mettre directement en pratique ce qui leur est enseigné. En parallèle, nous veillons à ce qu'ils soient en mesure de développer une intelligence stratégique, tout en développant des qualités humaines propres à un manager.

Par ailleurs, pour favoriser une entrée rapide sur le marché de ces étudiants, l'Ircom vient de signer un partenariat avec le cabinet BOULLIAT, spécialisé dans l'accompagnement à l'emploi. Chaque volontaire est épaulé individuellement à la sortie du Master, jusqu'à ce qu'il trouve son premier emploi. L'Ircom marque ainsi sa volonté de suivre chaque étudiant... jusqu'à son intégration professionnelle.

Ircom



Depuis un an, **Vertical RH** associé à **Ircom Conseil** développe un module de formation auprès des managers du Groupe SIG*.

Roch Brancour, DRH du Groupe nous fait part de ses réactions...



Humanisme & Société : Pour quelles raisons avez-vous engagé cette action de formation ?

Roch Brancour : Au départ, nous avons constaté un turn over anormal de nos effectifs, notamment commerciaux, au sein d'une des sociétés. Or les responsables d'agences, autonomes et isolés étaient souvent inexpérimentés en management en raison des nombreux changements vécus par l'entreprise ces dernières années, ils souffraient d'un manque d'accompagnement. Sans formation, ils ne maîtrisaient pas toujours bien leur rôle de manager.

H. & S. : Quelles mesures avez-vous alors envisagées ?

R. B. : nous avons tout de suite compris qu'il était nécessaire de s'attaquer aux causes profondes... car il y avait un « mal-être » ! En fait nos chefs d'agence manquaient de points de repère sur leur rôle et de "savoir-faire managérial" pour s'occuper de leurs collaborateurs, les faire progresser, être exigeants mais justes...

H. & S. : Pourquoi avoir fait appel à deux cabinets pour répondre à vos besoins ?

R. B. : D'abord parce que deux cabinets, c'est un nombre de formateurs suffisant pour être capables d'animer un grand nombre de sessions ! Ensuite ils se complétaient bien et étaient porteurs d'une conception de la personne humaine qui répondait à notre souhait de ne pas en rester aux techniques et aux outils de management.

H. & S. : C'est-à-dire ?

R. B. : Nous étions convaincus que les techniques ne doivent pas être plaquées ! Pour fonctionner, elles doivent s'appuyer sur une juste conception de la personne au travail et sur ses besoins : la confiance, la responsabilité, la délégation, l'exemplarité, le droit à l'erreur, la justice, etc. Par la suite, nous avons étendu ce programme aux autres sociétés du Groupe qui, sans être confrontées au même niveau de turn over, avaient aussi besoin de ce type d'accompagnement.

H. & S. : Comment procédez-vous ?

R. B. : Nous commençons par faire réfléchir nos managers sur eux-mêmes et sur leurs équipes. Cette première partie est très participative. Elle permet de dégager des règles du jeu et d'amener chacun à se poser la question de savoir en quoi ces règles sont bonnes pour atteindre ses objectifs mais aussi pour ses collaborateurs. Ce n'est qu'après

que nous abordons les techniques : communication orale, animation de réunion, gestion du temps... A l'issue du stage, nous remettons à chacun un petit memento qui résume sur un format passeport, les points clés de la formation.

H. & S. : Quels en sont les fruits ?

R. B. : Il est encore un peu tôt pour le dire même si le turn over a baissé. Ce qui est sûr, c'est que les chefs d'agence apprécient... et le disent ! Croyez-moi : si c'était le contraire, ils le diraient aussi. Beaucoup d'entre eux ont exprimé à quel point cela les aide dans leur quotidien. Nous réfléchissons maintenant à la façon de les accompagner de manière durable.

** SIG est un groupe européen d'origine anglaise qui compte en France 5 filiales et 1500 salariés dans plus de 170 établissements répartis sur tout le territoire.*

SIG réalise en France 600 millions de CA dans la distribution de produits et matériaux pour le bâtiment.

encore plus complet !

Quatre années d'existence ont permis à l'Institut Pedro de Béthencourt de faire le constat suivant : les enjeux et les méthodes de l'action sociale, du développement et de l'action humanitaire tendent à converger.

par **Benjamin Pavageau**

Ces domaines se concertent et mettent en œuvre des modes d'intervention similaires. Pour les étudiants, cette situation a une grande incidence sur leurs débouchés.

Tenant compte de ces évolutions, l'Institut Pedro de Béthencourt propose désormais une formation plus orientée sur les méthodes d'intervention sociale et accessible aux bac + 3.

Animé par une pédagogie innovante, un nouveau programme original a vu le jour. Il est construit en partenariat avec Intercordia,

fondé il y a 10 ans par Jean Vanier, Gilles Le Cardinal (UTC de Compiègne) et Robert Jeanteur (ancien DG de Schneider).

L'année a débuté à Compiègne par une formation préparant aux enjeux de la coopération, de l'interculturalité et à une meilleure connaissance d'eux-mêmes.

Elle s'est poursuivie à Angers par une réflexion sur les difficultés et les enjeux de la vie aux côtés de personnes vulnérables, en prenant en compte le contexte juridique, professionnel et

technique de ces métiers. Les étudiants sont ensuite partis en stage pendant 6 mois aux quatre coins du monde, dans des environnements très variés : enfants des rues à Madagascar, mineurs prisonniers aux Philippines, personnes en situation de handicap en Inde, personnes de la rue en France...

A leur retour, un temps de réflexion leur est proposé, ainsi qu'une méthodologie d'écriture d'un mémoire leur ouvrant la voie à la deuxième année de leur formation.

Il est des succès qui durent ! Depuis dix ans en effet les étudiants de 2^{ème} année de l'institut Albert le Grand présentent le fruit de sept mois de recherche à une centaine de personnes. Retour sur les raisons pédagogiques et éducatives qui ont motivé l'instauration de ce rendez-vous annuel.

un colloque...

pourquoi faire ?

Habitué depuis le secondaire à travailler une discipline pour passer un examen, les étudiants font peu le lien avec les autres enseignements. Aussi, le colloque est-il l'occasion d'expérimenter la complémentarité et l'organicité des disciplines. Comme un photographe qui multiplie les perspectives pour faire connaître un monument, l'étudiant est invité à ordonner les différentes approches du savoir pour mieux comprendre une réalité à la fois complexe et une.

Bien que solitaire dans son travail de recherche (malgré l'aide d'un tuteur), l'étudiant découvre ainsi qu'il a besoin des autres pour enrichir sa compréhension des choses. En même temps, il se rend compte que ses propres recherches le rendent plus apte à comprendre celles de ses pairs, et qu'ainsi le moment de la solitude



n'est pas un enfermement, mais le moyen de mieux rejoindre les autres.

De plus les travaux demandés ont habituellement une échéance courte. Travailler pendant sept mois sur un même sujet requiert de la persévérance. Une fois l'enthousiasme de la découverte passé, il faut traverser lassitude, découragement, inquiétude et obscurité. La durée de l'effort et la difficulté de le soutenir apprennent à l'étudiant que la joie qui couronne la recherche a un prix, mais qu'elle en vaut la peine.

Enfin, l'étudiant prend conscience qu'il est capable de transmettre. Quel élève de terminale aurait pu penser qu'il serait enclin deux ans plus tard de donner une conférence ? Il se découvre alors des ressources insoupçonnées et, grâce à son travail, il peut non-seulement recevoir, mais aussi donner.



La foi n'est pas coutume
Abbé Houard

Ed° du Jubilé-190 p.-19 €.

Après PARCOURS D'UN COMBATTANT et L'ESPRIT DE COMMUNICATION, le fondateur de l'Ircom publie un essai pertinent sur les "fondamentaux" de la foi catholique : LA FOI N'EST PAS COUTUME.

Qu'il s'agisse de l'enfant qui dessine ou de l'ingénieur qui construit, l'homme est naturellement créateur. Il exprime ses idées dans les choses tandis qu'autour de lui les secrets de l'univers disent la pensée qui les a conçus. Curieuse rencontre entre créateur et création. Mais la voie s'ouvre pour la découverte d'une proximité insoupçonnée. « Il était là, et je ne le savais pas » (Gn 28,16) ! "Il", c'est Dieu. Ces pages invitent à faire sa connaissance.

Sans cesse tiraillé entre la confiance et la méfiance, soucieux de voir si notre foi est une hypothèse qui fonctionne bien, l'auteur nous assure que nous n'avons rien à craindre des découvertes qui troubleraient notre "tranquille accoutumance". Pédagogue adonné au scoutisme, à l'enseignement et à la formation, intellectuel à l'érudition éprouvée, prêtre, bâtisseur, chef d'entreprise, l'abbé Houard, se montre tantôt concret, tantôt théorique et même mystique. Le résultat fait preuve à la fois de classicisme et d'originalité. L'innovateur né, qui a été toute sa vie "à la pointe du navire", s'essaie sur certains sujets à des hypothèses. Ceux qui le connaissent retrouveront ses idées et ce style, où l'humour se mêle à l'enthousiasme.

un parrain d'exception

par Anne-Laure Serey

« Ce parrainage est un honneur pour moi et je le ressens comme tel. »

Ces mots du commandant de Saint Marc adressés à notre promotion nous honorent. Sa vie fut un hommage à la dignité humaine, au courage et à la persévérance. Cet homme a connu les pires situations : la trahison pendant la résistance, l'horreur de la déportation à Buchenwald, les combats en Indochine et en Algérie, le terrible choix d'avril 1961 qui le conduit en prison. Mais, de chaque décision, de chaque combat a jailli une ardeur de vivre, un héroïsme, une volonté de rester dans l'honneur. Son poème **« Que dire à un jeune de vingt ans ? »** a beaucoup marqué la promotion. Nous souhaitons nous montrer dignes de ce parrainage en suivant ses conseils : « être fidèle à [nos] rêves de jeunesse » et cultiver « cette espérance qui [nous] habite pour construire l'avenir. »



l'Ircom sur les réseaux sociaux

Afin de développer sa notoriété et favoriser les relations avec ses anciens et ses partenaires, l'Ircom vient de créer un profil sur 2 réseaux sociaux, **Viadeo** et **Facebook**. **Faites le pas et devenez Fan de l'Ircom** afin de suivre au plus près la vie de ses 4 activités :

Institut Mac Luhan
Institut Albert le grand
Institut Pedro de Béthencourt
Ircom Conseil