

# Les aventures de Securion



## Securion et les réunions

**JE VAIS DEVOIR ALLER ENCORE EN REUNION !**

**Et vous n'aimez pas cela ?**

**BAH NON ?! C'EST UN MAL NECESSAIRE TRES CONSOMMATEUR DE TEMPS ET D'«ENERGIE NERVEUSE» LE PLUS SOUVENT... MEME SI NATURELLEMENT, C'EST EGALEMENT UN BON MOYEN D'ECHANGER ET DE DECIDER EN GROUPE ! LES DEUX FACES YIN ET YANG D'UNE MEME PIECE, ALLEZ-VOUS ENCORE ME DIRE...**

**Certainement, mais les réunions présentent, semble-t-il, d'autres intérêts aussi. J'ai lu dans une de vos revues qu'en réalité beaucoup de gens apprécient les réunions ... Même s'ils ne l'avouent pas ! En effet, cela leur permet de faire autre chose, voire simplement de se montrer pour mieux exister ou de se valoriser chez les plus ambitieux...**

**LES REUNIONS SERVIRAIENT ALORS EGALEMENT D'ECHAPATOIRES OU D'INVESTISSEMENTS « PRESENCE » ... OK !**

**MAIS PEUT-ON QUAND MEME EVITER CES INSATISFACCTIONS LIEES AU TEMPS PASSE ET FAIRE EN SORTE QUE CERTAINS INDIVIDUS NE SE SENTENT PLUS OBLIGES DE SE MONTRER EN REUNION POUR EXISTER ?**

**Car, pour un certain nombre de personnes, le travail n'est pas vraiment motivant et gratifiant ou encore difficilement évaluable...**

**Eh bien, concernant l'aspect temporel, l'outil « réunion » devrait déjà être mieux utilisé pour favoriser, en un minimum de temps, les échanges et les prises de décisions. Après tout, si l'on visualisait un peu plus la réunion comme un outil, on considérerait sûrement plus aussi qu'il est nécessaire de se former, par exemple à l'animation et à l'écoute...**

**Quant au problème de la présence « obligée » en réunion, il faut plutôt voir comment aider les personnes à se sentir plus assurées et confiantes dans leur travail... Une première manière, déjà, est d'adapter correctement postes et compétences les uns aux autres (d'où très certainement des efforts à faire en matière organisationnelle et par exemple concernant la GPEC [Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences]). Cela passe ensuite par une culture de respect vis-à-vis des individus et du travail qu'ils réalisent (surtout lorsque les performances des opérateurs sont difficiles à mesurer). Cela évitera qu'ils cherchent à se montrer ou à rester le plus tard possible le soir...**

**Enfin, pourquoi ne pas essayer une stratégie paradoxale ? Par exemple, fixer des objectifs plus collectifs qu'individuels... Ceci revient à prescrire le symptôme (contraindre les individus à être présents à des réunions supplémentaires de coordination) que l'on veut éviter (réduire le temps de présence consacré aux réunions dans leur ensemble). Car, étant impliqués et reconnus au sein d'un collectif, les individus se sentiront moins obligés de faire du « présentisme réunionnel »...**

<http://www.terivau.org>