



**Bob Delbecque:**  
*« Si l'entreprise doit se réinventer, on ne pourra avancer que si les collaborateurs se sentent impliqués. Le modèle de management 'Avance et tais-toi' est obsolète. De nos jours, le dialogue prime. Rien n'est plus terrible que l'indifférence! »*

humaines devrait, quelque part, jouer ce rôle. Et chaque responsable hiérarchique doit l'aider à porter les projets RH. »

### PUBLIC RÉCEPTIF

Chaque année, en décembre, Agis Media organise une journée pour son personnel, appelée le « Christmas Day ». L'occasion de faire une sorte de « revue » des douze mois écoulés et de parler « chiffres » mais avec un côté ludique et original. Fin 2008, Agis Media souhaitait tout particulièrement renforcer cet aspect ludique. Mais, début de crise oblige, en conservant une analyse sérieuse de la situation de l'entreprise et en profitant de l'occasion pour remonter le moral des troupes. En effet, à l'instar d'un secteur des médias très bousculé par la crise, l'entreprise venait de traverser une zone de turbulence,

matérialisée par quelques licenciements. Dans un tel contexte, les messages du management passent parfois mal auprès du personnel.

Le Christmas Day devait servir à remettre les choses à plat, via une bouche 'externe'. « Bob Delbecque est un 'habitué' d'Agis Media: il était déjà venu animer l'un de ces Christmas Days, explique Catherine Tricot, PR & Communication Director. Nous avons pensé que le convier à nouveau dans un tel contexte serait opportun. » Pour préparer ses animations, Bob Delbecque s'est rendu chez Agis Media un mois avant le Christmas Day afin de rencontrer le management et d'entendre son point de vue sur l'année écoulée, les événements vécus par l'entreprise, les défis à venir et les messages à transmettre lors de la fête du personnel.

« Après un briefing avec notre CEO, je l'ai plus particulièrement accompagné, en tant que responsable RH, dans la préparation de son activité, poursuit-elle. Bien entendu, Bob a également émis le souhait de rencontrer des employés de l'entreprise, afin de les interviewer et de leur poser quelques questions pour 'sentir' le terrain. Il leur a notamment demandé de définir leur personnalité, d'expliquer pourquoi ils sont dans le groupe, de souligner comment se passe/s'est passé leur intégration, de raconter un bon et un mauvais souvenir de l'année

### STRATÉGIE N°24

« Offrir un repas sur l'année ne vous garantira pas l'engagement du personnel. Privilégiez une plate-forme de communication durable, à un moment qui n'empiète pas sur la vie privée: les petits-déjeuners du PDG, le drink du premier vendredi du mois, etc. »

écoulée, d'identifier le défi majeur de l'année à venir, etc. »

### MOILLER SA CHEMISE

Le jour J, Bob Delbecque a appelé ces 10 personnes sur scène et, se nourrissant de tout son travail d'information et d'investigation, il les a mis en scène dans de petits sketches. « En jouant un peu le clown de service, avec beaucoup d'humour - parfois piquant - et de mise en scène, il a travaillé sur la valeur engagement en faisant passer nos messages, commente Catherine Tricot. Le ton, très direct et très libre, s'est révélé particulièrement adapté pour une entreprise de communication comme la nôtre. Le personnel a bien compris que, via Bob, la direction voulait faire passer un message. Mais tous ont réagi de façon très positive et réceptive. »

### STRATÉGIE N°23

« Remettez l'être humain au centre des préoccupations de votre entreprise. Donnez-leur l'occasion de s'exprimer, même lors des assemblées. Une critique est souvent constructive. »