

Un séminaire tourné vers l'efficacité collective

La formation était animée par Monsieur **Frédéric POUILLE** et Mme **Hélène ROUAULT**, coach de haut niveau du ministère de la Justice, spécialiste des dynamiques managériales et du développement des compétences collectives.



Répartition des profils managériaux : la méthode des couleurs (DISC- 4 profils caractérisés : Dominance, Influence, Stabilité, Conformité)

Afin de mieux comprendre les modes de fonctionnement de chacun, les participants ont été invités à identifier leur **profil managérial** selon la typologie des couleurs, largement utilisée dans les organisations. Cette analyse s'est notamment appuyée sur les résultats d'un questionnaire complété par chacun des cadres.

Couleur	Profil	Forces principales	Points de vigilance
Rouge	Leader directif	Décision, rapidité, orientation résultats	Impatience, communication abrupte
Jaune	Communicateur	Enthousiasme, créativité, influence	Dispersion, manque de structure
Vert	Facilitateur	Écoute, stabilité, coopération	Difficulté à dire non, lenteur décisionnelle
Bleu	Analyste	Rigueur, précision, logique	Rigidité, perfectionnisme

La répartition observée au sein des cadres présents a mis en lumière une **complémentarité forte** :

- une majorité de profils **Bleus et Verts**, reflétant la culture judiciaire d'analyse, de rigueur et de coopération,
- un noyau de profils **Rouges**, moteurs dans la prise de décision,
- quelques profils **Jaunes**, essentiels pour dynamiser les échanges et favoriser l'innovation.

Cette diversité a été présentée comme un **levier stratégique**, permettant d'équilibrer les approches et d'améliorer la qualité du pilotage des juridictions.

Techniques de cohésion de groupe mises en pratique

Le séminaire a intégré plusieurs ateliers collaboratifs visant à renforcer la cohésion et la confiance entre les cadres :

1. Le "feedback croisé"

Chaque participant se mettait en binôme selon la répartition établie par le coach. Chaque membre du binôme devait dresser une fiche de présentation de son équipier, selon une méthode structurée des informations récoltées :

- ce que je reçois comme information,
- ce que je comprends comme information,
- ce que je retiens comme information,
- ce que je transmets comme information.



2. La cartographie des forces

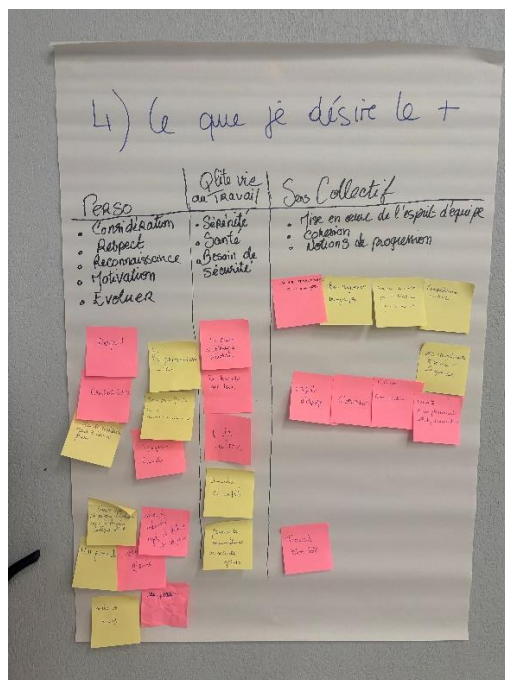
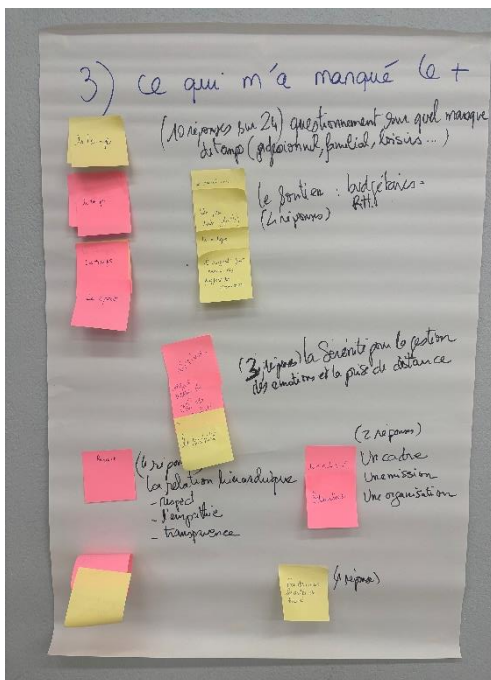
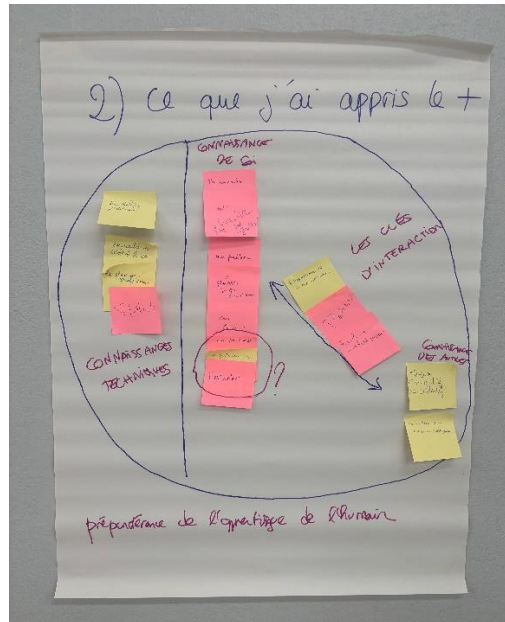
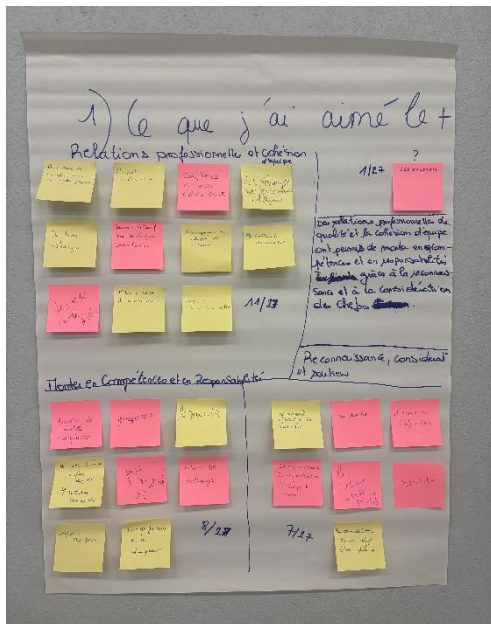
1^{ère} étape de l'exercice : Chaque cadre, muni de plusieurs post-it, devait mentionner ses avis sur les items suivants :

- ⇒ Ce que j'ai aimé le plus,
- ⇒ Ce que j'ai appris le plus,
- ⇒ Ce qui m'a manqué le plus,
- ⇒ Ce que je désire le plus.

2^{ème} étape de l'exercice : Chaque groupe de travail réparti selon les items devait assurer une présentation structurée des restitutions collectées.

Cet exercice a permis d'identifier :

- les expertises disponibles,
- les zones de fragilité,
- les complémentarités à exploiter.



3. Le "défi des contraintes"

- En premier lieu, un exercice, individuel où chacun devait résoudre plusieurs problèmes complexes avec des ressources limitées.
- En deuxième lieu, un exercice collectif, afin de vérifier l'impact du groupe sur la résolution individuelle des problématiques exposées.

Objectif : révéler les styles de leadership, encourager la coopération et valoriser les contributions de chacun.

4. Les micro-rituels de cohésion

Le coach a présenté des pratiques simples à intégrer dans les équipes :

- ouverture du 2^{ème} jour de réunion par un tour d'humeur,
- célébration des réussites, et notamment celles retenues par les chefs de cour pour l'année 2025

Développement personnel : un axe central du séminaire

Au-delà des outils managériaux, la deuxième journée a mis l'accent sur la **posture du cadre judiciaire**, avec trois axes majeurs :

❖ La gestion du stress et de la charge mentale

Techniques abordées : priorisation par impact, gestion des urgences

❖ L'intelligence émotionnelle : les participants ont travaillé sur :

- L'empathie dans la relation professionnelle,
- La communication non violente.

❖ Le leadership authentique : le coach a insisté sur l'importance de :

- La cohérence dans les décisions,
- La capacité à inspirer et à fédérer.



Un bilan très positif des points de vue du coach, des chefs de cour et des cadres

Ces deux journées à Saint-Martin ont permis de renforcer les liens entre les cadres, de clarifier les attentes managériales et de poser les bases d'une culture commune fondée sur :

- La coopération,
- La confiance,
- La communication,
- L'amélioration continue.

Les chefs de cour ont rappelé leur volonté de poursuivre cette dynamique empreinte de sérénité pour l'année 2026, notamment dans la perspective du développement du tribunal judiciaire de Saint-Martin et de l'amélioration du service rendu aux justiciables.