

PIERRE GUILBERT

16 avenue de la Fauconnerie
BE - 1170 Bruxelles
+32 476 21 08 08

pierre.guilbert@patios.be
www.pierreguilbert.be

Né le 11.03.56 (68 ans)
Marié, deux enfants, quatre petits-enfants



EXPERT EN COMMUNICATION ET EN MANAGEMENT

Mon approche de la communication et du management s'est forgée par trente années d'expérience et de défis très divers, dans des réalités culturelles et socioprofessionnelles variées. Diriger ma propre agence de communication m'a permis de goûter à deux métiers particulièrement passionnants :

- Celui d'**artisan en communication**, qui consiste à prendre la problématique du client à bras le corps, lui conseiller des pistes, et les mettre en œuvre. Quel que soit le client. Quel que soit son public. Quels que soient les médias choisis.
- Et celui de « **chef** », qui réclame un mélange subtil de savoir-faire : se faire comprendre, motiver, évaluer, respecter, déléguer. Avec un déclic déterminant et salutaire : ce moment où l'on comprend que la performance des collaborateurs passent par leur autonomie...

Apprendre à « *ne plus faire tout soi-même* »...

Ces deux métiers se rejoignent. Impossible de manager sans communiquer. Et communiquer doit servir au management des projets et des équipes. Ils convergent aussi dans l'**obligation de résultat** : dans tous les cas, il faut y arriver !

C'est à partir de mon expérience, mais aussi de mon regard centré sur l'Humain et ses nombreuses capacités, que j'ai rédigé avec énormément de plaisir mes quatre ouvrages publiés jusqu'à présent. Ce sont ces différentes approches que j'enseigne et pratique en formation, coaching et consultance

Ou plutôt...
**TOUBIB
D'ENTREPRISE**



Un parcours complet	2
CV anti-chronologique	4
Publications	6
Références	7
Interventions proposées	9

Un parcours complet

Plus de quarante ans d'expérience dans le management et la communication, dont vingt dans la formation, le mentoring et la consultance.

Dans tous les secteurs et types d'entreprise, de la petite à la grande ; dans le secteur marchand, non marchand et la fonction publique. Pour des patrons, des "middle managers", des employés, des ouvriers. En Belgique, en Europe et en Afrique.

Après une dizaine d'années dans le **social non-marchand**, Pierre Guilbert a créé son **agence de communication**, Qwentès, en 91. Toute petite et sous-capitalisée, celle-ci s'est vite développée, **passant d'une personne à une cinquantaine** en sept ans. Ainsi et au vu de ses clients principaux (**institutions européennes**, régions, grandes entreprises), Qwentès s'est vite retrouvée "dans la cour des grands".

Le personnel recruté, à qui Pierre confiait responsabilités et relations clients, a fait l'objet de tentatives de débauchage de la part de ses principaux concurrents, des multinationales tentant de se rapprocher des institutions européennes. Impossible de rivaliser avec ces concurrents sur le plan des salaires et autres avantages matériels.

Pierre Guilbert ne pouvait être plus fort que dans un domaine : celui de la **motivation**, du **plaisir au travail**, du **sentiment d'appartenance**. Maslow devenait son guide.

Pour réaliser cela, une **communication interne** forte, efficace et bon marché a été mise en œuvre.

Par un processus qui prenait 14 minutes par semaine, le management de Qwentès s'est garanti une motivation permanente et réelle. Pendant les sept années qu'il a dirigé cette société, il n'y eut aucun départ volontaire.

C'est donc essentiellement avec cette expérience que Pierre Guilbert a forgé l'enseignement qu'il donne maintenant **en management et en communication**, avec un **leadership** fort qui parle à l'**Humain**. Il enseigne l'**obligation de résultat**, à tout niveau, bien plus que l'obligation de moyens. Il agit donc avec ces convictions dans tous les secteurs et types d'entreprise. Parce que l'Humain, au-delà des compétences individuelles, y est partout le même : avide de reconnaissance, de sens, de respect et d'épanouissement. De... plaisir et de bonheur.



Ses interventions – formation, coaching, mentoring, consultance ou interim management – sont appréciées, parce qu’elles “parlent” tout en restant simples. Au terme des formations, le feedback habituel est le suivant : « **On a appris beaucoup, et notamment des manières d’agir dès demain ; on n’a pas vu le temps passer, et on s’est beaucoup amusés...** »
Mission accomplie donc.

C’est également sur base de cette approche et de cette expérience que Pierre Guilbert a écrit ses **livres sur le management et la communication**. Des livres qui sont d’ailleurs autant de challenges en communication : au-delà du caractère sérieux de ce qu’il y apporte, il se doit de donner le plaisir de l’apprentissage par la lecture. Un livre sur la pêche à la ligne ou sur les réformes constitutionnelles peut être ennuyeux. Des livres sur la communication, non !

Ces livres lui ont donné l’opportunité de donner de nombreuses conférences, en Belgique comme en Afrique, conférences qui se doivent également de relever le même challenge.

Pour ces interventions diverses – livres et conférences –, il se plaît à constater le même feedback que pour les formations, qui confirme que l’utile peut rejoindre l’agréable.

On ne peut enseigner le management valablement avec comme seule légitimité le fait qu’on est un ex manager...

Ainsi, Pierre Guilbert est encore manager, et donc confronté aux difficultés du management.

Toute l’année 2010, il a assuré un **intérim management** au sein d’une maison médicale en difficulté. A raison d’un jour par semaine, il a redopé les énergies dans une entreprise où les rapports humains étaient devenus détestables. Il ne connaissait de la profession médicale que ce qu’en connaissent les patients. Il a pourtant dû “diriger” des médecins, des kinés, des infirmiers et autres praticiens du soin. Son obligation de résultat, doublée de cette méconnaissance des métiers managés, l’a obligé à mettre en pratique son mode de délégation, qui responsabilise de manière optimale.

Depuis, la maison médicale est complètement transformée, avec de nouvelles instances et un nouveau directeur. Le personnel est épanoui, respecté, et peut enfin accomplir valablement le métier qu’il a choisi. Il renouvellera cette expérience huit ans plus tard dans une autre maison médicale, à Charleroi.

Fin de carrière ? Après 60 ans, les **challenges** peuvent évidemment encore exister.

Celui de **transmettre** d’une part. Non plus seulement aux adultes professionnels, mais aussi aux étudiants, professionnels en devenir.

Il devient **prof dans l’enseignement supérieur**, avec une petite charge de cours, sur la **communication interne**, ainsi que sur les **ressources humaines**. Dans la même école, il accède ensuite pendant un an et demi à la **direction de la section Communication**.

Celui d’**intensifier** d’autre part, en créant une nouvelle société, Wygo, avec plusieurs associés et une quinzaine de prestataires. Une société qui offre des prestations en formation, accompagnement individuel et communication interne. Depuis l’automne 20.



Des livres...

A côté de ces activités très diversifiées, la passion de l'écriture l'occupe. D'une part avec plusieurs essais professionnels, sur le management, l'emploi et la communication, publiés depuis 2005. Mais aussi avec neuf romans et une quarantaine de nouvelles non publiés. Du fait de cette absence de publication côté littéraire, il se plaisait à s'octroyer le triste titre de « *écrivain vain* ». Mais avec deux nouvelles primées et une éditée, cette dénomination est heureusement obsolète. L'édition de plusieurs romans et des recueils de nouvelles devraient un jour prochain supprimer définitivement ce titre.

Opuscule #73

CHASSÉ-CROISÉ

Pierre Guilbert

Lamiroy

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Fonctions actuelles

Depuis 2001 : **Consultant et formateur en management et communication.**
Interventions en entreprise (petites, moyennes et grandes) auprès des cadres et membres de la direction : techniques de délégation, d'évaluation, de conduite de réunions, de communication interne, de prise de parole en public. Aide à la définition de stratégies. Conception d'organigramme. Formation, coaching et suivi de cadres. Intérim management.
Senior Partner de HEC Executive Education Liège depuis 2014.
Fondateur et partenaire de **Wygo** en 2020.
Références citées en annexe. *Bruxelles, Wallonie, France, Luxembourg, Suisse ; Algérie, Maroc, Mali, Tchad, Tunisie.*

Fonctions passées

- 2019 – 2020 : **Directeur de la section Communication.**
ISFSC Bruxelles, membre de la Haute École ICHEC – ECAM – ISFSC.
- 2018 – 2019 : **Directeur** (management intérim, à raison d'un jour par semaine) de la **Maison médicale** Les Genêts à Charleroi, en vue de redynamiser l'institution et de lui donner un ancrage institutionnel plus efficient.
- 2017 – 2020 : **Chargé de cours dans l'enseignement supérieur.**
Cours sur la communication interne et sur les ressources humaines, ISFSC Bruxelles, membre de la Haute École ICHEC – ECAM – ISFSC.
- En 2010 : **Directeur** (management intérim, à raison d'un jour par semaine) de la **Maison médicale** Le Gué à Tournai.
- 2009 – 2011 : **Directeur général** et concepteur de **Masaga.com**, site Web qui permet à tout un chacun de raconter sa vie à l'attention de tous ses descendants, ad vitam aeternam. Lancé en octobre 2010. En standby pour l'instant.
- 2005 – 2006 : **Chef de projet** de la campagne de communication en faveur de la privatisation de l'économie algérienne, pour le compte du consortium PEM Consult – Ogilvy. Campagne financée par la Commission européenne, au bénéfice du Ministère algérien de la Participation et de la Promotion des Investissements.
Mission à mi-temps, Algérie et Europe.
- 1999 – 2004 : **Fondateur et administrateur délégué** de *lcuna*, société de production audio-visuelle (vidéo) orientée vers les nouveaux supports de distribution (Internet, organisers, UMTS, etc). Trente films « mini-métrage » (1 minute) ont été produits.
Projet international, avec connexions nombreuses en Europe, Amérique du Nord et Amérique latine.
- 1999 – 2000 : **Vice-président** de *Cymax Group*, holding de sociétés actives dans le multimédia et la production d'images de synthèse.

Belgique, France, Luxembourg.

- 1991 – 1998 : **Fondateur et administrateur délégué** de *Qwentès*, agence de communication contenu spécialisée dans le traitement et la diffusion d'information, sur supports papier et électronique (Web).
Couverture européenne et plurilinguistique.
Qwentès a été vendue en 98 avec un effectif de 46 personnes.
- 1987 – 1990 : **Administrateur et membre de la direction** de *l'Association européenne pour l'Information sur le Développement local*. Direction du secteur Edition.
Couverture européenne.
- 1987 : **Responsable du service Jeunesse** de *l'Administration communale de Tournai* (Belgique).
- 1979 – 1987 : **Directeur** du *centre d'information des jeunes de Tournai*, avec plusieurs mandats électifs (responsabilités locales, présidences nationales, représentations européennes).
- + Divers mandats d'**administrateurs** d'entreprises, d'associations, de fondations.

FORMATION

- 1978 : **Licence universitaire en Communications sociales**, option Education permanente, à *l'Institut des Hautes Etudes de Communications Sociales*, Bruxelles.
- 1996 : **Cycle IADE** (Information – Accompagnement dans le Développement d'Entreprises), *Ecole de Commerce Solvay* (ULB), Bruxelles.
- + Nombreuses formations professionnelles, en entreprises ou inter-entreprises.

LANGUES

- Français langue maternelle
- Espagnol courant
- Anglais courant

DIVERS

- Administrateur de Becoflex / Coverseal
- Administrateur de la Fondation pour les Générations futures
- Administrateur de la Maison médicale Les Genêts à Charleroi
- Membre de plusieurs réseaux professionnels (Association belge de la Communication interne, Espace Demey, Beci)

PUBLICATIONS

Livres publiés :

- « **Chassé-Croisé** », nouvelle, Éditions Lamiroy, 2019
- « **Votre CV c'est vous** », Edipro, 2016
- « **Le B.A.-Ba de la Communication à l'ère de l'Homo Connectus** », (Edition revue et complétée) Edipro, 2012
- « **Le B.A.-Ba du Management** », Guide pratique & roman, Editions De Boeck, 2008
- « **De Gutenberg à l'Homo Connectus, le B.A.-Ba de la Communication** », EdiPro, 2007
- « **Bossons plus ! ... avec plaisir** », collection « Un pavé dans la mare », Bruylant Academia, 2005
- « **Mon Petit** », prix de la nouvelle policière de la RTBF 2001, édité par Le Ligueur et enregistré par la RTBF
- « **Un lacet sur deux** », prix de la nouvelle « Handicap International », publié dans Femmes d'Aujourd'hui (2015)

Contribution à « **Passeurs de mémoire : les Fours à Chaux de Tournai** », essai, Editions Mardaga, 2009

- 4 romans et 2 recueils de nouvelles programmés en autoédition à l'automne 22.

Sites Web et Blog :

- www.pierreguilbert.be Site web de présentation des activités.
- www.pierreguilbert.be/blog/
- www.wygo.be

MON SLOGAN



REFERENCES

100.000 entrepreneurs – Accor Services – Accubel – Adessa – AFS – Aide à la jeunesse (SPJ, SAJ, IPPJ, Samio, centre de surveillance électronique, Maisons de justice) – Air Ambiance – Aisin – Alinoa – Andon Akayyan – APAD – APRE Service – Arts et Publics – Ascii – Auberges de Jeunesse – Autodesk – Awex – Axima – Barreau de Liège – Belcenter – BECI – Becoflex / Coverseal – Bedimo – Belfius – Belisol – BFF – BIA – Bloum – Bridge – Brochage Renaître – Brussels Invest & Export – Bruxelles Formation – BSCA – Cap48 – Carambar – CASG – Cefora – Centre pour entreprises en difficulté – Centres culturels français d'Algérie – Cerp – Chambres de commerces de Wallonie – Cigem Bamako – Clinique Saint-Jean – Coma Group – Commissariat général au Tourisme de Wallonie – Commission européenne – Condorcet – Coopération technique belge – Coren – Cosucra – Coverseal – CPAS d'Anderlecht – CPME UCL – CRA-W – Crioc – CSC – Démo UCL – Damnet – Denal – Dexia – Dico.be – Ecoles de Jettes – Ecolo – Electrabel – EPHEC – Eqla – Erasme – Euractiv – Eures – Euresys – Euro Info Centres – European Banking Federation – Exaris – Famawiwi – Febrap – Fedasil – Forem – Formalim – Fortis – G1000 – Galactic – Gemaco – Gouvernement algérien – GreenWatch – Handicap International – Haute Ecole Charlemagne Liège – Heinrich Böll Stiftung – Heviva – IBGE – Ichec – Idelux – IFAPME – Igretec – Impulse – Institut Corremans – InterEnvironnement Wallonie – IPPJ – Jean Heck – Jecréemonjob.be – Johnson & Johnson – KBC Brussels – Kluber – Kluwer – L'Apré – La Poste française – Le Gué – Le Logement bruxellois – Les Genêts – Les Jeunes Jardiniers – Lundback – LVMH – M Village – Maisons médicales diverses – Manacoach – Manufast – Maroc Telecom – Ministère de l'Eau Alger – Ministère de la Fédération Wallonie Bruxelles et nombreux services – Mouvement ouvrier chrétien – Netika – NewTree – Nos Piliers – OFI – ONE – Ores – Orthopédie Toussaint – Ortis – Oxfam Magasins du Monde – Oxfam Solidarité – Parlement européen – Pilgrim – Plaines de l'Escaut – PNUD – Police de Liège – Prodware – Puilaetco – Referendum Maastricht – Région bruxelloise – Research Link – Sales Consult – Salon des Compétences et de l'Emploi N'Djamena – SAJ – Salon Objectif Com – Service public de Wallonie – Serviplast – Siemens – Société scientifique de Médecine générale – Société wallonne de l'Eau – Société wallonne du Logement – Solidarité Alternatives wallonnes – Solvay – Sonatrach Alger – SOS Enfants – Sowalfin – Spirit of Change – SPJ – SST Secrétariat social – STIB – Suez – Sunswitch – Systémat – Tipik – Touring – UCB – Union professionnelle des agences de voyage – Université de Valenciennes – UNML – Urbike – Vandeputte – Vauban – Vensio – Villa Nos Piliers – Warcoing – WSL – World Trade Center Alger – ZB22 et de très nombreuses autres entreprises dans le cadre de formations inter-entreprises.

METHODES MISES AU POINT

Le Knol, processus exclusif de communication interne. 14 minutes par semaine, et tout le monde est au courant de tout ce qu'il veut et doit savoir.

Le Tick-Meeting, une méthode innovante et très stimulante pour donner la parole, de manière efficace et démocratique, à de très grands groupes (plusieurs centaines de personnes voire plus) en trois heures.

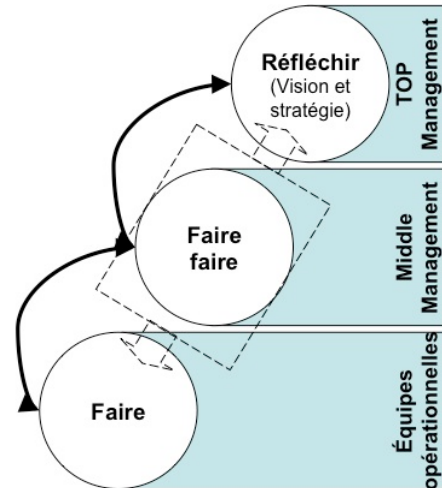
Les Co-Solutions Times, une nouvelle approche de formation, le « co-training », qui repose sur le partage, des difficultés comme des réflexions et des solutions.

Formations, conférences ou coaching sur :

- **Le management**

Apprendre son rôle de chef. Un chef qui délègue, motive, s'assure de la meilleure performance de ses collaborateurs. Avoir du « pouvoir avec » plutôt que du « pouvoir sur ». Un « chef d'orchestre », qui s'assure de la qualité de l'harmonie et de la satisfaction du public, tout en veillant à ce que chacun ait un plaisir réel à jouer sa partition.

Séminaires à la carte, en fonction des besoins et des disponibilités en temps.



- **La communication**

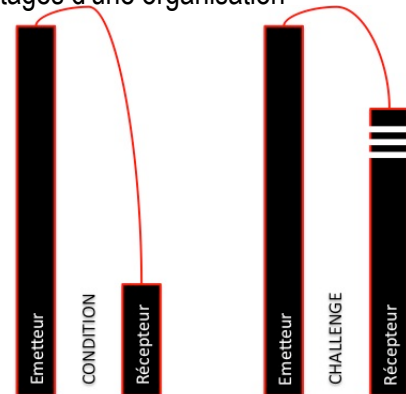
Comprendre les rouages de la communication et le rôle pervers que joue souvent le cerveau reptilien du récepteur, dans la fuite. Comprendre dès lors qu'une communication, aussi magnifique qu'elle soit, n'obtient aucun effet – pire : peut même être contreproductive – si elle ne parvient pas à capter durablement l'attention. Intégrer les deux règles de la communication :

- L'important n'est pas ce qui est dit, mais bien ce qui est compris.
- Il ne faut demander aucun effort au récepteur.

A partir de ces règles, maîtriser les logiques d'une communication réussie et durable, au moyen notamment d'une amélioration de l'assertivité.

Séminaires à la carte, en fonction des besoins et des disponibilités en temps. Possibilité de traiter des aspects plus particuliers (l'art de communiquer, les outils de communication, choix des canaux, stratégie de communication, prise de parole en public, etc.).

Les étages d'une organisation



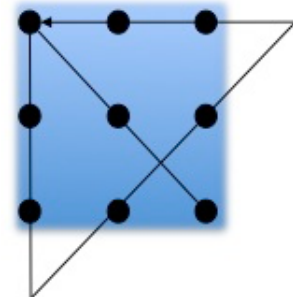
Communication : conditions et challenge

- **La créativité**

Comment trouver des solutions durables à toute situation concrète insatisfaisante, individuellement ou en groupe.

Plusieurs méthodes sont enseignées, faciles et agréables à mettre en œuvre, et exploitables dans n'importe quelle situation de la vie professionnelle ou privée.

Des séminaires peuvent être organisés en fonction de besoins concrets identifiés, ou pour importer une méthode et un esprit ouverts à la créativité. Ou comment sortir du cadre...

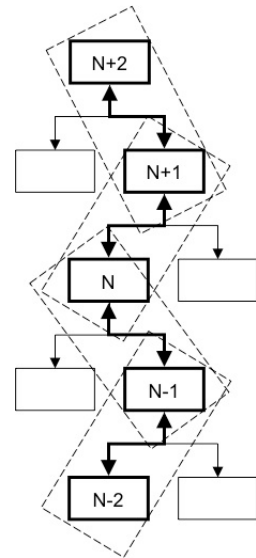


Consultances sur :

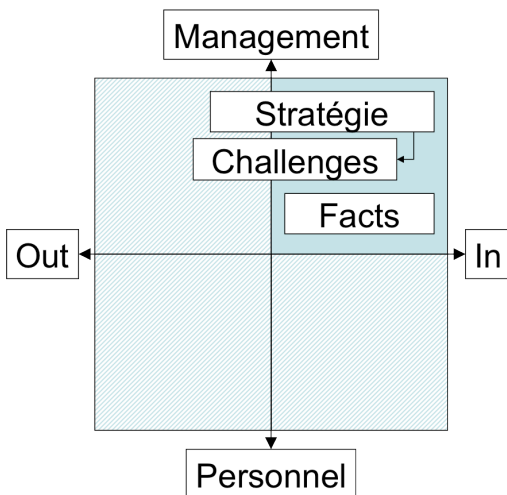
- **L'organisation et le management**

Un organigramme, c'est comme le plan d'une maison : il ne faut pas le consulter pour se souvenir de l'emplacement de la cuisine ou des chambres. Personne ne s'y trompe.

Ça doit être la même chose pour une organisation : chacun doit savoir à qui « il répond ». C'est crucial. La redéfinition des modalités de fonctionnement est salutaire. Il faut valablement repositionner tout le monde, en tenant compte de la culture et de la dimension de l'entreprise. C'est le point de départ indispensable à tout redécoupage favorable.



- **La communication interne**



La communication interne n'est pas une mode, mais une obligation. Qui a un double objectif :

- S'assurer que l'ensemble des collaborateurs soient au courant de ce qu'ils doivent savoir pour assurer une efficacité optimale.
- Alimenter leur sentiment d'appartenance.

Un processus de communication interne, directement piloté par le top management, doit exister pour cela. Aux fins notamment d'éviter que le personnel soit informé par les médias, ou la rumeur... ce qui est souvent source de dysfonctionnements et de conflits.

Sur base d'un briefing sur la structure, les besoins et les outils existants, une proposition sera faite d'un processus et d'un outil de « pushing », qui offre les meilleurs rapports qualité / prix en la matière : en quelques minutes par semaine, garantes-vous une équipe informée et au top !

- **Les réseaux sociaux**

Aujourd'hui, il vaut mieux avoir un mauvais site Web couplé à une présence dynamique sur Facebook qu'un excellent site Web sans présence sur Facebook. Il ne faut pas aimer Facebook pour en faire le constat. Il suffit d'accepter le fait que six Belges sur dix fréquentent régulièrement ce réseau social.

Facebook est devenu la voie royale pour bon nombre de sites corporate ou d'info.

Il y a donc lieu de savoir comment y exploiter au mieux une présence active et efficace, en termes de type d'info et de style.

La prestation proposée vise à ce que l'équipe du client soit totalement autonome en la matière.

Animation de réflexion sur :

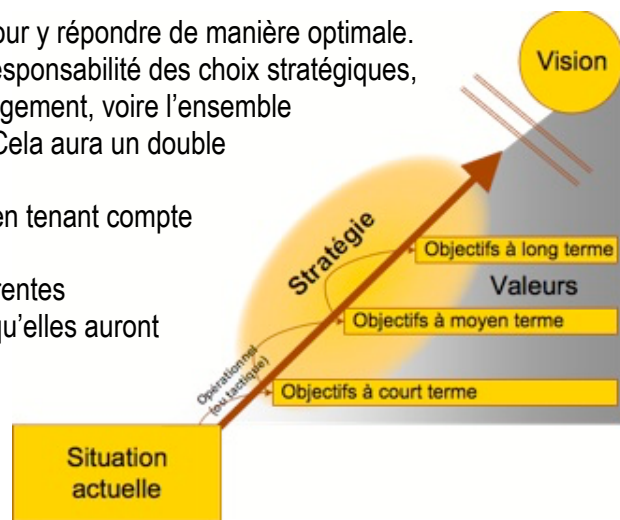
- **La vision et la stratégie**

Que ce soit pour se positionner sur un marché, mobiliser ses collaborateurs, produire de la qualité et satisfaire ses clients, l'entreprise a besoin d'une vision, et d'une stratégie pour l'atteindre. Cette définition ne peut être ni une vue de l'esprit ni une élaboration au sein d'une tour d'ivoire. Elle doit être le fruit d'une réflexion portant tout à la fois sur une appréciation des

besoins que des modalités nécessaires pour y répondre de manière optimale. Si c'est le « Top Management » qui a la responsabilité des choix stratégiques, il peut toutefois associer son middle management, voire l'ensemble des forces internes, dans cette réflexion. Cela aura un double avantage :

- L'assurance que la stratégie est définie en tenant compte d'objectifs réalistes et motivants ;
- Une meilleure appropriation par les différentes composantes de l'équipe d'une stratégie qu'elles auront contribué à définir.

Différentes méthodes, très accessibles, peuvent être exploitées lors de séminaires aux compositions diverses : d'une équipe de direction à l'ensemble de l'entreprise.



- **Tout autre aspect lié au fonctionnement de l'entreprise**

Les méthodes évoquées ci-dessus peuvent être exploitées isolément ou sur un sujet plus particulier, avec une concertation accrue : modalités de fonctionnement, règlement de travail, choix d'un nom, stratégie de communication, choix et organisation d'un événement, etc.

- **Débats politiques ou sociétaux**

Ces mêmes méthodes, enfin, conviennent également à tout type de débat citoyen ou politique, face à tel ou tel problème. Toute personne peut participer à la réflexion, sans pour autant avoir été formée aux méthodes exploitées.

Interim management :

Dans un contexte de crise institutionnelle ou relationnelle. Ou quand l'humain n'a plus sa place dans une organisation et que les conflits entre les membres ou les instances font peser des menaces sur les activités, voire sur la pérennité de l'entreprise.

L'intervention porte sur le relationnel et les processus.

Intervention proposée : quatre à six mois de direction, à raison d'1,5 jour par semaine, en :

- Restructurant l'organigramme et le fonctionnement ;
- Dotant le middle management de compétences en management ;
- Instaurant une culture de transparence et de communication interne efficiente ;
- Préparant le terrain pour une nouvelle direction, ou une direction modifiée ;
- Assumant réellement toutes les fonctions de direction.

Le fait de n'assurer qu'une présence limitée sur le terrain fait partie de la « thérapie ». Cela force d'emblée à « l'obligation de résultat » à tous les échelons de l'organigramme.