



# Accompagner la transformation des individus et des organisations - Cycle 4

Expérimentation des dynamiques  
collectives et apprenantes

Programme de formation & Infos pratiques

PSDD 2019 – [www.psdd.org](http://www.psdd.org)

*« Promouvoir la santé des personnes et des  
organisations »*

**PSDD – Promotion de la Santé et  
Développement Durable**

## FORMATION

# ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES INDIVIDUS ET DES ORGANISATIONS – CYCLE 4

## **Expérimentation des dynamiques collectives et apprenantes.**

### FORMATEUR/-RICE

Axel Roucloux, Annie De Oliveira

PTSTA en Analyse Transactionnelle et coach-formateur en organisation.

Accompagnement de l'innovation et de l'entrepreneuriat social.

### HORAIRES

6 demi-journées.

### LIEU DE FORMATION

Espace Kegeljan - rue Henri Lecocq, 5000 Namur.

### PRIX

100€ par personne par demi-journée. Le repas ou sandwich sont à la charge du participant.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Maximum 12 participants.

### INSCRIPTION

Par téléphone au 081 81 36 90 ou par email à l'adresse [info@psdd.org](mailto:info@psdd.org)

## PRÉSENTATION DU CYCLE 4

Vous avez suivi les cycles de formation manager-coach, management collaboratif, management transformationnel ou formation en analyse transactionnelle.

Vous êtes thérapeute, éducateur spécialisé, infirmière, cadre de santé, psychotraumatologue, coach, manager, directeur, vous avez comme visée d'accompagner la transformation des individus et des organisations.

Votre métier impacte à la fois des transformations dans l'organisation familiale, sociale, sociétale... et aussi la modification de la vision et du comportement des individus.

Cette formation a pour but de vous aider à vous positionner comme facilitateur et accompagnateur du changement en tant que « coach transformationnel ».

Ce cycle sera composé de professionnels des métiers de l'accompagnement inter-institution (rencontrer d'autres responsables travaillant sur les mêmes préoccupations) et aussi inter-métiers (thérapeutique, conseil, social, organisationnel).

Nous avons la conviction que l'homme est au centre des changements : toute transformation, institutionnelle aura comme limite et/ou comme ressource le développement de l'individu. Acquérir des outils de compréhension de l'humain, sa constitution, ses traumatismes, les ressources internes et externes à développer font partie intégrante des soft-skills à acquérir pour le développement de soi et des cellules organisationnelles auxquelles nous sommes rattachés. Les notions d'individu et de collectif s'interpénètrent car l'humain appartient dès sa naissance à des groupes, il y vit avec une distance qui est propre à chacun.

Le fil conducteur de ce cycle 4 est conforme à celui développé pendant les 3 années de formation sera celui de l'Analyse Transactionnelle, de l'intelligence collective et de la systémique appliquée aux organisations.

### DEVENIR COACH TRANSFORMATIONNEL ET DÉVELOPPER LES RESSOURCES INTERNES ET EXTERNES DES INDIVIDUS ET DES ORGANISATIONS

Le coaching peut se définir comme un processus d'accompagnement du changement d'une personne, d'une équipe ou d'une organisation dans un contexte personnel ou professionnel.

Il prend en compte, à la fois les dimensions personnelles, relationnelles, managériales et les enjeux de l'organisation et de la personne.

Dans cette perspective, le coaching vise à apporter un autre regard sur sa pratique quotidienne, à prendre distance par rapport aux événements. Développer et utiliser le

coaching dans une perspective « transformationnelle », c'est se donner l'occasion de se recentrer sur soi, sur ses objectifs, de retrouver son énergie et sa motivation.

C'est aussi dynamiser et accompagner les personnes ou groupes dans un but de responsabilisation, d'autonomie et d'atteinte des objectifs fixés.

#### OBJECTIFS DE LA FORMATION DE 6 ½ JOURNÉES (CYCLE 4)

Ce cycle vise à s'entraîner pour s'approprier les compétences d'accompagnement à la transformation de l'individu et du collectif. A la fin de ce cycle, les participants auront développé leurs compétences à :

- **Identifier les problèmes-clés de l'individu ou du système-client**
- **Créer une alliance et contractualiser**
- **Intervenir auprès de son « client » en étant un soutien efficace à son développement personnel et/ou professionnel**
- **Repérer les processus à développer pour faciliter les interventions auprès de son client dans ses relations aux autres et au sein de son organisation familiale, couple ou institutionnelle**
- **Expérimenter des approches créatives, collaboratives pour faciliter l'appropriation des outils de changement individuels et collectifs**

Ce cycle est conçu comme un terrain d'expérimentation pour faciliter de façon durable la transformation - travail en groupe de pairs, atelier de didactique, co-développement, co-coaching - autant de modalités qui permettent d'intégrer de nouvelles pratiques en respectant le rythme de chacun.

## PROGRAMME DU CYCLE 4

**Le contenu est basé sur les outils et concepts développés dans les 3 cycles précédents**

Dans chacun des 6 sessions, nous reverrons les concepts ou outils à utiliser pour faciliter le changement et nous choisirons des études de cas ou mises en situation apportées par les participants. Pour exemple, nous vous précisons à la suite les différents apports ou modèles selon les sessions.

### **Session 1 : Créer l'alliance, identifier la problématique du client et contractualiser**

Grille RPBD de Vincent LEHNARDT

Contrat triangulaire de Fanita ENGLISH

Les 4 conditions de réussite d'un contrat

Être dans le chaos et redonner du sens à son action, sa vie

La roue d'Hudson et les étapes du changement

Les 3 P : Protection + permission = Puissance

### **Session 2 : Les outils de la connaissance des soi et de la communication**

- Les Etats du Moi, utiliser l'égogramme dans une perspective individuelle ou collective. Identifier les états du moi et les Transactions dans le digramme de la communication interrelationnelle
- Les Positions de vie (test évaluation) études de cas ou mises en situation pour aller vers la coopération (couple, famille, équipe, institution, ...)
- Les Drivers (test et évaluation) comment communiquer avec des personnalités différentes voire opposées à mon mode de fonctionnement

### **Session 3 : Repérer les problèmes clés individuels et identifier des stratégies d'intervention**

- Jeux psychologiques : triangle dramatique, formule du Jeu, sortie de jeux
- Méconnaissances, comportement de passivité, Redéfinition
- Cadre de référence, Symbiose
- Impasses 1<sup>er</sup> 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> degré
- Emotions authentiques, parasites, timbres et élastique
- Les portes de Paul Ware

## **Session 4 : Repérer les problèmes clés du collectif et identifier des stratégies d'intervention**

Utiliser des concepts et théories adaptées aux couples, aux familles et aux organisations  
Repérer grâce à la **Théorie Organisationnelle d'Éric Berne** les problématiques de dynamiques organisationnelles / Leadership, canon, structures, imago, processus, ...  
Grâce à l'approche du **Changement Emergent**, mener le changement vers l'excellence professionnelle. Basée sur l'authenticité, l'autonomie et la coopération, cette approche permet à l'organisation de créer un dialogue constructif et permanent entre le modèle planifié (le contrat de vision) et le modèle émergent porté par les membres de l'équipe responsables de l'activité (contrat de mission).

## **Session 5 : Créer un climat et une culture positifs et empreints de sécurité**

- Prendre conscience de l'évolution des groupes à travers les imagos
- Identifier grâce à l'approche de Gilles PELLERIN diagnostic rapide des organisations, les problèmes-clés de l'organisation.
- Repérer mon style de manager et le degré d'autonomie des équipes au travers de la lecture du Management Situationnel, Schultz, Hersey Blanchard,
- Savoir utiliser les outils de l'intelligence collective et de la créativité pour analyser les différents enjeux qui se jouent dans le développement d'une équipe.

## **Session 6 : Evaluer ses interventions, sa propre pratique dans un cadre éthique**

- Prendre connaissance de la charte éthique de l'analyse transactionnelle ITAA.
- Pouvoir évaluer de manière réaliste le potentiel de développement et de changement dans le système client
- Identifier des manières d'évaluer ses interventions et analyser de manière raisonnée leur sélection
- Identifier clairement ce qui va être évalué et savoir comment rassembler l'information appropriée
- Evaluer sa propre pratique par rapport aux objectifs et aux critères fixés
- Etre conscient de son propre impact sur autrui
- Accepter le feed-back de manière positive et en évaluer la validité et l'importance
- Faire montre d'une conscience des ambiguïtés liées aux frontières dans le travail en organisation

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie inversée : présentation pédagogique d'articles ou de concepts par les participants
- Travail sous forme d'ateliers : co-développement, co-coaching ;
- Réflexions croisées : travail sur les représentations des participant(e)s
- Travail collectif d'exploitation des représentations individuelles.
- Travail individuel de repérage de son propre style de management
- Apports théoriques complémentaires sur l'ensemble des variables

## COMPÉTENCES DEVELOPPÉES

Capacité à prendre du recul sur les situations d'accompagnement des individus, des couples, des familles et des organisations.

Développement d'un regard pluriel sur le Management Transformationnel.

Vision claire des rôles, limites et positionnement de chacun dans l'organisation.

## MÉTHODES D'INTERVENTION

Pédagogie active avec mises en situation

Supervision du processus par un des participants.

Evaluation du fonctionnement du groupe et analyse de processus relationnel et communicationnel pour une meilleure collaboration.

Travail de réflexion en sous-groupes

Etudes de cas apportées par les participants

Dans une dynamique inter-institutionnelle et inter-métiers, nous offrons un accompagnement du changement par l'expérimentation, la confrontation des modèles, les échanges et les analyses de situation.

## RÉSULTATS ATTENDUS

Les résultats attendus au niveau des participants sont :

- Aligner sa posture professionnelle dans un contexte de changement
- Construire les bases d'un accompagnement efficace et réussi
- Mettre en place un management collaboratif au sein du groupe dont il a la charge

Pour les professionnels venant des ASBL, un temps d'évaluation pourra être mené tant au niveau de la gouvernance, de la direction que des travailleurs afin de vérifier l'impact du travail dans l'amélioration des pratiques professionnelles.

Il s'agira également d'envisager la poursuite ou non de l'accompagnement par la mise en place de groupe de suivi et l'élaboration de tableaux de bord prospectifs.

### **Résultats attendus pour l'organisation :**

- Avoir des professionnels en capacité d'accompagner la transformation de l'organisation et des équipes
- Construire un dialogue interne plus ajusté et approprié
- Créer de la valeur ajoutée des interventions et de la communication auprès des résidents et de leur famille
- Renforcer les capacités des professionnels à travailler ensemble
- Réduire les risques psychosociaux dans les équipes
- Accroître la réputation et la valeur de l'institution par la qualité des managers
- Améliorer la qualité du management des équipes et donc sa pérennisation
- Accroître la richesse partagée de l'institution (inclusion, emplois...).

Personnes en charge de l'accompagnement

Responsable du projet : Gestion administrative et financière

**Laurence Dancart et Axel Roucloux**

## PSDD

“Organisation de formation sur mesure et expertise en coaching et accompagnement de projet” visant le développement de compétences, de l'entrepreneuriat et de l'innovation sociale pour faire face aux grands défis de demain.

Rue Louis Loiseau 18  
5000 Namur

Pour toute demande d'information ou d'inscription à nos formations :

[info@psdd.org](mailto:info@psdd.org)

081 81 36 90

Notre site web : [www.psdd.org](http://www.psdd.org)