



Management collaboratif des organisations du secteur à profit social et pratique de la supervision – Cycle 3

Programme de formation & Infos pratiques

PSDD 2019 – www.psdd.org

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

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

FORMATION

MANAGEMENT COLLABORATIF DES ORGANISATIONS DU SECTEUR À PROFIT SOCIAL ET PRATIQUE DE LA SUPERVISION – CYCLE 3

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 journées.

LIEU DE FORMATION

Espace Kegeljan – rue Henri Lecocq, 5000 Namur.

PRIX

135€ par personne. 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

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Formation des responsables de services au développement du management « collaboratif » et à l'intelligence collective au sein de son organisation

Le métier de responsable au sein de nos ASBL a fortement évolué, il est soumis à de fortes pressions émanant de la complexité de son environnement, des enjeux de sa hiérarchie et de son équipe.

Cette formation a pour but de l'aider à se positionner comme facilitateur et accompagnateur du changement en tant que « leader ressource ».

Pour ce faire il recevra une formation de manager coach, dans laquelle il apprendra à manager une « équipe-projet », à comprendre la dynamique organisationnelle et les principes du management collaboratif.

La formation se fera en groupe de pairs (responsable d'équipe) et en inter-institution (rencontrer d'autres responsables travaillant sur les mêmes préoccupations.)

Le fil conducteur de la formation sera celui de l'Analyse Transactionnelle, de l'intelligence collective et de la systémique appliquée aux organisations.

DEVENIR LEADER RESSOURCE ET COACH DE SON ÉQUIPE

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

Il prend en compte tout 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 son équipe dans un but de responsabilisation, d'autonomie et d'atteinte des objectifs fixés.

Nous distinguerons le coaching externe qui offre un espace d'écoute et de prise de distance dans le but de développer les ressources et le potentiel de la personne. Du coaching interne qui privilégie la proximité et la culture d'entreprise pour résoudre une difficulté auquel son organisation ou son équipe est confrontée. Dans le but de développer une dynamique d'intelligence collective.

OBJECTIFS DE LA FORMATION DE 6 JOURNÉES (CYCLE 3) :

Cette formation vise à développer les compétences « de coaching et du leadership collaboratif», elle peut s'envisager :

- comme une découverte du coaching et de ses outils
- comme un apprentissage de la supervision et de la « méta-communication »
- comme un soutien efficace à son développement personnel et/ou professionnel
- comme un processus à développer au sein de son organisation
- comme une formation qualifiante en Analyse Transactionnelle et en management collaboratif

La formation permettra aussi d'expérimenter la supervision, de nouveaux modes de management, le travail en groupe de pairs, en atelier de travail didactique autant de modalités qui permettent d'intégrer de nouvelles pratiques en respectant le rythme de chacun.

PROGRAMME DU CYCLE 3

Session 1 : Les outils de communication et l'intelligence collective

Apprendre les outils de communication les plus performants issus de l'Analyse Transactionnelle pour les utiliser dans une perspective de coaching. Développer la posture du « leader ressource coach » afin de stimuler et mobiliser les dynamiques de l'organisation apprenante et de l'intelligence collective.

Session 2 : TOB : Théorie Organisationnelle d'Éric Berne

Découvrir et améliorer les dynamiques organisationnelles au sein d'une organisation pour en améliorer les performances et le fonctionnement. Un outil d'aide à la décision, à la création d'une vision, à la mise en place d'un management efficace et collaboratif. Une aide à la compréhension de son environnement et au développement de valeurs.

Session 3 : 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 modelé émergent porté par les membres de l'équipe responsables de l'activité (contrat de mission). Le Changement Emergent est un modelé psychodynamique permettant l'élaboration d'un diagnostic des processus organisationnels et la mise en place de dynamiques coopératives à chaque niveau de l'organisation. Dans le but d'assurer la circularité des informations et la cohérence de son positionnement en interne et dans son environnement.

Session 4 : Management d'une équipe

Devenir le chef d'orchestre d'un ensemble de personnes n'ayant pas toujours décidés de « jouer ensemble la même partition » tel est le défi que de nombreux responsables et managers rencontrent. A travers différents modèles (Management Situationnel, Schultz, Hersey Blanchard, intelligence collective...) nous analyserons et expérimenterons les différents enjeux qui se jouent dans le développement d'une équipe.

DÉROULEMENT DE LA FORMATION EN INTELLIGENCE COLLECTIVE:

- Réflexions croisées : travail sur les représentations des participant(e)s concernant leur pratique managériale (Processus internes de communication, évaluation du personnel, gestion des conflits, accompagnement du changement, leadership)
- Travail individuel sur les représentations du travail en équipe.
- Travail collectif d'exploitation des représentations individuelles.
- Apports théoriques et méthodologiques.
- Travail individuel de repérage de son propre style de management
- Apports complémentaires sur l'ensemble des variables qui interfèrent sur le travail en équipe.
- **Compétences développées** : Capacité à prendre du recul sur les situations de management du quotidien. 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 et supervision du processus. Evaluation du fonctionnement du groupe et analyse de processus relationnel et communicationnel pour une meilleure collaboration. Outils de management de l'Analyse Transactionnelle par la Théorie des Organisations de Berne et de l'intelligence collective. Dans une dynamique inter-institutionnelle, nous offrons un accompagnement du changement par l'expérimentation, la confrontation des modèles, les échanges et les analyses de situation.

L'ESPACE DE RÉGULATION

Un espace de régulation peut être organisé entre les intervenants du projet et leur direction afin de pouvoir ajuster le processus ou traiter de problématiques en lien avec l'accompagnement du changement.

Ces rencontres sont programmées de manière intermédiaire en lien avec l'évolution de la formation

RÉSULTATS ATTENDUS

Les résultats attendus au niveau de la ligne hiérarchique sont :

- Alignement de la ligne hiérarchique
- Construction d'un dialogue hiérarchique

- Mise en place d'un management collaboratif

Un temps d'évaluation pourrait 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

- Personnel plus motivé, plus compétent et donc plus efficace.
- Transforme les problèmes en opportunités.
- Création de plus de valeur ajoutée pour les résidents et leur famille.
- Création d'emplois.
- Accroissement de la réputation et de la valeur de l'institution.
- Réduction des risques psycho-sociaux.
- Facilite l'obtention des financements.
- Croissance contrôlée de l'organisation et donc pérennisation de celle-ci.
- Profits sociaux pour le personnel.
- Profits écologiques par réduction des coûts liés à l'énergie et de déchets.
- Profits sociétaux générés par la création de richesse partagée de l'institution (inclusion, emploi...).

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

081 81 36 90

Notre site web : www.psdd.org