

Programme de formation

Le pilotage d'une organisation en gouvernance partagée (Les bases – Niveau 1)

Ajuster un processus de gouvernance partagée déjà mis en œuvre pour identifier ce qui fonctionne bien et moins bien avec trois objectifs : relancer une dynamique d'équipe, actualiser le pilotage, apprendre ensemble dans une approche réflexive.

Public concerné

Chefs d'entreprise, managers de direction, managers, chefs de projet.

Prérequis

Pour les dirigeants ou managers d'encadrement en poste qui ont mis en œuvre une gouvernance partagée dans leur organisation.

Objectifs de la formation

- Prendre du recul sur le processus de gouvernance partagée mis en œuvre pour dégager une vision commune de la situation actuelle : réussites, difficultés, nature des tensions.
- Revisiter les fondamentaux de la gouvernance partagée pour identifier les écarts entre la théorie et la pratique.
- Modéliser les actions individuelles et collectives pour comprendre comment les difficultés sont co-construites.
- Définir des actions correctives : que faut-il maintenir ? stopper ? lâcher ? développer ? inventer ?

Programme détaillé de la formation

1. **Prendre du recul sur le processus de gouvernance partagée mis en œuvre.**
 - Croiser les regards des différents acteurs pour faire un état des lieux sur :
 - Les réussites réalisées,
 - Les difficultés rencontrées,
 - Les tensions émergentes.
 - Identifier les 4 principales méconnaissances qui pourraient affecter l'organisation.
 - Parmi les difficultés et les tensions rencontrées, identifier leurs sources, leurs effets et leurs bénéfices secondaires.
 - Revisiter les fondamentaux de la gouvernance partagée pour voir les écarts entre la théorie et la mise en pratique à partir d'études de cas.
 - Modéliser les méthodes de travail pour en extraire les ingrédients de la réussite et de l'échec.
2. **Définir un plan d'actions correctives.**
 - Identifier les stratégies à adopter pour co-piloter un futur désirable.
 - Lister, planifier, attribuer les actions à conduire.
 - Préciser les comportements individuels et collectifs à maintenir, à stopper, à développer, à créer.
 - Vérifier l'écologie du changement pour chacun pour multiplier les chances de réussite.
 - Rédiger les règles d'un "prendre soin du Nous" sous la forme d'une charte autour de 4 fondamentaux :
 - Construire des espaces d'écoute et de soutien.
 - Gérer les tensions en formulant des demandes.
 - Reconnaître les manifestations de stress chez l'autre et donner du feed back.
 - Accueillir les Feed back et les transformer en actions correctives pour le bien être du collectif.

Évaluation des besoins avec un diagnostic préalable.

- Conduite d'entretiens (téléphoniques ou en présentiel) pour comprendre les besoins auprès du commanditaire et des personnes concernées par la formation.
- Synthèse de ces entretiens pour analyser les attentes et identifier les besoins de formation.
- Étapes d'ajustement et de validation du programme auprès de tous les participants.

Évaluation du niveau des compétences visées avant la formation.

- Questionnaire d'auto-évaluation des compétences à acquérir au cours de la formation auprès de tous les participants adressé par mail 10 jours au moins avant le démarrage de la formation. (en PJ de ce mail, programme de formation, règlement intérieur, infos pratiques et livret de bienvenue).
- Restitution collective en synthèse au démarrage de la formation.

Évaluations à la fin de la formation.

1. Sur les acquis :

- Autodiagnostic pour évaluation des compétences individuelles sur la base d'un questionnaire adressé par mail à la fin de la formation.
- Autodiagnostic pour évaluation des compétences individuelles sur la base d'un questionnaire 2 mois après la formation pour en vérifier la pérennité.
- Feed back et appréciation des formateurs rédigés et adressés en fin de formation.

2. Sur la mesure de la satisfaction des stagiaires :

- Questionnaire d'évaluation adressé à chaud, à la fin de la formation, sur l'organisation de la formation :
 - o sa progression et la qualité des apports.
 - o Les qualités pédagogiques du formateur.
 - o Les méthodes et supports utilisés.

Moyens pédagogiques mis en œuvre pendant la formation
✓ Exercices pendant la formation en présentiel
✓ Jeux de rôle avec cas réels pendant la formation en présentiel
✓ Livret pédagogique sous la forme de fiches techniques « Boîte à outils »
✓ Études de cas
✓ Photolangages, jeux de cartes, élaboration de journaux de bord
✓ Paper board et projection Power Point pour travaux en présentiel

Objectifs de la formation sur les compétences visées

A la fin de cette formation, les participants sont capables de manifester les compétences suivantes qui feront l'objet d'une attestation d'acquis individuels. L'acquisition de ces compétences est évaluée tout au long de la formation par des feed back oraux.

4 compétences évaluées	Exercices pendant la formation	Études de cas
Modéliser les méthodes de travail pour en extraire les ingrédients de la réussite et des échecs	X	X
Rédiger une charte pour fixer les règles d'un prendre soin du nous	X	
Identifier les méconnaissances qui affectent l'organisation.	X	
Rédiger un plan d'actions correctives	X	

Durée, date de la formation et modalités d'organisation

2 journées de formation de 7h00 chacune, soit 14h00 au total

Cette formation est organisée hors entreprise dans un lieu à proximité de l'entreprise concernée.

Merci de nous faire savoir si des modalités de prises en charge particulière doivent être mises place pour des personnes souffrant de handicap.

Modalités de la formation :

Formation réalisée en intra

Intervenants

Christine Dimajo Donati, auteure du livre « Management à bout de souffle, pour une nouvelle éthique managériale basée sur l'intelligence des collectifs ». Coach et formatrice spécialisée dans l'accompagnement des dirigeants et des managers dans l'évolution de leurs postures et pratiques managériales. Enseignante en Programmation Neuro Linguistique, elle forme et supervise des coach professionnels selon les normes et critères du métier de Coach professionnel RNCP. Praticienne en Appréciative Inquiry et en Forum Ouvert, elle intervient dans des organisations de diverses tailles et activités pour des coaching individuels et d'équipe pour la mise en oeuvre de l'intelligence collective.

Jérôme Savajols, coach formé en psychologie et sociologie du travail, Programmation Neuro Linguistique, DESU de coaching et de conduite du changement de l'université d'Aix Marseille. Également formé aux gouvernances collectives, aux organisations décentralisées et aux méthodes agiles.

Créateurs ou cofondateur de plusieurs entreprises, dirigeant dans un groupe d'assurances. Il accompagne des projets en phase de démarrage à forte composante technologique. Il puise ses inspirations dans les mouvements open-source, le manifeste des méthodes agiles.

Fondateur du mouvement 1Clusif qui vise à réduire les exclusions par la technologie et l'entrepreneuriat.

Renseignements administratifs et pédagogiques

Christine Donati

Christine@lib-res.com

+33 (0) 6 73 29 40 00

Publications et centre de ressources : www.christine-donati.fr