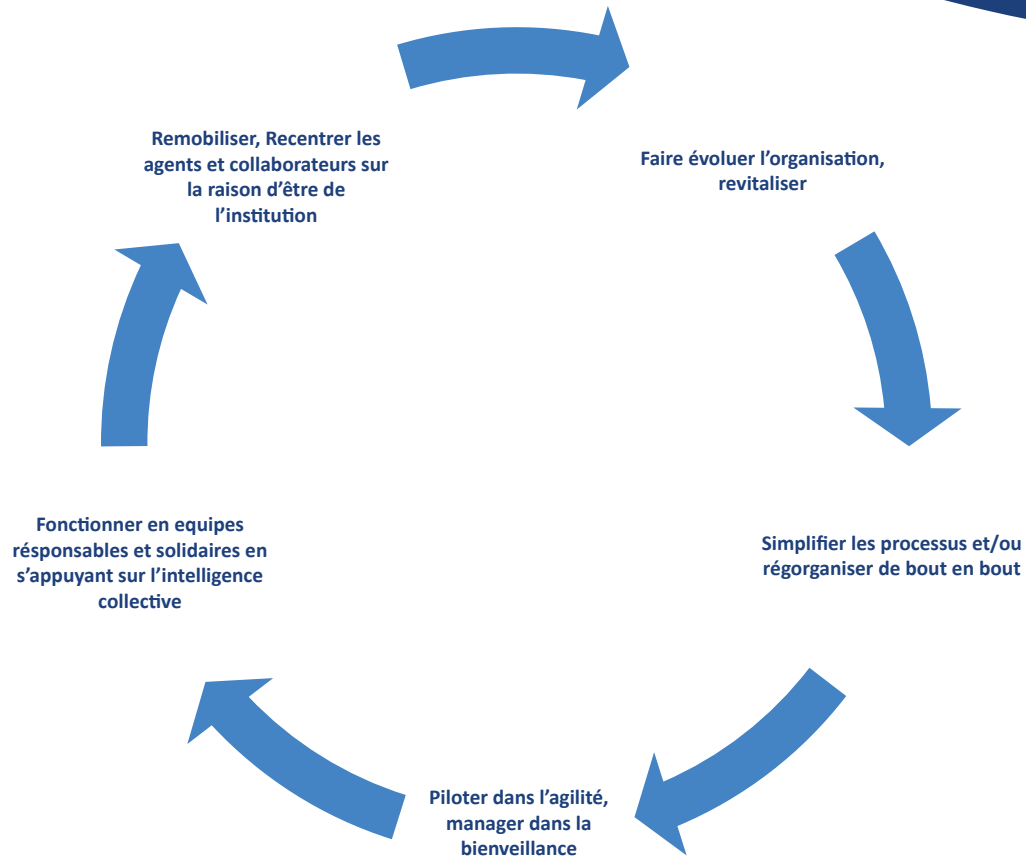


Accompagner le changement



4 principes à respecter pour créer un effet d'engagement et favoriser l'essor d'une organisation agile et apprenante

PRINCIPE DE L'HOLACRATIE

Aligner l'ensemble des parties prenantes sur la raison d'être de l'institution, incarner ses valeurs dans les modes de fonctionnement

CADRE PARTAGÉ ET RESPONSABILISANT

Dans lequel chacun peut exercer en confiance et en relative autonomie, car on ne responsabilise pas dans un cadre infantilisant.

PRINCIPE DE SOCIOCRATIE

Laisser une latitude à chacun dans le processus d'expression et de prise de décision

PRINCIPE DE BIENVEILLANCE

Une autorité managériale (Autor : rendre l'autre auteur de sa vie), visant à veiller au bien de l'organisme, au bien commun, au bien de chacun...

Engager les agents dans un cadre resserré, voire contraint, ne peut se faire sans un apparent paradoxe. Les gens n'acceptent de s'engager dans un espace contraint que s'ils ont la perception d'être davantage responsabilisé (bénéficiaire d'une relative confiance et d'une relative autonomie à l'intérieur du périmètre imposé). Ils doivent :

- > Trouver du sens à l'action
- > Œuvrer dans une organisation pensée en cohérence
- > Être reconnu en tant que force de proposition
- > Œuvrer dans un collectif managé dans un esprit responsabilité, de cohésion et de bienveillance.

Pour conduire les transformations culturelles en cohérence avec les évolutions structurelles (réorganisation, feuille de route en 4 axes, déménagement physique...), vous souhaitez mettre en place un dispositif d'accompagnement pour faire évoluer les pratiques managériales et diffuser progressivement un esprit de coopération au sein de votre institution.

Conscients de ces impératifs vous sollicitez un cabinet conseil pour **vous aider à accompagner les transformations de votre culture managériale**

Conditions et facteurs clés de succès d'une démarche de transformation

Les facteurs clés de succès d'une démarche de transformation

Satisfaire le principe d'holocratie

Satisfaire le principe d'autonomie et de responsabilisation

Satisfaire le principe de bienveillance

Satisfaire le principe de sociocratie

Réaffirmer la raison d'être et le sens des missions portées par la collectivité)

Déployer une organisation responsabilisante dotant les services d'une plus grande autonomie, une organisation aux procédures simplifiées, aux délégations renforcées

Conduire le plan de transformation en y intégrant la notion de QVT comme un élément indissociable de la performance

Décliner le projet dans chaque direction en consolidant les feuilles de route sur une base participative

Partager largement la vision de l'avenir et définir le futur cadre de gouvernance, d'organisation et de fonctionnement

Préparer le COMEX de manière à ce qu'il incarne les valeurs de demain dans ses manières de fonctionner, de communiquer et d'agir

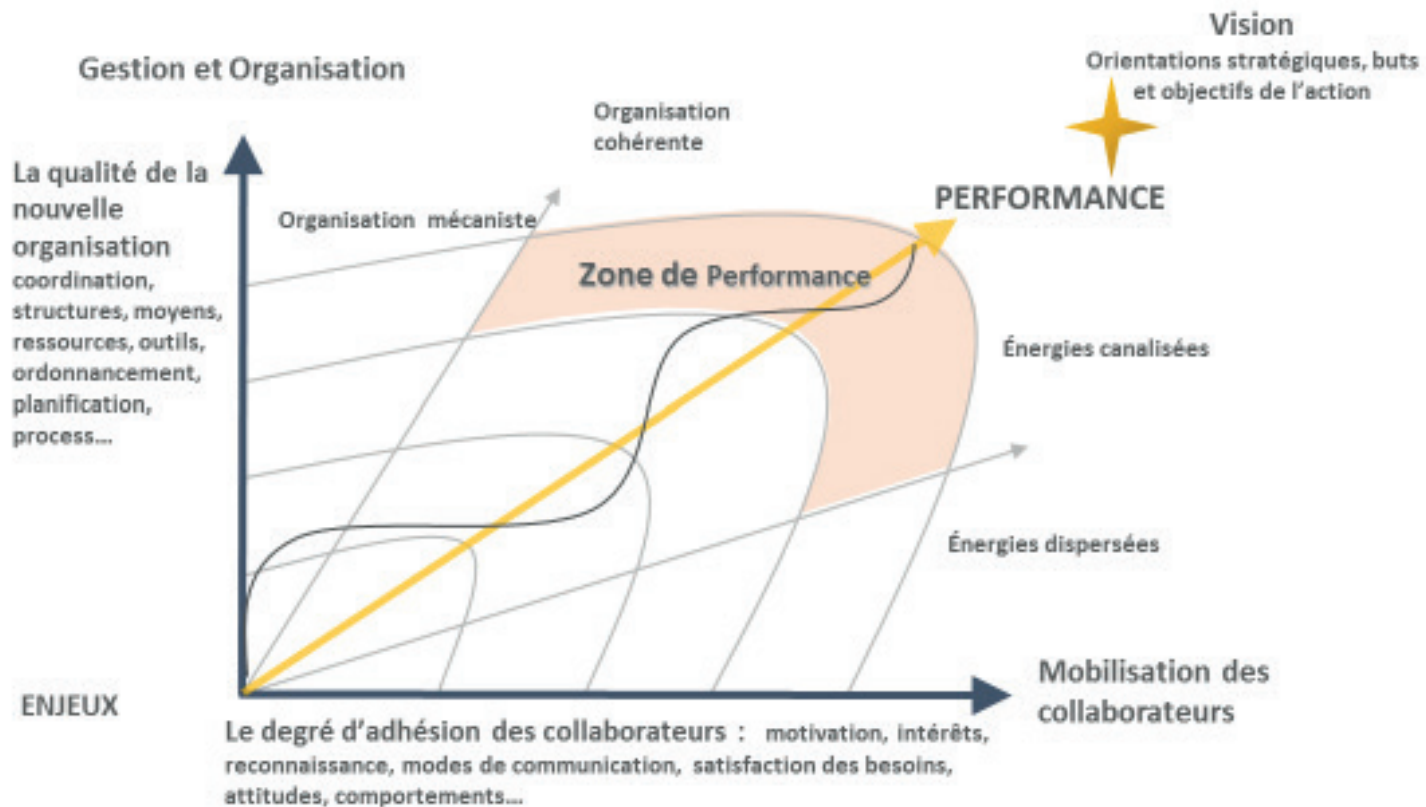
Initier les premiers changements de postures, Intégrer dans le plan de transformation les préconisations favorisant l'émergence d'une nouvelle culture managériale

Transmettre une méthodologie de mobilisation, de pilotage et d'animation qui permette de faire vivre les coopérations et de conduire les changements en cohérence avec le projet



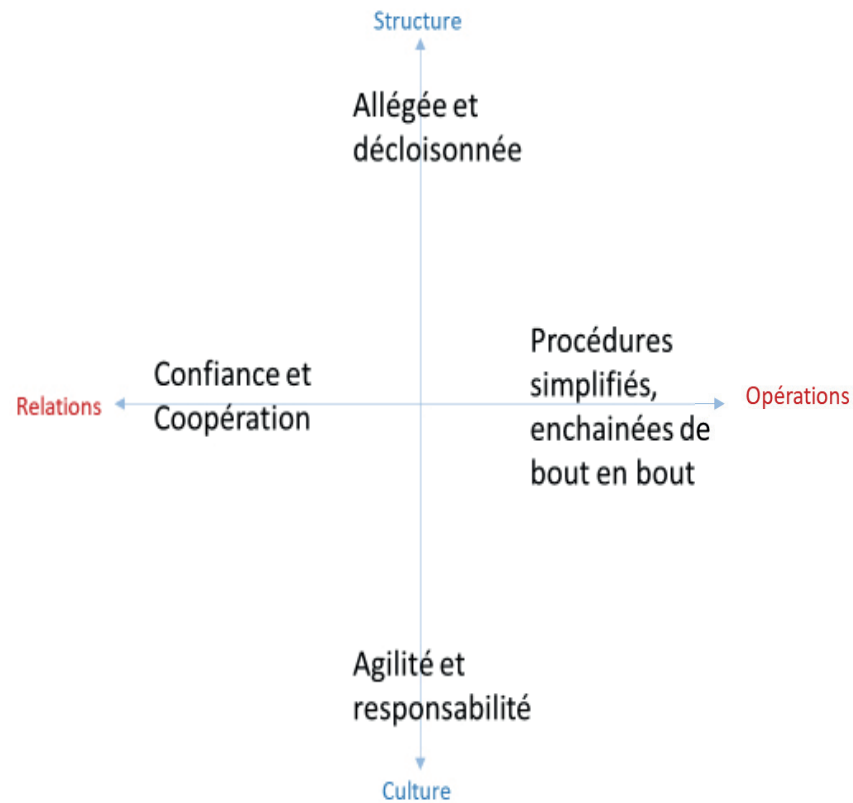
Conditions et facteurs clés de succès d'une démarche de transformation

La logique de mobilisation



Une démarche globale et progressive

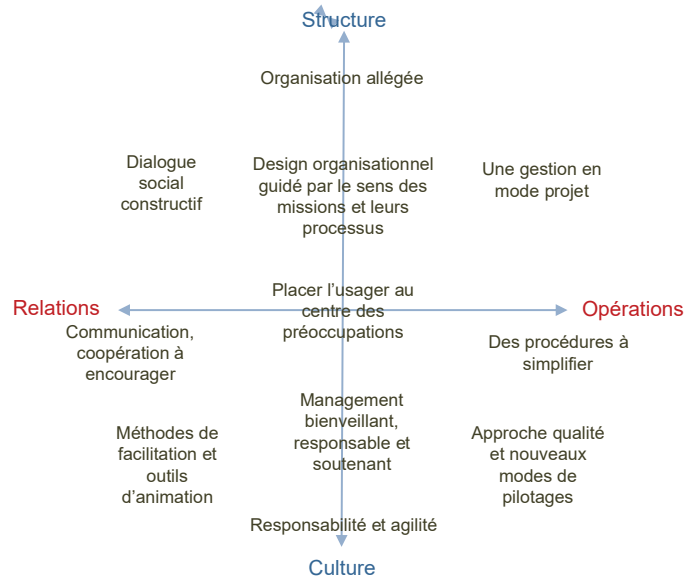
Un challenge à relever sur les quatre axes de la transformation



Une démarche globale et progressive

Une organisation pensée en cohérence
avec les processus de bout-en-bout

CONSTRUIRE UN PROJET DE TRANSFORMATION NÉCESSITE DE CONDUIRE LE CHANGEMENT SUR LES ASPECTS:

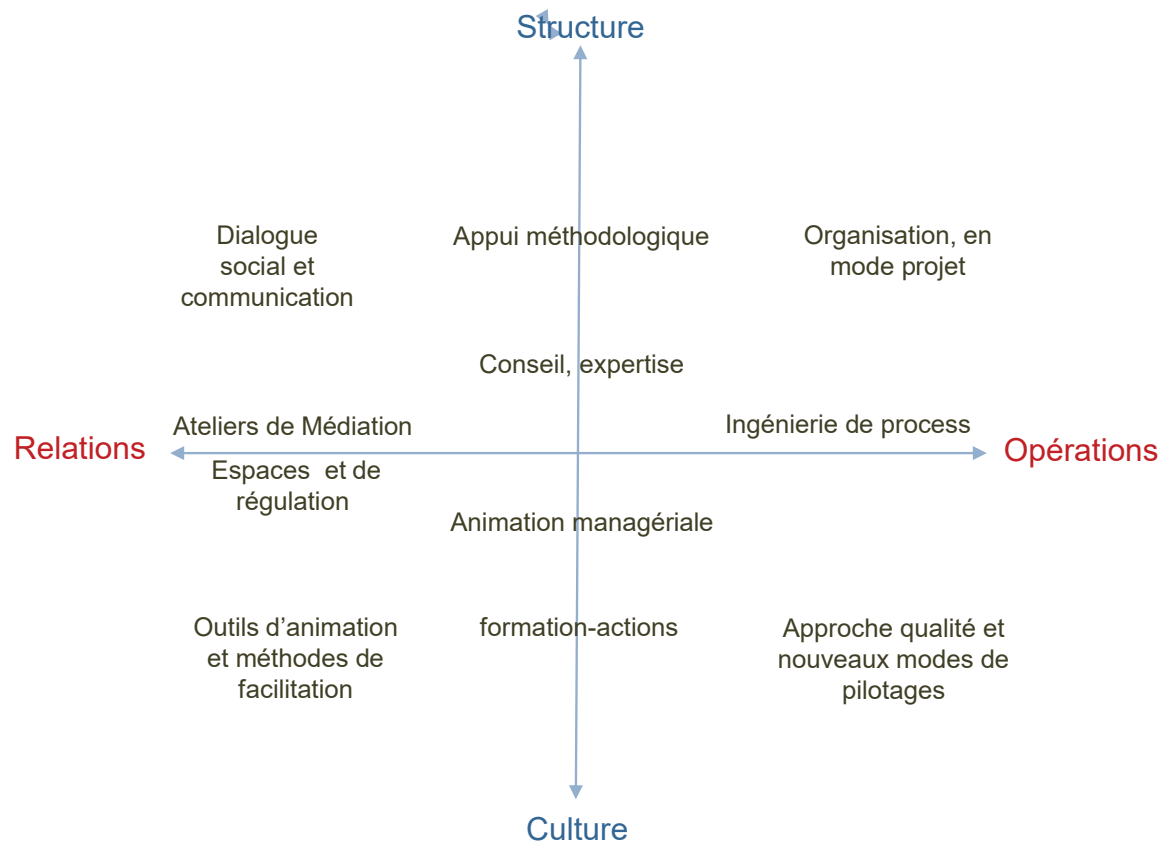


Une tâche ambitieuse :

- > Développer une gestion en mode projet,
- > Simplifier les procédures, les enchaîner de bout en bout
- > Repenser l'organisation le long des processus intégrés
- > Introduire des méthodes agiles et de nouveaux modes de pilotage
- > Diffuser les méthodes de facilitation et d'intelligence collective
- > Renouveler le dialogue social
- > Procéder à des aménagements continus pour s'adapter et offrir un service public de qualité, dans la réactivité

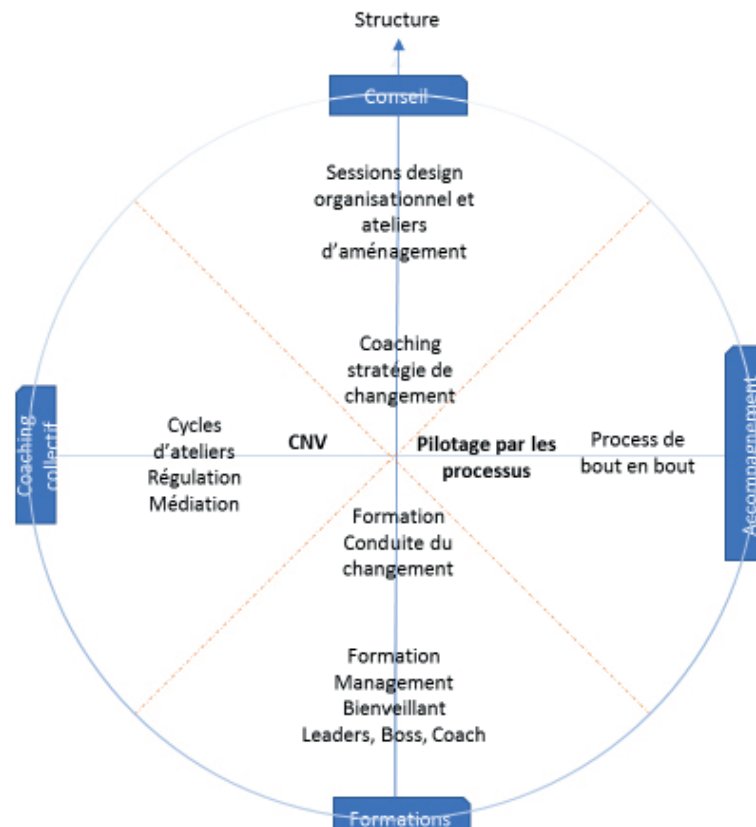
Une démarche global et progressive

Un besoin d'accompagnement global



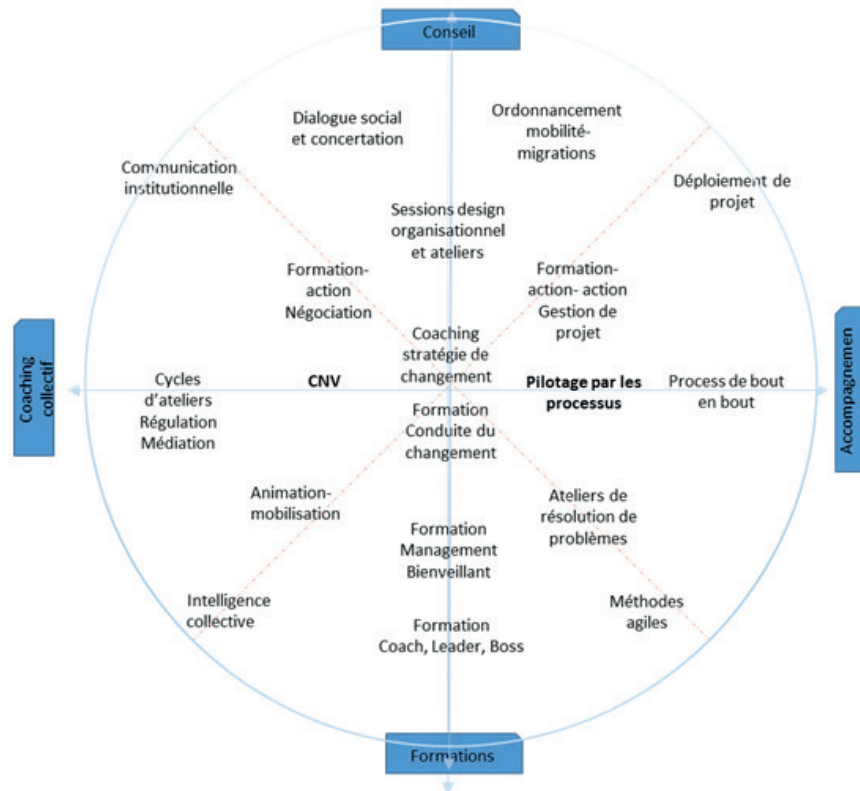
La transformation en 4 axes

Un appui global à mettre en oeuvre sur les 4 axes de transformation

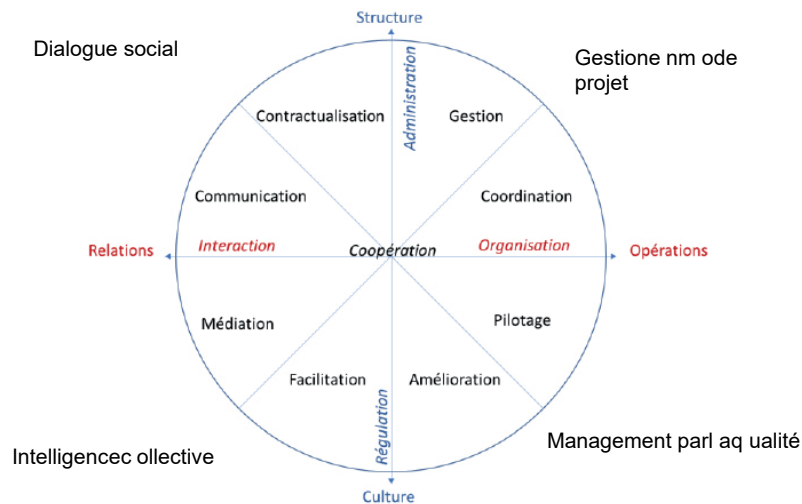


La transformation en 4 axes

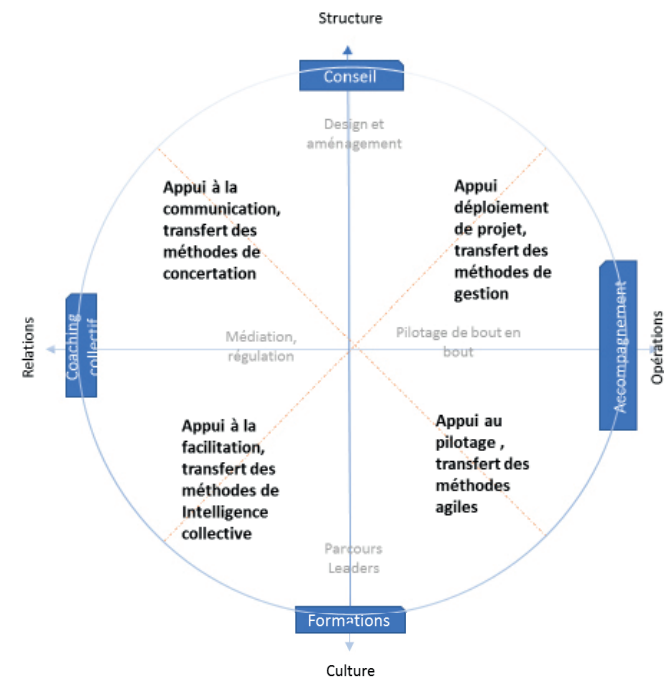
Des interventions multiples et variées

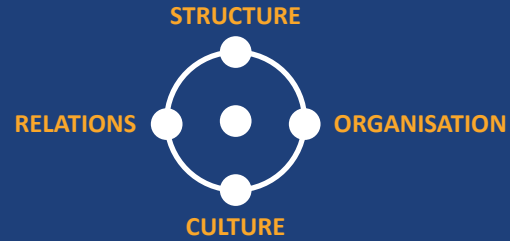


LES APTITUDES À DÉVELOPPER AU SEIN DES DIRECTIONS



LES FORMES D'APPUI À PROPOSER EN S'APPUYANT SUR LES RESSOURCES INTERNES ET UNE AMO





Le coaching du CODIR

ETHIQUE ET POSTURE

- > Partager et s'approprier une éthique de management adaptée aux circonstances et aux enjeux de la démarche
- > S'inscrire dans l'assertivité, la non-violence pour tenir les objectifs sans compromettre la relation avec le corps social
- > Revoir les bases du management situationnel et fonctionnel

PILOTAGE ET FONCTIONNEMENT

- > Adapter si besoin le fonctionnement du CODIR, acquérir des méthodes de prise de décision
- > S'approprier des techniques d'animation adaptées au contexte (diagnostiquer, solutionner, organiser, réguler, ...)
- > Acquérir d'avantage de méthodes et outils pour organiser, piloter, coordonner,

MISE EN MOUVEMENT ET ACCOMPAGNEMENT

- > S'inscrire dans l'intermédiation, gérer les tensions, les éventuels conflits
- > Intégrer les principes de la motivation, pour susciter l'engagement et la coopération
- > Savoir négocier, recadrer, pacifier, actionner



**ASSEOIR UN MODE DE GOUVERNANCE FACTEUR DE PERFORMANCE,
DE RÉALISATION, D'ÉPANOUISSEMENT ET DE BIEN ÊTRE**

**CRÉER LES CONDITIONS
D'UN CLIMAT SOCIAL PÉRENNE**



SENS ET POSSIBILITÉS

- > Préparer le changement en donnant du sens, en déclinant le PDL en feuilles de route organisationnelles et fonctionnelles adaptées et adaptables
- > Diagnostiquer l'impact du changement, évaluer les freins et les résistances naturelles
- > Définir les latitudes et les marges de manoeuvre allouées au CODIR pour négocier, amender, adapter le projet pour concilier l'intérêt collectif et les intérêts individuels

COMMUNICATION, MOBILISATION ET CONCERTATION

- > Préparer sa communication, son plan de contact et de concertation
- > Préparer la mobilisation des ses relais managériaux (les encadrants, les leaders d'opinions) selon la stratégie du projet latéral
- > Préparer la mobilisation des collaborateurs en s'inspirant de la stratégie des alliés
- > Déployer un dispositif de concertation cadré et efficace pour venir à bout des résistances

NÉGOCIATION ET ENGAGEMENT DANS L'ACTION

- > Négocier les conditions d'adhésion des plus hésitants et diminuer le seuil d'opposition
- > Gérer le déploiement du projet fédérateur; mettre en place son organisation, son plan d'actions en fonction des facteurs clés de succès identifiés et des adaptations négociées avec les agents
- > Susciter l'engagement et actionner
- > Réguler, résoudre les problèmes



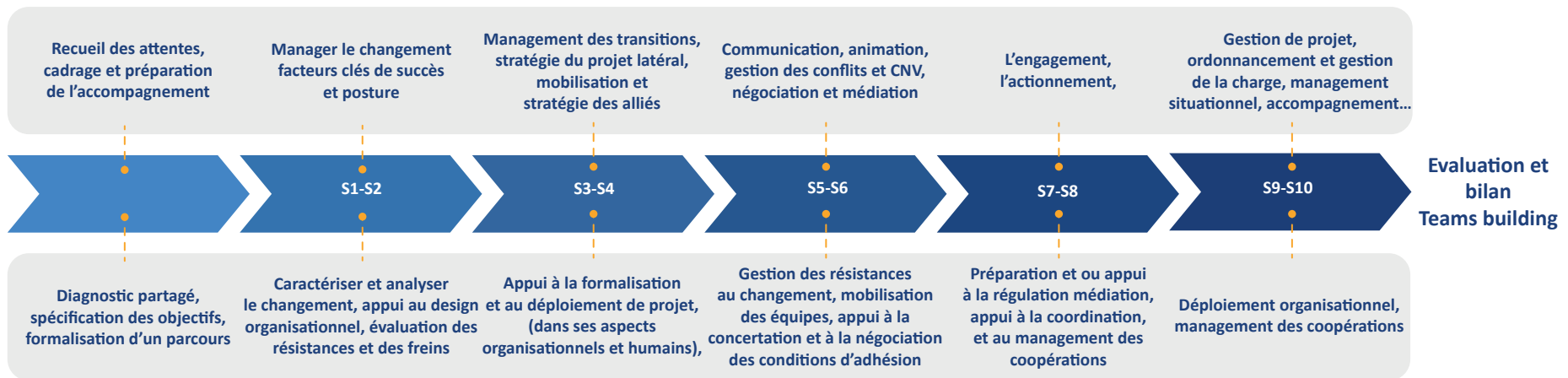
JETER LES BASES D'UNE ORGANISATION RESPONSABLE, SOLIDAIRE FAVORISANT L'INITIATIVE ET L'AUTONOMIE DANS UN CADRE DE COOPÉRATIONS NÉGOCIÉ

PROMOUVOIR LES COOPÉRATIONS, DES MODES DE COORDINATION ET DES MODES DE FONCTIONNEMENT EFFICACES



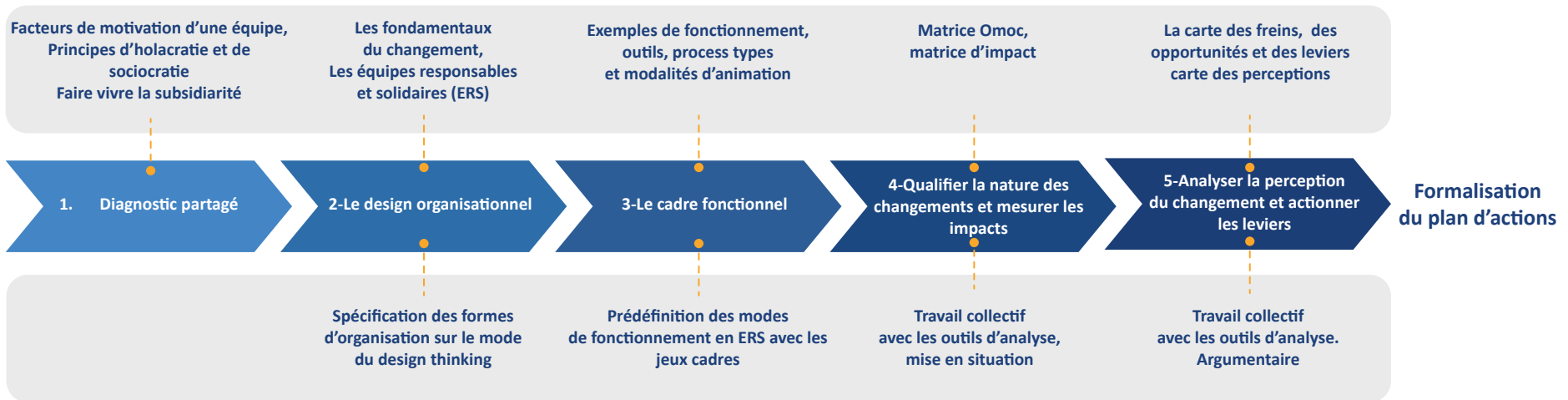
Une proposition de parcours en coaching collectif

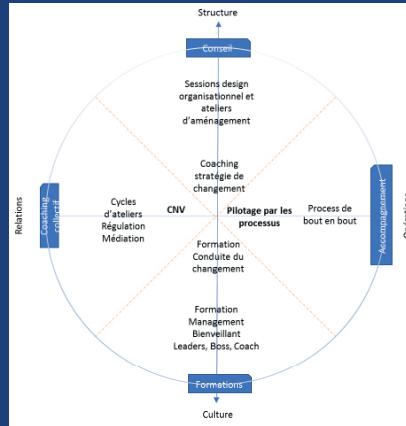
DANS SES ASPECTS MANAGÉRIAUX



DANS SES ASPECTS D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

DANS SES ASPECTS FORMATION





L'axe culture

ETHIQUE ET POSTURE

- > Partager et s'approprier une éthique de management adaptée aux circonstances et aux enjeux de la démarche
- > S'inscrire dans l'assertivité, la non-violence pour tenir les objectifs sans compromettre la relation avec le corps social
- > Intégrer les valeurs d'un management bienveillant
Incarnier une posture de leader
- > Revoir les bases du management situationnel et fonctionnel

NÉGOCIATION ET ENGAGEMENT DANS L'ACTION

- > Déployer un dispositif de concertation cadré et efficace pour venir à bout des résistances
- > Négocier les conditions d'adhésion des plus hésitants et diminuer le seuil d'opposition
- > Gérer le déploiement du projet fédérateur; mettre en place son organisation, son plan d'actions en fonction des facteurs clés de succès identifiés et des adaptations négociées avec les agents
- > Susciter l'engagement et actionner
- > Réguler, résoudre les problèmes

MOBILISATION, ANIMATION ET MISE EN PLACE DE NOUVEAUX MODES DE FONCTIONNEMENT

- > Découvrir la méthode du cycle d'ateliers participatifs proposée aux agents
- > S'approprier des techniques d'animation jeux cadres
- > Acquérir d'avantage de méthodes et outils d'intelligence collective pour organiser, gérer, coordonner,



METTRE EN PLACE UNE ÉQUIPE RESPONSABLE ET SOLIDAIRE
ASSEOIR UN MODE DE FONCTIONNEMENT AGILE ET PARTICIPATIF

UTILISATIONS PERTINENTES

Accompagner les managers de proximité dans la mise en place d'une équipe responsable autonome et solidaire

NonViolente

- > Préparer les formes de régulation et la négociation des conditions d'adhésion
- > Acquérir les facteurs clés de succès du déploiement de projet

POINTS DE VIGILANCE

- > Canaliser l'énergie du groupe vers la recherche de solutions acceptables pour tous
Préparer le groupe à ce que leur propositions puissent être amendées par la direction en COTECH

UTILITÉ DE L'OUTIL

- > Préparer avec les managers stratégiques et les encadrants le futur cycle d'ateliers participatifs proposé aux agents
- > Partager un référentiel managérial inspiré du management bienveillant et de la communication Non Violente
- > S'approprier les outils d'animation de l'intelligence collective
- > Préparer la concertation de terrain avec les agents
- > Déployer le projet fédérateur

PRINCIPES D'ACTION

7 jours avec les managers pour :

- > S'approprier les fondamentaux de la conduite du changement
- > Appréhender les résistances des agents
- > Proposer une animation participative permettant de décliner sur le terrain les 7 leviers du changement
- > Connaître les outils d'animation de base inspiré de l'intelligence collective
- > Découvrir la Communication

CONDITIONS PRÉALABLES D'UTILISATION

- > L'intention du parcours préalablement communiquée par la direction
- > Des entretiens diagnostic réalisés avec chaque managers

VALEUR AJOUTÉE

- > Une méthode ludique permettant de canaliser la controverse vers le consensus et de mobiliser
- > Une communauté soudée, une équipe responsable et solidaire engagée dans un projet qui allie



La conduite du changement



Le management bienveillant



La communication non violente



Négocier, mobiliser et mettre en place une ERAS



Animer une ERAS

PARCOURS LEADERSHIP



Guillaume CALLONÉC
Coaching et conduite du changement

- > Loin d'être un simple lieu d'apprentissage, nos sessions constituent un espace où l'on s'approprie les éléments de savoir, de savoir-faire et de savoir-être nécessaires à l'acquisition et l'appropriation de nouvelles compétences.
- > La formation-action, inspirée de la pédagogie du changement, permet de motiver et d'inciter chaque participant à transformer son approche et ses pratiques dans le sens d'une plus grande efficacité. Les animations, conçues comme de véritables temps forts de cohésion, faciliteront l'émergence d'une culture partagée au sein de l'équipe du cabinet.



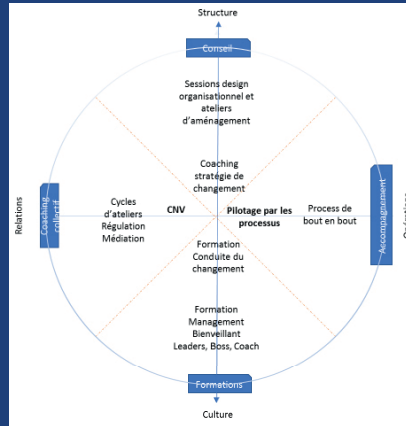
UNE ANIMATION STRUCTURÉE AUTOUR D'UN PRINCIPE D'ALTERNANCE ENTRE LES MOMENTS :

- > De connexion et d'ancrage pour éveiller l'intérêt (par le biais conceptuel ou émotionnel), aviver la curiosité et susciter la motivation,
- > De transmission, stimulant la réflexion, facilitant l'acquisition de nouvelles informations,
- > D'activation ludique, sollicitant nos différentes formes d'intelligence pour susciter les déclics, favoriser l'adhésion au message,
- > De mémorisation et de consolidation, permettant de revenir sur le message et de favoriser une appropriation durable.

POUR PARVENIR À CE RÉSULTAT, LES CONSULTANTS- FORMATEURS UTILISENT LES MÉTHODES ET LES OUTILS PÉDAGOGIQUES SUIVANTS :

- > Les exposés, les témoignages de professionnels ayant accompagné de nombreux collaborateurs en situation de tension. Pour s'approprier les fondamentaux en profondeur et travailler sur la base de cas concrets
- > Les jeux de médiation, de communication. Pour déclencher des prises de conscience de manière ludique et accompagner chacun du désir au plaisir de changer
- > L'animation participative et interactive (métaplan, jeux cadres...). Pour que chacun puisse s'impliquer et découvrir des méthodes d'animation participatives
- > Les simulations (jeux de rôles, mise en situation) et les études de cas. Pour s'approprier des techniques simples lors de mises en situations concrètes et adaptées
- > Les exercices de gestion du stress inspirés du MBSR. Pour acquérir la maîtrise d'une forme de sérénité, nécessaire à l'exercice de l'accompagnement conseil





L'axe structure

Bâtir un cercle vertueux

Les séances de co-construction
au sein des directions ou des services

UTILITÉ DE L'OUTIL

- > Mobiliser et fédérer les collaborateurs autour d'un projet de service fonctionnel et relationnel destiné à accroître bien être et performance.
- > Lever les freins au changement dans la mise en place d'une nouvelle organisation

UTILISATION PERTINENTE

- > Bâtir un projet fédérateur avec l'équipe autour d'une vision d'avenir
- > Co-construire un plan d'actions partagé
- > Préfigurer le fonctionnement d'une équipe responsable autonome et solidaire

PRINCIPES D'ACTION

- > Rassembler une équipe sur trois journées
- > Respecter une progression permettant de décliner la raison d'être de l'équipe, en objectifs spécifiques puis en plans d'actions adaptés et réalisables

- > Assurer une animation ludique appuyée sur de grands jeux cadres
- > Veiller au respect du cahier des charges proposé par la direction
- > Coordonner l'ensemble des productions et restituer la synthèse des sous-groupes auprès de la direction
- > Accompagner la direction et les parties prenantes dans la finalisation des plans d'actions proposés à l'ensemble des agents concernés

CONDITIONS PRÉALABLES D'UTILISATION

- > Le COTECH a apprécié la nécessité de réduire les Risques Psycho Sociaux pour l'équipe appréhendée
- > Avoir réalisé les entretiens diagnostic avec le manager de proximité et un panel de collaborateurs



VALEUR AJOUTÉE

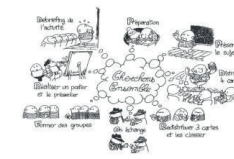
- > Une méthode ludique permettant de canaliser la controverse vers le consensus et de mobiliser
- > Une communauté soudée, une équipe responsable et solidaire

POINTS DE VIGILANCE

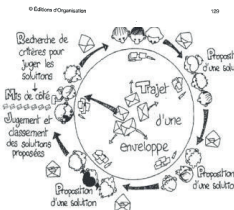
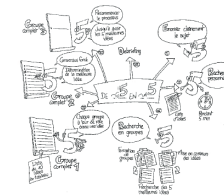
- > Canaliser l'énergie du groupe vers la recherche de solutions acceptables pour tous
- > Préparer le groupe à ce que leur propositions puissent être amendées par la direction en COTECH

UN VECTEUR DU CHANGEMENT

- > Les séminaires constituent un espace d'échange et de construction où émergent les règles d'un jeu commun. Les participants y reprennent la mesure de leurs responsabilités, définissent les actions à mettre en place dans le sens qui favorise la coopération et l'efficacité.
- > Les journées inspirées de la pédagogie du changement permettent de motiver, et d'inciter chaque participant à se remettre sereinement en question
- > Elles sont articulées autour de grands jeux cadres. **Les jeux cadres sont des socles de réflexions ludiques permettant de trouver des idées, résoudre un problème, bâtir un plan d'actions, décider, prioriser...**
- > Ces animations ludiques, conduites avec les managers doivent :
 - > Amener l'équipe à proposer des pistes d'actions susceptibles d'améliorer bien être et performance
 - > Définir des priorités en fonction de la faisabilité et du cadre fixé par la direction
 - > Faire évoluer les pratiques, les attitudes et les comportements dans le sens d'un fonctionnement responsable et solidaire.
 - > Les séminaires sont généralement organisés autour de 5 journées. Ils sont conçus comme de véritables temps forts de cohésion d'équipe. Ils facilitent l'émergence d'une culture partagée jetant les bases d'un fonctionnement responsable et solidaire.



De 2 et 3



La cartographie des acteurs préalable à la négociation

Zoom sur la carte des positions ou carte des partenaires

MÉTHODOLOGIE

UTILITÉ DE L'OUTIL

La socio dynamique pose les fondements d'une stratégie de mobilisation, elle sert à analyser et agir sur le jeu des acteurs face à un projet.

Elle permet de comprendre les positions humaines face à un projet, d'évaluer le potentiel conflictuel et d'en déduire une stratégie et des comportements spécifiques. Elle s'appuie sur la carte des partenaires (ou des positions)

UTILISATIONS PERTINENTES

Face à un projet, le groupe des opposants s'étoffe et les alliés ne parviennent pas à convaincre.

Sur la carte des partenaires, le jeu des acteurs est de moins en moins favorable au projet. La socio dynamique permet d'expliquer cette évolution, d'enrayer ce phénomène et de reprendre la maîtrise du projet en négociant sans violence les conditions d'adhésion des plus hésitants. Principes d'action

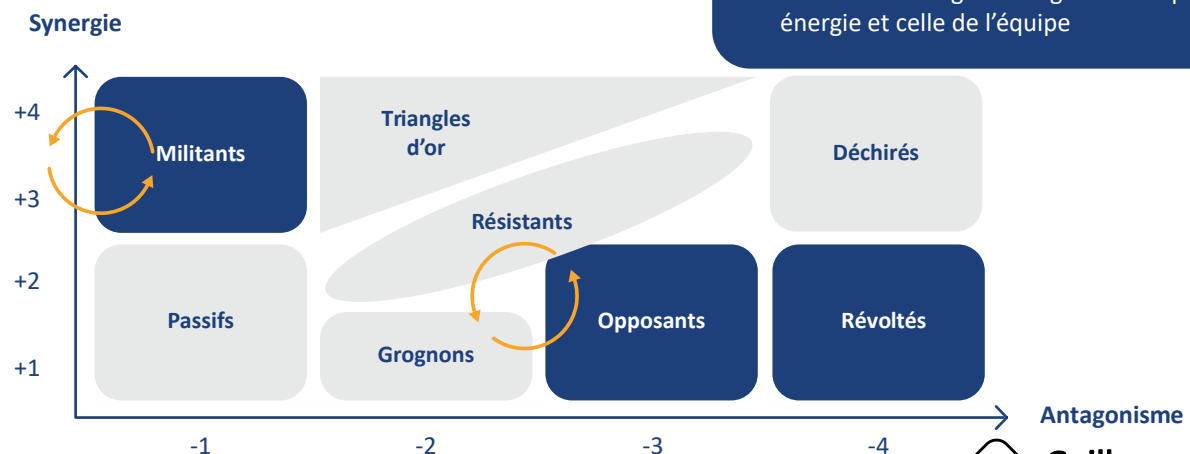
- > Cartographier son équipe en fonction des quatre attitudes possibles face au changement : l'enthousiasme (militants et triangles d'or), l'intérêt (hésitants), le désintérêt (passifs) et l'opposition (grognons, opposants et révoltés).
- > Consacrer son énergie à organiser le groupe des alliés (ex : Renforcer l'animation de l'encadrement pour qu'il puisse argumenter le projet sur le terrain de façon cohérente)
- > Mettre en avant les triangles d'or. Les militants sont trop engagés pour être crédibles en parlant du projet; il manquent d'esprit critique
- > Consacrer le moins d'énergie et de temps possible aux opposants, sans pour autant générer une impression d'exclusion
- > Utiliser les principaux leviers de la mobilisation : argumenter, reformuler et s'appuyer sur ses alliés pour gérer les conflits et remobiliser le collectif

POINTS DE VIGILANCE

- > Cartographier n'est pas figer : la position des agents varie dans le temps, la carte doit évoluer.
- > La mise à est primordiale puisque les positions dynamiques conditionnent le type de leadership exercé et la mise en place d'actions

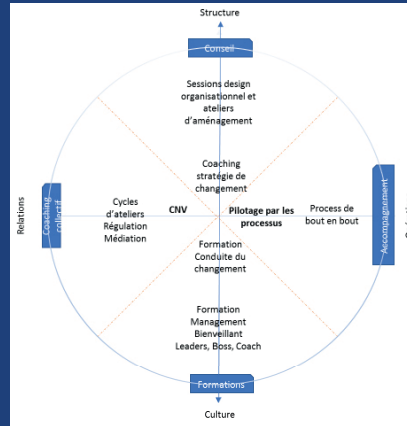
VALEUR AJOUTÉE

- > Mesurer l'adhésion à un projet , de faire un point sur les forces en présence
- > Affiner sa stratégie managériale et optimiser son énergie et celle de l'équipe



Antagonisme

Guillaume CALLONNEC
Coaching et conduite du changement



L'axe opérations

Accompagnement collectif à la refonte des process

Zoom sur le Business Process Management

UTILITÉ DE L'OUTIL

Améliorer les procédures, élaborer des processus simplifiés, les enchaîner de bout en bout pour confier aux équipes la conduite des activités en toute autonomie et en toute responsabilité

UTILISATIONS PERTINENTES

La conduite du dispositif BPM est nécessaire pour décloisonner et rebâtir des modes de coordination plus spontanée. En modélisant des processus transverses de bout en bout, on permet à l'organisation d'évoluer, en cohérence avec sa raison d'être, vers une plus grande agilité.

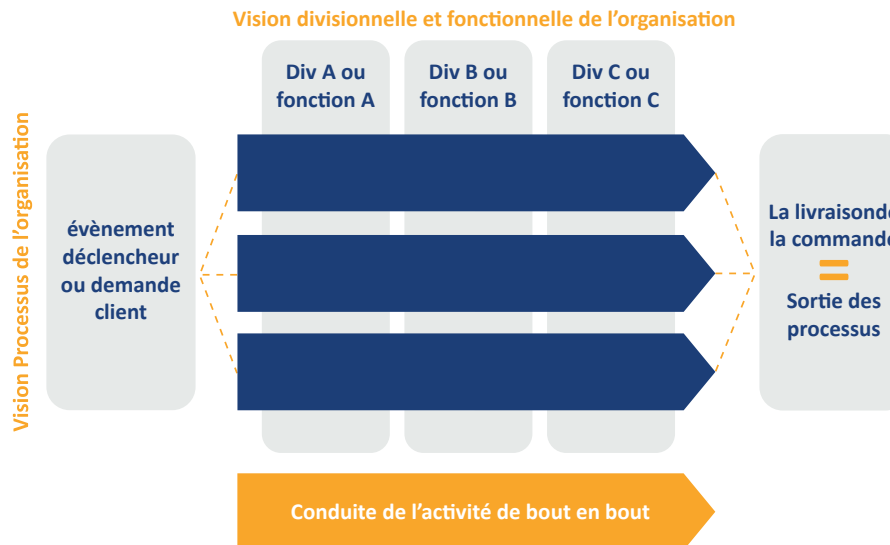
PRINCIPES D'ACTION

- > Définir avec le COTECH un groupe de pilotes de processus
- > Cartographier les procédures
- > Améliorer les procédures en ateliers participatifs

- > Recréer les processus en enchaînant les procédures de bout en bout et procéder aux tests
- > Réorganiser l'organisation des services, accompagner la migration des moyens et des ressources pour assurer la complète autonomie des équipes ayant la charge de conduire les activités de bout en bout
- > Accompagner les migrations et la mise en œuvre des process établis

CONDITIONS PRÉALABLES D'UTILISATION

- > Disposer dans chaque service d'objectifs spécifiques en cohérence avec les orientations de la structure.
- > Disposer du sponsoring de la direction prêt à réorganiser les services pour créer des équipes «transverses» en charge de conduire en autonomie les processus de bout en bout



POINTS DE VIGILANCE

- > Aller dans le sens de la simplicité
- > S'appuyer sur de bons progiciels suivant la taille des services et la complexité des nœuds de coordination
- > Disposer d'une latitude de réagencement au niveau des services pour créer de véritables équipes autonomes, responsables et solidaires.

VALEUR AJOUTÉE

- > Une méthode permettant à chacun de réorganiser les tâches en cohérence avec le sens de la mission
- > Un gain d'efficacité et d'agilité des équipes restructurées en autonomie pour conduire un processus complet

Calibrer les compétences de l'équipe pour mener les opérations de bout en bout

Prospective et cartographie de compétences dynamiques

UTILITÉ DE L'OUTIL

- > Amener une équipe à se projeter au regard des évolutions organisationnelles. Fédérer autour d'une vision partagée et favoriser la co-construction de plans d'actions collectifs et individuels.

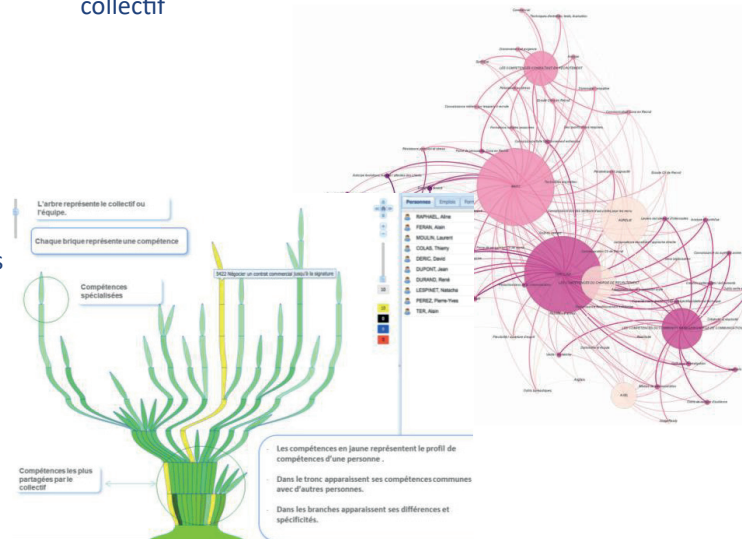
UTILISATIONS PERTINENTES

- > Accompagner des projets de changement.
- > Repérer et anticiper les impacts des évolutions sur le collectif et sur les individus.
- > Réfléchir aux adaptations nécessaires et projeter chaque agent dans un plan d'actions concret et stimulant pour soi et pour le collectif.

PRINCIPES D'ACTION

- > Rassembler une équipe de direction ou un collectif de travail,

- > Identifier les modes de fonctionnement, repérer les points de blocage et les points d'appui au sein du collectif
- > Cartographier les compétences collectives et les compétences individuelles mobilisées dans l'organisation actuelle,
- > Partager et projeter le collectif sur une vision commune des évolutions organisationnelles
- > Mesurer les écarts de compétences entre le niveau existant et le niveau souhaité dans une logique d'amélioration de la performance collective,
- > Réfléchir, repenser, adapter les modes de fonctionnement
- > Élaborer un plan d'actions pour développer les compétences collectives, renforcer la synergie,
- > Accompagner chacun dans la définition de son plan d'actions individuel en cohérence avec le plan d'évolution collectif

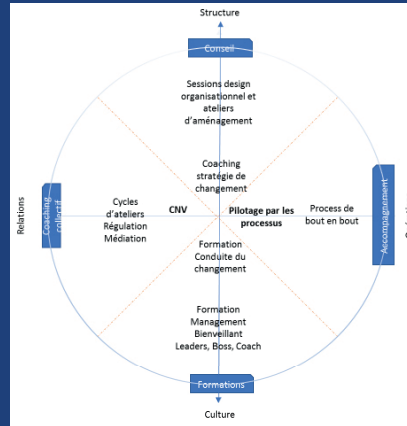


POINTS DE VIGILANCE

- > Centrer le groupe sur le partage d'un diagnostic, la projection dans le futur souhaité et éviter l'écueil du jugement et de l'évaluation
- > Favoriser la co-construction d'un plan d'actions autour d'un projet partagé qui fait sens pour chacun

VALEUR AJOUTÉE

- > Arbre 2.0: Une cartographie «dynamique» des compétences et de mobilisation du capital humain
- > Une animation ludique pour mettre en avant les compétences et les réajustements nécessaires au développement du collectif en lien avec les évolutions
- > Un plan d'action collaboratif



L'axe relations

Afin de répondre aux enjeux la CNV est l'outil adapté !

Elle permet :

- > De développer ses capacités d'écoute et de reformulation,
- > De se concentrer sur ce qui compte et non sur ce que l'on se raconte,
- > de réagir aux faits dans une situation de stress (et non à l'idée que l'on s'en fait),
- > De mieux gérer ses émotions et d'en garder la maîtrise
- > De prendre conscience de ses besoins dans l'interaction avec autrui,
- > D'exprimer ses propres besoins en toute bienveillance, sans agressivité envers autrui,
- > De négocier des demandes allant dans le sens de la résolution des problèmes, dans la bienveillance et la coopération,
- > De s'établir collectivement dans un esprit de médiation, de bienveillance et de responsabilité

Enfin, enseignée de manière extrêmement ludique, avec quelques dessins et cartes, sa pédagogie est adaptée à tous les publics.

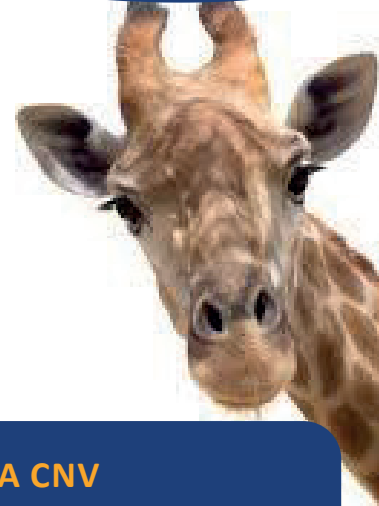
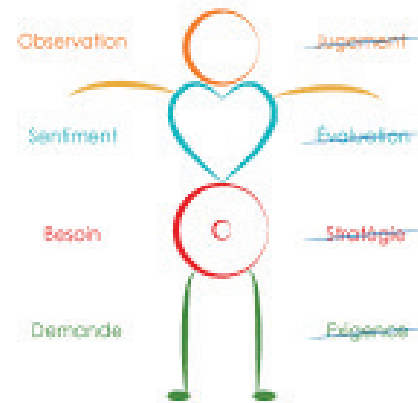
- > Le concept est génial, chacun apprenant à apprivoiser son « chacal » et sa « girafe »,
- > Elle fait rapidement sens pour tout le monde,
- > Elle s'apprend dans les rires mais aussi avec de grandes émotions,
- > Elle libère,
- > Elle devient rapidement un code où chacun dans les moments de tension peut demander à l'autre de parler en langage « girafe » !



La Communication Non Violente se définit comme un langage dénué de jugements, de reproches, d'exigences. Cette technique de Communication s'appuie sur une attention particulière qui permet à chacun d'exprimer et de négocier (ou simplement de reconnaître) ses besoins dans un respect mutuel. Elle obéit à un processus simple (basé sur 4 étapes) mais elle se base surtout sur une posture, un état d'esprit qui permet de préserver ou de restaurer les conditions de la coopération

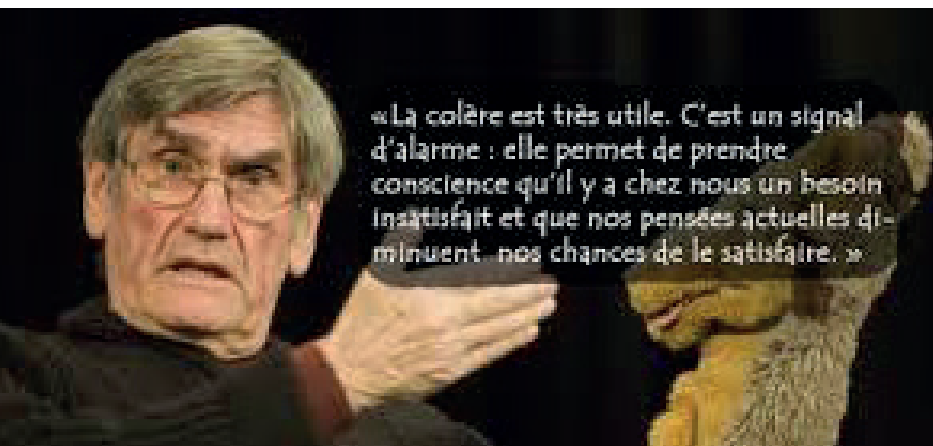
- > Exemple : plutôt que de dire « vous êtes d'une lâcheté sans nom ! Vous avez quitté la réunion au moment du déclenchement des hostilités ! Vous m'avez abandonné seul face à des partenaires remontés ! »
- > On dira : « quand vous avez quitté la réunion à 15H30 , j'étais très embêté, parce que j'avais besoin de soutien. La prochaine fois, êtes vous d'accord pour m'épauler dans cette négociation en restant durant toute la durée de la rencontre? »

Le Bonhomme OSBD



LE PROCESSUS DE LA CNV

01. On observe des faits et rien que les faits
 - > Pas de jugement, pas de reproches...
02. Exprimer nos sentiments sans incriminer l'autre (utiliser le « Je » et éviter les reproches déguisés)
 - > Sans accuser l'autre d'être le responsable de son insatisfaction
03. Exprimer ce dont nous avons besoin et ce que nous voulons.
 - > Exprimer ses besoins dans un langage universel sans imposer à l'autre qu'il satisfasse nos attentes
04. Exprimer des demandes concrètes et réalisables
 - > Sans chercher à imposer une solution toute faite



LES OBJECTIFS

- > S'approprier les enjeux de changement et comprendre son environnement systémique
- > Comprendre les freins à la dynamique de coopération
- > Comprendre les ressorts de la réussite collective et individuelle
- > S'inscrire dans la confiance et susciter le désir d'œuvrer à son propre changement

LES PLUS

- > Une séance interactive, impliquant une partie du public directement sur scène
- > Des jeux de communication à jouer sur son siège ou sur scène
- > Des concepts amenés grâce à des outils de présentation très simples et des expériences détonantes
- > Des idées qui collent parce que l'on rigole

EXEMPLE DE DÉROULÉ

Gérer un conflit au sein du service

- > **L'émergence des tensions en soi**
- > Le cercle vicieux du stress
- > L'insatisfaction des besoins
- > La perte d'harmonie et le manque d'intégrité

> L'escalade des conflits

- > Les jeux pervers
- > Le racket système
- > La socio dynamique du blocage
- > **Gérer la tension par l'attention**
- > Jouons collectif : l'intention de la coopération

> Gérer la tension par l'attention, la CNV

- > Les dispositifs de Régulation ...
- > **Conclusion : De la bienveillance au travail**
- > Ensemble, autrement



LES OBJECTIFS

- > S'approprier les enjeux la résolution non violente des conflits
- > Comprendre l'émergence des tensions et les risques d'escalades
- > Comprendre la dynamique conflictuelle et le racket système menant au blocage
- > S'initier à la résolution NonViolente des conflits, aux méthodes de régulation
- > Susciter le désir d'oeuvrer à son propre changement

LES PLUS

- > Une séance interactive, impliquant une partie du public directement sur scène
- > Des jeux de communication à jouer sur son siège ou sur scène
- > Des concepts amenés grâce à des outils de présentation très simples et des expériences détonantes
- > Des idées qui collent parce que l'on rigole



EXEMPLE DE DÉROULÉ

Tensions et changement

> Incertitude et changement

Face à l'incertain, on envisage le pire

- > Le risque de la traversée du désert
- > La résistance au changement
- > Le cercle vicieux du stress

> Les tensions en soi et dans l'organisation

- > Pression et tension en soi
- > Le racket système
- > Les tensions organisationnelles

> Le soin à porter pour soi, pour les autres

- > Jouons collectif : L'intention de la coopération

> Gérer la tension par l'attention, la CNV

- > Le slow management, la MBSR...
- > **Conclusion : Manager autrement**
- > Facteurs clés de succès du changement
- > Présentation du dispositif d'accompagnement



Sortir du cercle vicieux

Les séances de régulation-médiation
Collectif- Médiation- Régulation

UTILITÉ DE L'OUTIL

- > Diagnostiquer les tensions,
- > Accompagner les participants dans un dialogue nonviolent
- > Conduire une démarche de régulation- médiation
- > Gérer les tensions et les éventuels conflits
- > Passer de la dénonciation à la résolution de problèmes
- > Renforcer la cohésion

UTILISATION PERTINENTE

Pour gérer les tensions relationnelles induites lors de périodes de changement

PRINCIPES D'ACTION

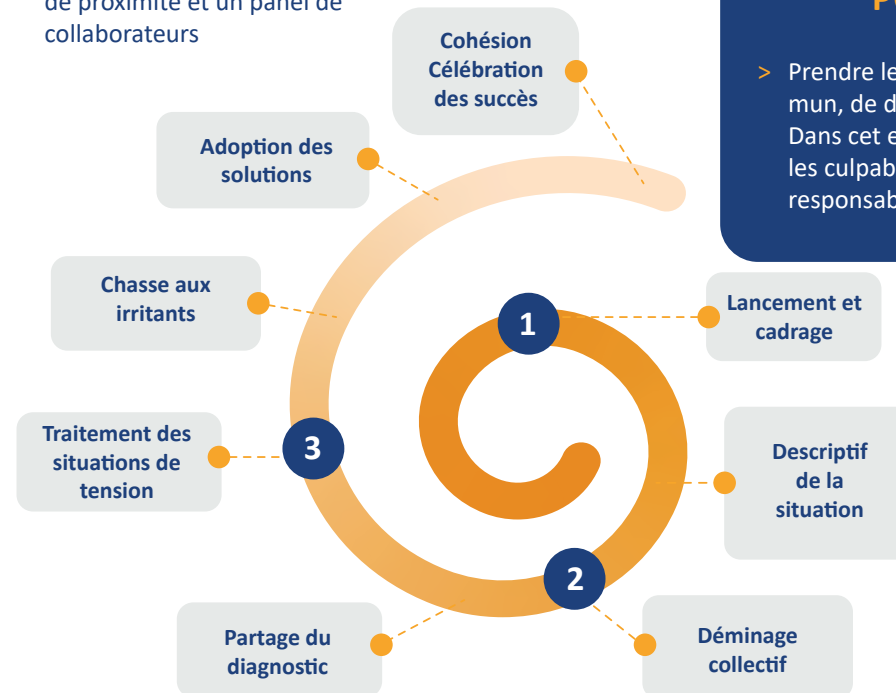
3 Séminaires plénière avec les parties prenantes pour :

- > Partager un diagnostic
- > Analyser et dénouer les situations de tensions

- > « Chasser les irritants » et proposer collectivement une à deux solutions à chaque problèmes rencontrés
- > Négocier et adopter les solutions dans le respect des besoins réciproques
- > Clôturer le cycle de séances par une animation inspirée des la cohésion d'équipe

CONDITIONS PRÉALABLES D'UTILISATION

- > Le COTECH a apprécié la nécessité de réduire les Risques Psycho Sociaux pour l'équipe appréhendée
- > Avoir réalisé les entretiens diagnostic avec le manager de proximité et un panel de collaborateurs



VALEUR AJOUTÉE

- > Un climat social apaisé et des relations normalisées
- > Des tensions gérées
- > Les bases d'un référentiel d'attitudes et de comportements

POINTS DE VIGILANCE

- > Prendre le temps de transférer un langage commun, de diagnostiquer l'émergence des tensions. Dans cet exercice, il ne s'agit pas de rechercher les culpabilités, mais d'ancrer chacun dans la responsabilité

UTILITÉ DE L'OUTIL

Il donne la possibilité d'exprimer réellement ce que chacun et ce que le collectif a sur le cœur. Cet outil fournit au manager qui le pratique la possibilité de rester connecté à la réalité à son équipe et dessine une sorte de diagnostic en temps réel de l'état d'esprit qui règne dans l'organisation

UTILISATION PERTINENTE

A utiliser dans des dynamiques de changement ou de tension où il est fondamental de connaître la température du système. Il révèle au manager les émotions et les nondits à l'oeuvre dans son organisation

MÉTHODOLOGIE

Laisser à chacun un temps pour répondre aux questions suivantes puis organiser un tour de table:

VALEUR AJOUTÉE

- > Les personnes osent parler puisque c'est une expression collective, celle-ci évite de passer à côté des vrais problèmes
- > Plus cet exercice est pratiqué, plus le niveau de confiance s'élève, plus les propos sont exprimés de façon responsable

POINTS DE VIGILANCE

- > Interroger les participants aux règles à respecter pour que la restitution se passe bien
- > Veiller à ce que les participants aient un temps de réflexion en individuel
- > La personne animant cet exercice doit être prêt à entendre des propos qui pourraient ne « pas lui plaire » sans réagir contre ceux qui les expriment

Sad

- > Qu'est ce qui te rend triste ?
- > Qu'est-ce qui te déprime ?
- > Qu'est-ce qui te déçoit ?
- > Qu'est-ce qui te désespère ?

Mad

- > Qu'est ce qui te rend dingue ?
- > Qu'est-ce qui te rend furieux ?
- > Qu'est-ce qui te met en colère ?
- > Qu'est-ce qui te frustre ?

Glad

- > Qu'est-ce qui te rend fier(e) ?
- > Qu'est-ce qui te rend heureux(se) ?
- > Qu'est-ce qui te satisfait ?
- > Qu'est-ce qui te fait plaisir ?



Les facteurs clés de succès d'une démarche de libération et les savoirs associés



LES ATTENTES EXPRIMÉS PAR NOS CLIENTS

01. Renforcer la dynamique d'agilité et la culture de responsabilité propre à la démarche de «libération des énergies»
02. Accompagner les changements et évoluer vers un fonctionnement en équipes semi-autonomes responsables et solidaires
03. Construire une culture commune, mobiliser les relais managériaux et les former au management situationnel
04. Fédérer les équipes autour du projet et les mobiliser avec les outils de l'intelligence collective et de l'agilité
05. Accompagner les équipes (communiquer, renforcer l'esprit coopératif, coconstruire) notamment dans sa dimension organisationnelle et fonctionnelle pour œuvrer collectivement dans l'esprit des équipes semi-autonomes, responsables et solidaires
06. Piloter un projet, évaluer les résultats (indicateurs et actions de recadrage), instaurer et donner sa place à une démarche de qualité
07. Accompagner les équipes et gérer les résistances, les tensions voire les conflits
08. S'inscrire dans une posture de responsabilité et de bienveillance
09. S'inscrire dans une posture de responsabilité et de bienveillance
10. Disposer des outils d'animation, de mobilisation, de négociation et de médiation propres à susciter l'engagement



Guillaume CALLONNEC
Coaching et conduite du changement

Guillaume CALLONNEC
Tél. : 06 26 64 74 60
email : guillaumecallonnec13@gmail.com

Société unipersonnelle
15 boulevard Faissole
13012 Marseille
979 951 084 R.C.S. Marseille
NAF/APE : 7022Z