



Posture de Coopération pour une Gouvernance Partagée **Savoir faire et savoir être pour faire ensemble** ADN PRO / 3 JOURS EN RESIDENTIEL

Public concerné et prérequis

Ce séminaire est destiné en priorité à des personnes désireuses et en mesure de susciter des transformations en matière de gouvernance au sein de leur organisation. Il s'adresse donc à des dirigeants, des managers, des cadres, des administrateurs d'entreprises privées, d'organisations publiques, d'associations ou de fondations.

Aucun prérequis

Horaires, durée, déroulement, lieu, taille du groupe et nombre de formateurs

Horaires : de 9h00 à 12h30, de 14h00 à 18h30 et de 21h à 23h. Les soirées font partie du séminaire. L'organisation des horaires pourra être adaptée en concertation avec le groupe.

Durée : 28 heures de formation au total réparties sur 3 journées.

Déroulement : en continu

Lieu : à déterminer

Taille du groupe : 12 participants (peut être ajusté)

Nombre de formateurs : 3 formateurs (peut être ajusté en fonction du nombre de participants et /ou d'une éventuelle modification des modules de la formation)

Objectifs de la formation

Objectifs pédagogiques généraux

- Développer les savoir-faire et savoir-être nécessaire pour coopérer (ce que nous appelons « posture de coopération »)
- Expérimenter les processus permettant de faire ensemble en coopération
- Savoir comment utiliser ces processus
- Comprendre quand utiliser ces processus, ce qu'ils permettent ainsi que leur limites
- D'une façon plus générale, mettre en lumière les ingrédients clés et les mécanismes (individuels et collectifs) qui permettent l'intelligence collective et la coopération,
- Identifier les freins à la coopération et au partage du pouvoir (représentations, mécanismes de défense, luttes de pouvoir...)

Objectifs opérationnels

- Pratiquer le jeu du Tao, la méthode des 6 chapeaux, l'élection sans candidats et la prise de décision en équivalence



Contenu et déroulement

Jour 1

- Mise en place du cadre relationnel et de l'architecture de travail de la formation.
- Module 1 : Pratique d'un jeu de coopération.
- Debriefing des expériences vécues et recul sur la posture de coopération.

Jour 2

- Module 2 : Expérimentation d'un outil de créativité et de priorisation au service d'un projet.
- Modules 3 : Expérimentation d'une prise de décision en équivalence en grand groupe.
- Apports didactiques et échanges sur la dynamique de groupes.
- Debriefing des expériences vécues et recul sur la posture de coopération.

Jour 3

- Module 4 : Expérimentation de prises de décisions en sous groupes
- Module 5 : Elections sans candidats en sous-groupes.
- Débriefing des expériences vécues et prise de recul sur la gestion du pouvoir au sein d'une organisation.
- Capitalisation des apprentissages et travail sur les pistes pour l'utilisation de ces outils et de la posture de coopération dans les projets des participants.
- Ouverture aux modes de gouvernance possibles utilisant le fonctionnement en cercles.

Ce programme prévisionnel est susceptible d'être adapté en fonction des attentes et de l'expérience des participants.

Explication détaillée des modules

Les différents modules permettent d'aborder des facettes différentes et complémentaires de la posture de coopération.

Module 1 : Pratique d'un jeu de coopération.

- Le Jeu du Tao est un jeu de coopération autour d'une quête. Il permet de développer des aspects clefs de la posture de coopération que sont : l'écoute, l'écoute active, l'ouverture à l'autre, la confiance, la clarté, le non-jugement.
- Nécessite un formateur pour 4 à 5 participants.

Module 2 : Expérimentation d'un outil de créativité et de priorisation au service d'un projet.

- La méthode des 6 chapeaux d'Edward de Bono identifie différentes façons de se positionner par rapport à un sujet. Elle permet un cheminement collectif autour du sujet à traiter, alternant phase d'information, de compréhension, de créativité, et de priorisation.



Module 3 : Expérimentation d'une prise de décision en équivalence en grand groupe.

- La Gestion par consentement est un processus permettant de prendre une décision à zéro objection. La notion d'équivalence réside dans le fait que chacun a le même accès à la parole et le même droit d'objection. C'est une méthodologie de prise de décision, en même qu'une mise en situation permettant de développer certains aspects de la posture de coopération, en particulier : l'affirmation, la clarté, la concision, le lâcher prise, l'écoute du centre (c'est à dire l'écoute de ce qui émerge des échanges du groupe). L'approche en grand groupe ou en sous-groupe correspond à une mise en situation différente.

Module 4 : Expérimentation de prises de décisions en équivalence en sous-groupes

Voir description du module 3.

Module 5 : Elections sans candidats en sous-groupes.

- L'élection sans candidat est un type particulier de décision en équivalence permettant d'élire une personne pour une fonction. Ce processus permet de développer les mêmes savoir-faire et savoir-être que les la décision en équivalence « classique ». Il permet en outre la mise en valeur des capacités des personnes.

Les modules peuvent, dans certains cas, être intervertis les uns avec les autres, selon les spécificités du contexte de formation.

Méthodes pédagogiques et moyens

- La mise en pratique d'outils de coopération sur des sujets réels impliquant les participants. Pour vivre la posture de coopération et les résistances qu'elle induit individuellement et dans le groupe.
- L'implication corporelle au travers d'exercices simples et ludiques pour intégrer la posture induite par les mécanismes naturels de coopération, et passer au-delà des seules représentations mentales.
- Des temps de debriefing avec apports didactiques et théoriques ainsi que des supports pédagogiques, pour comprendre et aller plus loin.
- Matériel pédagogique et supports : paperboards de présentation, fiches processus, fiches pédagogiques.

Evaluation et validation de la formation

Une attestation de stage est remise à chaque participant, accompagnée d'un document formalisant les compétences abordées pendant la formation et permettant aux participants d'évaluer leurs apprentissages.

L'évaluation porte sur la satisfaction globale, la réponse aux besoins, l'appréciation de la dynamique de groupe, la prise de recul sur les pratiques, la motivation à poursuivre un travail personnel, l'appréciation des méthodes pédagogiques, le renforcement des connaissances et des compétences, l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences, l'atteinte des objectifs de formation, ainsi que les points d'excellence et les points d'amélioration de la formation.

Le stagiaire est également invité à exprimer les suites qu'il souhaite donner à la formation et ce qu'il souhaite approfondir.