

## PROJET MANAGEMENT PARTICIPATIF & INTELLIGENCE COLLECTIVE

**Anfh** **!care**  
Intelligence Collective et Accompagnement des Responsables et des Equipes



# Sommaire

1. « Le projet, pourquoi ? Dans quel contexte ? »
2. Périmètre du projet
3. « L'Appreciative Inquiry »
4. « Le Co-Développement »
5. Le rôle de l'ANFH dans ce projet

# 01 « Le projet, pourquoi ? Dans quel contexte ? »

Nouvelles approches du **Management** dans le cadre de la **transformation** des établissements

- Relancer les **dynamiques d'équipe**
- Favoriser la **coopération**
- Résoudre des situations problématiques



# 01 « Le projet, pourquoi ? Dans quel contexte ? »

Le projet c'est :

Un dispositif de **formation** et d'**accompagnement** à disposition des **encadrants** (médecins/cadres) et des **équipes**

- apporte des **compétences en management**
- permet l'échange dans un **but commun**
- permet un **soutien** des équipes
- intègre les équipes dans **l'élaboration des solutions**  
(investissement +++)



# 02 Périmètre du projet

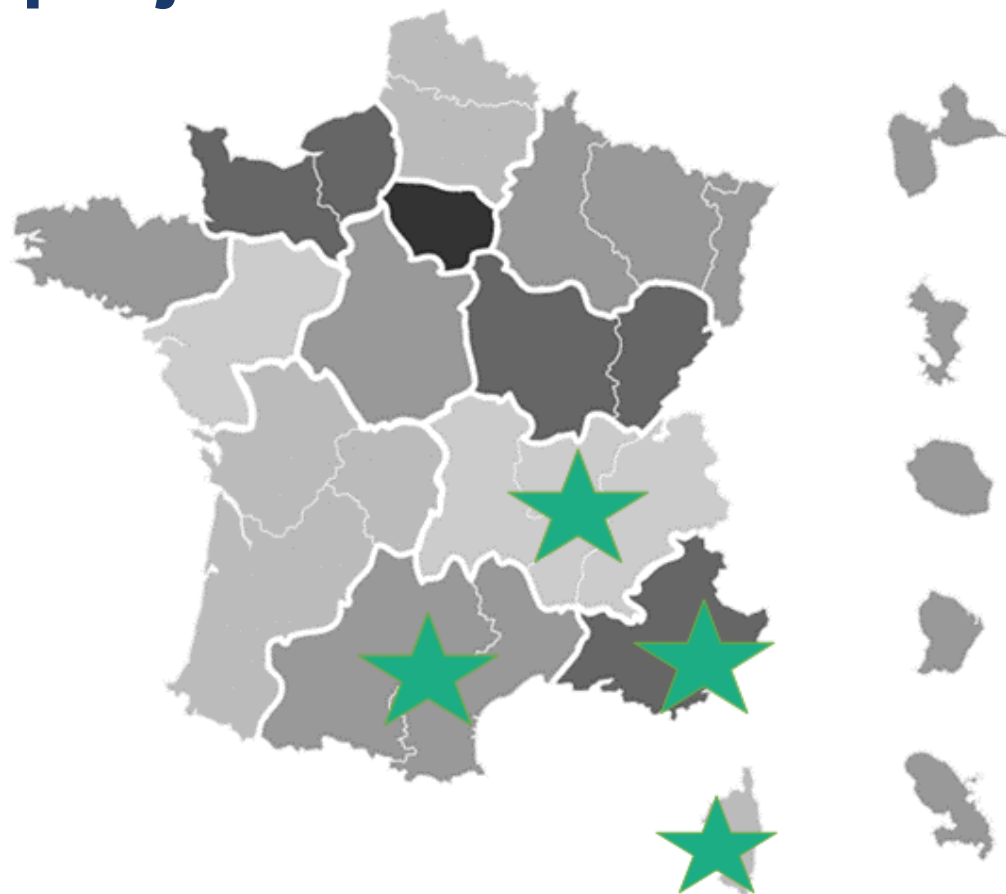
Ouvert à tous les établissements  
adhérents des régions

Auvergne – Rhône – Alpes

Corse

Provence Alpes Côte d'Azur

Occitanie



# 02 Périmètre du projet



Le choix des prestations :

Sensibilisation

Formation

Accompagnement collectif

Accompagnement individuel si besoin



Exploration appréciative (appreciative inquiry)

ou

Co-développement

# 03 L'« Appreciative Inquiry »

- Théorie née à l'hôpital de Cleveland
- Méthode d'**accompagnement du changement**
- Nourrie par le courant de la **psychologie positive**
- Présente en France depuis 2004
- Une **rupture avec l'approche traditionnelle** par la résolution de problèmes
- Fait reposer le changement sur les **réussites**, les **ressources** et les **forces** existantes **des organisations**
- **Participative**

# 03 L'« Appreciative Inquiry »

*« Chaque entreprise, homme, système, a quelque chose qui fonctionne bien, qui lui donne vie, efficacité et assure ses réussites. »*

David Coperrider

- C'est ce « **noyau de réussite** » = point d'appui énergisant et inspirant pour l'élaboration d'un nouveau projet, régler des problématiques, ou impulser le changement.
- Aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à avoir une vision partagée de l'avenir.
- Forces des participants et de l'organisation = tremplin pour des réussites futures.



# 03 L'« Appreciative Inquiry »

## 1. Sensibilisation au management apprécitatif | 1 jour

- S'approprier une méthode de management innovante
- Favoriser le changement collectif et individuel

## 2. Formation de praticiens à la démarche Appréciative | 4 jours

- Permettre aux stagiaires de déployer une démarche appréciative dans sa pratique professionnelle

## 3. Accompagnement d'une équipe par la démarche appréciative | jusqu'à 20 jours (défini selon le besoin)

- Permettre à un collectif d'être accompagné dans le cadre d'un projet, d'une réorganisation
- Favoriser la coopération et la créativité dans des contextes de plus en plus contraints et complexes

## 4. Accompagnement individuel | entre 8 et 10 séances de 2h

- Gérer son équipe et promouvoir la cohésion au sein de son équipe
- Mettre en valeur les performances collectives et les réussites

# 03 L'« Appreciative Inquiry »

**Appréciative Inquiry, Management Participatif et Intelligence Collective, quel lien ?**

- Méthode collective
- Impulsée par des décisionnaires
- Menée par un groupe projet
- Relayée au niveau du collectif
- Travaille en binôme, en groupe
- Méthode hautement participative
- Incite à l'action : proposition d'action par partage, échange et réflexion collective

# 04 Le « co-développement »

- Né au Québec en 1997 de la rencontre d'un chercheur et d'un hospitalier
- Approche d'apprentissage qui mise sur les interactions entre les participants et l'intelligence collective.
- Composé d'un groupe de pairs
- Partager des problématiques professionnelles
- Apprendre ensemble
- Processus structurant la parole et l'écoute (en 6 étapes)
- Evoluer ses propres modèles d'action et de décision

# 04 Le « co-développement »

*« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. ... »*

A. Payette et C. Champagne

Cultiver une « **intelligence collective** » grâce à un processus :

- En plusieurs étapes
- Structurant la parole, l'écoute et la réflexion
- Incitant à l'action

L'enjeu n'est pas d'accéder à un consensus, mais bien de laisser se révéler tous les angles de vue :

- Crée de la vitalité
- Encourage la coopération et la mise en action

# 04 Le « co-développement »

## Le déroulé

- Chaque participant devient « client » pour exposer l'aspect de sa pratique à améliorer
- Le reste du groupe adopte une posture de « consultant » pour l'aider dans sa réflexion

## Les Bénéfices attendus :

- favorise l'écoute active/attentive
- favorise l'expression des expériences, du vécu, selon les références de chacun = angle de vue divers et variés
- incite à l'action

# 04 Le « co-développement »

## 1. Sensibilisation au Co-Développement | 1 jour

- Découvrir la méthode de Co-Développement (6 étapes)
- Découvrir les effets du Co-Développement (levier managérial)

## 2. Formation des animateurs/praticiens au Co-Développement | 4 jours séquencés en demi-journées

- Acquérir les bases théoriques de la méthode de Co-Développement
- Se former à son utilisation

## 3. Accompagnement par la méthode de « Co-Développement » au sein d'un service, d'une unité, d'un pôle | 6 jours

- Être capable de mettre en pratique les étapes de la méthode
- Adopter une posture qui engage les collaborateurs
- Mobiliser l'intelligence collective au service de l'équipe
- Ecouter et favoriser l'expression des collaborateurs

# 04 Le « co-développement »

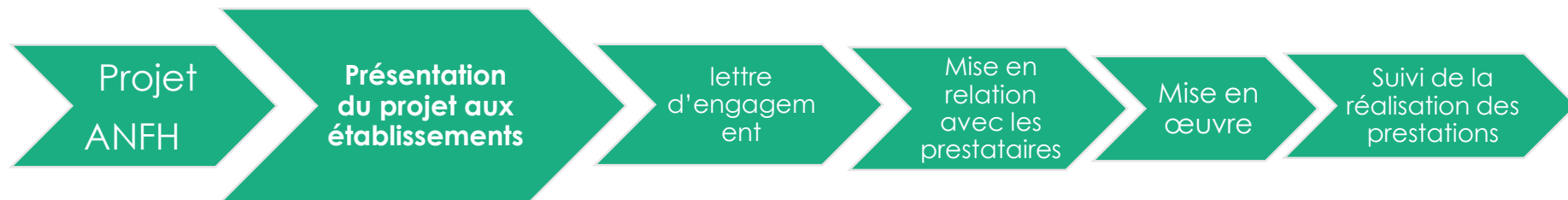
## Co-développement et intelligence collective : quel lien?

- Nourrit un dialogue interne positif au sein d'une équipe, d'un service, d'un établissement, d'un groupe de professionnels
- Contribue à l'amélioration des pratiques et à une meilleure résolution des problèmes
- Favorise l'écoute, le questionnement, l'analyse réflexive
- Renforce les communautés de pairs

# 05 Le rôle de l'ANFH



- Achat et mise à disposition des prestations
- Liens entre l'établissement et les prestataires
- Animation et organisation de réunions
- Suivi projet
- Capitalisation
- Financement





# 05 Pour bénéficier des prestations



The image shows a form titled 'Anfh I.care' for requesting services. It includes fields for 'Code Ets', 'Nom de l'établissement', and 'DIRECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT' (Name, Prénom, Email, Tél.). A section for 'Mettre une croix selon vos choix' lists 'MISE EN MILLIÉTION', 'FORMATION PRATICIEN', 'ACCOMPAGNEMENT ÉQUIPE', and 'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL', with a 'CO-DEVELOPPEMENT' column. Below is a 'REFERENT INTERNE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET' section with similar fields. The form ends with a date field, a signature line for the 'Signature du chef d'établissement ou de son représentant', and a return address: 'A retourner par mail à Stéphanie Rollandy s.rollandy@anhf.fr'.

Compléter et retourner le bulletin d'engagement à votre délégation

Contact  
Stéphanie Rollandy  
Chargée de projet I.Care  
[s.rollandy@anhf.fr](mailto:s.rollandy@anhf.fr)