

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

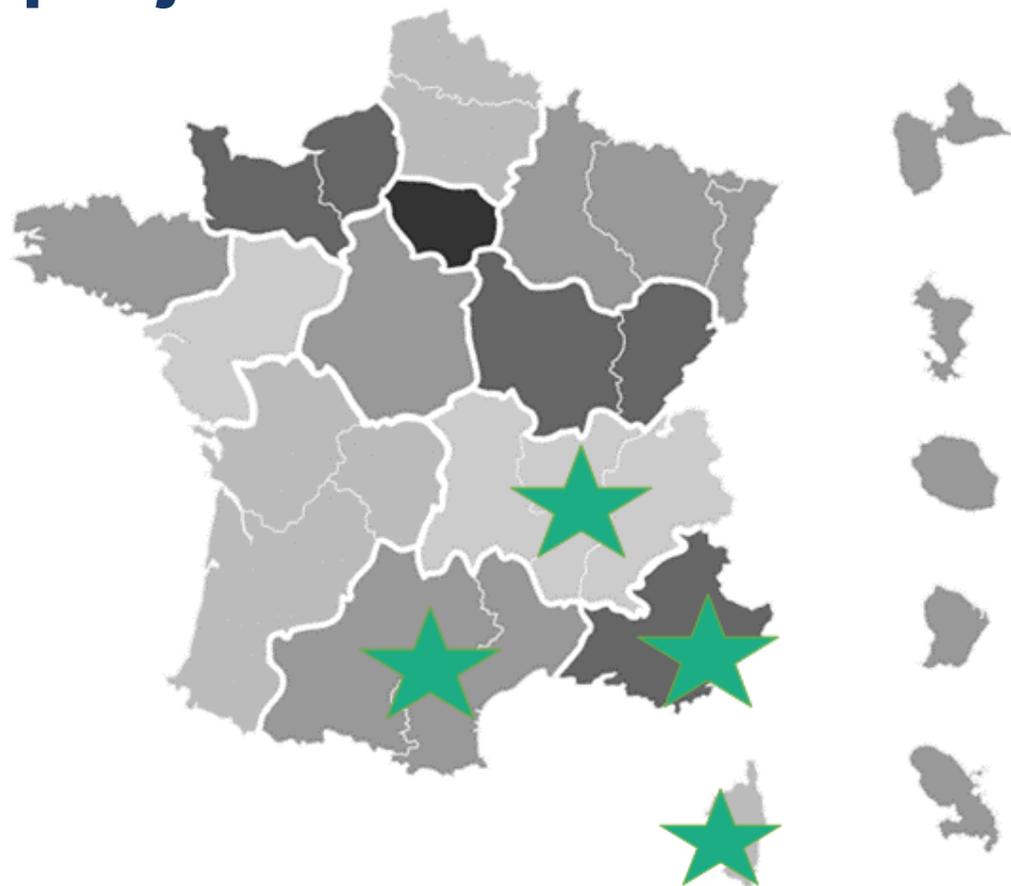
Ouvert à tous les établissements
adhérents des régions

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 MILLETTATION', 'FORMATION PRATICIEN', 'ACCOMPAGNEMENT ÉQUIPE', and 'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL'. There are also checkboxes for 'APPELATIVE INQUIRY' and 'CO-DEVELOPPEMENT'. A 'REFERENT INTERNE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET' section includes fields for 'Nom', 'Prénom', and 'Email'. The form concludes with a date field 'Par le ... le ... / 2020', a signature line '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