

PROJET MANAGEMENT PARTICIPATIF & INTELLIGENCE COLLECTIVE

Anfh **I.care**

Intelligence Collective et Accompagnement des Responsables et des Equipes

Bienvenue à la réunion de présentation du PROJET I.CARE



Sommaire

1. « Le projet, pourquoi ? Dans quel contexte ? »
2. Périmètre du projet
3. Les prestations
4. 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 :

- S'appuyer sur les **dynamiques d'équipe**
- Favoriser la **coopération**
- Résoudre des situations problématiques



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

Le projet c'est quoi ?

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

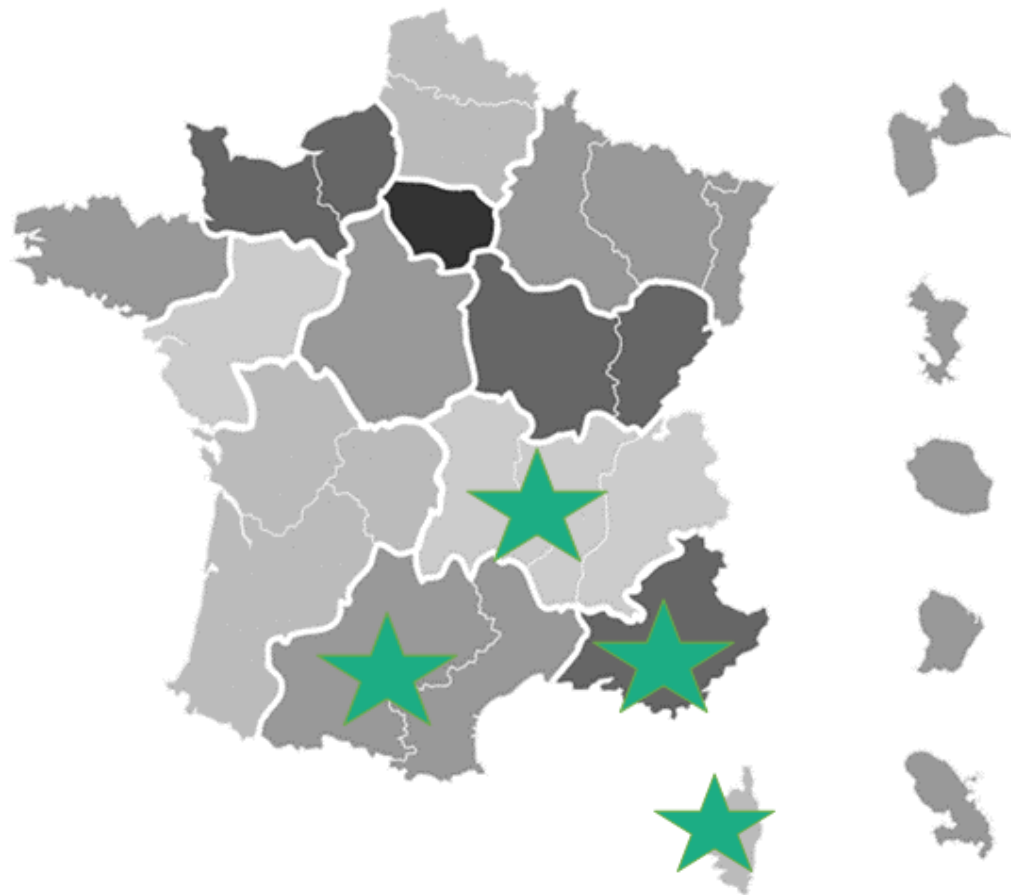


- Apporte des **compétences en management**
- Permet l'échange dans un **but commun**
- Permet un **apport contributif** des équipes
- Intègre les équipes dans **l'élaboration des solutions**

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**



Démarche appréciative (Appreciative Inquiry)

ou / et

Co-développement

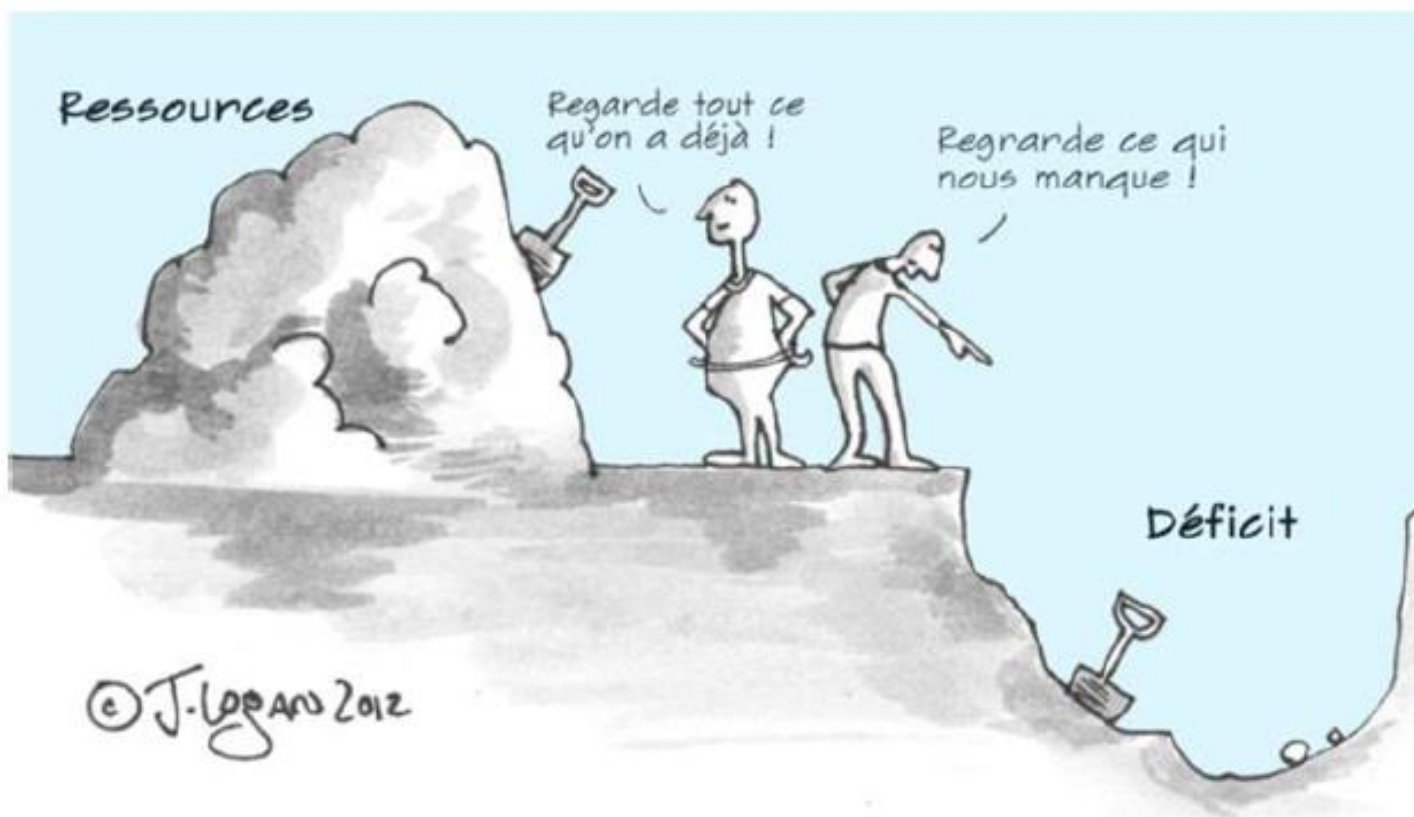
03 L'intelligence collective



03 L'« Appreciative Inquiry »

- Théorie émanant de 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** pour la résolution de problèmes
- Fait reposer le changement sur les **réussites**, les **ressources** et les **forces** existantes **des organisations**
- Démarche contributive

03 Une posture dans chaque situation



03 L'« Appreciative Inquiry »

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

- Permet de comprendre et reconnaître ce qu'il y a de meilleur autour de nous.
- Nourrit le dialogue interne, stimule la vision et la créativité des équipes.
- Remplace les diagnostics, les critiques et les points de vue négatifs en se focalisant sur le positif.
- Affirmer les forces, les réussites et les potentiels

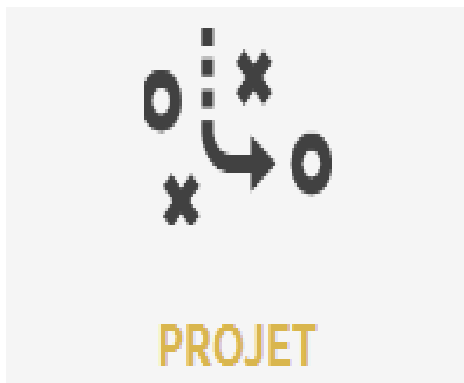
03 L'« Appreciative Inquiry »

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

- Méthode collective
- Impulsée par des décisionnaires
- Méthode hautement participative et contributive
- Incite à l'action : propositions d'actions
- Echanges et réflexions collectives
- Accélère les changements positifs



03 Bénéfices de la démarche pour chaque participant



**Stimuler la vision et la créativité, cultive l'optimisme,
Permet un retour aux valeurs.**

03 Prestations

	Appreciative Inquiry	Co-développement
Sensibilisation		
Formation praticiens		
Accompagnement équipe		
Accompagnement individuel		

Des prestations AI à la carte

Sensibilisation à la démarche appréciative

1

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

1 jour

Formation de praticiens à la démarche Appréciative

2

- Permettre aux stagiaires de déployer la démarche appréciative Inquiry au sein de leur institution
- Mettre en pratique une démarche appréciative dans le cadre de conduite de projet

2 jours + 2 jours

Accompagnement d'une équipe à la démarche appréciative

3

- Mettre en pratique la démarche dans le cadre d'un dysfonctionnement, de difficultés liées à un projet commun ou de tensions interpersonnelles.

8 à 20 jours

Accompagnement individuel dans le cadre du déploiement d'une démarche appréciative

4

- Appréhender son positionnement au sein de l'institution
- Assurer ses fonctions d'encadrant
- Gérer son équipe et promouvoir la cohésion au sein de son équipe
- Mettre en valeur les performances collectives et les réussites
- Fixer des objectifs individuels et collectifs

entre 8 et 10 séances de 2h

En image

“C’est quoi l’AI ? en 3 minutes <https://vimeo.com/543959810/c78c407069>

03 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**

03 Le « co-développement »

« Le groupe de co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leurs pratiques... »

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
- Elargir son point de vue : rechercher des réponses au-delà des solutions et réflexes habituels

03 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
- Mettre en perspective des perceptions différentes

03 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.

03 Bénéfices de la démarche pour chaque participant



**Se sentir soutenu, gagner en efficacité et en confort.
Renforcer son autonomie et consolider son identité professionnelle**

Le CODEV à la carte

Sensibilisation au Co-Développement

1

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

1 jour

Formation des animateurs/praticiens au Co-Développement

2

- Apprendre et comprendre les bases théoriques de la méthode de Co-Développement (savoirs)
- Se former à son utilisation (savoir-faire)

4 jours séquencés en demi-journées

Accompagnement

À la méthode de « Co-Développement » au sein d'un service, d'une unité, d'un pôle

3

- 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

6 jours

En image

<https://www.youtube.com/watch?v=aciMdeRd9uU>

04 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

Projet
ANFH

Présentation du
projet aux
établissements

Lettre
d'engage
ment

Mise en
relation
avec les
prestataires

Mise
en
œuvre

Suivi de la
réalisation des
prestations

04 Pour bénéficier des prestations



Code Ets : _____

Nom de l'établissement : _____

DIRECTEUR DE L'ETABLISSEMENT

Nom : _____ Prénom : _____
 Tél. : ____ / ____ / ____ / ____ Email : _____

En qualité de Directeur, je souhaite bénéficier des prestations suivantes et m'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires à leur réalisation.

Pour chacun des deux volets, il vous faut sélectionner la ou les prestations **choix 1** dans le tableau ci-dessous :

Mettre une croix selon vos choix	APPECIATIVE INQUIRY	CO-DEVELOPEMENT
SENSIBILISATION		
FORMATION PRATICIENS		
ACCOMPAGNEMENTS EQUIPE		
ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL		

Seront communiquées aux prestataires les coordonnées de la personne référente du projet dans l'établissement :

REFERENT INTERNE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET :

Nom : _____ Prénom : _____
 Fonction : _____
 Tél. : ____ / ____ / ____ / ____ Email : _____

Fait à _____, le ____ / ____ / 2020

Signature du chef d'établissement
ou de son représentant

Compléter et retourner le bulletin d'engagement à votre délégation

Contact
Stéphanie Rollandy
 Chargée de projet I.Care
s.rollandy@anh.fr