OSE&AGIS

Claire Pousset **Coach Professionnelle** Superviseure de Managers 06 24 75 15 63

cpouset@ose-agis.com









PARCOURS ET PROGRAMME DE FORMATION

« Se renforcer dans ses compétences, sa posture et sa pratique professionnelle de dirigeant,»

I. ORGANISATION DE L'ACTION

Public concerné: Directeurs, leaders de collectifs, cadres dirigeants

Prérequis: être en responsabilité de diriger un centre social

Durée de formation (en heures): 15 heures en 6 séances mensuelles - de 9H30 à 12H

Dates de formation: (à caler)

Conditions d'accueil et accès du public en situation de handicap : à prendre en compte au cours d'un entretien individuel.

Lieu: dans les locaux de l'organisation ou une salle en accord avec le client

Nom du/des coachs formateurs: Claire POUSSET, coach sénior accrédité (+3500H) + formatrice

(+200 managers et + 50 équipes/groupes)

Financement: 1500€ Net de TVA par participant avec prise en charge possible par OPCO OSE&AGIS est organisme de formation certifié qualiopi pour ses actions de formations

OBJECTIFS OPERATIONNELS II.

Prendre du recul sur sa fonction, ses postures, comportements et ses actions pour :

- Mieux se connaître dans ses intentions, actualiser son système de valeurs, ses discours dominants, ses savoir-faire et savoirs-agir
- Elargir son regard dans son positionnement de Directeur de centre social pour mieux décider et agir et se sentir bien dans son rôle.

III. **COMPETENCES PROFESSIONNELLES VISEES:**

- Améliorer son fondement personnel de leader, et son impact
- Retrouver confiance en soi, énergie et élan pour faire face à des évolutions plus ou moins importantes de son environnement.
- Ajuster ses délégations afin de se concentrer sur les missions fondamentales
- Mieux s'appuyer sur ses partenaires de travail et bâtir sa stratégie de coopérations gagnantes
- Mieux gérer l'adversité et l'affrontement

ITINERAIRE ET CONTENUS DE L'ACTION/FORMATION: IV.

Etape 1 : cadrage et organisation (2H avec le commanditaire)

Un travail d'analyse des besoins, validé avec les parties prenantes à la convention pour bien identifier les objectifs et attendus de ce dispositif. Ils seront reposés en début d'accompagnement

Etape 2 : Six séances de formation avec les bénéficiaires (15 HEURES) Une séance toutes les 6 semaines calées sur une période fixée

Etape 3: Mesures d'engagement, évaluations et bilan (1H, à la fin du parcours) Avec l'ensemble des parties prenantes signataires de la convention et les bénéficiaires.

V. PEDAGOGIE

La pédagogie s'articule autour de réflexion personnelle, d'exercices pratiques et sensoriels, des partages d'expérience, d'éventuels exposés.

Un cadre sécurisant et sécurisé pose les conditions de la confiance, et d'un dialogue authentique. La méthodologie est basée sur les processus relationnels et interactifs,

Les participants travaillent essentiellement à partir de réalisations concrètes, d'histoires vécues qui peuvent venir soit d'analyses de problématiques non résolues ou de projets à entreprendre, soit de témoignages de réussites.

Un ou deux thématiques de développement des compétences est choisi en début de séance en lien avec les objectifs du programme de formation

Nos méthodes d'interventions couvrent ces approches utilisées, en intelligence de situations et enrichis des outils suivants :

- ✓ Management drives
- ✓ codéveloppement professionnel,
- ✓ La résolution de problèmes complexes et favoriser la recherche des solutions créatives avec la Théorie du U,
- ✓ Les marqueurs d'excellence, avec la méthode de l'enquête appréciative, la psychologie positive et la CNV,
- ✓ L'écoute active et la culture du feed-back de C. Rogers,
- ✓ Les relation seines avec le triangle de Karpman,
- ✓ Le développement des équipes avec l'élément humain de W. Schutz,
- ✓ L'intelligence émotionnelle selon C. Steiner,
- ✓ L'attention juste et pratiques d'élargissement de conscience avec J. Kabat Zinn et les neurosciences,
- ✓ Les réunions déléguées avec l'approche systémique de P. Alto,
- ✓ Les principes sociocratiques de gouvernance pour la prise de décisions collectives,
- ✓ Le modèle BNB pour s'inspirer sur la vision, le pilotage organisationnel

Et tout au long du parcours, une capitalisation des bonnes pratiques sera proposée à partir des enseignements tirés des échanges, actions et co- constructions, plan de progrès.

VI. EVALUATIONS ET MESURES D'ENGAGEMENT

A chaque session,

Une évaluation à chaud et des engagements pris individuellement et collectivement, Une attestation de présence sera signée par l'ensemble des participants.

A mi-parcours,

Une évaluation à chaud sera proposée avec le délégué de la fédération, et permettra des ajustements dans le programme si besoin

En fin de parcours d'accompagnement,

Une évaluation des acquis et une enquête de satisfaction est remise à chaque participant pour une évaluation « à chaud »

Un bilan collectif en présence de l'ensemble des parties prenantes à la convention est organisé ; il a pour objectif de constater : les points notables de la formation, les points d'amélioration, les compétences acquises, les changements observés ;

Par ailleurs, sont identifiées les bonnes pratiques qui serviront à enrichir la recherche/action sur la fonction de direction et de pilotage de centre social.

Et 2 à 4 mois plus tard, une évaluation à froid avec chacun des bénéficiaires sera mise en place avec l'intervenante.

VII. TEMOIGNAGES

Je ressentais le besoin de prendre du recul sur ma posture de direction et de prendre un temps pour moi, en dehors du centre.

Grace aux retours des collègues et de Claire, je me sens confortée dans le fait que je peux être fière de mon parcours et du travail accompli. Les séances (tous les 2 mois environ) sont également une soupape de décompression dans un quotidien professionnel particulièrement exigeant.

Les échanges me permettent de mieux identifier quel est mon rôle de directrice et comment prendre la juste place au sein de l'équipe. L'apport théorique de Claire sur le management situationnel a été éclairant pour moi et me permet d'envisager d'accompagner au mieux mes équipes. Suite à cette séance, j'ai organisé des entretiens de mi année lors desquels j'ai plus particulièrement abordé les besoins d'autonomie et l'évolution de chaque personne.

J'ai une posture de direction plutôt horizontale, basée sur la confiance et l'autonomie, qui est parfois difficile à assumer pleinement. Les séances m'ont permis de mesurer en quoi cette posture est vertueuse pour notre centre et l'assumer. Nous avons besoin, en tant que direction, d'être soutenu.es,

moins isolé.es. Il est indispensable que nous nous autorisions à prendre ce temps E. Goutelle

Je me suis inscrite à cette formation, car je venais d'investir un poste de direction adjointe et j'avais besoin de rencontrer d'autres personnes sur des postes similaires, d'échanger sur les outils et les difficultés du poste.

Le fait de pouvoir échanger à plusieurs avec un regard neutre et bienveillant sur une situation problématique concrète m'a aidé à prendre du recul et à tester de nouvelles alternatives. Nous avons par exemple évoquer des problématiques de management en lien avec des supports théoriques tel que le management situationnel et le triangle de Kapman.

Ces temps de formation m'ont rassuré sur les problématiques rencontrées, permis d'entrevoir des pistes pour faire évoluer les situations et surtout d'échanger en toute liberté et transparence sur une

situation problème. Il s'agit d'un véritable espace ressource. L. Colombier

J'avais besoin d'air, d'une bouffée d'oxygène ;

J'avais besoin de partager autour de mes pratiques de travail avec d'autres directions pour me rassurer, trouver des réponses à mes questionnements...

Quels sont les bénéfices concrets que vous en retirez ? Des illustrations concrètes en exemple svp ; Lorsque je sors de ces séances, j'ai toujours l'impression de mieux respirer, d'être valorisée dans ma pratique et surtout je suis rassurée d'avoir ce groupe qui me porte.

Dans mon rôle de directrice de centre social, je me sens plus à l'aise et à ma place dans les instances institutionnelles et politiques ; J'arrive plus à m'affirmer.

Pour les équipes du centre social

J'ai pu mettre en pratique certains exercices pour améliorer certaines situations et j'ai pu regarder les situations que je vivais par une autre lucarne...

Cette formation permet vraiment d'avoir du temps pour soi, de poser ses "bagages chargés" en toute confiance et surtout de repartir avec plus de légèreté. H. Bassou

VIII. présentation de l'Intervenante, Claire Pousset

Passionnée par l'humain et son potentiel d'évolution ... Passionnée par l'intelligence collective et les dynamiques de groupes ... Passionnée par l'évolution du monde et les opportunités offertes...

Coach professionnelle depuis plus de 17 ans, certifiée au plus haut niveau (avec plus de 3400H de coaching), Claire POUSSET a fondé OSE&AGIS en 2006 . Seule et/ou avec des partenaires de confiance, elle accompagne sur mesure la transformation des individus, des équipes, des organisations. Elle propose un accompagnement résolument systémique centré vers l'avenir, la prospérité, l'efficacité et l'atteinte de résultats mesurables dans un développement durable et conscient des enjeux.

Pour cela, s'appuyant sur plus de 20 ans d'expériences, elle cocrée des espaces – véritables expériences apprenantes – qui permettent à chaque UN de libérer son potentiel individuel et s'appuyer sur ses marqueurs d'excellence, et aux équipes de mieux travailler ensemble, coopérer et évoluer avec agilité dans le changement.

Elle utilise une pédagogie innovante « tête cœur corps » qui mixe le coaching, la facilitation de process transformatifs et créatifs d'intelligence et de conscience collective et dynamiques de groupe, la formation, la supervision et le mentorat.

En plaçant chaque individu au cœur de l'expérience, son intention est de permettre à chacun d'être acteur de ses apprentissages individuels et contributeur de l'évolution collective.

Elle a co fondé en 2017 le Centre BNB France pour inspirer les dirigeants et leaders qui veulent agir avec audace, pour engager leur organisation dans la transition actuelle avec le modèle de développement du Bonheur national Brut. Le Bonheur National Brut (BNB) est un "index" multidimensionnel, holistique, équilibré, durable et équitable qui vient se positionner en alternative au Produit Intérieur Brut (PIB) et qui propose les bases d'un changement sociétal. Nous proposons des formations inter-entreprises et accompagnement avec les outils et pratiques du BNB pour co-créer le monde de demain ;

Elle est le co auteur du guide « Faut-il être une entreprise heureuse pour durer ? » Et a écrit le livre blanc « Diriger en conscience. » Elle est aussi superviseure et mentor depuis 2011.

Des références auprès de

CENTRE SOCIAL DE LAENNEC

Avec toute l'équipe des 14 coordinateurs, booster les synergies, capitaliser sur les compétences en gestion de crises et préparer le changement de directrices ($14 \text{ E.I.} + 6 \frac{1}{2}$ journées)

12 CENTRES SOCIAUX DE VAULX

Formation au développement des compétences et des postures de direction de centre social (1 groupe /an _ 12 directeurs accompagnés depuis 3 ans

CAF DU RHONE

Coaching individuel d'une responsable coordonnateur, en charge des directeurs de centre sociaux pour asseoir son nouveau positionnement et création de ce service, puis coaching de l'équipe des coordonnateurs de 4 cadres (6 1/2j)

Et autres organisations :

ACTIBE - ELCIA - ISIA- CLAUGER - ATC - DIRECTION CULTURE ST ETIENNE - Direction de la culture à la ville Saint Etienne - DPSCM, Direction de la Police à St Etienne,

