



La gouvernance horizontale et participative





Former un collectif de travail aux postures et pratiques nécessaires à la mise en œuvre efficiente d'une gouvernance horizontale et participative. Le but étant que les acteurs s'approprient ce changement de paradigme dans une perspective systémique, impliquant ses effets sur les dimensions professionnelles, organisationnelles et managériales d'un dispositif. Ce module doit les conduire à se sentir outillés pour impulser, conduire et/ou pérenniser l'implémentation de cette nouvelle manière de travailler ensemble.


 **Durée :** 3 jours

 **Tarifs :**

- Inscription de groupe : 5 100€ pour 12 personnes
- Inscription individuelle : 900€

 **Lieu :** Pantin ou in situ à la demande

 **Intervenants :** un formateur cadre et un formateur salarié

 **Prérequis :** aucun

Public concerné

Tout acteur du secteur social, médico-social et sanitaire (cadres, professionnels, personnes concernées, aidants).

Objectifs pédagogiques

- Savoir se situer dans les différents paradigmes historiques de l'organisation du travail.
- Comprendre les enjeux systémiques d'une gouvernance horizontale et participative.
- Initier un questionnement sur la place de l'égo au travail.
- S'approprier des modalités concrètes de fonctionnement adaptées à ce nouveau paradigme.

Méthodes pédagogiques

- Croisement des savoirs expérientiels, professionnels et académiques.
- Brainstormings, exposés interactifs, mises en situation.

Programme de la formation

Jour 1 - Approche expérientielle et conceptuelle

- Introduction de la formation, présentations et recueil des attentes.
- Jeu du balai.
- Exploration des représentations et des connaissances relatives à la gouvernance horizontale et participative.
- Jeu « The Employees Leftovers ».
- Rétrospective historique des différents stades de l'évolution de la conscience et des paradigmes de l'organisation du travail qui y sont associés.
- Apports théoriques (F. Laloux, 2014) sur le paradigme émergent dit « évolutif » et ses approches (sociocratie, holacratie).

Jours 2 et 3 - Transpositions à la dynamique institutionnelle

- Co-construction d'une cartographie relative à la situation de son institution dans les différents paradigmes de l'organisation du travail.
- L'organisation du travail par rôles et l'élection sans candidat.
- La prise de décision par consentement et par recueil d'avis consultatifs.

- L'auto-gestion des conflits.
- Le rôle de facilitateur.
- Évaluation à chaud de la formation.

Évaluation

Avant l'action de formation (J-15) :

- Questionnaire de recueil des attentes et des profils des apprenants.
- Quiz d'évaluation des connaissances.

Pendant l'action de formation :

- Tour de table de recueil des attentes et des représentations de chacun sur le sujet traité.
- Quiz d'évaluation de la montée en compétences des apprenants.
- Questionnaire de satisfaction à chaud.

Après l'action de formation (J+15) :

- Questionnaire de satisfaction à froid.
- Quiz d'évaluation de la montée en compétences.