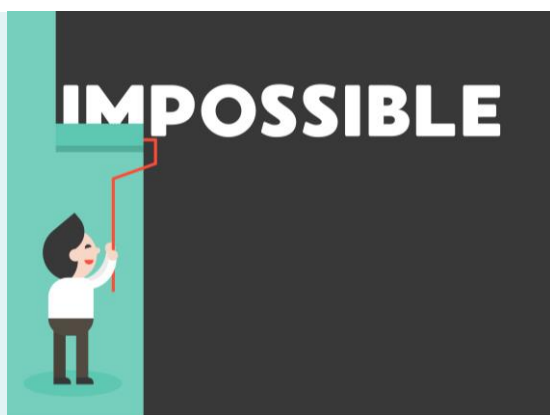




Objectifs pédagogiques

- Acquérir les fondamentaux théoriques psychologiques et sociologiques pour comprendre les changements et les accompagner.
- Savoir identifier l'impact d'un changement sur le plan individuel, sur le fonctionnement de l'équipe et au regard de l'organisation globale.
- Acquérir une méthode et des outils clefs d'accompagnement au changement.
- Savoir se positionner et positionner son équipe dans une dynamique positive face aux changements.

Programme

La formation en pédagogie inversée est organisée selon 3 grands axes

Le 1^{er} module consiste à réaliser 1^{ère} introduction générale sur la formation, sur l'accompagnement au changement et sur les 3 axes principaux identifiés. Dès la 1^{ère} intersession, les participants seront invités à rejoindre un sous-groupe (3-4 personnes) afin d'approfondir en individuel et en collectif l'un des 3 axes évoqués (à partir de la bibliothèque Collective Pulse). Ils créeront ensemble un support sélectionnant selon eux les priorités à intégrer dans leur posture managériale.

La deuxième session permet de partager les 3 axes aux 3 groupes et d'approfondir ce qui a déjà été réalisé par les sous-groupes, mais aussi de préciser certaines notions moins bien assimilées par le groupe.

Introduction avec l'approche systémique et le modèle de John Kotter

Axe 1 – Groupe 1: Ecouter & Comprendre

1. *Etat des lieux – changement*

Sonder l'ampleur du changement
Analyser le fonctionnement actuel

2. *Etat des lieux – impacts équipe*

Réaliser un état des lieux des perceptions
Pratiquer l'écoute active
Connaître les impacts des préjugés sur un individu (Mac Gregor)
Lever les résistances

Axe 2 – Groupe 2: Créer un climat sécurisant

1. *Cerner le contexte d'accompagnement*

Qualifier le changement à accompagner
Identifier les acteurs clés du changement
Avoir conscience de son cercle d'influence

2. *Structurer le collectif*

Dimensionner mon groupe de pilotage du changement
Structurer le fonctionnement d'équipe
Définir une charte collective

3. *Favoriser les échanges*

Communiquer en période de changement
Clarifier les attentes des uns et des autres

Axe 3 – Groupe 3: Adapter collectivement l'organisation et les méthodes de travail

1. *Diagnostiquer les besoins collectifs*

Diagnostiquer l'organisation
Identifier où se positionne son équipe selon phases de Tuckman
Identifier les besoins usagers
Identifier les impacts

2. *Se projeter en collectif*

Revoir l'organisation de manière collaborative
Partager une vision

3. *Maintenir la dynamique*

Ritualiser le collectif
Impliquer les équipes pour maintenir la dynamique
Tendre vers une organisation apprenante (Peter Senge)

Prérequis

- Avoir un poste de management fonctionnel ou opérationnel ou chargé de conduite de changement
- Prévoir temps d'investissement personnel (environ 6h en plus des sessions collectives)

Durée 16h30 (travail en intersessions inclus)

Tarif & Délais d'accès sur demande

Modalités d'évaluation Autodiagnostic, Création d'un objet partageable synthétisant les acquis théoriques et méthodologiques, Mise en place d'une action en intersession et retour d'expérience sur celle-ci

Accessibles à tous Aménagements envisageables en fonction des besoins. Collective Pulse dispose d'une référente handicap externalisée (Amandine Pillot – AtoutCAP) qui nous aidera à adapter la formation selon les besoins spécifiques.

METHODOLOGIE DE FORMATION - COLLECTIVE PULSE

Notre approche pédagogique: adaptée aux formations à distance & à la personnalisation des contenus

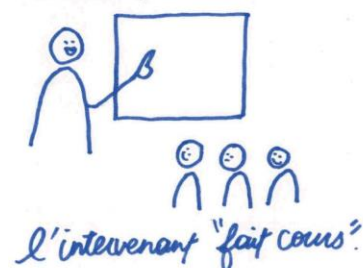
• Inspirations de la pédagogie inversée

La pédagogie inversée (qui n'est ni une méthode ni un outil) est une approche pédagogique utilisée depuis des décennies dans d'autres pays et de façon sporadique en France. Elle permet à l'individu de se **concentrer sur les théories, les méthodologies, et outils proposés lorsqu'il est seul, au calme**. Encore très peu implémentée dans le contexte professionnel, cette approche s'appuie sur tous les potentiels du groupe (la **dynamique des échanges, le partage de bonnes pratiques** ainsi que la **mise en pratique collective**) et ancre une approche immersive et participative.

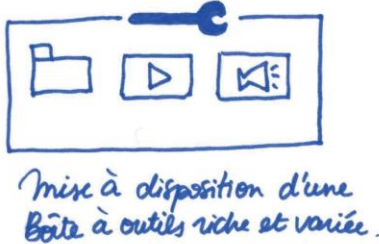
Dans le format classique, la vraie difficulté est le retour de l'apprenant dans son quotidien de travail, qui, par manque de temps et d'expérience se trouve démunie pour implémenter les notions apprises. Grâce à notre approche, le formateur est présent au moment de la mise en pratique dans le quotidien de travail.

LA PEDAGOGIE INVERSEE C'EST QUOI?

Pédagogie classique



Pédagogie inversée :



• Les apports de notre approche sur les participants

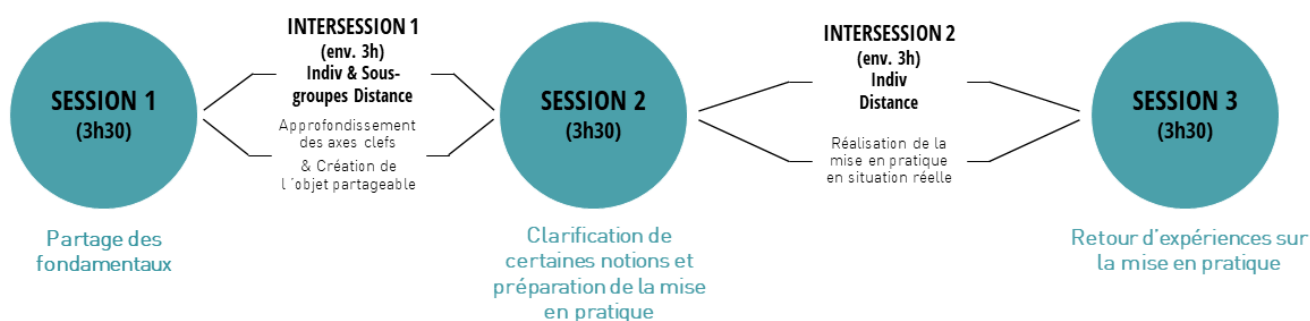
- Ils sont plus **autonomes et acteurs** dans leurs apprentissages
- Ils bénéficient d'un **calendrier plus souple** dont un tiers de la formation est à synchrone (le participant est donc libre de s'organiser)
- Ils sont invités à **découvrir les outils numériques à leur rythme**
- Ils deviennent **créateurs de contenus** à partager sur le sujet (mise en scène visuelle des sujets principaux un tuto vidéo ou sonore, une affiche, un document pdf, etc. (cf images ci-dessous)
- Ils **mettent en pratique une action** au cours de la formation

Modalités de fonctionnement

Fonctionnement de la méthode

Concrètement, la pédagogie inversée consiste à :

- **apprendre la théorie à distance**, individuellement de manière asynchrone (sans la présence du formateur) et
- **mettre en pratique les acquis en groupe**, de manière synchrone (avec le soutien du formateur), soit en salle et/ou à distance grâce aux dispositifs de classe virtuelle. **Le temps collectif pour les échanges et les travaux de groupe et ainsi de favoriser l'intelligence collective.**



Prévoir environ 2-3 semaines d'intervalle entre chaque session

Temps total à consacrer par participant

16h30 heures dont :

- 10h30 en sessions collectives (distanciel ou présentiel)
- 6 h en intersessions individuel et sous groupes

Une formation adaptée au contexte professionnel

Le numérique, que nous sommes contraints d'utiliser pendant cette période, permet de se **libérer des contraintes de lieux et de temps**. La pédagogie devient **protéiforme** pour une meilleure appropriation des sujets et des techniques.

La revue du format classique d'apprentissage (descendant & synchrone) pour l'utilisation d'une pédagogie inversée, plus dynamique, amène l'individu en **situation proactive**. Cette méthodologie est particulièrement **adaptée aux professionnels, qui nécessitent une appropriation rapide et opérationnelle**, notamment **pour répondre à des contraintes temporelles et d'efficacité**. L'approche impliquante de la pédagogie inversée, permet un apprentissage approfondi des notions, moyennant une forte implication de l'apprenant.

Un parcours de formation défini par le participant & des contenus personnalisés

L'utilisation de **pédagogies asynchrones** (associées aux synchrones en séances) nous permettent d'adapter la formation au contexte de chaque participant.

En amont, nous invitons les participants à se plonger dans le sujet par une capsule vidéo, ou un article sur le sujet

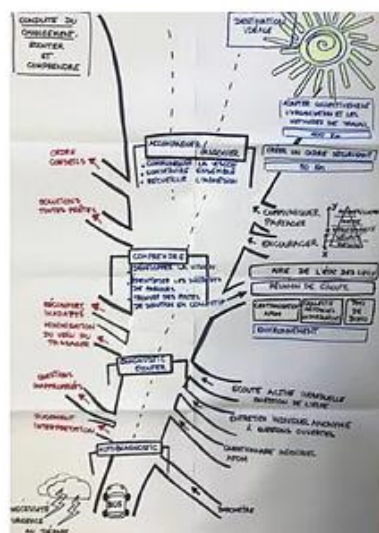
Nous leur demandons également avant la formation d'identifier **une situation complexe de changement vécue professionnellement**. Le **contenu de la formation est dès la 1ère session conçu en fonction des contextes des participants**. Collective Pulse structure ses premiers apports méthodologiques en fonction des principales pistes de solutions pouvant correspondre spécifiquement au groupe.

Entre les deux premières sessions, le participant prend connaissance des fiches méthodologies mises à disposition dans la boîte à outils en ligne. Ainsi, il **peut être contributeur de son propre parcours**, en identifiant les **contenus, outils qui lui sont particulièrement utiles**.

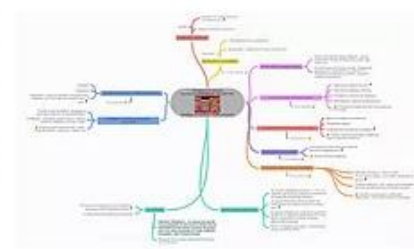
Il est également lui même **créateur de contenu** (un **objet partageable conçu en sous groupe (cf ci-dessous)** synthétisant les axes prioritaires selon lui)

Entre les deux dernières sessions, un **accompagnement personnalisé** (rdv téléphonique) est également prévu pour aider chaque manager à prendre du recul sur les étapes qu'il lui restent à mettre en place (**Auto-diagnostic**) et à **identifier la prochaine action à implémenter** dans son équipe. Des outils, méthodes complémentaires sont apportés pour **aider le participant à la mise en œuvre** de cette action.

Voici quelques exemples de contenus créés par les participants en collectif en intersessions. Ces supports permettent une meilleure appropriation des contenus et sont voués à être diffusés dans l'organisation en interne pour partager les connaissances aux collègues.



Cartographie



Mindmapping



Vidéo



Podcast

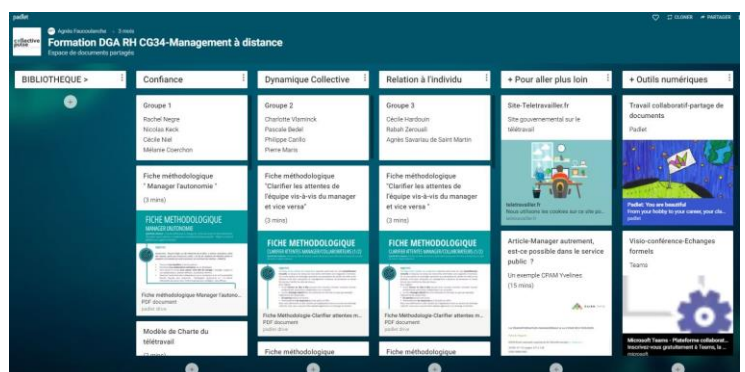


Chanson

Un espace ressources disponible à vie

Une **bibliothèque structurée** est mise à disposition dès la 1ère session via un site Padlet:

- des fiches méthodologiques Collective Pulse
- des vidéos
- des témoignages
- des articles théoriques
- des outils pratiques



Un **espace** est également dédié au **suivi de la formation** afin de retrouver les derniers enregistrements, supports, et compte-rendu d'échanges des sessions.

PRESENTATION COLLECTIVE PULSE - NOTRE EQUIPE



Marie Messina Directrice Collective Pulse

Experte conduite de
changement managérial
Certifiée Change
management APMG
International
Leadership &
Management Airbus
Group

20 ans d'expérience professionnelle auprès des dirigeants (codir, comex), dont plus de 10 ans en conseil en management d'équipe dans le secteur industriel (agroalimentaire, aéronautique, hôtellerie) et 6 ans dans le secteur aéronautique. Plus de 1500 personnes accompagnées. Marie Messina a géré des projets de grandes ampleurs: fusion ANPE-Assedics, changement de statut La Poste, changement de marque Sofitel-Pullman pour le groupe Groupe Accor...

Depuis 2012, elle fait partie des meilleurs facilitateurs d'Airbus Group parmi les 60 facilitateurs certifiés sur les thématiques « Leadership & Management ». Aujourd'hui, elle accompagne entre autres les équipes de hauts managers d'Airbus Group et de hauts fonctionnaires tels que :

-Les préfigurateurs des futurs Secrétariats Généraux Communs

des 13 départements d'Occitanie, sur demande de la PFRH du SGAR Occitanie (accompagnement mise en œuvre de la réforme)

-Ecole d'Innovation Managériale, PFRH-SGAR Occitanie (formation de 2 jours à l'intelligence collective)

-Pascal MAILHOS, Ex-Préfet de la région Occitanie ainsi que ses directeurs de région (DIRRECTE, DREAL, DRAC, DRAAF, DRJSCS, Finances publiques et SGAR)

-Marc CHAPPUIS, aujourd'hui directeur adjoint du cabinet du Ministre de la Cohésion des territoires, Monsieur Jacques Mézard, anciennement Secrétaire général aux affaires régionales Occitanie

- Yves SCHENFEIGEL, Directeur de la Direction Départementale des territoires de Haute-Garonne (relations élus / cadres dirigeants)

-Didier KRUGER, Directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement Occitanie (DREAL)

-Véronique SIMONIN, Directrice DDICSTE du Gard (accompagnement relations direction / syndicats)

- Michèle LUGRAND, Secrétaire Générale Préfecture Aveyron, (Accompagnement pour la Direction de la Citoyenneté et de la Légalité)

-Martine NOËL, Direction Générale Adjointe Ressources Humaines, Conseil Général Hérault (accompagnement au changement d'organisation)

-Bruno Van Dooren Université Toulouse Capitole 1, Services Commun de la Documentation

- Angélique Citron, Centre Valorisation Ressources Humaines, Ministère de la transition écologique.



Agnès Faucoulanche

Facilitatrice
spécialisée
management
d'équipe
Conduite
d'entretiens
individuels
Analyse & diagnostic

NOTRE CONCEPTION DU MANAGEMENT ET DU CHANGEMENT DANS LES ORGANISATIONS ?

EN FAVEUR DE CONDUITE DE CHANGEMENT COLLABORATIVE ?

UN GRAND OUI ! Chez Collective Pulse, nous pensons que

– **d'une part les managers d'équipe doivent impérativement être écoutés, impliqués puis soutenus** lors de changements dans l'organisation, puisque ce sont eux qui devront transmettre le cap, embarquer leurs équipes et être en veille sur leur santé, leurs forces et faiblesses

-**d'autre part, et dans la même logique, l'implication de l'ensemble des collaborateurs aux réflexions structurantes** pour l'organisation est essentielle pour construire une dynamique productive, positive et pro-active.

Pour nous, la confiance doit être au cœur de la conception du management d'équipe pour que l'efficacité et le bien-être des équipes puissent faire cause commune. Nous sommes convaincues de la capacité du groupe à imaginer collectivement des solutions adaptées à son propre contexte de travail.

Nous avons pu identifier au cours de nos 12 ans d'expériences les résultats concluants des managers « facilitateurs », ouverts à des pratiques managériales innovantes, à l'écoute des membres pour mettre en avant les solutions les plus pertinentes et faciliter la communication et la résolution des problèmes.

Pour en savoir plus sur les résultats observés rdv sur <http://www.collectivepulse.fr/nosatouts>

ETRE À L'AISE FACE AU CHANGEMENT ?

L'objectif primordial pour les managers, selon nous, n'est pas de s'adapter à chaque changement, mais plutôt de développer un fonctionnement, un état d'esprit collectif qui permet au manager et à son équipe d'**être à l'aise dans un environnement qui change constamment**.

En imaginant les scénarii à venir, précis dans les moindres détails chiffrés nous pensons pouvoir maîtriser et prévoir le futur. Celui-ci restera malgré tout effort imprévisible.

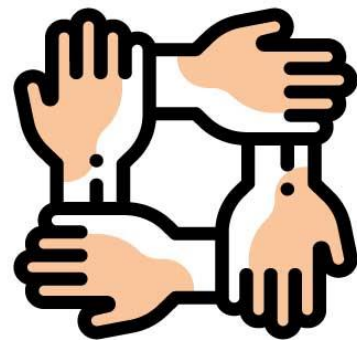
Nous préconisons de s'entraîner à vivre avec ces incertitudes plutôt qu'à s'adapter au coup par coup aux changements successifs subits ou pas.

Selon les experts du changement

King & Peterson

80 %

des changements
implémentés échouent



Les collaborateurs:
la force de l'organisation

DES REORGANISATIONS CO-CONCUES ?

NOS CLIENTS & CERTIFICATIONS

TEMOIGNAGES CLIENTS

« Ce projet a donné les facultés, ouvert les esprits à tous nos collaborateurs pour créer les biscuits de demain. Il a permis à chacun des collaborateurs de se développer. »

Didier Hirtzig, Directeur Général POULT

« Le groupe malgré les circonstances, a beaucoup apprécié de travailler avec vous. Votre support a été de grande qualité. »

Anne Bonzom, Assistante de Xavier Bertran, président de l'entreprise AIRBUS ATR

« Monsieur Le Préfet m'a fait part de sa grande satisfaction concernant ce travail avec son comité de direction. Bravo et merci pour cet exercice réussi. »

Marc Chappuis, Directeur adjoint du cabinet en charge du pôle territoires, Cabinet de Jacques Mézard, Ministre de la Cohésion des territoires Ancien Secrétaire Général pour les Affaires Régionales - SGAR Occitanie.

Plus de témoignages clients sur <http://www.collectivepulse.fr/paroles-de-clients>



DANS LES MEDIAS



CERTIFICATIONS/ ASSESSMENTS



APMG Change Management certifie le savoir et le savoir faire des professionnels pour procéder à l'accompagnement au changement des organisations.



Airbus Group certifie les professionnels de l'accompagnement au changement. Marie Messina est certifiée "Leadership and Management" depuis 2012 pour soutenir les équipes à différents stades de leur développement et pour soutenir les transformations de l'organisation.





Marie Messina

Directrice

marie@collectivepulse.fr

06 21 06 24 66

Agnès Faucoulanche

Chargée de production

agnes@collectivepulse.fr

06 76 04 90 28

www.collectivepulse.fr

12 rue Pierre de Ronsard
31400 Toulouse
N° Siret: 51134920100034