



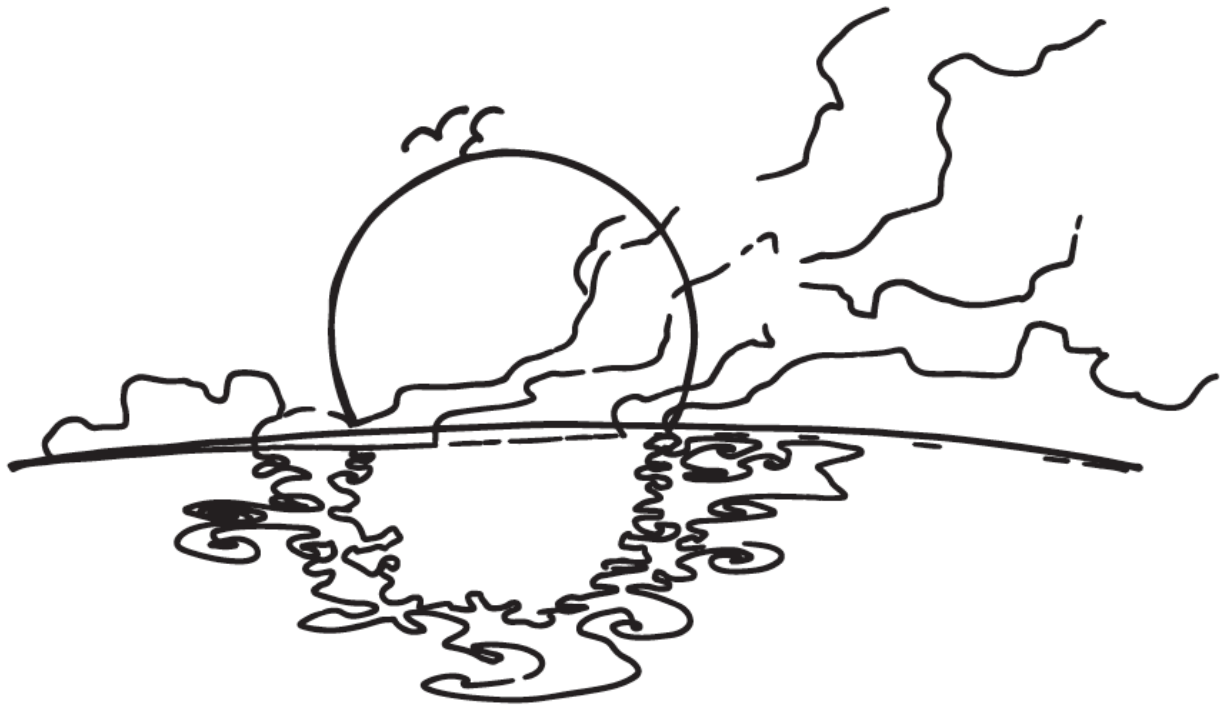
COACHING ET MANAGEMENT  
TRANSFORMATIONNEL DES  
INDIVIDUS ET DES  
ORGANISATIONS DU  
SECTEUR A PROFIT SOCIAL

Programme de formation & Infos pratiques

PSDD 2019 - [www.psdd.org](http://www.psdd.org)

*« Promouvoir la santé des personnes et des  
organisations »*

PSDD - Promotion de la Santé  
et Développement Durable



## Coaching et Management Transformationnel des individus et des organisations du secteur à profit social

### FORMATEUR/-RICE

Axel Roucloux, Annie De Oliveira

### HORAIRES

12 jours en deux cycles de 6 jours.

### LIEU DE FORMATION

Espace Kegeljan – rue Henri Lecocq 47, 5000 Namur

Un parking est à votre disposition dans l'enceinte au-delà de la barrière de 9h30 à 16h30.

### PRIX

135€ par personne

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Maximum 16 participants par groupe.

## **1. Présentation de la formation**

Approche intégrative et expérientielle des outils de l'analyse transactionnelle, de la systémique et de l'intelligence collective, notre formation offre la possibilité de développer soit sa posture de leader, soit sa posture de coach ou de thérapeute dans un lieu sécurisant et innovant. Ceci dans la perspective de faciliter et d'accompagner la « Dynamique Transformationnelle » de la personne et des organisations.

### **Devenir leader ressource « transformationnel » et coach de son équipe**

Le métier de responsable au sein de nos ASBL a fortement évolué, il est soumis à de fortes pressions émanant de la complexité de son environnement, des enjeux de sa hiérarchie et de son équipe.

Cette formation a pour but de l'aider à se positionner comme facilitateur et accompagnateur du changement en tant que « leader ressource ».

Pour ce faire il recevra une formation de manager coach, dans laquelle il apprendra à manager une « équipe-projet », à comprendre la dynamique organisationnelle et les principes du management collaboratif.

La formation se fera en groupe de pairs (responsable d'équipe) et en inter-institution (rencontrer d'autres responsables travaillant sur les mêmes préoccupations.)

Le fil conducteur de la formation sera celui de l'Analyse Transactionnelle, de l'intelligence collective et de la systémique appliquée aux organisations.

### **Devenir coach ou facilitateur du changement « transformationnel » dans une dynamique individuelle ou collective**

Les métiers de l'accompagnement en conseil et coaching se développent de plus en plus et font face à de nouveaux défis. Celui d'être une personne ressource, un accompagnateur du changement, une personne aidante. Ce qui demande de plus en plus de compétences spécifiques tant liées au contenu qu'au processus de l'intervention.

Le coaching peut se définir comme un processus d'accompagnement du changement d'une personne ou d'une équipe dans un contexte professionnel ou de développement personnel.

Il prend en compte tout à la fois les dimensions personnelles, relationnelles, managériales et les enjeux de l'organisation et de la personne.

Dans cette perspective, le coaching vise à apporter un autre regard sur sa pratique quotidienne, un accompagnement de son développement personnel et à prendre de la distance par rapport aux événements.

Développer et utiliser le coaching dans une perspective « transformationnelle », c'est se donner l'occasion de se recentrer sur soi, sur ses objectifs, de retrouver son énergie et sa motivation.

C'est aussi dynamiser et accompagner la personne ou une équipe dans un but de changement, de responsabilisation, d'autonomie et d'atteinte des objectifs fixés.

Nous distinguerons le coaching externe qui offre un espace d'écoute et de prise de distance dans le but de développer les ressources et le potentiel de la personne. Du coaching interne qui privilégie la proximité et la culture d'entreprise pour résoudre une difficulté auquel son organisation ou son équipe sont confrontées. Dans le but de développer une dynamique d'intelligence collective.

### **Objectifs de la formation de 12 jours en deux cycles de 6 jours :**

Cette formation vise à développer les compétences « de coaching et du leadership Transformationnel », elle peut s'envisager :

- Comme une découverte du coaching et de ses outils
- Comme un soutien efficace à son développement personnel et/ou professionnel
- Comme un processus à développer au sein de son organisation
- Comme une formation qualifiante en Analyse Transactionnelle et en management collaboratif

La formation permettra d'expérimenter de nouveaux modes de management et d'accompagnement, le travail en groupe de pairs, en atelier de travail didactique autant de modalités qui permettent d'intégrer de nouvelles pratiques en respectant le rythme de chacun.

## **2. Programme de la formation cycle 1 et 2 :**

### **MODULE 1 - Etablir des relations positives et contractuelles**

#### **Mieux se connaître : Les Etats du Moi**

- Savoir repérer sa façon d'exprimer sa personnalité et d'appréhender la réalité par trois systèmes appelés Etats du Moi (le moi étant un ensemble spécifique de comportements observables). Identifier les états du moi actifs dans une relation, être capable de modifier les interactions

#### **Etablir des relations positives : Les Transactions**

- Identifier les différents types de relations interpersonnelles et l'analyse des échanges dans la relation (comment se passe l'échange, qu'est-ce qui s'échange ?)

#### **Formaliser un contrat qui établit un rapport de coopération entre le « client » et son conseil dans lequel le client choisit lui-même ses objectifs**

- Définir les différents types de Contrat en AT et la manière de les établir en lien avec les Etats du Moi et apprendre à passer un contrat de changement avec un collaborateur, savoir l'accompagner dans ce changement.

### **MODULE 2 : Les outils de la communication et de l'intelligence collective**

Apprendre les outils de communication les plus performants issus de l'Analyse Transactionnelle pour les utiliser dans une perspective de coaching. Développer la posture du « leader ressource » et du « coach transformationnel » afin de stimuler les ressources de la personne et de mobiliser les dynamiques de l'organisation apprenante et de l'intelligence collective.

### **MODULE 3 – Identifier nos besoins fondamentaux pour vivre et nos comportements pour les satisfaire**

#### **Savoir utiliser son temps dans les relations : La Structuration du Temps**

- Comprendre les différences d'intensité dans les échanges de la vie en commun et adapter sa façon de structurer son temps en fonction des objectifs poursuivis, les 6 types de structuration, les identifier, agir sur la répartition appropriée pour soi, ou son équipe

### **Faire face à un environnement manipulateur ou conflictuel : les Jeux Psychologiques**

- Analyser des échanges parfois répétitifs qui conduisent souvent à des sentiments négatifs, apprendre à reconnaître les amorces qui déclenchent les différents types de relations piégées négatives et élaborer des stratégies pour éviter ou sortir des petits conflits quotidiens de travail

### **Développer les ressources positives des autres : Les Signes de Reconnaissance**

- Identifier sa façon de valoriser les ressources humaines dans sa vie quotidienne et développer sa capacité à échanger des signes de reconnaissance (positifs ou négatifs) avec son environnement

## **MODULE 4 : TOB : Théorie Organisationnelle d'Éric Berne : approche systémique**

Découvrir et améliorer les dynamiques organisationnelles au sein d'un système pour en améliorer les performances et le fonctionnement. Un outil d'aide à la décision, à la création d'une vision, à la mise en place d'un management efficace et collaboratif. Une aide à la compréhension de son environnement et au développement de valeurs.

## **MODULE 5 - Développer sa conscience des situations et sa réactivité**

### **Repérer ses automatismes de pensées, sentiment, comportements : le Cadre de Référence**

- Identifier les croyances qui vous habitent et repérer leur influence sur les relations avec les autres

### **Etre réaliste et assumer ses responsabilités : les Méconnaissances et Redéfinition**

- Identifier les différentes manières de ne pas résoudre un problème, repérer les mécanismes internes qui se traduisent par une méconnaissance des situations et identifier les comportements de passivité.

### **Différencier ses relations de « dépendance » aux autres : Symbiose et Comportements de Passivité**

- Identifier les situations, les personnes avec qui l'on a des relations aliénantes qui empêchent d'être soi-même

## **MODULE 6 – De l'utilité des émotions et de se positionner dans la relation**

### **Savoir utiliser de façon appropriée ses émotions : les Sentiments**

- Identifier les 4 émotions de base et reconnaître et gérer les sentiments inefficaces (timbres, rackets, élastiques)

### **Travailler en équipe : Les Positions de Vie**

- Comprendre la relation de l'individu avec son environnement : comment la représentation que chacun a de lui-même vis-à-vis des autres détermine des attitudes et des comportements décisifs. Coopération et position de vie. Faire évoluer des comportements professionnels négatifs vers des comportements coopératifs.

## **MODULE 7 : Changement Emergent**

Mener le changement vers l'excellence professionnelle. Basée sur l'authenticité, l'autonomie et la coopération, cette approche permet à l'organisation de créer un dialogue constructif et permanent entre le modelé planifié (le contrat de vision) et le modelé émergent porté par les membres de l'équipe responsables de l'activité (contrat de mission). Le Changement Emergent est un modelé psychodynamique permettant l'élaboration d'un diagnostic des processus organisationnels et la mise en place de dynamiques coopératives à chaque niveau de l'organisation. Dans le but d'assurer la circularité des informations et la cohérence de son positionnement en interne et dans son environnement.

## **MODULE 8 : Management d'une équipe**

Devenir le chef d'orchestre d'un ensemble de personnes n'ayant pas toujours décidé de « jouer ensemble la même partition » tel est le défi que de nombreux responsables et managers rencontrent. A travers différents modèles (Management Situationnel, Schultz, Hersey Blanchard, intelligence collective...) nous analyserons et expérimenterons les différents enjeux qui se jouent dans le développement d'une équipe.

## **MODULE 9 – Développer son autonomie**

### **Gérer efficacement son énergie personnelle et celle des autres : les Messages**

#### **Contraignants**

- Identifier les messages qui habitent chacun et repérer leur influence sur les relations avec les autres

**Prendre conscience de « l'histoire de vie » écrite par chacun dans son enfance et percevoir comment elle trace les grandes lignes de force et de faiblesse de**

- Identifier le concept de **scénario** de BERNE, la matrice de scénario de STEINER, les différents messages (inhibiteurs, contraignants, permissifs).. Comment, à notre insu, nous nous comportons parfois dans la réalité de manière peu ajustée à partir de ce que nous y avons intégré.

**Développer sa prise de conscience de la « réalité » et oser être soi**

- Développer son **Autonomie** : Conscience claire, Spontanéité, Intimité



### 3. Déroulement de la formation en intelligence collective:

- Réflexions croisées : travail sur les représentations des participant(e)s concernant leur pratique managériale (Processus internes de communication, évaluation du personnel, gestion des conflits, accompagnement du changement, leadership)
- Travail individuel sur les représentations du travail en équipe et de l'accompagnement individuel.
- Travail collectif d'exploitation des représentations individuelles.
- Apports théoriques et méthodologiques.
- Travail individuel de repérage de son propre style de management ou de coaching
- Apports complémentaires sur l'ensemble des variables qui interfèrent sur le travail en équipe et dans les métiers de l'accompagnement.
- **Compétences développées :**
  - Pour le leader ressources : capacité à prendre du recul sur les situations de management du quotidien. Développement d'un regard pluriel sur le Management Transformationnel. Vision claire des rôles, limites et positionnement de chacun dans l'organisation.
  - Pour le coach transformationnel : capacité à diagnostiquer une situation et à mener un entretien. Développement de sa capacité à conduire un processus de changement et de développement personnel. Utilisation d'outils de communication, de plan d'intervention et de gestion de crise.

**Méthodes d'intervention :** Pédagogie active et supervision du processus. Evaluation du fonctionnement du groupe de participant et analyse de processus relationnel et communicationnel pour une meilleure collaboration. Outils de management de l'Analyse Transactionnelle par la Théorie des Organisations de Berne et de l'intelligence collective. Dans une dynamique inter-institutionnelle et pluridisciplinaires, nous offrons un accompagnement du changement par l'expérimentation, la confrontation des modèles, les échanges et les analyses de situation.

#### **L'espace de régulation :**

Un espace de régulation peut être organisé entre les intervenants du projet et leur direction afin de pouvoir ajuster le processus ou traiter de problématiques en lien avec l'accompagnement du changement.

Ces rencontres sont programmées de manière intermédiaire en lien avec l'évolution de la formation.

## 4. Résultats attendus

### Résultats attendus au niveau de la ligne hiérarchique sont :

- Alignement de la ligne hiérarchique
- Construction d'un dialogue hiérarchique
- Mise en place d'un management collaboratif

Un temps d'évaluation pourrait être mené tant au niveau de la gouvernance, de la direction que des travailleurs afin de vérifier l'impact du travail dans l'amélioration des pratiques professionnelles.

Il s'agira également d'envisager la poursuite ou non de l'accompagnement par la mise en place de groupe de suivi et l'élaboration de tableaux de bord prospectifs.

### Résultats attendus pour l'organisation :

- Personnel plus motivé, plus compétent et donc plus efficace.
- Transforme les problèmes en opportunités.
- Création de plus de valeur ajoutée pour les résidents et leur famille.
- Création d'emplois.
- Accroissement de la réputation et de la valeur de l'institution.
- Réduction des risques psycho-sociaux.
- Facilite l'obtention des financements.
- Croissance contrôlée de l'organisation et donc pérennisation de celle-ci.
- Profits sociaux pour le personnel.
- Profits écologiques par réduction des coûts liés à l'énergie et de déchets.
- Profits sociétaux générés par la création de richesses partagées et de l'innovation sociale (inclusion, emplois...).

### Résultats attendus pour la pratique du coaching et de la relation d'aide :

- Etre capable de mener un entretien et d'établir un contrat de séance
- Capacité de diagnostiquer les profils de personnalité par les états du moi
- Maintenir et/ou proposer une relation en dynamique constructive OK/OK
- Etablir les règles de la coopération pour un partenariat
- Intervenir en cas de situation de crise et /ou de conflits
- Pouvoir proposer un plan d'intervention visant le développement personnel et/ou professionnel de la personne.
- Capacité d'animer un système : groupe et/ou famille
- Capacité de repérer et traiter les jeux psychologiques
- Capacité de gérer et accompagner les processus de changement individuel et de groupe
- ...

## 5. Une équipe pédagogique

### ► Responsables pédagogiques et intervenants



**Annie DE OLIVEIRA P-TSTA O**

**Formée à l'analyse transactionnelle depuis 1994, Annie de Oliveira est certifiée par l'EATA (Association Européenne d'Analyse Transactionnelle) dans le champ Organisation CTA-O. Elle est Enseignante et Superviseur en Analyse Transactionnelle (P-TSTA en Organisation) en contrat avec l'EATA.**

Formatrice-consultante et coach en Management, Créativité et Ressources Humaines, diplômée de l'IAE (CAAE Certificat d'Administration des Entreprises), elle est spécialisée dans :

- l'accompagnement des organisations, des équipes ou des individus au développement de leur projet
- la dynamique de groupe, la cohésion d'équipe et la gestion des conflits,
- la créativité au service de l'innovation technologique, managériale, commerciale, logistique, organisationnelle etc....
- la gestion des compétences pour redéfinir les emplois et les compétences nécessaires à l'organisation

Elle intervient dans le secteur privé, (Associations et Entreprises) et public (Collectivités Territoriales administrations.. ).



**Axel Roucloux P-TSTA Conseil**

**Formée à l'analyse transactionnelle depuis 1995, Axel Roucloux est certifiée par l'EATA (Association Européenne d'Analyse Transactionnelle) dans le champ conseil (counseilling).**

**Enseignant et Superviseur en Analyse Transactionnelle P-TSTA en conseil depuis 2009 en contrat avec l'EATA**

Consultant et Coach depuis plus de 25 ans, psycho-traumatologue spécialisé en EMDR et en débriefing de crise.

Il crée en 2002 l'asbl PSDD et dirige une équipe de Formateurs Confirmés, structure au sein de laquelle il développe un réseau d'accompagnement de l'entrepreneuriat et des pratiques de bonne gouvernance et d'innovation sociale auprès des associations du secteur à profit social. Il intervient sur les thématiques du Management transformationnel, de la Communication, Gestion des Conflits, Cohésion d'équipe, et plus largement sur la Prévention des Risques Psycho Sociaux.

Spécialisé en Gestion du Stress, Gestion de Crise, Prévention des Risques Psycho Sociaux et management du changement.

***Les intervenants de cette formation sont habilités par l'E.A.T.A. à enseigner et/ou superviser l'A.T. dans le champ Organisation et du Conseil. Ils ont une activité professionnelle en tant que managers dans une organisation ou consultants-formateurs auprès des organisations.***

***Les heures de formation délivrées comptent dans le parcours de certification en Analyse transactionnelle.***

## PSDD

“Organisation de formation sur mesure et expertise en coaching et accompagnement de projet” visant le développement de compétences, de l'entrepreneuriat et de l'innovation sociale pour faire face aux grands défis de demain.

Rue Louis Loiseau 18  
5000 Namur

Pour toute demande d'information  
ou d'inscription à nos formations :

[info@psdd.org](mailto:info@psdd.org)  
081 81 36 90

Notre site web : [www.psdd.org](http://www.psdd.org)