



**LES DIFFÉRENTS MODES DE GOUVERNANCE ET
D'ORGANISATION DU TRAVAIL EN ENTREPRISE**



CONTEXTE

S'intéresser aux modes d'organisation et de gouvernance des organismes de tourisme, c'est rechercher des solutions concrètes et efficaces pour libérer les compétences et les énergies présentes au sein de son organisation, pour la recherche de solutions aux problématiques du monde moderne (digitalisation, transition écologique, crises sociale et sanitaire, recherche de sens, ...), en s'appuyant sur l'intelligence collective.

INTENTION DE LA FORMATION

Apporter aux managers et chef.fes de service, de nouvelles façons de répondre à leurs enjeux :

- développer des solutions concrètes et innovantes ;
- mettre en œuvre des stratégies pertinentes ;

en s'intéressant à la manière dont le pouvoir et l'autorité sont distribués dans l'organisation, ainsi qu'aux processus de prise de décision.

Permettre une plus grande responsabilisation, implication, mobilisation et motivation des parties-prenantes concernées par le fonctionnement des organismes de tourisme. Identifier les adaptations à mettre en œuvre et les moyens/méthodes à mobiliser pour ajuster son mode de gouvernance à ses besoins.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ÉVALUABLES

A L'ISSUE DE LA FORMATION, LE STAGIAIRE SERA CAPABLE DE...

- Connaître les différents types d'organisation existants ;
- S'approprier et mettre en œuvre une grille de lecture des organisations ;
- Évaluer la situation de sa propre organisation ;
- Décrire et illustrer le fonctionnement des organisations les plus innovantes ;
- Identifier l'objectif à atteindre dans son organisation et les méthodes à mobiliser.

Programme daté du : 11/02/2022

Public cible : DIRECTEUR.TRICE/CHEF.FE DE SERVICE.

Pré-requis : Pas de pré-requis.

Chaque stagiaire sera invité à renseigner en amont de la formation un formulaire de positionnement - en ligne - pour expliciter ses attentes, objectifs individuels à travers cette formation et toute demande/question éventuelle adressée au formateur afin d'adapter la formation.

Durée : 4 demi-journées (14h)

Nombre de stagiaires : de 4 à 12 stagiaires

Modalités : En distanciel - en collectif - les séances sont décomposées en demi-journée afin de donner un rythme soutenable et profitable pour les participants, en évitant des temps trop longs devant un écran.

Méthodes pédagogiques : exposé, échanges, apports d'expérience, travail en binôme.

Moyens pédagogiques : supports ppt de formation, vidéo, visio-conférence.

Modalité d'évaluation : quiz d'entrée et de sortie de formation sur l'ensemble des critères, et évaluations au cours des exercices d'application.

Validation de la formation : Certificat de réalisation

Coût pour une journée de formation : 250 € HT / Stagiaire



Délai de mise en œuvre : Selon demande - Contacter le formateur pour envisager un planning qui vous convienne. La formation est généralement possible sous 2 mois.

Modalités d'accès à la formation : Cette formation est accessible à tous. Si l'un des participants a des besoins spécifiques ou est en situation de handicap, merci de nous en informer et nous mettrons en œuvre les conditions adaptées pour faciliter ses apprentissages.

Lieu : en visioconférence, synchrone avec le formateur.

Indicateurs : 8 personnes formées

Taux de recommandation de la formation : 100 % .

Taux de satisfaction globale : 87,5 %

« C'est un beau moment de réflexion sur soi, son organisation et son environnement » Laurence



MÉTHODOLOGIE :

Afin de proposer une formation attractive, vivante et efficace, nous prévoyons des séquences rythmées, basées sur des concepts pédagogiques expérientiels validés dans le cycle de l'apprentissage : observation, conceptualisation, expérimentation, avant l'expérience concrète.

DÉROULÉ DÉTAILLÉ DES 2 JOURNÉES, réparties en 4 demi-journées :

Demi-journée 1 : Comprendre la situation de mon organisation

- Ouverture : poser le cadre et les objectifs de la formation (individuels et collectifs)

Séquence 1 : Connaître les différents types de gouvernance

- Cœur de théorie : les organisations humaines face à la complexité du monde.
- Echange et partage : lever les questionnements nés de l'apport théorique.
- Renforcement des acquis : analyse de cas pratiques pour mieux comprendre les différents modes de gouvernance possibles.
- Conclusion : ancrer les prises de conscience de chaque participant.

Séquence 2 : S'approprier et mettre en œuvre une grille de lecture des organisations :

- Cœur de théorie : les données clés de lecture et d'analyse des modes de gouvernance (mode de prise de décision, circuits d'information, attribution des rôles, ...).
- Exploration : des entretiens en duo permettent d'étudier la situation de chaque participant à travers une grille d'analyse, fournie par le formateur.
- Débriefing : présentations croisées au groupe et compléments du formateur.
- Conclusion : chaque participant consolide l'évaluation de son mode de gouvernance en ajustant sa grille. Il verbalise ses apprentissages et ses interrogations.

Demi-journée 2 : Décrypter les modèles innovants et identifier son intention d'évolution

Séquence 3 :

- Exercice de remise en route : les situations/comportements que je souhaite voir évoluer dans mon organisation.
- Cœur de théorie : les modes d'organisation innovants au-delà des croyances, stéréotypes et idées préconçues.
- Etude de cas : interview d'une entreprise témoin incarnant un mode d'organisation innovant suivi d'un temps de dialogue autour de trois axes : Ce que j'ai compris/Ce qui m'inspire/Ce que je crains.
- Expérimentation : les participants identifient leur intention de transformation de leur mode de gouvernance.
- Conclusion : quiz d'évaluation des acquis

Demi-journée 3 : Envisager les manières de se transformer

Séquence 4 : Intégrer le poids des croyances

- Découverte : les croyances à l'origine des modes de gouvernance, à travers un jeu
- Cœur de théorie : les croyances comme facteur de décision - la théorie du Worldview Intelligence et l'immunothérapie au changement.
- Métamorphose d'une croyance : par une mise en situation, j'explore les besoins qu'une croyance nourrit/ce dont elle me prive et comment je choisis de la transformer.
- Partage : un temps de débriefing permet de revisiter l'évaluation de son organisation et d'ajuster son intention de transformation.

Séquence 5 : Identifier les capacités d'évolution de son organisation

- Découverte : entretiens pour se remémorer une expérience réussie de changement au sein de son organisation
- Cœur de théorie : définir la notion de résistances au changement - Qu'est-ce que le changement ? Comment sont appréhendées les transformations ? Quelles sont les ressources pour accueillir et traverser les changements ? Quels sont les ingrédients d'un changement réussi ?
- Mise en application : réalisation d'un diagnostic des capacités de changement de son organisation à travers la réalisation d'un SWOT.
- Conclusion : Verbaliser ses prises de conscience.

Demi-journée 4 : Construire le plan d'évolution de son mode d'organisation

Séquence 6 :



- Cœur de théorie : Définir la notion de pouvoir d'agir : Comment exercer une plus grande maîtrise sur l'atteinte des objectifs importants pour une personne, une organisation ou une communauté.
- Atelier de co-développement : identifier son plan d'action au changement à travers le test des croyances profondes de son organisation.
- Cercle de réciprocité : identifier ses prochains petits pas pour poursuivre sa démarche : de quoi ai-je besoin ? Comment puis-je contribuer à t'aider ?
- Conclusion : présentation de son plan d'action individuel

Clôture : évaluation de la formation

EVALUATION

Les exercices d'application et débriefing permettent une évaluation des acquis progressive au long de la formation. L'évaluation est également possible à chaque début des demi-journées, lors d'un tour de table sur la mise en œuvre du plan d'action individuel. Les apprenants seront contactés 6 semaines après le dernier jour de formation pour un temps de partage de 45 min en visio-conférence, pour débriefer de leurs apprentissages, exposer leurs questions et envisager des liens d'entraide au-delà. Un compte-rendu pourra être établi par le formateur pour reprendre les points clés soutenant la mise en œuvre des apprentissages.

LES POINTS FORTS DE LA FORMATION :

- Des quiz d'autodiagnostic pour se positionner soi et son équipe
- Une variété d'exercices pour assurer l'engagement des participants dans les apprentissages
- Des temps de partage pour gagner en efficacité et repartir avec de nombreuses pistes de réflexion
- Des outils à ré-utiliser facilement en situation professionnelle

Vos formatrices

POUR TOUT RENSEIGNEMENT COMPLEMENTAIRE NOTRE FORMATRICE REFERENTE VOUS REPOND



Charlotte GERMANAZ

Consultante et formatrice depuis le début de ma vie professionnelle, j'ai toujours considéré la formation comme un levier de transformation pour avancer, seul ou en groupe. D'abord formatrice en Lean Management, excellence opérationnelle à travers des jeux pédagogiques éprouvés, j'ai développé progressivement mes compétences en ingénierie pédagogique pour accompagner des managers et salariés dans des évolutions organisationnelles sur-mesure chez mes clients. J'ai ainsi pu contribuer et animer des parcours tels que : Devenir Formateur interne, Devenir animateur/manager d'équipe autonome, Devenir référent dans une équipe autonome, Comment conduire le changement, Communiquer efficacement.

Je nourris mes formations d'exemples concrets tirés de mon activité de consultante opérationnelle et d'accompagnatrice au changement depuis 14 ans.

Contact : Charlotte@grains-de-sel-cie.com - Tel : 06 73 07 30 59

UNE SECONDE FORMATRICE INTERVIENDRA A SES COTES :

Lori CHARON

Formée à la conduite du changement, je suis maintenant heureuse d'aider des équipes et des individus à vivre et à faire vivre des organisations agiles, créatives et porteuses de sens.

Formée en conduite du changement et conduite de projets complexes, j'ai toujours eu à cœur de permettre à tous de s'exprimer et de prendre pleinement part aux évolutions. Ancienne manager en collectivité, je crois fortement en l'intérêt général et trouve aujourd'hui dans les outils d'intelligence collective, de créativité et de conduite du changement collectif le moyen d'accompagner, en douceur, les organisations dans leurs transformations.

Contact : lori@grains-de-sel-cie.com - Tel : 06 65 96 91 21



Lori CHARON
Accompagnatrice au changement
06 65 96 91 21
Grains-de-sel-cie.com

Rejoignez-nous sur [LinkedIn](#)

Site économique des Lacs
320 rue des Sorbiers,
74300 THYEZ