

**ACCOMPAGNEMENT AU
PILOTAGE DE LA CROISSANCE**

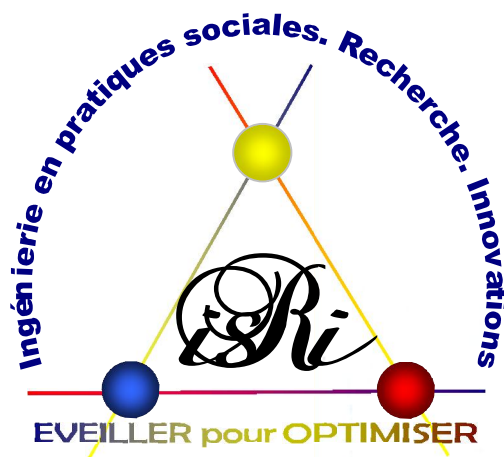
pour

XXXXXXX
XXXXXXX
XXXX

Composition du dossier :

**PRESENTATION
DE LA PROPOSITION
DE LA STRUCTURE
et DES INTERVENANTS**

—
DEVIS inclus



Cabinet I.S.R.I.

Ingénierie en pratiques sociales

Administration et gestion :

2 rue du Vieux Moulin
07300 Tournon sur Rhône

09 75 69 98 67 (adsl)

04 75 08 19 33 (téléphone/télécopie)

isri.france@free.fr

www.isrifrance.fr

Siège :

Les Hauts de Montjulieu - 07000 PRIVAS

Activités :

- **Ingénierie en pratiques sociales**
 - Animatique, science-action, psychologie sociale appliquée
 - Recherches en Sciences Humaines et Sociales
-

*L'optimisation d'une organisation
dépend au jour d'hui de
l'éveil de son potentiel humain*

Prestation présentée dans ce dossier

ACCOMPAGNEMENT

AU PILOTAGE DE LA CROISSANCE

Qui dit pilotage de la croissance, dit changements et incertitudes ; et le moins qu'on puisse dire c'est que croître et changer dans l'incertitude ne s'effectuent pas aisément.

Premièrement, parce-que l'être humain accepte rarement spontanément se lancer dans l'inconnu sans savoir précisément ce qui en résultera pour lui-même.

Deuxièmement, parce-que chacun peut finalement accepter changer mais sans avoir à modifier quoique ce soit de ses habitudes.

Troisièmement, parce-que les gens seront amenés uniquement à vouloir changer si l'état dans lequel ils se trouvent ne les satisfait plus, ou si le résultat du changement leur sera plus bénéfique.

Quand au Dirigeant, le changement lui apparaît généralement comme une nécessité lorsque la structure souffre d'un déséquilibre organisationnel, institutionnel ou/et social. Ce dernier point étant le plus fréquent.

Alors, dans ce contexte, quelles conditions remplir pour rester opérationnel ?

Réponse : Avoir une vision dynamique et réaliste des informations à produire. La mise en chantier doit apparaître non seulement réalisable à l'ensemble du personnel mais doit lui apparaître comme en valant la peine. Le projet doit être stimulant pour tous afin qu'il soit pris en charge par tous.

Ceci repose essentiellement sur la confiance qu'inspire la Direction et sur la cohérence de sa vision avec ses actes. Si elle hésite, si elle tergiverse, si elle est attentiste, le personnel croira ni à la nécessité de changer, ni à sa capacité de les y conduire.

Conduire le changement signifie que la Direction doit se délester de la mise en œuvre pour se concentrer essentiellement sur l'incarnation du changement et son intégration dans l'ensemble de l'association.

Le pilotage de la croissance aura alors toutes les chances de réussir parce-que le reste n'est que pure logique et simple organisation.

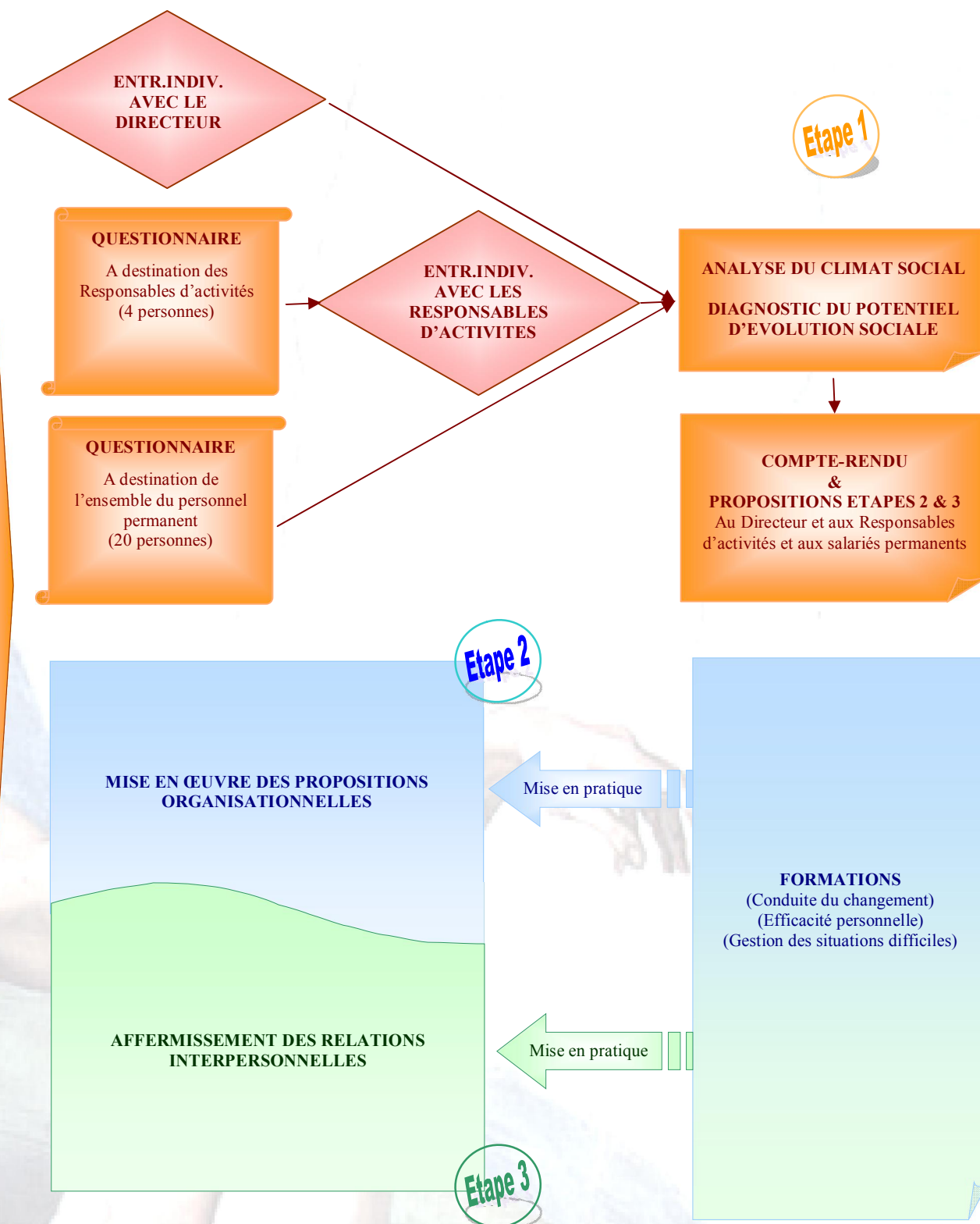
Ce document présente l'étape 1 de la mission. Les étapes 2 et 3 dont il est fait référence, seront précisées après l'analyse des résultats de l'étape 1.

Nota Bene : En termes d'éthique, le cabinet ISRI peut accompagner le pilotage de la croissance à la condition unique d'une volonté sincère et véritable d'associer l'ensemble du personnel permanent.



ACCOMPAGNEMENT AU PILOTAGE DE LA CROISSANCE

Schéma synoptique



ACCOMPAGNEMENT AU PILOTAGE DE LA CROISSANCE

Nb de participants..... L'ensemble du personnel Lieux d'interventions A définir sur site Durée Fréquence des séances..... Selon calendrier annexé	INTERVENANTS (par ordre d'intervention) selon les disponibilités : ☞ Jean-Marc Soulaïrol ☞ ou/et Sylvie Ramaugé
MATERIEL PREVU (en accord avec la direction pour les cas échéants) : dictaphone, caméscope, téléviseur, magnétoscope, ordinateur portable...	PUBLIC : ☞ L'ensemble du personnel permanent

La prestation est scindée en deux temps sur plusieurs semaines

SERVICE +

Deux mois et six mois après la prestation, un entretien avec la Direction permet de faire un point et de proposer des ajustements.

Positionnement :

Ce qui est dit en entretiens individuels est confidentiel.

Méthodes :

En fonction des situations, ISRI peut faire appel à diverses méthodes d'animations et d'analyses :

- animatique
- systémie
- entretiens ind.
- questionnaires
- débats
- ...

► 3 OBJECTIFS :

1. Pré-diagnostic du potentiel de l'évolution sociale : Analyser le climat social et les motivations du "pôle dirigeant" (Directeur et responsables d'activité) ;
2. Analyse organisationnelle et mise en œuvre éventuelle des formations nécessaires ;
3. Projet d'Affermissement des Relations Interpersonnelles : participer à la réflexion sur les pratiques, réfléchir sur les interactions, préparer l'avenir par la création des conditions d'un dialogue (relations interpersonnelles) riche de désaccords féconds (interactions sociales).

Le but visé consistera à lever les questions et les oppositions qui se manifesteront. Ainsi, il faut compter sur le temps pour permettre de comprendre la nécessité du changement et son impact dans le travail. Il faut que le projet soit présenté maintes et maintes fois afin qu'il prenne corps dans les esprits et que chacun y trouve son intérêt.

3 mois
220h

► 3 ETAPES :

1. Pré-diagnostic du potentiel d'évolution sociale (forfait 30h sur site et cabinet)

- Entretien avec le Directeur ;
- Questionnaire diffusé auprès des Responsables d'activité et du Directeur ;
- Entretien individuel confidentiels avec chaque Responsable d'activité ;
- Questionnaire diffusé auprès de l'ensemble des salariés permanents ;
- Compte-rendu du potentiel d'évolution sociale au Directeur, aux Responsables d'activité et aux salariés ;
- Propositions pour la mise en œuvre de la deuxième étape.

2. Analyse organisationnelle et apprentissages (forfait 130h sur site)

Les formations sont proposées en complément des acquis des Bénéficiaires :

- formation à la conduite du changement pour la Direction ;
- formation à l'efficacité personnelle, à la gestion des situations difficiles pour les Responsables d'activité.
- A partir de l'analyse organisationnelle seront proposées des procédures d'actions.

3. Affermissement des relations interpersonnelles (forfait 65h sur site et cabinet)

(les formations débordent sur la troisième étape)

- Mise en œuvre des procédures envisagées, contrôle, analyses ;
- Bilan de la prestation, commentaires, diffusion.

PRIX DE L'HEURE	PRIX Etape 1 DE LA MISSION	PRIX Etapes 2 et 3 DE LA MISSION
Forfait	€	A définir après les résultats de l'Etape 1

Formations

Accompagnement au pilotage de la croissance

Une proposition détaillée par formation sera effectuée après l'analyse des Etapes 2 et 3

Formation à la conduite du changementLieux : Sur site.Personne concernée : (1) XXXX, DirecteurDurée de la mission : 28 heuresDates : Selon calendrier à définirIntervenants : Jean-Marc Soulairol ou/et Sylvie RamaugéContenu :

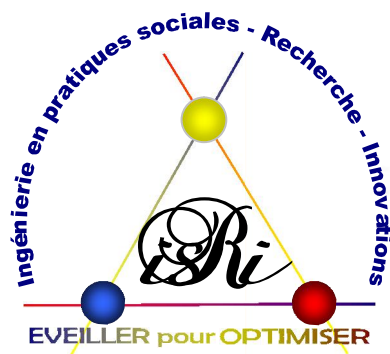
- Prise en compte de la dimension humaine + mise en pratique
- Combattre l'aveuglement individuel + mise en pratique
- Identifier la clé du contrôle du changement + mise en pratique
- Les gestes qui sauvent + mise en pratique

Formation à l'efficacité personnelleLieux : Sur site.Personne concernée : (5) XXXXXXXXXDurée de la mission : 21 heuresDates : Selon calendrier à définirIntervenants : Jean-Marc Soulairol ou/et Sylvie RamaugéContenu :

- Le temps encombré, vécu, maîtrisé, projeté + mise en pratique
- Bien parler devant un groupe + mise en pratique
- La circulation de l'information + mise en pratique

Formation à la gestion des situations difficiles ou tenduesLieux : Sur site.Personne concernée : (5) XXXXXXXXXDurée de la mission : 49 heuresDates : Selon calendrier à définirIntervenants : Jean-Marc Soulairol ou/et Sylvie RamaugéContenu :

- Théories de la négociation + études de cas vécus
- Le système SAPPE et la méthode ESPERE + mise en pratique
- Gestion du stress et gestion des conflits + mise en pratique



Une question ?
Une information ?
09 75 69 98 67
(Téléphone par adsl, non surtaxé)