

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT
CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

**4 propositions
pour des leaders
du changement**



Intervenants



Marine de CHERISEY, fondatrice d'Ariseal, société de conseil et de formation spécialisée dans l'intelligence de la décision.



Emmanuelle DARDELET, cabinet EtrAgir, psychologue clinicienne, juriste, diplômée en médiation, présente depuis 20 ans dans l'accompagnement individuel ou collectif au sein d'organismes parapublics, patronaux, en entreprises et en cabinets privés.



Claire DEGUEIL, DRH de la start-up Evaneos spécialiste du voyage sur mesure, fait vivre la participation de tous les salariés dans la marche de l'entreprise, en lien avec la Doctrine sociale de l'Église.



Corinne LEREVENU, ancienne chef d'établissement, directrice du Centre de formation Angèle Mérici spécialisé en pédagogie et management collaboratif depuis 2019.



Didier TARDIVEAU, directeur associé d'Arédiance, conseil et accompagnement des dirigeants, DRH et managers dans les domaines du management d'équipe et de la gestion des ressources humaines.

Quatre Propositions

Se transformer en apprenant de soi, pour mieux accompagner le développement des équipes !

Notre démarche s'inscrit dans la suite de notre exploration au Québec et dans la perspective de la prochaine session. Malgré les turbulences toujours présentes, gardons le cap et voyons loin, afin de mieux interagir avec un monde en mutation et trouver une vision fédératrice pour une œuvre éducative de qualité.

Dans cette dynamique, le leadership d'influence au service d'une transformation (« leadership transformationnel ») nous intéresse tout particulièrement, il inspire et rassure. Mobiliser des habiletés de direction fait indiscutablement appel aux ressources intérieures et à notre intelligence émotionnelle.

Travailler son leadership nécessite d'entreprendre un processus personnel. Pour avancer, nous vous proposons quatre propositions de développement :

1. – **Repérer sa propre manière de fonctionner**, de réagir en situation et être capable de communiquer
2. – **Oser prendre le risque de décider** dans une période d'incertitude
3. – **Manager-ménager les personnes** dans un environnement instable
4. – **S'appuyer sur le co-développement** professionnel entre pairs

Formulaire à remplir pour le 26 mars 2021 :

<https://form.jotform.com/210735459481965>

Informations : merci de prendre contact avec

Nathalie TANCHON-QUELQUEJEU au 01 45 49 41 32

ou nathalie.tanchonquelquejeu@ec75.org

Repérer sa propre manière de fonctionner, de réagir en situation et être capable de le communiquer

Intégrer les situations complexes dans le cœur du métier de chef d'établissement et comprendre les processus émotionnels en jeu pour mieux maîtriser les situations qui nous mettent en tension.

Objectifs

- Développer son leadership : conserver une posture de dirigeant face aux situations complexes.
- Développer son intelligence émotionnelle : percevoir et exprimer ses émotions, les intégrer pour faciliter la pensée, comprendre et raisonner avec les émotions.
- Utiliser un outil de connaissance de soi (MBTI) et découvrir quelques autres approches (PNL, Ennéagramme, PREDOM) pour mieux gérer les situations qui mettent en tension les CE.

Résultats attendus

- Les CE auront travaillé leur compétence de leadership et leur intelligence émotionnelle, et acquis des outils concrets et adaptés.

Contenus

- Explication des principes essentiels du MBTI, son objectif, ses applications, la déontologie de son utilisation par les managers et dirigeants.
- Découverte du type personnel et de ses implications face aux situations complexes :
 - La notion de préférence ;
 - Les 4 dimensions de personnalité ou « dichotomies » : rapport au groupe, collecte d'information, critères de décision, rapport au temps ;
 - La combinaison des 4 dimensions : la dynamique du type MBTI ;
 - Prise de connaissance des rapports d'interprétation individuels, approfondissement des dimensions de personnalité face aux situations complexes ;
 - Découverte d'autres approches de connaissance de soi et développement personnel.
- Fonctionnement émotionnel, stress et assertivité : identifier et reconnaître le rôle des émotions. Utiliser l'auto-empathie et faire avec ses émotions.

Présentiel

Direction diocésaine
76 rue des Saints-Pères
Paris 7^e

31 mai 2021
9 h - 17 h 30

Coût : 267 € par personne, questionnaire individuel MBTI et rapport individuel compris, sur fonds propres. Opca possible.

10 à 15 participants

Conseil en management,
et en ressources humaines
Didier TARDIVEAU

Oser prendre le risque de décider dans une période d'incertitude

Pourquoi prendre des risques, entre principes de précaution et espaces de liberté ? Chef d'établissement, dans un monde en mouvement, vous êtes celui qui mène le collectif dans la transformation que vous souhaitez mener. Pour réussir cette tâche, vous devez trouver l'équilibre entre la part de vous-même à assumer pleinement, et la place à laisser à chacun dans la construction de ce destin commun.

Objectifs

- S'approprier des leviers pour décider en incertitude ;
- Choisir le bon mode mental pour renforcer ses décisions ;
- Repérer ses pratiques actuelles et leviers d'action pour mobiliser ses collaborateurs.

Résultats attendus

- Connaissance et confiance dans son potentiel de décideur et celui des autres ;
- Compréhension mutuelle ;
- Développement de la posture de leader « facilitateur. »

Contenus

- Comprendre les résistances : les miennes et celles des autres ;
- Décider, c'est prendre le risque de changer le monde !
- Gérer le tempo de la décision et ses ressources décisionnelles pour sécuriser sa prise de décision ;
- Impliquer ses collaborateurs pour des décisions plus impactantes ;
- Feuille de route (3 actions à mettre en œuvre.)

Modalités

- Mises en situation, tests, questionnaire d'autodiagnostic, temps personnels ;
- Témoignages (audio, vidéo) de professionnels d'horizons variés ;
- Contenus descendants ;
- Analyse de situations concrètes rapportées par les participants et recherche de solutions.

Distanciel

5 et 19 mai 2021
14 h – 17 h 30

Supports : Zoom et Beekast
170 € par personne sur fonds propres

6 à 10 participants

Facilitatrice en intelligence décisionnelle
Marine de CHERISEY

Manager-ménager les personnes dans un environnement instable

Affronter les aléas en période d'incertitude demande effort et constance pour le pilote et limiter les risques de contagiosité. Dans le cadre de la gouvernance tout devient plus aigu : gestion de ses propres émotions, celles des autres... La proximité sémantique des deux mots manager-ménager permet d'envisager les pratiques managériales sous un autre angle : ménager signifiant « traiter avec égards, avec respect ; prendre soin. »

Objectifs

- Déterminer les épreuves auxquelles nous sommes confrontés pour les comprendre et les transformer.
- Vivre l'écoute active pour pouvoir prendre soin.
- Garantir la vie de son projet éducatif en permettant aux personnes de rester proactives et responsables ensemble.
- Déterminer les postures managériales qui permettent de favoriser un bon fonctionnement d'équipe autour du projet.

Résultats attendus

- Repérer dans le contexte actuel, ce qui fait épreuve pour moi.
- Conserver pour chacun le sens du projet.
- Permettre par ma posture de passer du subir au consentir pour permettre à chacun de donner, de contribuer au projet de bon cœur et en étant soi-même.

Distanciel

8 avril 2021
13 h 30 - 17 h 30

Coût 175 € par personne
sur fonds propres

8 à 25 participants

Formatrice
Corinne LEREVENU
Psychologue clinicienne
Emmanuelle DARDELET

Contenus

- Processus et ressorts psychologiques dans un environnement instable ;
- Ethique du « care managérial » ;
- Bienveillance, bientraitance.

Modalités

- Distanciel avec Zoom et Framemo ;
- Démarche coopérative ;
- Expérimentation.

S'appuyer sur le co-développement professionnel entre pairs

Le « Codev » ou co-développement professionnel est un processus d'intelligence collective, qui permet d'aider une personne à trouver ses propres solutions, avec le maximum de soutien de la part de ses pairs. En début de séance, chaque chef d'établissement présente une problématique professionnelle du moment sur laquelle il souhaiterait l'appui de ses pairs. Après avoir choisi le sujet le plus fédérateur, le groupe s'engage dans un processus rigoureux, guidé par une facilitatrice, pour chercher ensemble des solutions concrètes au service du porteur du sujet retenu. Les autres, appelés contributeurs, voient par effet miroir leurs propres problématiques également éclairées.

Objectifs

- Prendre du recul sur les difficultés, mais aussi les ressources du quotidien ;
- Développer sa posture d'écoute et de dialogue, sa capacité à questionner, et sa créativité ;
- Se sentir reliés et soutenus entre chefs d'établissement, avec un processus tourné vers le concret et l'action ;
- Expérimenter un outil transposable pour soutenir d'autres membres de l'établissement (responsables de niveaux, enseignants...).

Résultats attendus

- S'obliger à prendre systématiquement un temps de réflexion sur sa pratique professionnelle.
- Avoir un groupe d'appartenance professionnelle où règnent confiance et solidarité.

Contenus

- Modèle de Payette et Champagne : processus de consultation en six étapes

Modalités

- Un cycle de 5 séances de 1 h 45 à distance dont 4 pour vivre le processus dans son intégralité ;
- Une 5^e séance consacrée aux apprentissages tirés de cette expérience, en vue d'une poursuite autonome si le groupe le souhaite, ou d'une mise en œuvre dans les établissements.

Distanciel

2021

5 séances d'1 h 45

À intervalle régulier toutes les 3 semaines environ

Supports : Zoom, Teams et Beekast

200 € par personne sur fonds propres

5 à 7 participants

Facilitatrice
Claire DEGUEIL