

LA COOPERATION

*C'est un mode de travail qui vise et s'appuie sur **la posture d'interdépendance** (individuelle, collective, qui travaille sur la culture de la valorisation et tout ça dans une méthode organisationnelle dédiée).*



LACOOOPÉRATION AU GAPAS

POSTURE PROFESSIONNELLE, TRAVAIL COOPÉRATIF, MANAGEMENT, OUTILS

LIVRET DE RÉFÉRENCE INTERNE
VERSION 2 - JANVIER 2023



2014

Définition des valeurs communes en CODIR

2015

Questionnaire qualité de vie au travail (QVT)

Mise en place d'une commission QVT au sein du CSE

Décision au CODIR de mettre en place le management coopératif au GAPAS

2017

Définition du management coopératif au GAPAS arrêtée par les représentants des établissements et services

2018

3 journées des cadres du GAPAS avec Isaac Getz, Jean-François Zobrist, Sébastien Martinet

DÉBUT 2019

Rédaction et diffusion de l'appel à projet pour la formation des cadres au management coopératif
Création du COPIL "management coopératif"

Aujourd'hui, vous découvrez la deuxième version écrite de la démarche interne et l'ensemble des outils associés.

2019-2020

Formations des cadres par Valeurs & Valeur et Human Greensalto

2020

Lancement des formations des professionnels par Valeurs & Valeur
Le travail coopératif

2021

Formation de l'ensemble des directeurs et cadres d'Île-de-France
Poursuite des formations au travail coopératif auprès de l'ensemble des professionnels
Lancement des collectifs apprenants des cadres du GAPAS en HDF
Expérimentation de la démarche de CODEVELOPPEMENT avec le CODIR HDF
Lancement des premières formations au SDMI

2022

Lancement du comité de pilotage autodétermination et travail coopératif
Réalisation de la version 2 du livret "La coopération au Gapas"
Planification du lancement d'une démarche e-learning sur les outils de la coopération
Déploiement de formation de formateurs au SDMI

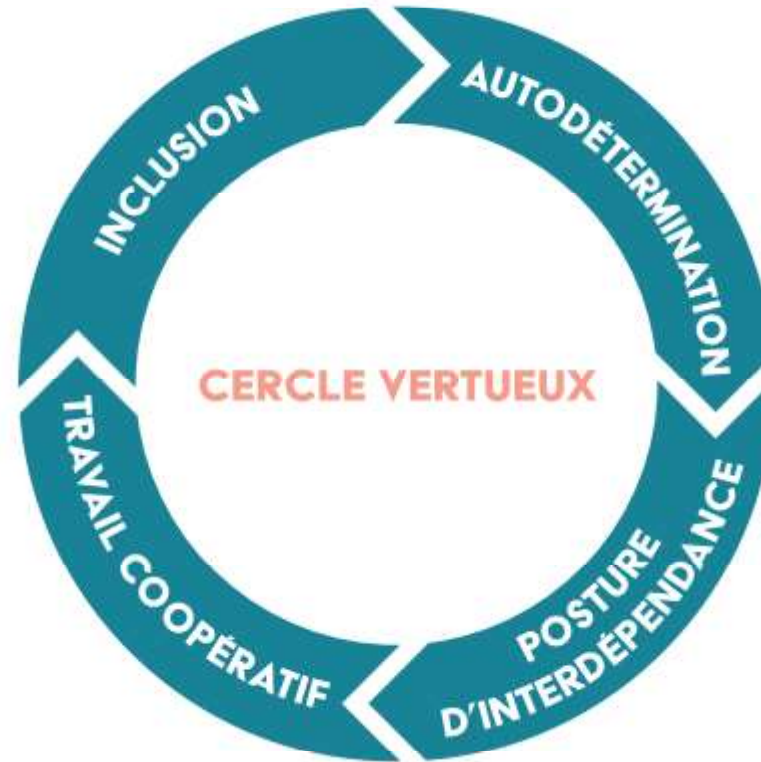
2023

Déploiement des collectifs apprenants en Île-de-France
Pérennisation des collectifs apprenants en HDF
Poursuite de la démarche de CODEVELOPPEMENT avec le CODIR HDF
Expérimentation du CODEVELOPPEMENT avec la direction générale et le CODIR IDF
Déploiement de la formation au SDMI aux professionnels par les formateurs internes du GAPAS



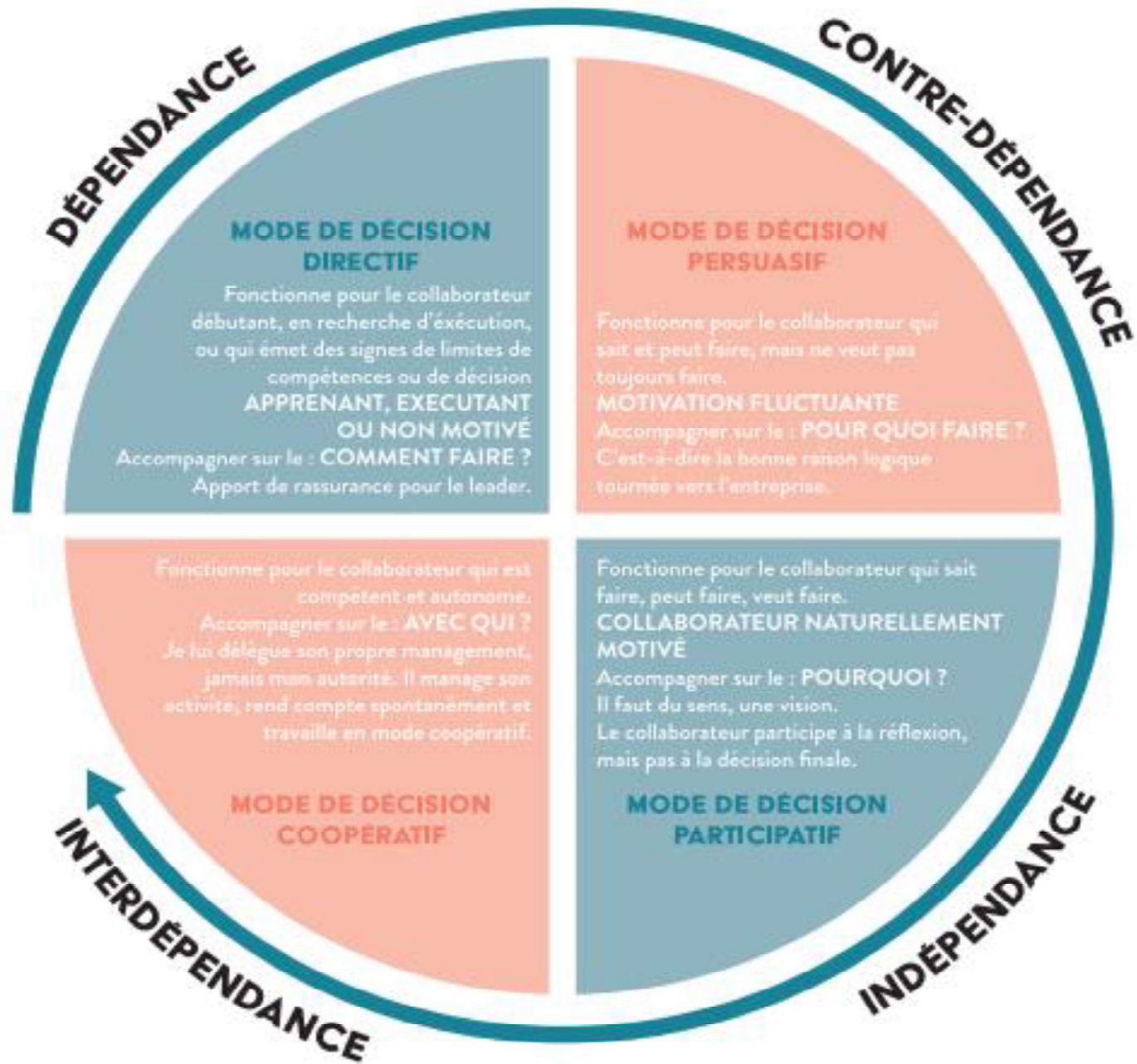
ET AUJOURD'HUI, ON EN EST OÙ ?

Le GAPAS a la volonté de vivre cette acculturation dans un esprit de “cercle vertueux” tout en ayant conscience que c’est une transformation qui ne peut pas s’opérer en quelques mois. Il convient surtout de border le chemin de cette transformation pour se repérer, avancer et se réajuster.



C’est pourquoi, depuis 2014, le GAPAS inscrit son action dans une démarche évolutive et itérative :



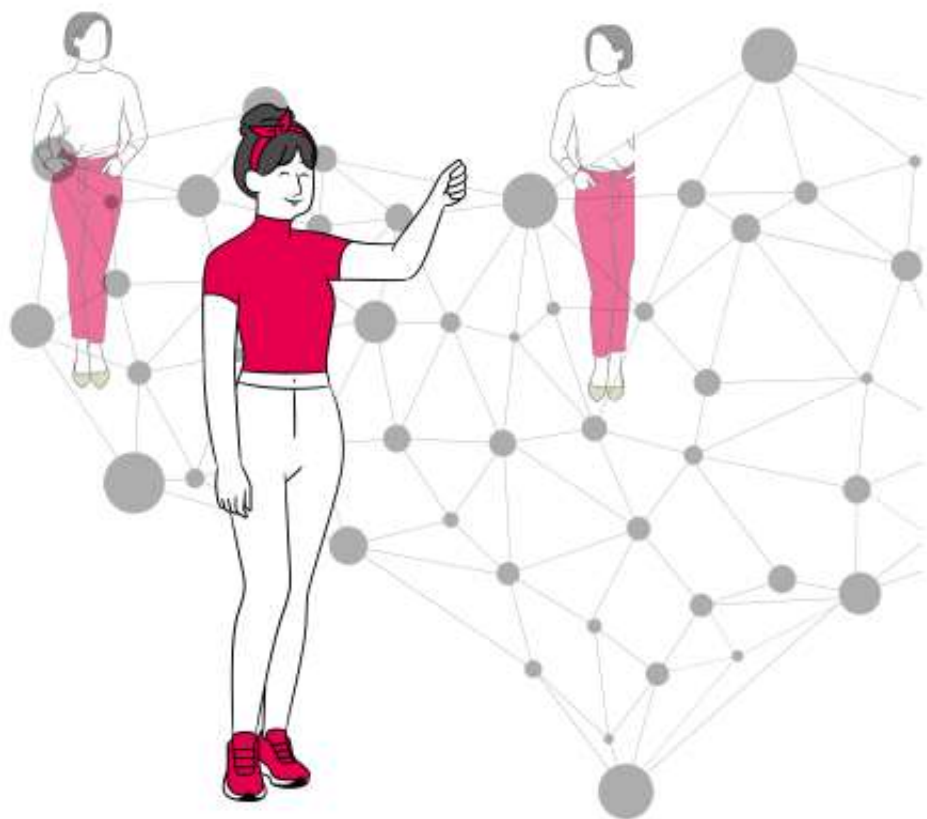


L'INTERDEPENDANCE

a u c œ u r d e l a c o o p é r a t i o n



INTERDEPENDANCE



*Je connais
mon périmètre
de
responsabilité*



*Je connais
et exprime de
manière
constructive
mes besoins*



*Je suis en
interaction avec
mes parties
prenantes
(partage et appui)*



*Je prends en
compte les
besoins de mes
parties prenantes
et les miens dans
mes décisions*



ALORS QUEL ROLE
DU MANAGER
DANS TOUT CA !



L'HOMME EST UN
ANIMAL MIMETIQUE

Exemplarité





POSER DES CADRES CLAIRS

*Mission, sens
Redevabilités
Valeurs*



Je connais
mon périmètre
de
responsabilité

Je connais et
exprime de
manière
constructive
mes besoins

POSER DES CADRES CLAIRS

Mission, sens
Redevabilités
Valeurs

FAVORISER LE "OSER DIRE"

Savoir demander de l'aide

Alerter

Exprimer mes besoins :

CNV - Feedback

Utiliser la tension -
proposition



Je connais
mon périmètre
de
responsabilité

Je connais et
exprime de
manière
constructive
mes besoins

Je suis en
interaction avec
mes parties
prenantes
(partage et appui)

POSER DES CADRES CLAIRS

*Mission, sens
Redevabilités
Valeurs*

FAVORISER LE "OSER DIRE"

*Savoir demander de l'aide Alerter
Exprimer mes besoins : CNV - Feedback
Utiliser la tension - proposition*

MIEUX SE CONNAÎTRE

Individuellement & Mutuellement

*Partage réussites et
échecs*

Appui sur compétences



Je connais
mon périmètre
de
responsabilité

Je connais et
exprime de
manière
constructive
mes besoins

Je suis en
interaction avec
mes parties
prenantes
(partage et appui)

Je prends en
compte les
besoins de mes
parties prenantes
et les miens dans
mes décisions

POSER DES CADRES CLAIRS

Mission, sens
Redevabilités
Valeurs

FAVORISER LE "OSER DIRE"

Savoir demander de l'aide Alerter
Exprimer mes besoins : CNV - Feedback
Utiliser la tension - proposition

MIEUX SE CONNAÎTRE

Individuellement & Mutuellement

Partage réussites et échecs
Appui sur compétences

PRENDRE EN COMPTE SES PP DANS SES DÉCISIONS

Identifier PP
Impact sur PP
Adapter son
mode de
décision



Je connais
mon périmètre
de
responsabilité

Je connais et
exprime de
manière
constructive
mes besoins

Je suis en
interaction avec
mes parties
prenantes
(partage et appui)

Je prends en
compte les
besoins de mes
parties prenantes
et les miens dans
mes décisions

POSER DES CADRES CLAIRS

Mission, sens
Redevabilités
Valeurs



Seul



FAVORISER LE "OSER DIRE"

Savoir demander de l'aide Alerter
Exprimer mes besoins : CNV - Feedback
Utiliser la tension - proposition



MIEUX SE CONNAÎTRE

Individuellement & Mutuellement

Partage réussites et échecs
Appui sur compétences



PRISE EN COMPTE SES PP DANS SES DÉCISIONS

Identifier PP
Impact sur PP
Adapter son mode
de décision



Le travail en coopération

- La définition du [management coopératif](#) au GAPAS

Une méthode de co construction de la définition

La définition; une décision prise par consentement

Le management coopératif est un mode d'organisation qui s'appuie **sur l'intelligence collective**.

Il favorise la reconnaissance des compétences et des potentiels de tous les professionnels et bénévoles afin d'enrichir les missions du GAPAS **dans une organisation apprenante**.

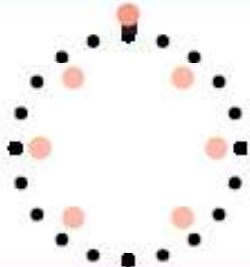
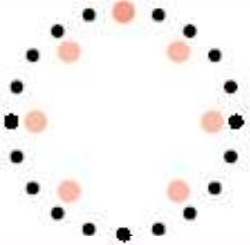
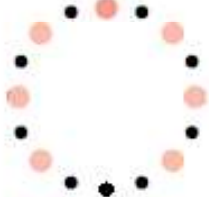
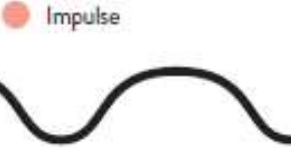
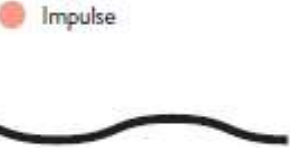
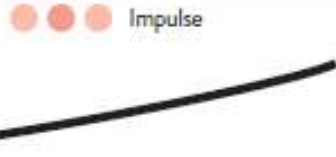
Il permet la participation de tous aux processus de réflexion aboutissant aux décisions dans une relation de confiance, de respect et d'engagement.

Il contribue à l'amélioration continue de l'accompagnement singulier de la personne accueillie **dans une dimension citoyenne**.



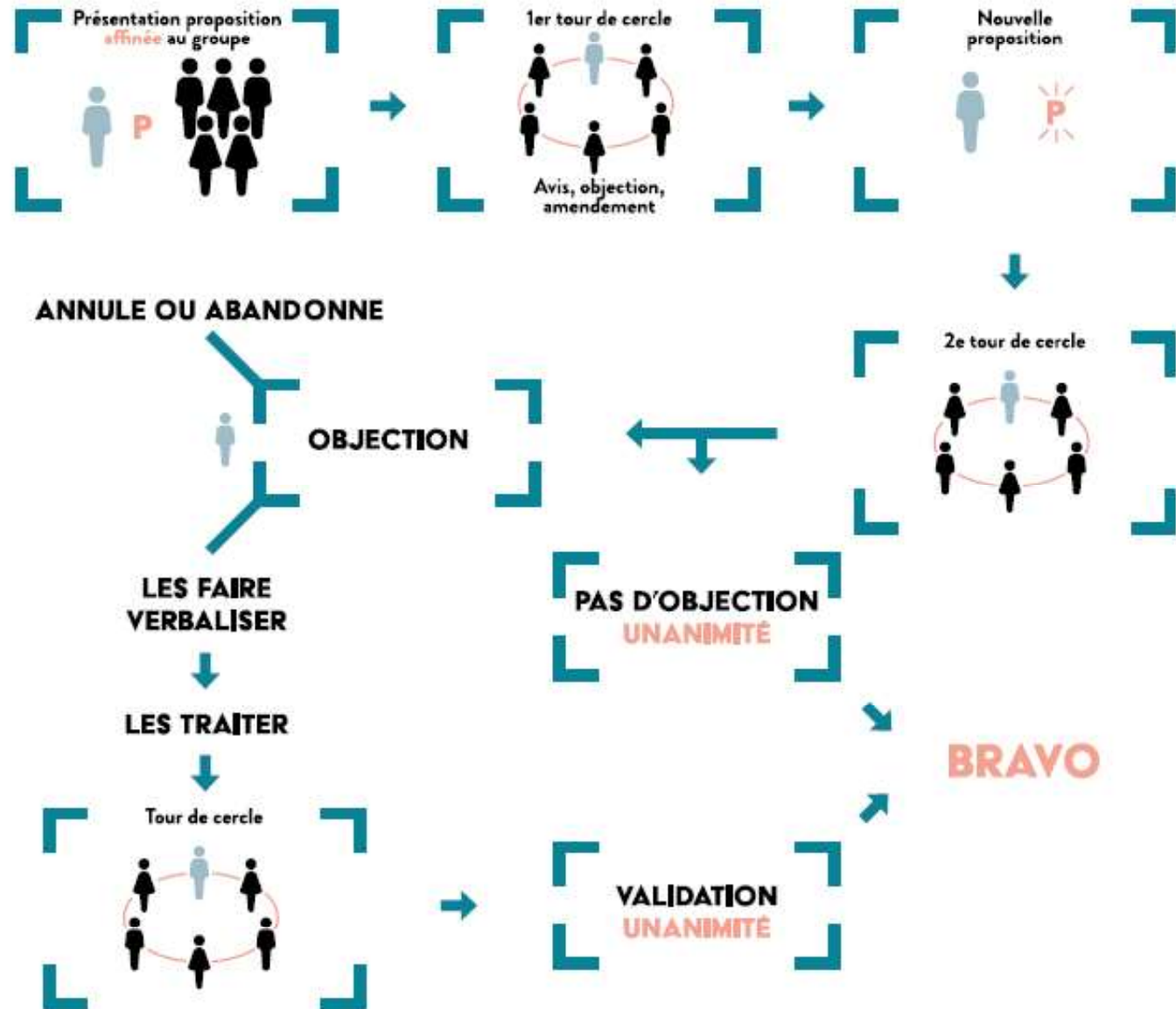
Les prises de décision

L'OUTIL

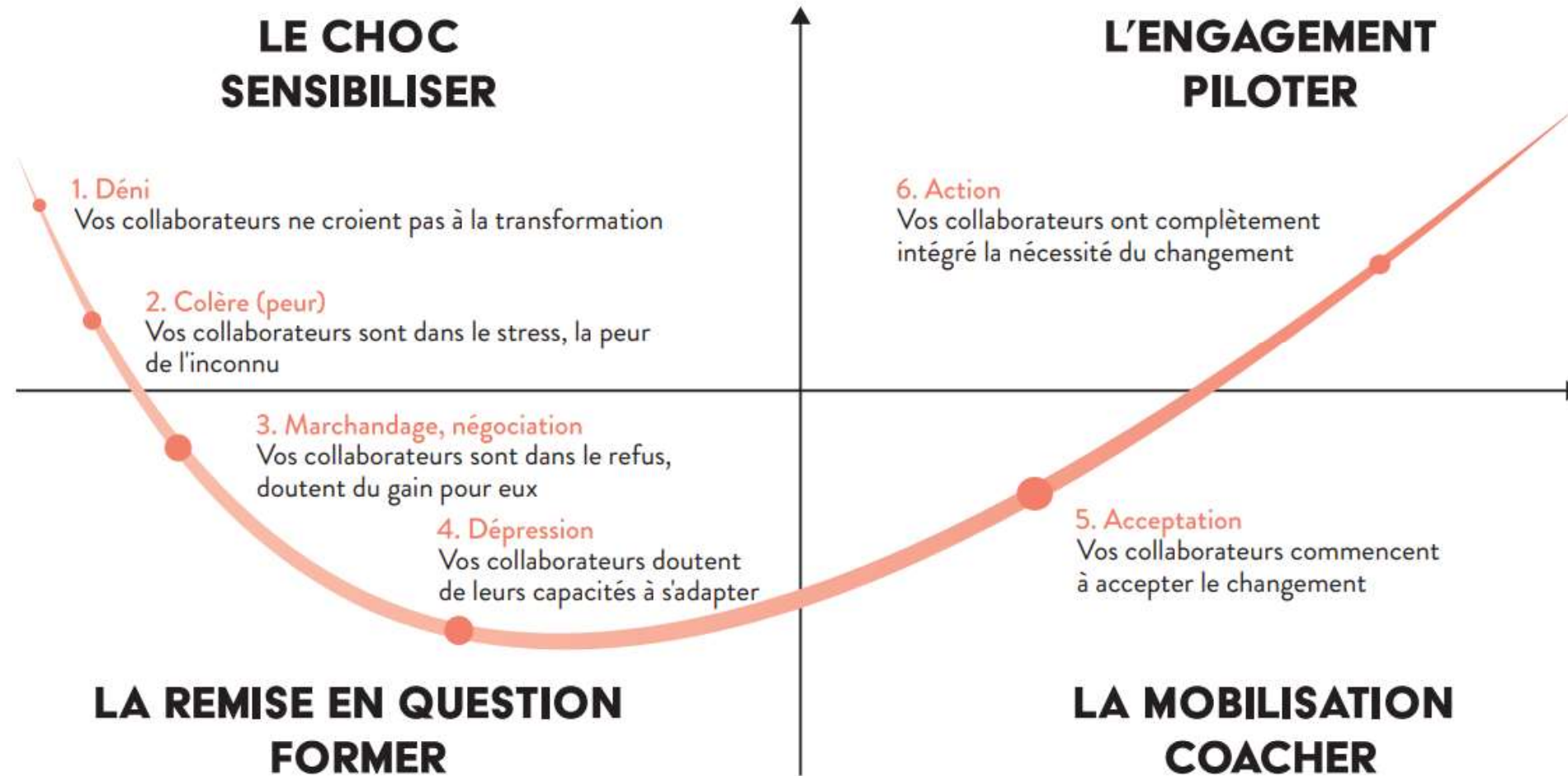
	DIRECTIF	PARTICIPATIF	COOPÉRATIF
Définition			
Qui prend/porte la décision			
Posture	RÉALISATEUR	ACTEUR	CONTRIBUTEUR
Énergie			
Quand	Urgence Différents ou beaucoup d'enjeux du quotidien	Construction Adhésion	Création Innovation



ÉTAPES DÉCISION EN COOPÉRATIF



La courbe du changement



Le recrutement collaboratif

- Evaluation du besoin et des critères de sélection en amont
- Entretien collectif avec 5 à 6 candidats maximum
- 5 à 6 observateurs; N+1, N+2, N-1, N-2, collègue, PSH
- Des temps de facilitation toute la journée
 - Présentation original: venir avec un objet, blason,
 - Échange en grand groupe sur une thématique: débat
 - Speed meeting avec les observateurs
 - Jeux!
 - Mise en situation
- A l'issue de la journée, débriefing, et pris de décision en participatif avec les membres par la personne ayant délégation
- Résultats: sortir de la logique entretien individuel, permet de voir des candidats tout au long d'une journée, Evaluation des postures et des soft skills, Les candidats nous remercient pour la journée, ils ont vécu un bon moment, une belle expérience



S'appuyer sur ses talents

Maximisation, Futuriste, Stratégique, Autorité,
Responsabilité, Relationnel, Importance,
compétition, Communication, Idéation, Conviction,
Empathie, Input, Réalisateur, Activateur, Arrangeur,
Intellectualisme, Assurance, Charisme,
Individualisation, Prudent, Adaptabilité, Connexion,
Positivité, Focus, Développeur, Analyste, Contexte,
Studieux, Discipline, Harmonie, Équitable,
Restaurer, Inclusion



Le rôle des équipes de direction

- Rappeler le sens des décisions et des orientations associatives
- L'art de la répétition pédagogique: il faut sans cesse réexpliquer pourquoi nous prenons ce chemin
- Mettre en œuvre concrètement des actions sur son périmètre de responsabilité: accompagnement au changement!
- Le partager et le co porter avec son équipe de direction et ses équipes
- Prendre un temps pour l'expliquer au CVS, aux IRP
- Ne jamais rien lâcher, ne jamais abandonner sur le projet associatif: être tenace et pugnace
 - Ecole, habitat, moyens financier, nouveaux services
- Nos ESMS sont des organismes vivant... donc...
- Culture du progrès et de l'innovation
- Être exemplaire sur les pratiques d'accompagnement et sur la bientraitance

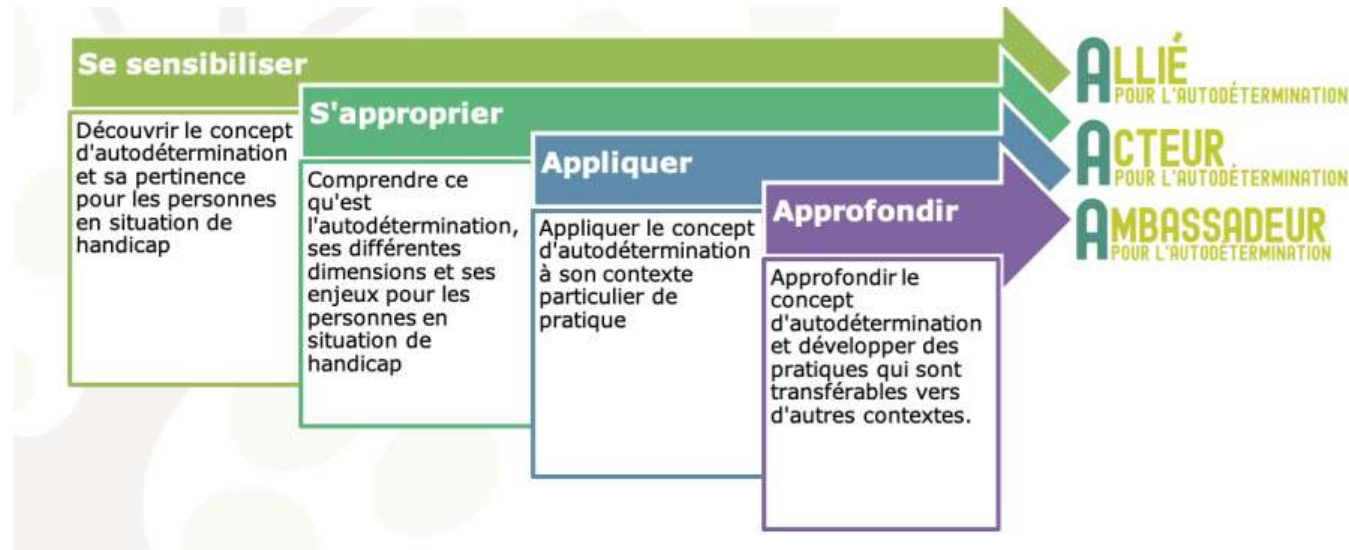


Le rôle de la gouvernance

- La confiance envers la direction générale et les directions d'établissements.
- Accepter de lâcher un peu de pouvoir, et de mettre de côté son égo
- Accepter de partager le risque
- Donner une place aux personnes directement concernées dans la gouvernance avec le niveau d'accessibilité et de compensation nécessaire
- Promouvoir une politique de bientraitance et du respect de la parole des personnes et de leurs familles
- Déléguer la mise en œuvre de l'autodétermination à la DG et aux directions d'établissement
- Avoir des retours sur la mise en œuvre, les étapes, les formations, la courbe du changement
- Reconnaître le travail des professionnels dans ce domaine et les soutenir
- Accepter que votre enfant soit l'auteur de sa vie.
- Participer à des comités de pilotage sur l'autodétermination et le management
- Penser une réflexion éthique quand les questions vont arriver...

Quel est l'accompagnement nécessaire pour les professionnels (compétences, formations) ?

- Evaluer votre style de management, votre organisation, vos prises de décisions: sortir de la logique pyramidale, des petits chefs...
- Formations VRS PPH, Qualité de Vie, Normalisation, participation sociale
- Programme autour de l'autodétermination



Pour en savoir plus...



Livret sur la coopération: [ici](#)



2 saisons, 20 épisodes en écoute libre
3^{ème} saison sur le management et l'autodétermination
septembre 2022
Prochaine Saison en sept 2023



Ressources

- [Chaire Autodétermination et handicap](#)
- [Projet I SAID](#)
- [C'est ma vie, je la choisis Trisomie 21 France](#)
- [100 Idées pour promouvoir l'autodétermination](#)
- [L'autodétermination : une responsabilité collective et partagée](#)
- [Guide d'Utilisation de l'Échelle d'Autodétermination pour Adultes du LARIDI](#)
- [Livrets SMILE \(évaluation de la qualité de vie\)](#)
- [ÉCHELLE D'AUTODÉTERMINATION DE L'AIR](#)

Conclusion

- Courrier à soi même
 - Objectif pour demain
 - Objectif dans 3 mois
 - Objectif dans 6 mois
- Avec quoi je repars...



Merci 😊

Marine BALLE mballe@campusformation.org

François BERNARD fbernard@gapas.org

