

# ACCOMPAGNEMENTS

## DLA 2019

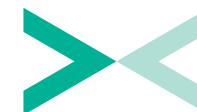
- > Les accompagnements collectifs sont une des formes de professionnalisation des dirigeants et des équipes des structures d'utilité sociale.
- > Ils se distinguent de la formation par leur caractère opérationnel fondé sur le partage des situations concrètes vécues par les dirigeants et les équipes lors de temps collectifs animés par des consultants.
- > Les participants inscrits s'engagent à venir à l'ensemble des journées préconisées par le DLA et à transmettre les éléments abordés en collectif aux parties prenantes concernées.
- > Les coûts de mise en œuvre des accompagnements sont intégralement pris en charge par les financeurs du DLA et donc gratuits pour les structures.

**Les places sont limitées  
et les inscriptions requises !**

Pour vous inscrire suivez  
les liens (ctrl + clic).

Contacts :

Audrey Giraudou ou Claire Moreau  
[dlacollectif@esia.org](mailto:dlacollectif@esia.org)



**FRANCEACTIVE**

*Les entrepreneurs engagés*

**PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR**



Le Dispositif local d'accompagnement

# PARCOURS *Socles*

- > Stratégie de développement
- > Gouvernance
- > Outils de pilotage

# Parcours socle

## 1

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT - PROCESSUS D'ÉLABORATION & GESTION DE PROJET

- > Outiller la dynamique stratégique
- > Définir les grands axes de développement stratégique
- > Clarifier et déterminer la stratégie et les enjeux de la structure
- > Adopter une méthodologie de gestion de projet et la décliner opérationnellement
- > Mettre en place les outils de prévision pour anticiper les conséquences organisationnelles et financières de ces évolutions.

### SESSION 1

28/06 - 05/07 - 12/09 - 19/09 - 25/09

*Inscription*

### SESSION 2

02/10 - 09/10 - 06/11 - 13/11 - 27/11

*Inscription*



# Parcours socle

## — 2 —

## GOUVERNANCE

**4 JOURS**

22/05 - 28/05 - 12/06 - 25/06

*Inscription*

- > Identifier et se situer au sein du système de gouvernance propre à son organisation : décrypter les dynamiques de force qui la sous-tendent (pouvoirs et contre-pouvoir)
- > Replacer son système de gouvernance dans un contexte en évolution
- > Adopter une posture de pilotage adaptée aux changements et aux mutations en cours
- > Se doter de leviers de régulations des tensions relationnelles
- > Approcher les nouvelles formes de gouvernance (sociocratie, holocratie...)



# Parcours socle

## — 3 —

## OUTILS DE PILOTAGE

**4 JOURS**

**SESSION 1**

MARS / AVRIL COMPLET

**SESSION 2**

27/09 - 04/10 - 11/10 - 18/10

*Inscription*

- Être en capacité de juger des marges de manœuvre disponibles pour développer ses actions
- Mieux traduire économiquement ses activités, et créer des outils d'aide au pilotage et à la décision
- Communiquer clairement sur ses réalisations sur un plan économique (notamment auprès des financeurs publics et privés)
- Adopter une démarche prévisionnelle
- Adopter une posture d'entrepreneur de l'ESS
- Réaliser des outils de pilotage directement issus des logiciels comptables



# CYCLES

# *Thématiques*

- > Stratégie commerciale
- > Ressources humaines
- > Communication
- > Gestion du sens



# Cycle Stratégie Commerciale

ACCOMPAGNEMENTS

DLA 2019

## DÉFINIR SON POSITIONNEMENT ET ENGAGER LA DYNAMIQUE

**06/09** demi-journée de lancement commune au 2 groupes

**GROUPE 1** 09/09 - 27/09 - 18/10 - 08/11 - 29/11 matin - 6 ou 13/12

**GROUPE 2** 16/09 - 04/10 - 18/10 - 18/11 - 29/11 matin - 6 ou 13/12

*Inscription*

### DÉFINIR UNE STRATÉGIE ET UN POSITIONNEMENT COMMERCIAL

- > Construire sa démarche sous l'angle de la valeur ajoutée
- > Analyser l'environnement concurrentiel et partenarial
- > Associer ses parties prenantes
- > Caractériser les cibles
- > Définir son discours commercial
- > Organiser sa démarche de prospection sous forme de tableau de bord

### ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES ET PORTER LE CHANGEMENT

- > Comprendre les enjeux de la posture commerciale
- > Accompagner les équipes à s'engager dans une démarche de valorisation de la valeur ajoutée
- > Déconstruire les représentations collectives en mobilisant l'intelligence collective
- > Identifier les freins culturels, collectifs ou/et individuels
- > Définir les leviers de transformation
- > Déterminer un plan d'actions collectif

### SE METTRE EN SITUATION, EXPÉRIMENTER, ENGAGER LA DYNAMIQUE

- > Au cours d'un ou plusieurs évènements, se mettre en situation de « vente » auprès d'un « jury »
- > Participer à des temps d'expérimentation concrets et opérationnels pour accompagner le changement des pratiques internes et mesurer les effets de la posture client (gestion des échecs, réajustement, importance du suivi d'un plan d'actions réguliers)



# Cycle RH « Accompagner le changement »

ACCOMPAGNEMENTS

DLA 2019

## POSTURE & ORGANISATION DU CHANGEMENT - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ORGANISATION

**Serious Game le 10 septembre au matin commun aux 2 parcours**

13/09 - 24/09 - 3/10 - 9/10 - 17/10 - 29/10 - 14/11 - 26/11 - 5/12  
et 19/12 matin ou après-midi

### Inscription

**JOURNÉE INITIALE DE SÉMINAIRE**  
*Serious Game*

Eclairer la thématique  
Comprendre les enjeux  
Définir ses priorités

**Choisir un parcours**



#### Parcours 1

10 demi-journées le matin

### POLITIQUE RH ET MANAGÉRIALE DANS UN CONTEXTE DE MUTATION

- > Comprendre et échanger autour de la notion de mutation
- > Réaliser un premier état des lieux des conditions de travail, de l'organisation, des salariés et de la situation actuelle
- > Déterminer l'impact de la mutation sur l'organisation et le climat social
- > Elaborer un cadre managérial et une politique adaptée
- > Définir un plan et des objectifs opérationnel intégrant les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir : engager la dynamique



#### Parcours 2

10 demi-journées l'après-midi

### POSTURE ET ORGANISATION DE LA DYNAMIQUE DE CHANGEMENT

- > S'appuyer sur ses valeurs et son ADN pour évoluer vers un nouveau paradigme
- > Cartographier ses parties prenantes
- > Comprendre le cycle et les effets du changement sur les individus et le collectif
- > Construire et adopter une posture adaptée
- > Mobiliser l'intelligence collective grâce à une animation de type co-développement
- > Identifier le contexte et les jeux d'acteurs

OU



**FRANCE ACTIVE**

Les entrepreneurs engagés

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



Le Dispositif local d'accompagnement



# Cycle communication

## STRATÉGIE DE COMMUNICATION - COMMUNICATION OPÉRATIONNELLE

**Serious Game le 27 septembre au matin commun aux 2 parcours**  
4/10 - 11/10 - 17 et 18/10 - 8/11 et 15/11 matin ou après-midi

### Inscription

#### JOURNÉE INITIALE DE SÉMINAIRE *Serious Game*

Eclairer la thématique  
Comprendre les enjeux  
Définir ses priorités

**Choisir un parcours**



#### Parcours 1

6 demi-journées le matin

#### DÉFINIR SA STRATÉGIE DE COMMUNICATION PARTENARIALE

- > À partir de la stratégie globale de la structure, déterminer une stratégie de communication adaptée
- > Réaliser un état des lieux des outils et des médias utilisés
- > Identifier sa valeur-ajoutée
- > Définir son facteur différenciant : qualifier les atouts qui en découlent
- > Caractériser les cibles
- > Connaître et utiliser les réseaux
- > Mettre en œuvre de manière opérationnelle et définir un plan d'action concret



#### Parcours 2

6 demi-journées l'après-midi

#### ÉLABORER SON PLAN DE COMMUNICATION OPÉRATIONNELLE, PRÉPARER UN ÉVÈNEMENT

- > À partir d'une perspective de rencontre opérationnelle (réunion d'équipe, tour de table financier, AG, séminaire, RDV commercial...), construire un plan de communication adapté et cohérent
- > Caractériser les cibles
- > Associer les parties prenantes internes
- > Définir les grands enjeux et les objectifs qui en découlent
- > Identifier les dimensions en jeu
- > Réaliser une communication courte sous forme de pitch

OU

## Cycle gestion du sens

# CONCILIER LOGIQUE GESTIONNAIRE ET SENS DU PROJET

4 JOURS

10/10 - 7/11 - 28/11 - 12/12

Inscription

*Intelligence collective :  
les paradoxes comme  
moteurs de transformation  
au travail*

- > *Mettre, ou remettre du lien* entre les structures associatives, les outils de gestion dont elles se dotent, les liens et les échanges qu'elles produisent en interne et en externe et qui reflètent leur identité et leur culture.
- > *Mieux comprendre* comment les structures se perçoivent, se construisent et évoluent sous l'effet de la double injonction économique et projet.
- > *Identifier en collectif des leviers d'action* et des axes d'amélioration de la gestion du sens et de l'engagement au sein des structures.