

Projet institutionnel

COMMUNIQUE A PROPOS DES ENTRETIENS "BOULE DE NEIGE"

La démarche de réalisation du Projet Institutionnel FASE a été présentée lors des 4 soirées d'information aux différentes régions qui viennent de se terminer le 3 mars. La version PDF de cette présentation vous est adressée en annexe.

Un des premiers moments importants de cette démarche consiste en la tenue d'entretiens "boule de neige" qui serviront à nourrir la vision commune de la FASE, élément essentiel pour établir le Projet Institutionnel.

Comme cela a été dit lors des réunions, l'objectif de ces entretiens est de mettre en lumière tout ce qui fait la force et la richesse de la FASE, toutes les compétences, les expériences réussies, les partenariats fructueux, de manière à construire une vision positive de ce que vous aimeriez voir présent et vivant dans votre organisation.

L'état d'esprit présent lors de ces entretiens sera donc celui d'une mise en valeur des éléments positifs plutôt que des problèmes. Non pour cacher ceux-ci, il y aura aussi de la place pour en parler si nécessaire, mais parce que cette énergie positive dégagée nous aidera à considérer les difficultés, les points de blocage actuels ou passés, non comme des objectifs en eux-mêmes mais comme des étapes à franchir pour réaliser cette vision commune.

Pour partager et alimenter cette vision, nous avons besoin de vous. Afin de vous permettre de vous déterminer sur votre participation à ces entretiens, voici concrètement comment ils vont se dérouler.

Je vais interviewer tout d'abord une douzaine de personnes. Ensuite, ces personnes vont elles-mêmes interviewer 3 autres personnes, qui vont elles-mêmes en interviewer 3 autres. Ainsi se produira cet effet "boule de neige". Au total, cela va générer plus d'une centaine d'interactions, avec un investissement personnel limité à 3 interviews.

L'arborescence des interviews, autrement dit "qui va interviewer qui", est en cours d'élaboration. A ce stade, il est important de dire que les facteurs prédominants pour sa construction sont transversalité et brassage : privilégier les échanges entre fonctions différentes et entre zones géographiques différentes, afin de générer de nouvelles interactions, de créer de nouveaux liens, de développer la compréhension interne, de maximiser les échanges entre les personnes sur leurs meilleures expériences, et ceci hors des canaux et des structures habituels.

Quelques considérations pratiques :

- L'entretien en tant que tel dure environ 1h30
- Une fois que les personnes ont vécu l'entretien en tant qu'"interviewé", environ 15 minutes d'explications sont suffisantes pour pouvoir mener soi-même les entretiens.
- Je serai à disposition directe des intervieweurs pour répondre à toutes leurs questions
- Chaque entretien fait l'objet d'un formulaire de résumé, rempli par l'intervieweur, contenant les points marquants de l'entretien
- Ces formulaires sont transmis à Itéral Management, qui les conserve : l'anonymat quant à l'origine des contenus est garanti, sauf si l'interviewé émet expressément la volonté que son nom soit associé à un apport. L'arborescence des interviews avec les noms des personnes interviewées, en revanche, sera communiquée largement.
- Une synthèse sera ensuite réalisée par Itéral Management, dans l'optique d'une restitution lors d'un événement qui reste à planifier.

Lors des séances d'information, plusieurs questions ont été posées. Voici certaines réponses que nous pouvons apporter aujourd'hui :

- **Est-il possible de faire l'entretien en équipe ?**
Après examen, et pour des raisons de simplicité de gestion de l'arborescence, du timing et des questions posées, nous préférons ne pas accéder à cette demande. Les entretiens seront donc tous menés en tête à tête. En revanche, certaines questions évoquent les meilleures expériences de travail en commun. Vous aurez donc toute latitude pour parler de votre travail en équipe à ce moment.
- **Est-il possible d'avoir connaissance du questionnaire ?**
Les questions posées ne nécessitent pas de préparation. Il n'est donc pas nécessaire de lire le questionnaire avant son entretien. Par ailleurs, une certaine liberté est laissée à l'intervieweur dans son questionnement, l'état d'esprit général et la liberté de s'exprimer étant largement aussi importants que le nombre de questions posées et leur formulation. Il se peut donc que certaines questions écrites ne soient pas posées lors d'une interview. Cela ne veut pas dire pour autant que l'interview n'a pas été bien menée. En tous les cas, nous mettrons le questionnaire à disposition des personnes qui en feront la demande une fois le processus terminé. Bien entendu, chaque intervieweur est libre de transmettre le questionnaire à un autre moment s'il le désire.
- **Est-il possible d'avoir un espace pour les remarques "hors questionnaire" ?**
Oui, un espace sera intégré dans le formulaire de résumé.

Certaines personnes se sont, suite à ma demande lors des séances d'information, d'ores et déjà annoncées comme intéressées à participer à ce processus "boule de neige". Un grand merci à elles. Je les recontacterai dans les prochaines 2 semaines. Si vous avez également envie d'y participer, faites-vous connaître et transmettez-moi vos coordonnées.



fondation genevoise pour l'animation socioculturelle

Projet Institutionnel

Février-mars 2009



Fil rouge

- Qui sommes-nous ?
- Notre approche du changement
- La démarche :
 - Ses spécificités
 - Sur quoi elle s'appuie
 - Les entretiens "boule de neige" plus en détails
 - Ce qu'elle permet
 - Les étapes
 - En quoi elle est cohérente avec l'environnement FASe
- Conclusion
- Questions / Echanges

Qui sommes-nous ?

Itéral Management SA

- Une société anonyme créée en 1996, basée à Lausanne
- Une équipe de consultants fixes + back office + un réseau de consultants indépendants
- Des activités de conseil, coaching et formation
- Une présence dans des secteurs d'activités très variés
- Une approche adaptée à chaque environnement

Notre approche du changement

Dans tout système humain il y a quelque chose qui fonctionne bien

Le projet porte et apporte le changement

Les organisations se développent dans la direction dans laquelle elles regardent

La communication est un pilier majeur du changement

Il y a des conditions internes pour la réussite d'une telle démarche de changement

La matérialisation de la vision fait partie de la dynamique de changement

La démarche : ses spécificités

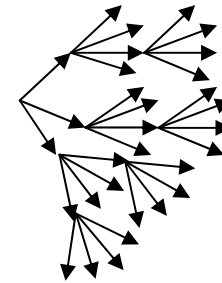
- Une approche structurée méthodologiquement et temporellement
- Une philosophie axée sur la croyance que l'excellence est déjà présente dans l'organisation et qu'il s'agit de la faire émerger
- Une démarche incluant participation et décision
- Un accent fort mis sur la communication
- Un souci permanent de cohérence contenu-processus-finalité

La démarche : sur quoi elle s'appuie

- Une structure de projet :
 - Un soin particulier mis dans l'élaboration du plan de projet pour formaliser dès le début l'accord des parties prenantes sur les éléments-clé.
- Une approche originale de l'accompagnement au changement :
 - Identifier les ressources présentes, les forces, les expériences de succès
 - S'appuyer sur elles pour créer et concrétiser une vision de ce que pourrait être l'organisation si ce niveau d'excellence devenait la norme
 - Travailler sur l'effet "boule de neige" du processus

Les entretiens "boule de neige" plus en détails

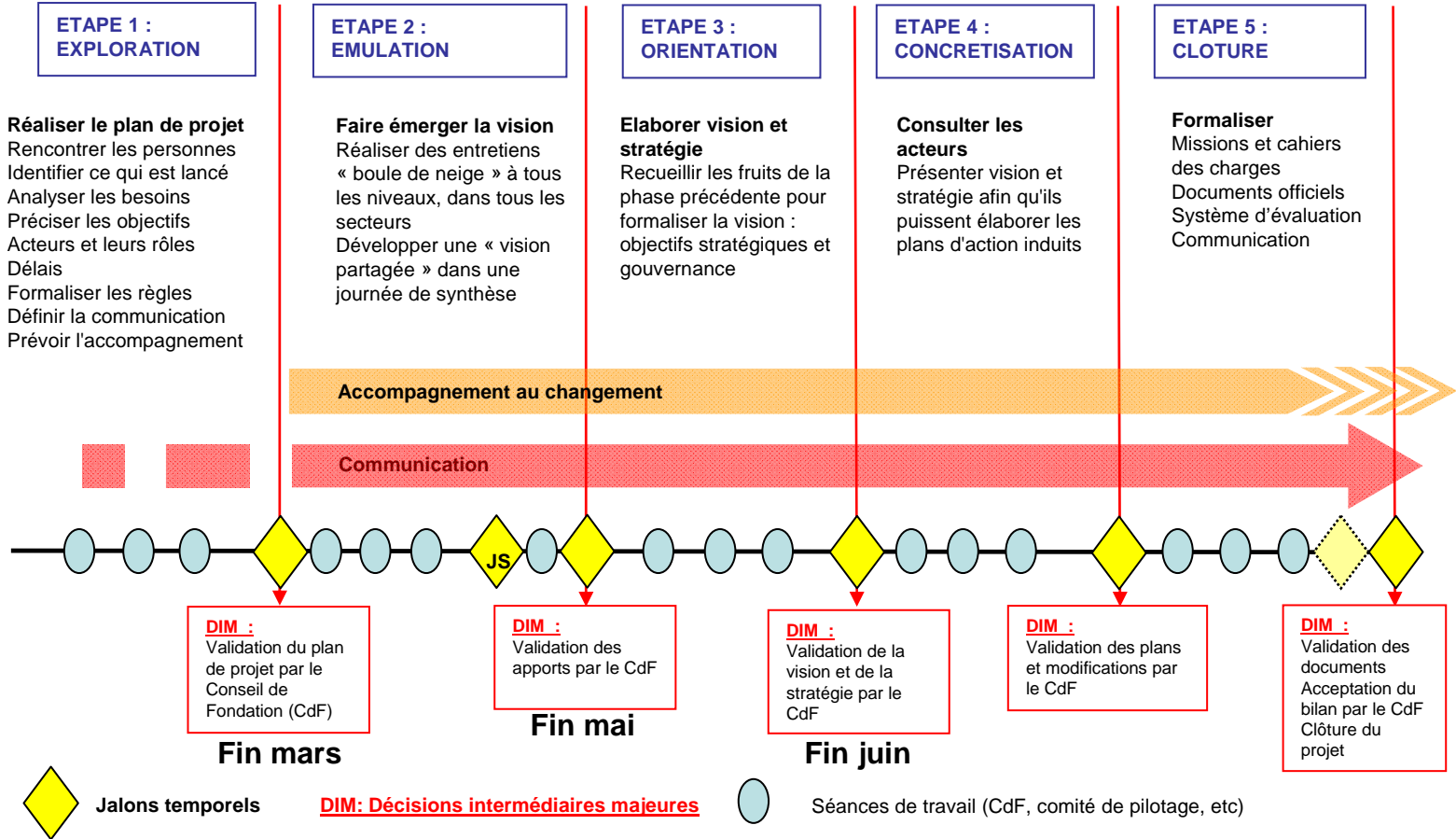
- Un mode de faire économique et participatif
- Des questions qui orientent sur les meilleures expériences, la performance, les facteurs de réussite
- Types de questions, interactions occasionnées, traitement des réponses: tout concourt à stimuler le système vers la réalisation de son potentiel
- Un aboutissement fort par la mise en commun de ces expériences pour la construction d'une vision future commune



La démarche : ce qu'elle permet

- Ecoute toutes les parties prenantes
- Encourage les apports internes
- Fédère autour d'une vision commune et enthousiasmante
- Donne confiance
- Inclut un engagement de tous vers la concrétisation
- Crée une nouvelle dynamique déjà pendant le projet

La démarche : les étapes




La démarche : en quoi elle est cohérente avec l'environnement FASe

- Participative
- Respecte toutes les parties prenantes présentes
- Prend en compte ce qui est déjà présent / réalisé
- Travaille au besoin de retrouver un sentiment d'appartenance
- Répond à la nécessité de mieux maîtriser les processus décisionnels

Conclusion : ce que nous apportons

- Gestion de projets : vécu, conseil, formation
- Accompagnement des personnes et des groupes
- Management et organisation : vécu, conseil, formation
- Univers d'intervention très variés : adaptabilité – pas d'a priori
- Expérience du milieu social/socioculturel - vous gardez l'expertise
- Equipe



« Les choses ne sont pas
difficiles à faire, ce qui est
difficile c'est de nous mettre en
état de les faire »

Constantin Brancusi