



Gouvernance Collaborative

Pourquoi la Gouvernance Collaborative est-elle importante ?

Les organisations doivent se maintenir à flot dans un monde VUCA (volatil, incertain, complexe, ambigu). Le mouvement de changement va vers un mode de fonctionnement **plus collaboratif et innovant.**

Par conséquent, les dirigeants vont adopter une approche nouvelle dans laquelle chaque membre de l'équipe s'engagerait et contribuerait au succès global.

La Gouvernance Collaborative est le type de gouvernance nécessaire pour **obtenir plus de résultats.**

La créativité, l'autonomie, l'initiative et l'enthousiasme sont des qualités présentes, à des degrés divers, au sein de l'entreprise, mais elles ne peuvent s'exprimer dans le cadre d'une organisation trop hiérarchique ou pyramidale.

*La gouvernance et le leadership collaboratifs vont de pair.

Avant tout les dirigeants eux-mêmes doivent acquérir ou consolider un **esprit collaboratif.**

Dans une organisation collaborative, chacun devrait être le décideur ultime dans les rôles spécifiques qui lui sont attribués.

Faire en sorte que ces nouveaux rôles s'articulent au mieux avec la fragmentation **est un beau défi.**

Pour être plus coopératifs, les dirigeants auront à :

- nourrir leur intelligence émotionnelle et leur engagement social.
- avoir une écoute active des personnes qui sont le plus en contact avec la réalité du travail et avec les clients.
- connaître ses propres forces et faiblesses, être confiant et humble, en permettant à ses subordonnés de dire ce qu'ils pensent, d'exprimer leurs idées et de contribuer à tout processus, y compris aux phases les plus cruciales.

En d'autres termes, les dirigeants doivent être ouverts aux nouvelles idées, apprendre de leurs employés et développer le travail d'équipe. Un leader collaboratif développe l'intelligence collective, encourage le partage des connaissances et du pouvoir, oriente la structure vers un objectif commun.

Notre méthode

Pour un changement productif, l'ensemble du processus demande du temps et des efforts. Il nécessite un grand nombre de participants.

Transform... organise des trajets, des ateliers et du coaching à différents niveaux, (d'une durée de 6 à 8 mois). Nous commençons avec l'équipe de direction, qui entrainera les autres collaborateurs. Nous proposons une formation, suffisamment longue, pour pratiquer et intégrer de nouvelles aptitudes et compétences.

Les étapes successives de notre méthode sont les suivantes :

- Développement de l'intelligence adaptative (intelligence émotionnelle)
- Autogestion
- Prise de décision par consentement
- Gouvernance
- Charte des équipes
- Valeurs et règles
- Rôle de la direction dans l'équipe

Ensuite nous travaillons sur les spécificités d'un leader collaboratif: travail sur 3 niveaux :

- individuel
- managérial
- organisationnel

INDIVIDUEL

- Humilité
- Inspiration
- Conscience de soi
- Auto-questionnement
- Lâcher prise
- Empathie

MANAGERIAL

- Communication ouverte et précise
- Sincérité
- Ecoute active
- Authenticité
- Pratique de la délégation
- Aider les collaborateurs à se responsabiliser et à s'épanouir
- Gestion des conflits.

ORGANISATIONNEL

- Adapter l'organisation au fonctionnement humain
- Co-construire et partager une vision
- Co-construire et développer l'intelligence collective
- Soutenir le changement

Comme chaque organisation est différente, nous mettons en place un programme sur mesure. Nous avons en effet une approche co-créative et personnalisée, utilisant des outils efficaces.