



Animer et faciliter des workshop en co-développement

Ce document ne vaut que pour exemple de programme.

« Artisante » de la formation je travaille exclusivement sur-mesure sur la base d'un examen approfondi de vos besoins.

Les contenus évoqués et la durée de la formation sont faits pour être ajustés pour répondre à votre contexte et vos attentes.

Animer et faciliter des workshop en co-développement

DURÉE : 2 jours – 14 heures

FORMAT DE LA FORMATION : Intra-entreprise ou Inter-entreprise

CONDITION DE LA FORMATION : présentiel ou distanciel

MODALITÉS DE LA FORMATION

→ **Séquentée** : Programme sur 2 jours – 14 heures, réparties en 4 demi-journées à un mois d'intervalle

Une articulation en 4 sessions d'une demi-journée chacune à un mois d'intervalle afin :

- De constituer un groupe de co-développement interne à la formation et de le faire vivre au fil des sessions
- De permettre aux participants de mettre en œuvre d'une session à l'autre
- De mettre l'accent sur la pratique et l'appropriation opérationnelle
- De partir de l'expérience plutôt que du savoir et de tirer les enseignements de l'action
- De monter progressivement en compétences et de répondre aux besoins spécifiques des participants

→ **Synchrone**

DATES : nous consulter – à définir en fonction de vos contraintes

DÉLAIS D'ACCÈS : Selon disponibilités et mode de financement

NOMBRE DE STAGAIRES : 12 stagiaires maximum

LIEU : Sur site client ou en centre de formation

TARIF : Nous consulter

MOYENS TECHNIQUES :

- Connexion internet stable
- Accès à un outil de communication distant (le cas échéant)
- Fourniture d'un document reprenant l'ensemble des éléments abordés en cours de formation

ACCESSIBILITÉ : Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Dans l'hypothèse où le client entend intégrer des personnes en situation de handicap à l'action de formation, ce dernier doit en informer la direction de l'Organisme de Formation suffisamment en amont de l'action de formation.

En effet, l'Organisme de Formation devra, confirmer que :

- les locaux de la formation sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- des mesures compensatoires peuvent être proposées afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou tout au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les apprentissages accessibles aux personnes handicapées.

Ces mesures de compensation peuvent influencer sur le coût, les modalités et le délai d'accès à la formation et seront discutées entre le client et l'Organisme de Formation pour trouver les solutions les plus adaptées aux besoins des personnes handicapées, y compris une éventuelle « redirection » vers un organisme habilité.

Animer et faciliter des workshop en co-développement

LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Toute personne amenée à animer et faciliter des workshop en co-développement.

PRÉ-REQUIS : Aucun

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION : A L'ISSUE DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT CAPABLES DE ...

- D'appliquer différentes méthodologies de workshop en co-développement en fonction des objectifs poursuivis
- D'endosser le rôle et de déployer la posture propre au facilitateur collectif
- De savoir réguler les situations délicates

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Définir les workshop en co-développement et les différents champs applicatifs
- Choisir la méthodologie répondant aux objectifs poursuivis : Analyse de pratique / Echange de pratique / Résolution de problème
- Prendre la posture propre au facilitateur collectif
- Utiliser des techniques de communication et de facilitation permettant
 - De mettre en place une relation de confiance et de générer un climat constructif
 - De favoriser l'expression des participants d'un groupe
 - De mobiliser l'intelligence collective
 - De mettre en place des relations responsables en sortant des techniques d'animation usuelles de réunion
- Décliner des techniques de facilitation alternatives pour atteindre l'objectif poursuivi
- Sortir des situations « enlisées » en faisant passer le groupe d'un espace problème à un espace solution
- Gérer les situations sous tension

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES : FORMATION / ACTION

- Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives à l'animation et la facilitation de workshop en co-développement.
- **Impliquante** : le concept de la pédagogie inversée avec l'implication systématique des stagiaires en amont de la formation
- **Inductive** : avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
- **Active** : avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
- **Participative** : avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
- **Formation-action** : Co-construction d'un support individuel synthétique portant sur les objectifs travaillés lors de la formation, les apprentissages et outils identifiés, les mises en œuvre, travaux personnels et actions menés. Plan d'action individuel, autours d'objectifs simples et concrets
- Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
- Support de travail PDF.
- Film des expérimentations et mises en situation (le cas échéant).

EVALUATION - VALIDATION

- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction globale post-formation :
- Remise d'une attestation individuelle de formation à l'issue de la formation.
- Sur demande des participants, possibilité d'un rendez-vous téléphonique individuel avec le formateur en inter-session ou post-formation.

Animer et faciliter des workshop en co-développement

LE PROGRAMME

Préalable à la formation : Les participants sont invités à réfléchir à une situation professionnelle qu'ils aimeraient évoquer dans le cadre d'un workshop.

1^{ère} demi journée

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

A. DÉFINIR LES WORKSHOP EN CO-DÉVELOPPEMENT

- Comprendre les objectifs des workshop dans le cadre du co-développement
- Intégrer les spécificités et bénéfices de la démarche
- Intégrer les conditions de réussite d'un workshop en co-développement
- Identifier les différents rôles et leurs caractéristiques au sein d'un workshop (consultants, client, facilitateur)

B. S'APPROPRIER LES 6 ÉTAPES DES WORKSHOP EN CO-DÉVELOPPEMENT

- Spécification du cadre et des règles du jeu
- Présentation factuelle de la situation par le « client »
- Clarification par le questionnement
- Apports des « consultants »
- Réflexion du « client », engagement et expression de son plan d'action
- Régulation du groupe (apprentissages, bénéfices et vécu personnel)

C. VIVRE UNE SÉQUENCE DE CO-DÉVELOPPEMENT TYPE ANALYSE DE PRATIQUE

Travail à partir d'une situation concrète proposée par les participants

Débriefing et lien vers les qualités du facilitateur collectif

D. DÉVELOPPER LES QUALITÉS DU FACILITATEUR COLLECTIF (début)

- Se positionner : zone efficace, congruence, authenticité
- Composer avec chacun au delà de nos filtres et préjugés
- Mettre en place une relation de confiance et poser le cadre
- Adopter la bonne posture (haute sur le cadre, basse sur la facilitation)
- Développer son écoute active et la transformer en questions facilitantes
- Mobiliser l'intelligence collective. Faciliter et favoriser l'expression de chacun

2^{ème} demi journée

Workshop co-dev analyse de pratique sur actions mises en place intersession

E. DÉVELOPPER LES QUALITÉS DU FACILITATEUR COLLECTIF (suite)

- Mesurer l'impact de la communication. Faire concorder verbal et non verbal
- Etablir des relations gagnant-gagnant dans le respect de soi et de l'autre
- Appliquer la règle des 4R en facilitation
- Reconnaître et valoriser. Mesurer l'importance des signes de reconnaissances.

F. DÉBLOQUER LES SITUATIONS ENLISÉES

- Sortir des situations « enlisées » en passant d'un espace problème à un espace solution
- Amener à une visualisation positive (questionnement antérograde et rétrograde)
- Bannir les mots « freins » de son vocabulaire pour utiliser les mots « moteurs » et faire avancer le groupe

G. VIVRE UNE SÉQUENCE DE CO-DÉVELOPPEMENT TYPE ÉCHANGE DE PRATIQUE

Travail à partir d'une situation concrète proposée par les participants

Animer et faciliter des workshop en co-développement

3^{ème} demi journée

Workshop co-dev analyse de pratique sur actions mises en place intersession

H. SAVOIR RÉGULER LES SITUATIONS SOUS TENSION

- Comprendre la place des émotions dans la relation et les besoins sous-jacents
- Mobiliser l'empathie pour aider son interlocuteur à gérer son émotion
- Mettre « des mots pour éviter les maux » et gérer sa propre émotion
- Se positionner dans la relation, savoir dire non, poser des limites et émettre une critique constructive (DESC)
- Faire face aux critiques (justifiées, injustifiées)
- Exploiter la technique de l'édredon

I. VIVRE UNE SÉQUENCE DE CO-DÉVELOPPEMENT TYPE RÉSOLUTION DE PROBLÈME

Travail à partir d'une situation concrète proposée par les participants

4^{ème} demi journée

Workshop co-dev analyse de pratique sur actions mises en place intersession

J. POUVOIR UTILISER DES TECHNIQUES DE FACILITATION ALTERNATIVES POUR ARRIVER À L'OBJECTIF

- Faire connaissance, rompre la glace
- Trouver une solution, générer la créativité
- Construire un plan d'action
- Prioriser et prendre des décisions
- Autre, en fonction des besoins exprimés par les participants

K. VIVRE UNE SÉQUENCE DE CO-DÉVELOPPEMENT

Travail à partir d'une situation concrète proposée par les participants

L. CONSOLIDER LES ACQUIS EN DÉFINISSANT SON PLAN D'ACTION PERSONNEL