

2.7

Intégrer le codéveloppement à ses pratiques pédagogiques et managériales

Dates et lieux

Session à distance (4 demi-journées) :

2nd semestre 2021

Session 1 :

7/10 après-midi – 08/10 matin – 28/10 après-midi – 29/10 matin

Conditions d'accès pour la formation à distance

La formation est réalisée sous forme de visioconférence avec partage de documents en amont de la réalisation de l'action. Les stagiaires doivent un PC avec une webcam et une connexion internet suffisante afin de pouvoir suivre la formation.

Intervenants

Sophie RODRIGUEZ, Dirigeante de CHP Formation depuis près de 8 ans, manage une trentaine formateurs-consultants.

Issue d'un double cursus :

Psychologue et Ecole Supérieure de Commerce.

Elle conçoit des cursus et anime des formations depuis 28 ans, formée à la formation de formateur (1999 et 2017) et à la digitalisation des formations (2019).

Ses compétences en neurosciences et Intelligence Collective lui permettent des réflexes et des outils pédagogiques innovants et ludiques pour un engagement actif des apprenants.

Depuis 25 ans, Sophie accompagne les organisations (entreprises privées et collectivité) à tous les niveaux, Dirigeants et

OBJECTIFS

Objectifs généraux :

- Connaître et s'approprier la méthode du co-développement
- Expérimenter les différentes étapes du co-développement
- Être capable à l'issue d'animer un groupe de co-développement

Objectifs opérationnels :

- Mettre en œuvre la méthode du co-développement
- Animer des groupes de codéveloppement
- Créer un cadre bienveillant de confiance, de sécurité et d'écoute
- Exprimer des consignes claires
- Gérer les temps de parole et solliciter l'expression de chacun,
- Faciliter l'émergence des feedbacks des consultants et des plans d'actions finaux
- Respecter le timing et les étapes d'une séance de codéveloppement,
- Clôturer une séance de co-développement et engager les participants
- Mobiliser les membres du groupe

CONTENUS

I. Ouverture de la formation

-Pose du cadre de la formation : déroulé, comment allons-nous travailler, les attentes des participants

-Temps d'inclusion :

- Mise en synergie et en résonance le groupe d'apprenant avec un ice-breaker
- Engager le participant à être actif : les participants posent leur intention pour la formation

-Pose du cadre de confiance

Cocréation du cadre de confiance par les participants eux-mêmes (expérimentation en Intelligence Collective) – le cadre est complété par le formateur

II. Expérimenter les différentes étapes du co-développement

-Temps d'expérimentation : Vivre la puissance du codéveloppement professionnel - expérimentation complète de l'outil (2h30)

-Temps métacognition : Prise de recul et échanges sur ce qui a été vécu

III. Objectifs et principes du codéveloppement professionnels

-Modalités de mise en place d'un codéveloppement professionnel

-Principes du codéveloppement selon Champagne et Payette

-Réflexions sur les bénéfices et la puissance du codéveloppement professionnel : les objectifs poursuivis par un groupe de codéveloppement professionnel

-L'éthique dans un groupe de codéveloppement professionnel

-Quand, pourquoi et pour quoi utiliser le codéveloppement professionnel ?

- Réflexion collective, apports mutuels pour intégrer l'outil dans mes pratiques et mon management, comment l'utiliser sur des problématiques internes ?

FICHE D'INSCRIPTION  

www.espace-competences.org

Rubrique : Acteurs de la formation /
Le dispositif de professionnalisation du CARIF-OREF

collaborateurs, notamment, sur des sujets de management participatif et de stratégies collaboratives.

Agréée Herrmann Europe (neurocomportements), formée en Intelligence Collective par Marine Simon (professeur au DU d'IC de Cergy-Pontoise). Sophie est en cours de certification du Titre FPA (Formateur Professionnel d'Adulte).

Public

Responsables de structure, responsables pédagogiques,

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Délai d'accès

Inscription possible 48h avant le début de la formation

Tarif

Module payant. Coût de cette formation : 400 € par participant.

Le CARIF n'est pas assujéti à la TVA.

IV. Les principes clés de l'Intelligence Collective (IC)

- Définir l'IC : que comprenez-vous ?
- Sollicitation de toutes les sphères de l'individu : tête, cœur, main
- Les règles qui régissent une séance d'Intelligence Collective
- L'efficacité du cercle de parole :
 - Un cercle : les 5 pourquoi ?
 - Le tour de parole : favoriser l'expression de chacun
 - Son corollaire : le silence
 - Pourquoi honorer le cercle ? représentation du cœur du groupe et des intentions du groupe
- Importance du temps dans les pratiques d'Intelligence Collective
- Importance du cadre
 - Le cadre de sécurité : le rôle clé du facilitateur
 - Le cadre de confiance : 1ère étape clé de la création du groupe – l'intention
 - Le choix du lieu : propice à la créativité – à la décontraction – l'effet de la "pause-café permanente"
- Comprendre la posture de facilitateur
 - Différencier la posture du manager, du formateur, du facilitateur
 - Le facilitateur : gardien du cercle, du cadre de confiance, du processus, du temps, des productions par les participants
 - Faire preuve d'un comportement assertif et d'une écoute active : savoir questionner et reformuler

V. Démarrer une séance de co-développement professionnel

- Comprendre les différents rôles dans un codéveloppement professionnel : le client – les consultants – le facilitateur
- Clés des conditions favorables et mises en prédisposition positive des participants avant le démarrage d'une séance de codéveloppement :
 - Sécuriser les participants :
 - Pose d'un cadre, du déroulé, du timing, du rôle du facilitateur et de chacun
 - Utilisation du paperboard pour clarifier les étapes et le déroulé
- Créer la bienveillance du collectif : faire créer par les participants le "cadre de confiance" (règles de vie du groupe) – le facilitateur soutient ce cadre par ses apports
- Mettre en synergie et en résonance les participants : utiliser les Ice-breakers, les énergisateurs, les inclusions dynamiques et mobilisatrices
- Engager les participants : faire verbaliser l'intention de la séance

VI. Animer un groupe de codéveloppement

Le déroulé d'une séance de codéveloppement

- Les étapes chronologiques
 - Revue en détail des consignes, du timing, du rôle des observateurs (consultants), du client, du facilitateur
 - Etape 1 : Choix des sujets
 - Etape 2 : Exposé du sujet : pose de la problématique ou de la situation
 - Etape 3 : Clarification de la problématique
 - Etape 4 : Le contrat de consultation – reformulation de la question
 - Etape 5 : Idéation : Réactions, commentaires, suggestions
 - Etape 7 : Synthèse et plan d'actions
 - Etape 8 : Intégration des apprentissages, évaluations, et vécus
 - Etape 9 (optionnelle) : Retours sur les engagements pris lors de la séance précédente (dans le cadre d'un groupe de codéveloppement régulier)
- Le rôle du facilitateur
 - Gérer le temps
 - Gérer la parole et le silence
 - Être interventionniste à bon escient : reformuler - questionner
 - Pousser les participants à réfléchir et produire pour enrichir l'apport dans la séance de

FICHE D'INSCRIPTION ▶▶

www.espace-competences.org

Rubrique : Acteurs de la formation /
Le dispositif de professionnalisation du CARIF-OREF

codéveloppement

-Focus sur l'étape 1 : Le choix de sujet :

- Comment aider le groupe à choisir le sujet / le client de la séance par la technique de l'urgent / important / envie d'en parler

VII. Clôture de la formation

-Décluse de la formation pour engager les participants à la mise en œuvre :

- "avec quoi je repars" – "maintenant que je sais... je ferai différemment..."
- Ce que j'ai appris : évaluation des acquis

-Création d'une communauté d'apprentissage : le groupe des participants à la session devient groupe ressource pour s'entraider après la formation, partager ses expériences, ses bonnes pratiques

-Questionnaire de satisfaction à chaud

METHODE ET ORGANISATION PEDAGOGIQUE

Notre pédagogie est centrée sur l'apprenant pour le rendre acteur de sa formation

Nous mettons en place les conditions favorables à l'engagement actif et au travail collectif (clé de l'apprentissage) par :

- L'utilisation d'outils d'inclusion (Ice-breakers ou énergisants) (Pratique d'Intelligence Collective) pour créer les conditions d'apprentissage et la synergie du groupe d'apprenants – sollicitent le corps et les émotions
 - La pose d'un cadre sécurisant et la cocréation par les participants d'un "cadre de confiance" (Pratique d'Intelligence Collective)
 - Questionnements, partages d'expériences, enrichissements mutuels
 - Des temps de prise de recul (métacognition) pour que les participants s'approprient l'outil et projettent dans leur quotidien un changement de pratiques
 - Travail en duo ou sous-groupes (via des outils d'Intelligence Collective)
 - Une animation ludique et expérientielle par l'utilisation des pratiques d'Intelligence Collective
 - Des synthèses régulières de ce qui a été vu pour l'ancrage mémoriel
 - Nous alternons les méthodes pédagogiques : Découverte, analogique, interrogative, magistrale
 - **Expérimentation du processus complet du codéveloppement** afin que les participants vivent l'outil et se l'approprient par le vécu
 - **Mises en situation de posture de facilitateur** où à tour de rôle les participants animent des étapes incarnent le rôle de facilitateur et animent des étapes, en vue de s'approprier les bonnes postures et les bonnes pratiques de la facilitation
 - **Temps de feed-back** de la part du formateur et des autres participants pour une justesse de posture, renforcer les bonnes pratiques et s'améliorer
 - **Temps de métacognition et d'échanges** sur ce qui a été vécu : prendre du recul sur l'expérimentation, comment cela peut être utilisé dans mon quotidien de manager, sur quels sujet ou problématiques internes l'utiliser
 - **Apports notionnels** courts pour comprendre les enjeux, bénéfiques, le processus en jeu de la méthode
 - **Création en fin de session d'une communauté d'apprentissage** : le groupe de la session devient ressource et solidaire
- Objectifs : engager les participants à passer à l'action, partager sa pratique, son questionnement, continuer à apprendre

FICHE D'INSCRIPTION  

www.espace-competences.org

Rubrique : Acteurs de la formation /
Le dispositif de professionnalisation du CARIF-OREF

EVALUATION

Évaluation des connaissances

- Avant le démarrage de la formation (matin du 1^{er} jour)
Méthode : Questions ouvertes

Évaluation des acquis

- *Evaluations formatives* (en vue des attestations de fin de formation) :
Méthodes :
 - Questions ouvertes de compréhension,
 - Reformulation par les participants
 - Position de métacognition pour une prise de recul sur la pratique
 - Mise en posture de facilitateur à tour de rôle avec feed back du formateur et des autres participants
- *Évaluations sommatives* (en vue des attestations de fin de formation) :
Méthodes :
 - Quiz portant sur les clés de l'animation d'un groupe de codéveloppement (utilisation d'un outil digital ludique avec extraction des résultats type Kahoot)

FICHE D'INSCRIPTION  

www.espace-competences.org
Rubrique : Acteurs de la formation /
Le dispositif de professionnalisation du CARIF-OREF