carif-oref PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION 2021

2.7

EXPERIMENTER LE CODEVELOPPEMENT
CONNAITRE LES PRINCIPES CLES DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Dates et lieux

Session à distance sur 1 journée (7h de formation)

Second semestre

Session 1 :

16/12 journée

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 10 ans, manage une trentaine formateurs-consultants.
Issue d'un double cursus : Psychologue et Ecole Supérieure de Commerce.
Elle conçoit et anime des cursus depuis 28 ans. Formée à la formation de formateur (1999 et 2017), à la digitalisation des formations (2019) et aux pratiques d'Intelligence Collective (par Marine Simon, prof au DU d'IC de Cergy-Pontoise).
Spécialisée en neurosciences et Intelligence Collective, elle croise les 2 disciplines pour placer l'apprenant en position d'acteur dans un engagement actif. Sa pédagogie est ludique, innovante et sollicite toutes les sphères de l'individu et du groupe.
Depuis 25 ans, Sophie accompagne les organisations (Vinci énergies, Métropole de Nice, Skema Business School…des TPE aux Grands Groupes et collectivités) à tous les niveaux, Dirigeants et

OBJECTIFS

Objectifs généraux :

- **Expérimenter un outil phare : le co-développement professionnel**
- **Enrichir le management de son organisme de formation par des clés méthodologiques qui favorisent le travail collaboratif**

A l'issue de la formation les participants seront en mesure de :

- Identifier les clés de réussite d'une séance de travail collaborative
- Créer un cadre bienveillant de confiance, de sécurité
- Créer les conditions matérielles favorables pour un travail de groupe
- Faciliter l'expression de chacun par une posture de facilitateur
- Rendre acteurs les membres d'une équipe lors d'une réunion
- Faciliter l'émergence des feedbacks et des plans d'actions
- Clôturer une réunion et engager les participants

CONTENUS

I. Ouverture de la formation (40')

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

- Mise en synergie et en résonnance le groupe d'apprenants avec un ice-breaker : se connaitre différemment
- 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 (en Intelligence Collective) – le cadre est complété par le formateur

II. Expérimenter les différentes étapes du co-développement (2h20)

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

III. -Temps métacognition : Prise de recul et échanges sur ce qui a été vécu pour se l'approprier dans son quotidien ou dans le management **(30')**

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

-Définir l'IC

- Que comprenez-vous ?
- Sollicitation de toutes les sphères de l'individu : tête, cœur, main

-Les étapes clés d'une séance de travail collaborative

- Pose du cadre
- Inclusion
- Outil
- Déclusion

-L'efficacité du cercle de parole :

FICHE D'INSCRIPTION

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

collaborateurs, notamment, sur des sujets de management participatif et de stratégies collaboratives.
Agréée Herrmann Europe (neurocomportements),
Sophie est en cours de certification du Titre FPA (Formateur Professionnel d'Adulte).

PUBLIC

Responsable de structure, responsable pédagogique, collaborateur d'OF

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 : 200 € par participant.

Le CARIF n'est pas assujetti à la TVA.

- Le tour de parole : favoriser l'expression de chacun
- Son corollaire : le silence
- 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 cadre matériel : 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

-Engager les membres de l'équipe à être acteurs

- Les rôles délégués
- Les moments d'engagement : faire verbaliser l'intention – le 1er pas

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 énergiser, les inclusions dynamiques et mobilisatrices

-Engager les participants : faire verbaliser l'intention de la séance

VI. Clôture de la formation

-Déclusion 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 : création de binôme de participants, le groupe 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 énergiser) (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 expériencielle 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
- **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, bénéfices, le processus en jeux de la méthode
- **Session en distanciel : Utilisation d'outils digitaux collaboratifs pour dynamiser les participants et les rendre actifs**
- **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

EVALUATION

Évaluation des connaissances

- Avant le démarrage de la formation (matin)

  Méthode : Questions ouvertes

Évaluation des acquis

- *Evaluations formatives* (en vue des attestions 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 feedback du formateur et des autres participants
- *Évaluation sommative* (en vue des attestions de fin de formation) :

  Méthodes :
  - Quiz portant sur les clés de l'IC (utilisation d'un outil digital ludique avec extraction des résultats type Kahoot)