

DECOUVREZ LE CO-DÉVELOPPEMENT COMME OUTIL DE REUSSITE MANAGERIALE

Profil stagiaire

Toute personne amenée à encadrer du personnel ; manager de tout secteur d'activité

Prérequis : aucun

Profil formateur

Formateur consultant expérimenté choisi pour sa connaissance du contexte de travail

Compétences visées

- Mettre en place par l'expérience, une procédure durable de supervision de la pratique dans un groupe de pairs (collègues, mêmes éloignés, partageant un type d'expérience professionnelle assez similaire).
- Expérimenter pour soi les effets d'une supervision de sa pratique.
- Démystifier la dimension « psy » de ces rencontres : une simple humanité de bon sens suffit, si une méthode bien structurée garantissant la sécurité de chacun, est conformément suivie.
- S'approprier une méthodologie commune à tous les participants.
- Développer ses capacités d'écoute et d'empathie.
- Appliquer les méthodes et les outils d'animation de groupe.
- S'exercer à la créativité efficace (solutions concrètes en prise directe avec la pratique de terrain).

Format et durée

- **Format tout présentiel**

2 jours

- **Format hybride (présentiel + distanciel)**

Dispositif conçu sur mesure pour répondre à des attentes, besoins et contraintes propres au public à former et au commanditaire de la formation

Voici un exemple de dispositif sur ce thème de formation :

classe virtuelle amont de 1h (maxi 8 participants)

+ 2 classes virtuelles de 2h (maxi 8 participants)

+ 1 jour en présentiel

+ classe virtuelle de fin de formation de 1h (maxi 8 participants)

Programme

Connaître les fondements du processus

- Quelques définitions de l'intervision
- Les objectifs du processus
- Rôles, étapes, méthodes employées
- Quels cas aborder ?
- Les attitudes clés et compétences développées
- Le principe du groupe de pairs : permutations des places, autorégulation et échanges collégiaux et professionnels.

Identifier Les différents rôles dans le cadre de l'intervision

- Les acteurs identifiés : présentateur de la problématique-clé, récepteur des conseils, animateur du processus du groupe.
- Les conseillers : le secrétaire, qui décharge et soutient le présentateur, l'observateur qui garantit la santé du processus par ses observations.

Dérouler l'intervision en six étapes

- Les grandes étapes à respecter : distribution des rôles, présentation libre de la situation, formulation de la question-clé, sélection de la méthode à appliquer, expression des consultants et bilan du présentateur.

Utiliser des méthodes de conseil et distinguer des principes...

- Quelques méthodes sont livrées et expliquées aux participants du groupe : elles visent à créer l'échange constructif et bienveillant lors de la phase de conseil : Brainstorming, brainstorming à l'envers, table ronde des résonances, les « Bons conseils », trouver/inventer une (nouvelle) question-clé, répertoire de formulation, premier pas, formulation d'hypothèses, sharing, questionnement ouvert, invention des surprises, réinterprétations, interrogatoire serré, métaphores, voies intérieures, etc.

... pour les expérimenter une à une, en détail

- Chacun proposera une situation problématique de sa pratique professionnelle lui tenant à cœur, comme support d'expérimentation pour chaque méthode. Bilan : théorisation, principes, analyse du profit.

Connaitre les types de cas appropriés pour un processus d'intervision

- Une situation professionnelle vécue dans le passé, ou bien une situation professionnelle actuelle ou imminente, qui « travaille » le présentateur émotionnellement, dans laquelle il aimerait avancer, progresser, pour laquelle il désire trouver une solution ou pour laquelle il aimerait obtenir des idées, des avis, etc.
- Les cas non appropriés (organisation générale, conflits ou des tensions entre les participants, sujets privés, un problème qui concerne tous les participants présents).

Tenir des réunions périodiques

- Quelques règles fondamentales : fixation des dates longtemps à l'avance et en concertation, restitution de ce qui s'est passé précédemment, fixation des objectifs pour la prochaine réunion.
- Quelques conseils pour garantir la durabilité du système.
-

Se donner des garanties du bon déroulement du processus

- l'attitude des conseillers : les garanties d'attitude constructive et bienveillante.
- formuler la question-clé : ce qu'elle indique du fonctionnement répétitif dans lequel est englué le présentateur.
- acquérir les compétences pour l'intervision : apprendre à pratiquer l'écoute active, le questionnement éclairant.
- que faire quand une situation se complique ou s'aggrave ?

Formuler le contrat d'intervision

- L'intervision engage l'accord de chacun pour assurer une collaboration en pleine confiance (discrétion totale, ouverture d'esprit et responsabilité par rapport au groupe et à soi-même, respect et estime mutuels, participation active, autonomie de chacun).

Evaluation formative :

Quizz, mises en situation, rédaction d'un plan d'action individuel

Méthodes pédagogiques

- **Pédagogie collaborative**
Partage de réflexions individuelles et/ou de groupe en équipe.
Analyse de situation
- **Pédagogie participative**
Mise en situation : exercices, cas d'école, cas réels.
Diagnostic collectif - Exposés
- **Pédagogie active et ludique**
Jeu
Tests et autodiagnostic
- **Présentation de concepts, d'outils, de techniques.**
Apports théoriques de l'animateur.
- **Accompagnement pédagogique**
Élaboration d'un plan d'action individuel

Dispositif d'évaluation et de suivi de la formation

- **En amont de la formation**

Un questionnaire préalable et de positionnement est envoyé à chaque stagiaire et à retourner à Interactif Formation maximum 1 semaine avant le début de la formation. Il permet de recueillir les attentes particulières de chacun et d'auto-évaluer ses capacités à l'entrée en formation.

En option (prestation complémentaire) : une classe virtuelle en amont de la formation entre le formateur et les stagiaires.

- **Evaluation « à chaud »**

Mesure de la satisfaction et de l'atteinte des objectifs pédagogiques par chaque stagiaire via un questionnaire individuel en fin de formation.

Cette appréciation du stagiaire est complétée par le rapport du formateur à l'issue de la session de formation.

- **Evaluation « à froid »**

Mesure de l'atteinte des résultats attendus de la formation à 6 mois.

NB : l'atteinte des résultats va dépendre de la capacité de chaque stagiaire à transformer les acquis de sa formation en savoir-faire et savoir-être sur le terrain. Elle dépend d'un ensemble de facteurs : responsabilité du stagiaire à engager des changements pour lui-même et son équipe, accompagnement de son manager, contexte et climat dans et autour de l'entreprise etc.

Dispositif minimum d'évaluation à froid :

Envoi d'un questionnaire à co-remplir par chaque stagiaire et son manager pour mesurer les changements visibles engagés - résultats du questionnaire envoyés au responsable formation.

En option (prestation complémentaire) :

- Classe virtuelle d'1h30 entre le formateur et ses stagiaires pour partager la mise en œuvre des plans d'action.
- Entretien tripartite entre le formateur, le stagiaire et son manager pour accompagner le plan d'action.

- **Accompagnement post-formation (optionnel)**

Afin d'optimiser l'atteinte des résultats de la formation et engager véritablement le stagiaire dans une transformation visible sur le terrain, Interactif formation propose un accompagnement des stagiaires par le même consultant-formateur ayant animé la formation.

Cet accompagnement peut prendre la forme de :

- Suivi individuel ou collectif sur le terrain (AFEST) : construit sur-mesure.
- RDV individuels de 1h30 (entretien à distance, en visioconférence) Planifiés à 1 mois, 3 mois, 6 mois après sa formation.