Co-développement outils puissants

Domaine : Ressources humaines

Réf. : 2723RH

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Etre plus efficace dans sa communication relationnelle (écoute, reformulation, exposé, formulation d'une demande
- Renforcer son leadership et faire progesser vos pratiques grâce à l'intelligence collective.
- S'obliger à avoir un temps de réflexion avant de décider de faire partie d'un groupe d'appartenance professionnel où règnent confiance et solidarité
- Consolider son identité professionnelle en comparant ses pratiques à d'autres
- Apprendre à aider et être aidé
- Apprendre à travailler en groupe et responsabiliser en participant au groupe
- Etre "orienté vers les solutions" - s'intéresser aux forces avant tout
- Etre en capacité de construire un plan d'action qui permet d'atteindre vos objectifs SMART
- Etre capable d'avoir du recul face aux perceptions afin de les mettre de côté et de s'intéresser à répondre "aux situations" d'une manière pragmatique plutôt que de se laisser aller à des interprétations et perceptions souvent négatives
- Bénéficier de la pédagogie du co-développement pour améliorer vos pratiques
- La possibilité de créer un véritable réseau entre managers et garder le contact

PRÉ-REQUIS

Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Moyens pédagogiques : Alternance entre théorie et exercices pratiques. Un support de cours adapté remis à chaque participant. Salle de cours équipée / connexion internet / matériels de projection / Tableaux / Paper Board.

Modalités d'évaluation : Evaluation au fur et à mesure des exercices pratiques / Questionnaire de satisfaction / Attestation de stage / Evaluation sommative par le formateur sur 5 questions.

Formation en présentiel : A l'aide de l'application EDUSIGN, les stagiaires ont un accès afin d'émarger pendant la formation et de répondre à une opinion qualité lors de la fin de la formation.

Formation en distanciel : A l'aide d'un logiciel, les stagiaires interagissent entre eux et avec le formateur / Accès à l'environnement d'apprentissage (supports,...)et aux preuves de suivi (émargements, évaluation,opinion qualité...) via la plateforme Edusign / Convocation avec lien de connexion.

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

Test de personnalité en amont de la formation

Une approche puissante !

Le Co-développement est un outil puissant qui permet grâce à l'intelligence collective d'améliorer ses pratiques professionnelles et ses compétences et de résoudre certaines situations difficiles.
La méthode du co-développement se base sur la collaboration, l'écoute et la bienveillance. S'exprimer, écouter et être écouté, sans jugement inculquent un état d'esprit coopératif aux participants. Des liens se développent et favorisent l'installation de pratiques d'entraide et de dialogue au-delà des séances.
Cet outil est un outil permettant de mettre en place avec votre et ou vos équipes, vos pairs des relations de qualité, permettant la prise en compte de chacun et de prendre conscience que chacun peut trouver des solutions à son quotidien en communicant avec les autres.

PUBLIC CONCERNÉ

Salarié en poste de manager ou en passe de le devenir
L accessibilité à la formation pour les personnes en situation de handicap est étudiée en amont selon les informations fournies.

DURÉE ET DATES

-Durée :
2 journées soit 14 heures

-Délai d'accès :
Réponse par mail dans les 72h.
En inter : inscription à la prochaine session suivant le nombre de places disponibles.
En intra et en individuel : en fonction du planning déterminé par le client.

-Dates des inter-entreprises :
Nous contacter
.En Intra ou Individuel :
Nous contacter

FORMULES ET TARIFS

En inter-entreprises :
604€ HT / Jour / personne

En intra-entreprises :
1199€ HT / Jour / groupe
Groupe de 2 à 4 pers.

1495€ HT / Jour / groupe
Groupe de 5 à 10 pers.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Présentiel, Distanciel.

BESOIN D'AIDE POUR CHOISIR VOTRE FORMATION ?
02 32 74 56 94 Numéro unique d'appel

Apprendre aux contacts des autres, développer son identité professionnelle par l'échange, l'action et l'expérimentation

Les Managers vont miser sur le groupe et sur les interactions entre ses collaborateurs pour atteindre un ou des objectifs

Un participant dit "manager client" choisit d'apporter au groupe (manager consultant) un élément de sa pratique qui portera sur un problème, un projet ou une préoccupation:

Exemple :

- "Je vais passer de collaborateur à manager de mes collègues; Comment dois je me comporter ?
- "L'un de mes collaborateurs contestent mes décisions systématiquement ? Comment m'affirmer sans paraitre autoritaire ?"
- "J'ai du mal à affirmer mes convictions à ma hiérarchie ?"

I) S'approprier la méthode du co-développement :

1/ Expérimenter les 6 étapes du co-développement :

- Choix de la situation apportée par un participant par un exposé factuel de la situation
- Exposer sa problématique
- Manager Client

2/ Clari?cation à l'aide des questionnements du groupe :

- Le temps est venu pour les "managers consultants" de poser leurs questions afin de clarifier ce qui vient d'être dit.
- C'est le temps de l'exploration des différentes facettes de la problématique.
- L'objectif pour les "managers consultants" est d'essayer de voir la problématique avec le regard du client.
- Ils doivent veiller à avoir une idée claire de la demande du client.
- Le client répond avec sincérité aux questions posées, qui peuvent l'amener à voir différemment certains éléments précédemment évoqués, à les relier entre eux, à leur donner un sens nouveau.
- L'objectif ici est d'aider le client à adopter d'autres points de vue.

Attention : les consultants ne doivent pas céder à la tentation facile de donner des conseils et des solutions. De même, ils doivent rester focalisés sur le sujet du client.

3/Contractualiser:

- C'est une étape décisive. Les consultants prennent tour à tour la parole pour exprimer leur compréhension du sujet.

- Il peut arriver que les retours divergent, révélant ainsi la complexité de la problématique traitée.
- Parfois, au contraire, une interprétation commune émerge.
- Le client accueille les différents retours, puis reformule sa demande ou confirme celle posée au départ.

4/La consultation:

- Suite à cette reformulation, une nouvelle séquence de 30 à 45 minutes s'ouvre.

« Les consultants livrent ici leurs impressions ; leurs réactions émotives ; leurs perceptions, connotées d'évaluation et d'interprétation ; les diverses associations que suscite le sujet ; leurs suggestions pratiques ; leurs conseils, par rapport à la compréhension ou par rapport aux actions à entreprendre ou, à éviter ; leurs propres diagnostics de la situation présentée ; des références à des personnes, à des méthodes ou des outils, à des textes... En un mot, les consultants offrent tout ce qui peut aider le client à penser et à agir, et qui cadre avec les normes éthiques du groupe de codéveloppement professionnel. »

Pour éviter d'interminables débats, le client est invité à ne pas trop réagir, voire à se taire complètement. Il prend des notes.

5/ Le plan d'action individuel et l'expression des béné?ces :

- Après avoir été nourri du retour des consultants, il s'agit maintenant pour le client de poser les prochains pas.
- Le client prend quelques minutes (15 maximum) pour poser par écrit les actions à venir.
- C'est l'heure des choix.
- Puis il présente ce travail au groupe, qui ne juge pas. « Avec l'aide du groupe, le client formule une hypothèse d'action, facilement réalisable avant la rencontre suivante. Il s'agit d'un micro plan d'action, concret, réaliste, même facile à réaliser en ce qui concerne les ressources nécessaires. »

6/ Faire émerger les apprentissages :

- Pendant une quinzaine de minutes, chacun s'exprime sur la manière dont il a vécu cette séance et sur ce qu'il en retire en matière d'enseignements.
- Dans un groupe de codev, chacun est tour à tour client et consultant au cours des séances successives.
- Chacun se retrouve donc en posture d'aider ou de se faire aider.
- Chacun apprend à aider et à se faire aider. Car chaque séance est l'objet d'apprentissages individuel et collectif.

II) Utiliser l'analyse systémique en complément :

- Appréhender les intérêts de l'approche systémique pour la résolution de problématiques managériales : mise en oeuvre de la coopération au sein de son équipe
- Management des résistances au changement par exemple

II) Partager une séquence de co-développement :

- Travail en commun à partir d'une situation concrète proposée par les participants.

IV) Adopter une posture qui engage les collaborateurs:

- Ècouter et favoriser l'expression des collaborateurs : mobiliser l'intelligence collective au service de l'équipe
- Débloquer les situations en utilisant la stratégie d'objectifs.

Exemple de cas pratique de CODEV :

- Comment améliorer l'accueil physique et téléphonique d'une équipe d'accueillant demandeur ?
- Mise en place d'un coaching de l'ensemble des accueillants demandeurs avec le manager transverse sur 6 séances de co-développement
- Comment gérer les appels téléphoniques en même temps que l'accueil physique
- Décision de séparer les deux activités avec accord et engagement des accueillants demandeurs.
- Objectif étant d'aider l'organisation à améliorer sa communication, à développeler ensemble des solutions (comme choisir de faire une demi-journée d'accueil téléphonique et une demi-journée d'accueil physique) et d'installer durablement le changement.

Autre exemple : Comment gérer une situation conflictuelle d'équipe par des problématique de gestion émotionnelle des équipiers ?

Fiche mise à jour le 23/08/2024

NOS CERTIFICATIONS

© FORCE 7 Formation / Conseil / Coaching - Tous droits de reproduction réservés - contact@force7-formation.fr