

AC-005 : CO-DEVELOPPEMENT

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Les objectifs portent sur les compétences du métier ou de la fonction commune aux différents participants. Ils sont déterminés, a posteriori, en fin de séquence d'apprentissage, avec l'ensemble des participants. À titre d'exemple, pour un groupe de managers, ils peuvent être :

- Confronter, recadrer un collaborateur
- Maîtriser son organisation, son temps de manager
- Remobiliser une équipe ou/et un collaborateur

Les objectifs portent toujours sur des compétences métier.

Contribuer à un processus de co-développement

Opter pour une posture d'écoute et d'accompagnement

2 JOURS EN PRÉSENTIEL

PUBLIC :

- Être un collectif de travail ou pairs, comprenant 4 à 12 personnes, soit déjà constitué soit constitué d'inscriptions individuelles sur un thème professionnel.
- Disposer d'une expérience professionnelle sur le thème de travail (au moins 6 mois). Un ou 2 participants peuvent être en apprentissage du métier ou de la compétence visée.

Chaque séance formative traite une ou plusieurs situations à problème.

Toutes les situations correspondent à une actualité et à un vécu des participants. Ce sont les participants qui choisissent les cas sur lesquels des apprentissages sont à réaliser, en rapport avec le métier ou la fonction, thème dans le co-développement.

Six étapes structurées invitant chaque participant à faire sa récolte en notant les enseignements, ressentis et les progrès dans son carnet de bord :

1. Définir la situation-problème

- Exposé distancié et objectivé de la situation par ledit « client » porteur de la situation et en recherche de solutions.
- Distanciation : relater les faits, les conséquences et les ressentis
- Conscientisation : ses ressentis, ses jugements et les prêts d'intention

2. Clarifier le problème

- Questions des « consultants » (autres membres du groupe) pour préciser la situation et les attentes du « client »
- Distinction, mise à distance de sa propre expérience et de la situation exposée

3. Établir le contrat de coaching à réaliser par les consultants auprès

- Reformulation de ses besoins par le « client » et de ses attentes envers les « consultants »
- Reformulation des résultats observables à la fin du coaching, par les « consultants »

4. Coacher le « client » dans la résolution de son problème

- Accompagnement du client dans son raisonnement
- Restitution de sens, élévation conceptuelle, questionnement, raisonnement analogique ou métaphorique

5. Qualifier le problème et formuler la solution, par le « client »

- Conscientisation de ses ressources mobilisables et de ses risques de croyances limitantes
- Engagement sur un plan d'action – compatible avec ses ressources et ses motivations (écologie personnelle)

6. Apprendre de la situation traitée

- Partage des principaux apprentissages identifiés et feedback sur la séance, par le collectif
- Apports conceptuels par le formateur-accompagnateur, sous réserve qu'il soit dans son domaine de compétences

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Pédagogie active et réflexive. Mise en œuvre de la méthode du CO-DEVELOPPEMENT : - prise de conscience et acquisition de compétences, de bonnes pratiques métier, au travers de l'accompagnement d'un stagiaire « client » par ses collègues ; - élaboration de nouveaux savoirs et partage de bonnes pratiques. Séquences d'apports théoriques restreintes et contextualisées aux cas traités.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

Évaluation de la qualité des solutions élaborées : universalité, opérationnalité, adaptation... ceci, par le collectif des stagiaires

Séance de prise de contact gratuite

"Accessibilité aux personnes en situation de handicap : notre Organisme de formation est à votre écoute afin de permettre à chacun l'accès à nos formations. Une étude de vos besoins sera réalisée afin de construire et adapter notre formation en lien avec les experts mobilisables"