

Formation managériale

Pratiquer la facilitation avec son équipe pour développer l'intelligence collective et les fonctionnements collaboratifs

Formation de 6 jours
2 modules en présentiel - 2 ateliers de supervision en distanciel
3 heures de E-learning

PRESENTATION DE LA FORMATION

La facilitation c'est l'art d'accompagner les équipes pour leur permettre de développer leurs propres réponses à leurs enjeux, grâce à l'intelligence collective.

Le manageur-facilitateur, la manageuse-facilitatrice, font évoluer les pratiques de management vers l'intelligence collective et la coopération au sein de leur équipe. Ils permettent la coopération entre générations, entre des personnes de métiers différents et développent la dynamique de projets partagés, au service de l'ambition de l'équipe et de l'autonomie des membres.

Pour développer le fonctionnement de l'équipe et l'engagement des membres le manager-facilitateur, la manageuse - facilitatrice veillent à créer une culture d'équipe autour de 6 axes, conduisant le groupe à :

- Penser ensemble,
- Agir ensemble,
- Ressentir ensemble,
- S'orienter ensemble,
- Se mettre en mouvement ensemble,
- Vivre ensemble,

Tout en tenant compte de la complexité des objectifs et de la diversité des collaborateurs.rices

La finalité de cette formation est de

- Faire évoluer les pratiques de management vers l'intelligence collective et la coopération au sein des équipes.
- Permettre la coopération entre les membres, entre des personnes de métiers différents et développer une dynamique de projets partagés.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de cette formation, les participant sont capables de :

- Clarifier le rôle et la posture du manageur-facilitateur et définir les différentes casquettes dans leur rôle de manager,
- Mettre en place une dynamique collaborative positive, basée sur l'intelligence collective,
- Identifier le cadre global, les outils, les processus, les postures permettant de faciliter les temps de réunion de l'équipe,
- Faciliter des temps de travail et de réunions sur des thématiques répondant aux enjeux des manageurs et de leur équipe,
- Créer sa boîte à outils,
- Mettre en place les temps spécifiques pour développer la cohésion, l'engagement et la contribution des membres dans un principe de subsidiarité pour aller vers la coopération (autonomie des groupes),
- Créer les processus pour résoudre les tensions et traverser ensemble les conflits.

PRESENTATION DU PARCOURS

Nous vous proposons **un parcours de formation de 6,5 jours** composé de :

- 2 modules de e-learning d'une durée totale de 3,5 heures
- 2 modules de formation en présentiel
    - Module 1 : **les fondamentaux : 3 jours**
    - Module 2 : **le chemin vers la coopération : 2 jours**
- **2 demi-journées de supervision collective** en distanciel permettant l'ancrage des compétences, la réflexivité sur la pratique après chaque module.
    - Identification des difficultés rencontrées
    - Réflexivité et ancrage des nouvelles pratiques de travail

Les module en présentiel permettent :

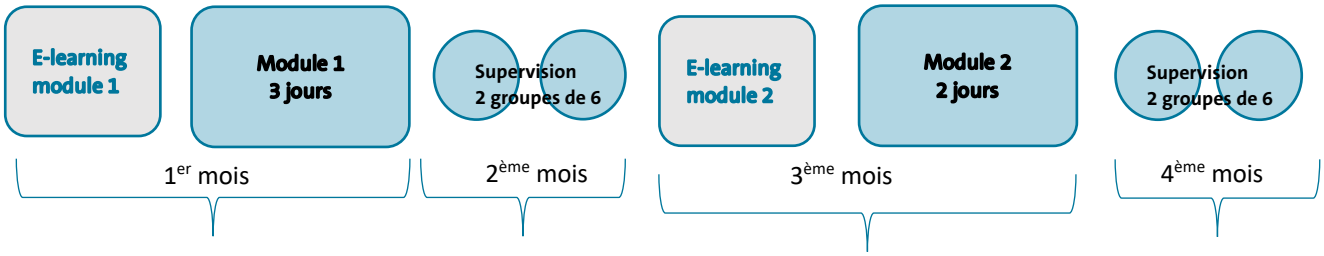
- D'expérimenter les temps utiles dans le métier du manager, de la manageuse qui souhaite aller vers la coopération avec son équipe.
- D'ancrer les modèles théoriques qui sous-tendent la pratique pour développer sa réflexivité.

Les temps de supervision collective après les deux modules en présentiel permettent :

- De développer le soutien et l'entraide au sein du groupe et sortir de son isolement de leader,
- De regarder ce qui a été mis en œuvre après les modules, identifier les réussites, les difficultés et les points de blocage.
- Réfléchir à sa pratique.

La supervision (définition et finalité) est présentée à la fin du programme.

Ce parcours sera étalé sur une période de 3 à 4 mois pour permettre l'ancrage du changement des pratiques, à la fois pour le manager, mais aussi pour l'équipe.



Module 1 : les fondamentaux de la facilitation : outils cadre, processus et posture pour développer l'Intelligence collective et les dynamiques collaboratives.

- Créer un cadre de travail permettant la confiance, la sécurité psychologique et la collaboration dans un groupe existant,
- Structurer les temps de travail en réunion en utilisant les processus et outils spécifiques pour développer l'intelligence collective et une dynamique collaborative :
    - Partager les représentations sur un sujet
    - Identifier les objectifs et les buts
    - Partager un diagnostic, concevoir des stratégies
    - Coordonner l'activité et résoudre les difficultés rencontrées.
- Prendre des décisions en commun dans une perspective de subsidiarité

Module 2 : le chemin vers la coopération : engagement et autonomie

- Proposer des temps spécifiques pour développer la cohésion au sein de son équipe et gérer les tensions,
- Piloter les projets, mesurer les résultats et améliorer en continu.
- Identifier la modalité du « travailler ensemble » utile en fonction du contexte pour développer l'autonomie avec son équipe
    - Les différentes modalités du travail collectif : Participation – collaboration – auto-organisation – coopération
    - Rituels – démarrage et clôture du travail de groupe – Rôle et contribution du manager et des membres.

UN PROCESSUS PEDAGOGIQUE A LA POINTE DE L'INNOVATION

La formation est construite autour de l'expérimentation :

- Classe inversée : les principes et les théories qui sous-tendent la pratique dans les modules en présentiel sont présentés et appris en amont dans les e-learning avant le début de la formation.
- Formation expérientielle : les managers et manageuses vont tester les outils et principes de la facilitation et les appliquer à des situations professionnelles. L'intelligence collective et les dynamiques collaboratives sont ainsi mises en œuvre pour des thématiques en lien avec leur pratique.
- Animation par les participants de séquences facilitées : chaque animation est suivie d'un temps de débrief et de feedback du groupe pour ancrer la posture de « manager – facilitateur », y compris à partir de la posture de membre.
- Remise de supports numériques et livret papier pour permettre la synthèse des apprentissages et le retour sur des notions théoriques.

Une formation professionnalisante : les intersessions permettent la mise en pratique au sein des équipes, les temps de supervision proposent un temps réflexif et d'approfondissement lié aux expérimentations.

Un principe de pédagogie positive : tirer le meilleur de chaque expérience et devenir le manager-facilitateur que vous devez être.

- Permettre à chacun de montrer le meilleur de lui–même et de progresser.
- Vivre une formation « facilitante »



Formation managériale
Développer l'intelligence collective et les pratiques collaboratives avec son équipe
PROGRAMME DETAILLE

PROGRAMME DU MODULE 1 :

Les fondamentaux de la facilitation : outils cadre, processus et posture pour développer l'Intelligence collective et les dynamiques collaboratives.

E-learning module 1 (3,5 heures)

- Facilitation : principes généraux
  - Intelligence collective et dynamiques collaboratives
  - Facilitation : définitions et enjeux
  - Les différentes casquettes du manager : Facilitateur, commanditaire, membre
- Les 4 cadrans de la « boussole » du facilitateur, de la facilitatrice
  - Le cadre
  - La posture
  - Les processus
  - Les outils
- Les 6 dynamiques d'atelier
  - Partager les représentations
  - Définir une vision commune, des objectifs partagés
  - Partager un diagnostic
  - Trouver des idées et des solutions (créativité)
  - Prendre des décisions collectives
  - Définir un plan d'action collectif
- Fonctionnement et évolution des groupes
  - Sécurité psychologique et cadre de confiance
  - Écoute et partage de la parole
  - L'énergie au sein des groupes
  - L'engagement au sein des groupes

Jour 1

Présentation de la formation et des participants, partage des objectifs, des enjeux, des questions sous un format facilité.

- Intégrer le cadre et les conditions préalables pour développer les temps collaboratifs,
- Clarifier la posture facilitateur/ manager,
- Identifier une boîte à outils,
- Identifier les différents types de séquences collaboratives,

Créer un cadre de travail permettant la confiance, la sécurité psychologique et la collaboration dans un groupe existant.

- Partage des modèles théoriques :
    - Les éléments constitutifs de la confiance : la confiance relationnelle / la confiance organisationnelle (vision / objectifs / processus de travail) / la confiance managériale : relation spécifique avec la figure d'autorité.
    - Adaptation à une équipe déjà constituée (rétrospective et plan d'action)

- Atelier : animation d'une rétrospective sur la confiance
    - (Outils : Enfer et paradis - KISS).
    - Livrable : la création du cadre de confiance

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de travail avec son équipe.

Identifier le cadre d'usage de la facilitation au sein de son équipe et expérimenter le partage des représentations.

- Atelier :
    - **Partage de représentation sur l'intelligence collective** à partir d'expériences réussies (outil mind-map ou diagramme d'affinité).
    - Livrable : les principes et conditions de l'émergence de l'intelligence collective
- Partage des modèles théoriques
    - La facilitation au service de l'intelligence collective
    - Dimensions de la facilitation : cadre, processus, posture, outils,
    - Dynamiques d'atelier : partage de représentation, vision et objectifs, analyse de situation, créativité, prise de décision, plan d'action.

- Atelier : **partage de représentation sur le manageur-facilitateur**
    - Un manageur-facilitateur (outil est - n'est pas en dessin)
    - Livrable : les domaines de compétences à partir de l'expérimentation.
- Partage des modèles théoriques
    - Les différentes casquettes du manager dans le développement des pratiques collaboratives au sein de son équipe : commanditaire – Facilitateur – membre.

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de son équipe

Faciliter une séquence de travail : Partager les intentions, les enjeux et objectifs

- Partage des modèles théoriques :
    - Partager un regard positif sur le futur
    - Clarifier des intentions pour s'orienter ensemble
    - Partager des enjeux personnels et des enjeux collectifs

- Ateliers à partir des intentions managériales : **développer les pratiques collaboratives avec notre équipe.**
    - Clarifier les besoins des parties prenantes
    - Création d'une vision box sur les intentions managériales.
    - Autres outils utiles : A la Une, la baguette magique

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de son équipe
Plan d'action personnel : retentissement des découvertes sur sa posture et son développement professionnel.

Jour 2

Expérimenter le démarrage d'un temps de travail collectif :

- Météo – kiff – gratouille
- Le partage de la parole

Faciliter une séquence de travail : Partager un diagnostic, concevoir des stratégies et des tactiques.

- Partage des modèles théoriques :
  - Partager des stratégies d'intervention à partir d'un but
  - Identifier les étapes
  - Identifier les objectifs, faire le lien avec les intentions
  - Clarifier les rôles, missions et redevabilités
- Atelier :
  - À partir de la vision box : clarification de la stratégie, réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'action individuel et collectif : développer les pratiques collaboratives avec nos équipes
  - Outils : speed boat » et « les 5 étapes audacieuses »
  - Management visuel

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de son équipe

Prendre des décisions en commun dans une perspective de subsidiarité

- Expérimentation : sur une idée issue du diagnostic (dot voting, décision par consentement, avocat de l'ange)

Faciliter une séquence de travail : coordonner l'activité et résoudre les difficultés rencontrées avec la créativité

- Partage des modèles théoriques : la créativité au service de l'innovation et du climat de l'équipe.
  - Engagement des membres : passer de la plainte au défi créatif
  - Méthodes créatives de résolution de problèmes
- Atelier
  - A partir de problématiques rencontrées par les participants : résolution créative de problème :
    - Définition du défi créatif
    - Éloignement créatif et génération d'idées en divergence
    - Convergence des propositions et choix de solutions applicables
    - Outils : brainstorming, relances créatives, consultant virtuel, dot-voting, critères de sélection, choix par tête-cœur-corps

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de son équipe

Jour 3

Réaliser un plan d'action : intentions, méthodes, outils

- Apport théorique sur les principes agiles
- Expérimentation : sur une idée issue des solutions retenues (Qui Quoi Quand, pont de corde, KISS)

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de son équipe

Structurer les temps de travail partagés et prendre des décisions en commun dans une perspective de subsidiarité

- Partage des modèles théoriques :
  - La pensée latérale et les chapeaux de Bono
  - La prise de décision par consentement
- Ateliers
  - Décider dans quel cadre mettre en place des dynamiques collaboratives au sein de l'équipe : réunion structurée avec les chapeaux de Bono et prise de décision par consentement.

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de son équipe

Préparer sa prochaine réunion en travail collectif

- Apport théorique sur le déroulé d'une réunion : intentions, méthodes, outils
  - Thématique et livrable
  - L'énergie du groupe et l'engagement
  - Intentions et consignes
  - La gestion des temps forts et temps faibles
  - Le temps dans une action de facilitation : démarrage, action, engagement, clôture
- Ateliers : préparation de la prochaine réunion de plusieurs participants

Clôture du module 1 :

- Retour sur le vécu des participants et partage des apprentissages
- Plan d'action personnel : mes premiers pas

Intersession : expérimentations au sein de leurs équipes

A l'issu de ces 3 jours, les participants auront ensemble :

- Clarifié le rôle et la posture du manager facilitateur, de la manageure facilitatrice,
- Clarifié le cadre possible d'usage de la facilitation avec les équipes
- Expérimenté les conditions d'émergence de l'intelligence collective et des dynamiques collaboratives.
- Développé une posture permettant l'engagement des membres par l'animation des temps d'ateliers (partage de représentations, définition des objectifs, diagnostic simple, séquence de créativité, prise de décision, définition d'un plan d'action)

1ère DEMI- JOURNEE DE SUPERVISION (DISTANCIEL, 2 GROUPES DE 6 PERSONNES)

- Partager les réussites et identifier les difficultés rencontrées
- Prendre du recul sur sa pratique et développer sa réflexivité
- Identifier de nouvelles pratiques de travail

PROGRAMME DU MODULE 2 :

Le chemin vers la coopération : engagement et autonomie

E-learning module 2 (0,5 heure)

- La cohésion de groupe
  - Définition
  - Les étapes de développement de la cohésion
- Les 4 manières de travailler en collectif : la participation, la collaboration, l'auto-organisation, la coopération
- La roue de l'autonomie de katherine Seymour
- Les rôles délégués d'Alain Cardon
- La prise de décision éclairée

Jour 1

Présentation du module 2

- Développer **la cohésion** au sein de son équipe et **gérer les tensions**
- Identifier la modalité du « travailler et vivre ensemble » utile en fonction du contexte pour **développer l'autonomie** avec son équipe
  - Les différentes modalités du travail collectif : Participation – collaboration – auto-organisation – coopération
  - Rituels – démarrage et clôture du travail de groupe – Rôle et contribution du manager et des membres
- **Piloter les projets**, mesurer les résultats et améliorer en continu (principes agiles)

Création du groupe

- Partage des expérimentations réalisées en intersession (boite à kiff, boite à gamelle), ancrage des éléments de réussite et traitement des éléments difficiles (outil étoile).

Proposer des temps et des outils spécifiques pour développer la **cohésion** au sein du groupe.

- Partage des modèles théoriques :
    - Définition de la cohésion de groupe
    - Les étapes pour développer la cohésion de groupe
        - Se connaître
        - Se reconnaître
        - Se dévoiler
        - Traverser les conflits et l'adversité
    - Les outils et temps spécifiques :
        - Reconnaître et développer les forces de chacun
        - Donner et recevoir du Feedback et des signes de reconnaissance
        - Animer des temps de Rétrospectives et des rituels

- Ateliers : à partir du groupe
    - Développer la connaissance des personnes au sein du groupe (jeu des forces Positran / cartes totem / cartes émotions / cartes besoins)
    - La fresque des réussites et l'identification des valeurs
    - Kudobox et expression de la gratitude
    - Avocat de l'ange, avocat du diable

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de son équipe
Plan d'action personnel : développer mes forces.

Jour 2

Proposer des temps et des outils spécifiques pour **gérer les tensions** au sein de l'équipe.

- Partage des modèles théoriques :
    - Identifier et accompagner les émotions
    - Identifier et accompagner les différences de représentations
    - Respecter les différences (ex. introverti / extravertis)
    - Permettre le respect et l'enrichissement du cadre de confiance
    - Identifier les retraits et les ruptures de communication
    - Différencier les tensions (facilitation) et les conflits (médiation)
    - Développer une posture d'écoute et de communication positive

- Atelier de rétrospective : traiter les tensions au sein d'une équipe
    - Identification de moments de retraits et attentes envers le leader rencontrés dans la vie professionnelle.
    - Recherche collective de solutions (outil : pieuvre ; matrice, story-board avant - après) dans la posture du manager, dans l'organisation de l'équipe… Animation du collectif par un des participants.

- Recherche de rituels facilités permettant d'apaiser les tensions : de la confrontation de personnes à la confrontation d'idée.
- Livrable : cadre de traitement des tensions en groupe.

Identifier la posture et les interventions possibles du manager pour développer l'autonomie et la posture de membre engagé au sein de son équipe :

- Retour sur les modèles théoriques :
  - Les 4 manières de travailler en collectif : la participation, la collaboration, l'auto-organisation, la coopération
  - La roue de l'autonomie de katherine Seymour
  - Les rôles délégués d'Alain Cardon

- Atelier de rétrospective sur le fonctionnement de l'équipe :
  - Identification de la modalité la plus courante au sein de son équipe.
  - Identification des actions et des conditions nécessaires pour aller vers la coopération
  - Outil : les rôles délégués d'Alain Cardon

Debrief, apprentissages et appropriation dans le cadre de son équipe

Expérimenter un **temps de rétrospective**, sur un projet, un temps passé ensemble
- **Partager le vécu** sur le parcours de formation
- Outils : les cartes HEX - l'appel aux témoins en pratiques narratives

Clôture formelle de la formation en présentiel

2ème DEMI- JOURNEE DE SUPERVISION (DISTANCIEL, 2 GROUPES DE 6 PERSONNES)

- Partager les réussites et identifier les difficultés rencontrées
- Élargir sa vision de la situation en faisant appel à l'intelligence collective du groupe
- Prendre du recul sur sa pratique et développer sa réflexivité

A l'issu de ces 3 jours, les participants seront capables de :
- Faciliter des temps spécifiques pour développer la cohésion au sein de leur équipe
- Définir des modalités de travail sur des activités spécifiques pour aller vers la coopération
- Identifier les outils et les processus pour traiter les tensions au sein de l'équipe

LA SUPERVISION DE GROUPE

La supervision vise à développer la réflexivité du manageur, de la manageuse, c'est-à-dire sa capacité à comprendre et à traiter des situations professionnelles en s'appuyant sur une démarche d'exploration, de questionnement et d'élaboration de nouvelles options à partir des situations apportées.

Elle amène le manager / la manageure à s'interroger sur son rôle au sein du système, les relations qu'il.elle instaure, la façon dont il.elle reçoit et répond aux demandes qui lui sont adressées, la façon dont il.elle permet la réalisation de son activité. La supervision vise en cela la croissance professionnelle des personnes.

La supervision permet l'intégration des compétences portant sur :

- La clarification du cadre ou de l'espace de travail (relations avec la hiérarchie, contrat, cadre de confiance, relations avec le groupe, livrable et production de l'équipe, rôle de l'équipe au sein du système, adaptation au système, adaptation à la culture…)
- Les réunions d'équipe pour le développement de l'intelligence collective et la production attendue,
- La posture du manager, de la manageure : création de relation de qualité avec les membres de son équipe et entre membres, positionnement en cas de difficulté, engagement des membres…

L'objectif de la supervision est de :

- Développer sa perception de l'intelligence collective et des dynamiques de groupes.
- Perfectionner sa pratique professionnelle managériale, en prenant en compte la complexité des organisations, des intentions, des engagements individuels et collectifs.
- Partager ses expériences, donner et recevoir de l'aide, prendre du recul pour analyser les situations professionnelles autrement.
- Affiner l'usage des processus et des outils, la compréhension du cadre d'intervention et développer sa posture de manager au service de l'autonomie et de la coopération.
- Se doter d'un plan de développement professionnel, élargir son cadre de référence, sa boite à outils, développer son style et enrichir ses capacités d'intervention au sein de son équipe.

Aspects pratiques

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation.
- E-learning
- Études de cas concrets
- Animation de séquences de facilitation par les participants.
- Modélisation de la pratique et debrief. Mise à disposition en ligne de documents supports / productions à la suite de la formation.

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence, attestation de formation et d'assiduité.
- Autoévaluation des compétences pré et post formation.
- Mises en situation. Questions orales ou écrites (QCM).
- Formulaire d'évaluation de satisfaction de la formation

Accessibilité PSH :

Notre politique d'accessibilité PSH est disponible sur le site.
Si vous avez une reconnaissance RQTH, merci de prendre contact avec la référente Handicap, Hélène Le Gal (helene@ecole-facilitation.fr / 06 88 74 52 71) pour identifier vos besoins et mettre en place avec notre réseau d'interlocuteurs (Agefiph, cap emploi, etc.) les modalités d'accompagnement pour vous permettre de suivre notre formation.

Lieu : Dans une salle mise à disposition par structure et propice au travail collaboratif (pas de tables, des murs pour afficher, Paper board, vidéo projecteur).

Contact : Hélène Le Gal - 06 88 74 52 71- helene@ecole-facilitation.fr

Les intervenantes

Hélène LE GAL

Facilitatrice professionnelle en intelligence collectiveFormée à la créativité chez Iris Créativité.
Coach certifiée Coach and Team ® et Agile Profil ®
Formée à la psychologie positive, à l'Analyse Transactionnelle, aux pratiques narratives
Formatrice et superviseur de facilitateurs.rices
Membre de l'IAF

06 88 74 52 71
helene@ecole-facilitation.fr



Caroline TSIANG

Facilitatrice professionnelle en intelligence collective,Facilitatrice graphique. Formatrice de facilitateurs.rices.
Coach diplômée de l'Université de Paris 8
Master spécialiste en Sophrologie Caycédienne & Maître praticien PNL
Formée à l'appréciative Inquiry, aux pratiques narratives, au design Thinking, Théorie U et constellations d'organisation.
CO-auteure de la Boîte à outils de la Pensée Visuelle - Dunod

06 60 65 12 95



L'Ecole

L'École de la facilitation est portée par la SAS POLEME

POLEME
19 chemin de la rivière basse
32550 MONTEGUT

Présidente : Hélène Le Gal
06 88 74 52 71 – helene@ecole-facilitation.fr

SAS au capital de 5 000 Euros - Siret 951 399 245 00012 – NAF 7022Z -
Organisme de formation enregistré sous le N° 76 32 00858 32 auprès du préfet de Région Occitanie, ne valant pas agrément de l'état.

Créée en 2015 « l'École de la facilitation » est un lieu :

- D'enseignement (fondamentaux de la facilitation, formations professionnalisantes, supervision et formations de spécialisation en école et en entreprise) ;
- De conception et de facilitation d'ateliers et de séminaires ;
- D'accompagnement des organisations à la mise en œuvre de processus de management avec l'intelligence collective – gouvernance partagée - coopération, et à la création de labs internes ;
- De recherche active sur l'intelligence collective et l'action collective.

Elle est ouverte aux managers, facilitateur.rices internes et free lance, aux intervenant.e.s, consultante.s, animateurs.rices d'associations, coachs et formateurs.rices.

Nos valeurs fondatrices

- Partager et co-créer des connaissances et des compétences
- Coopérer et mettre de l'énergie dans le traitement des difficultés
- Nourrir le lien et développer une communauté de pratique
- Accepter et favoriser la diversité.
- Faire simple, pragmatique et concret,
- Prendre du plaisir, donner envie