

 **1 à 3 demi-journées**

 Présentiel entre 3h et 9h selon l'option choisie

FAIRE GRANDIR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE DE SES ÉQUIPES

PUBLICS / PRÉREQUIS

- Managers ayant un minimum de 3 ans d'expériences

OBJECTIFS

- Agir en manager proactif
- Faire progresser les individus par le collectif
- Inciter les personnes de son équipe à oser en facilitant l'expression des individus et du groupe
- Susciter l'engagement collectif et la prise d'initiative des collaborateurs
- Acquérir la technique du co-développement pour animer différemment son équipe

MODALITÉS

- Atelier de 3h
- OPTION 1 : 1 seule demi-journée pour connaître les grands principes de la méthode à partir d'un cas pratique.
- OPTION 2 : 3 demi-journées espacés de 15 jours pour intégrer l'apport technique de la méthode et permettre de travailler sur 2 cas pratiques par atelier.

Développé au Québec et inspiré de la pédagogie constructiviste, le principe de l'atelier de co-développement est de partir de ce qui n'a pas fonctionné. Le but est d'autonomiser le groupe avec un transfert de compétence sur la méthode, avec 4 principes clefs : bienveillance, participation, pas de jugement de valeur, confidentialité.

MÉTHODOLOGIE DU CO-DÉVELOPPEMENT

- Groupe de pairs (6 à 12 pers.)
- Temps 1 : Animation par la consultante pour favoriser la prise en main des techniques et l'émergence de solutions.
- Temps 2 : La consultante se positionne en facilitatrice et valide les étapes de la méthode afin que les Directeurs d'agences expérimentent pleinement le protocole de co-développement.

Un participant explique son problème en utilisant le « Je ». Il le matérialise au paperboard : « Qu'est-ce qui me pose problème, comment cela se manifeste ? »	5'
Le groupe le questionne : objectif « Représentation du système » L'animatrice s'assure de la rapidité des interactions. Elle veille à ce que chacun participe. Elle relance les questions (il s'agit de vraies questions, pas de jugement caché, pas d'induction)	10'
Le participant pose la problématique : « Ce que je veux résoudre c'est... » Comment ?	2'
Le groupe émet des hypothèses : « Si c'est arrivé, c'est peut-être parce que ... » La personne note toutes les hypothèses sans y répondre et sans les commenter L'animatrice s'assure de la rapidité des interactions tout en s'assurant que le participant ait le temps de noter les hypothèses. Elle veille à ce que chacun participe	10'
Le participant sélectionne ses hypothèses pour construire son plan d'action. Il les relit à haute voix, « je garde », « je ne garde pas »	10'
L'animatrice le relance : « Qu'est-ce que tu en fais ? » « A partir de cela, quels objectifs, quel plan d'actions te fixes tu ? » Plan d'action SMART	5'
L'animatrice apporte des éclairages en s'appuyant sur l'observateur de processus	10'
L'animatrice remercie le participant pour la problématique amenée et le groupe pour sa contribution. Le participant remercie le groupe pour son aide	5'