

Points forts de la formation

Facilitatrice experte en co-développement et approches d'intelligence collective et créative

L'apprentissage est renforcé à chaque étape par des apports théoriques clés.

La mise en pratique est immédiate, l'intervenant guide le groupe et accompagne chacun dans l'expression de ses besoins en lui permettant de valider sa pratique de la méthode

Prérequis

Travailler en mode projet ou en lien hiérarchique

Modalités d'accès :

par formulaire de contact internet, par mail ou par téléphone, au plus tard 1 mois avant le démarrage

Organisation et Logistique

Formation dispensée en salle mise à disposition par l'entreprise
Horaires : 9h - 12h / 14h - 18h /
Pauses et repas pris en commun

Durée

4 jour(s) de formation (à raison de 8 demi-journées de 4 heures) sont programmés, soit 32 heures

Tarif

150 € HT /séance /participant sur la base de 6 à 8 participants

Prise en charge possible au titre du plan de développement des compétences

Public concerné

Dirigeant, manager ou chef de projet souhaitant acquérir des outils de résolution de problèmes et améliorer ses compétences relationnelles et managériales

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, le participant saura résoudre des problématiques professionnelles complexes et développera sa communication au sein d'un groupe d'appartenance professionnelle où règnent confiance et solidarité. Il consolidera son identité professionnelle grâce à sa posture et son approche systémique des problématiques.

Points clés du contenu

1. Découvrir et s'approprier la méthode du co-développement :

Expérimenter les 6 étapes de l'approche : choix de la situation, Exposé factuel, Clarification à l'aide de questionnements, Contrat, règles du jeu, Consultation, Plan d'action et apprentissages de chacun

2. Aborder ses problématiques managériales avec l'approche systémique

Appréhender les intérêts de l'approche systémique pour résoudre des problématiques managériales :

Identification des acteurs, définition des objectifs, étude des tentatives de solutions, recherche de nouvelles modalités relationnelles

3. Adopter une posture qui responsabilise les collaborateurs

Développer sa technique de questionnement

Développer son écoute active

Utiliser la reformulation

Différencier les faits, des interprétations, des jugements et des sentiments

Moyens pédagogiques

70% de mise en pratique, études de cas et jeux de rôles

30% d'apport théoriques

Priorité d'entraînement sur des cas vécus ou à vivre apportés par les managers

Suivi/Evaluation

Evaluation formative tout au long du programme

Evaluation à chaud portant sur la qualité du contenu, de l'animation, la mise en application dans le contexte professionnel.

Feuille de présence signée par les participants

Attestation de présence remise aux stagiaires