

Designer une session collaborative

Formation-action intra ‘Agile Tribu’

Ford disait : « Se réunir est un début ; rester ensemble est un progrès ; travailler ensemble est la réussite. »

Un groupe, une équipe, un collectif c'est un système vivant. Il se construit, il s'entretient, il s'anime dans un temps défini par une situation : une journée collaborative, un séminaire d'entreprise, une vie d'équipe...

L'objet de cette formation est de permettre à tout acteur du changement ayant déjà pratiqué l'accompagnement d'équipe de théoriser sa pratique et pratiquer la théorie pour mettre de la puissance dans ses interventions.

Pour quoi ?

A l'issue de la formation les participant.e.s seront capables de :

- Identifier et adresser les dynamiques d'une équipe lors d'une session collaborative, une formation-action...
- Comprendre le cycle de développement d'une équipe sur une journée, sur un projet, sur un moment de vie d'équipe
- Poser les facteurs clés de succès de leur prochaine animation

Comment ?

Le dispositif consiste en 2 demi-journées de formation-action pour un groupe de 12 personnes maximum. Le groupe se retrouvera dans les locaux d'Agile Tribu pour se former et expérimenter des situations liées à l'accompagnement d'équipe.

Pour qui ?

Le dispositif s'adresse à tout acteur du changement ayant déjà pratiqué l'accompagnement d'équipe, agile ou pas, IT ou pas...

Quoi ?

Le contenu de la formation ci-dessous se déroulera sur 2 demi-journées. Cela permettra aux participants d'expérimenter et de travailler entre les sessions.

Session 1 - Les fondamentaux de la dynamique de groupe

Pourquoi est-ce important de commencer par un icebreaker ? Quel est le rôle des règles posées tout au long de vie d'un groupe ? Quelle sont les conditions à réunir pour qu'une équipe devienne performant ? Comment faire pour permettre à mon groupe de donner toute sa puissance ?

Séquence	Objectifs, contenus
Apport : ICO - Inclusion, Contrôle, Ouverture - modèle de Schütz de croissance d'un groupe	De l'importance de l'icebreaker et des règles dans l'animation d'un groupe : comprendre les processus qui permettent l'activité dans un groupe et mettre le groupe dans une spirale vertueuse de travail en permettant à chacun, en conscience, de se sentir important et compétent
Mise en situation : les 2 cercles	Expérimenter l'inclusion pour prendre soin de ce processus lors de prochaines interventions en clientèle
Apport : Circuit de confiance	Appréhender le processus en 9 étapes modélisées pour expliquer les différentes étapes de construction d'une équipe performante
Mise en situation : REX	Profiter de l'expérience des participants pour échanger de bonnes pratiques pour favoriser ce circuit
Mise en situation : la RIP - réflexion individuelle préalable	Donner de la profondeur à l'outil phare du facilitateur : la réflexion individuelle préalable et l'utiliser pour favoriser la phase 'Contrôle' vue précédemment
Apport : le triangle pédagogique, permission, protection, puissance	Prendre conscience des 2 piliers, permission et protection, de la prise d'initiative dans un collectif : permettre à l'équipe de modifier ses modes de fonctionnement et d'expérimenter de nouveaux comportements en toute sécurité

Session 2 - Le cycle de développement d'une équipe

Parfois ma session fonctionne correctement et parfois c'est l'apothéose, comment ça se fait ? C'est quoi une équipe performante ? Comment je mesure la maturité de mon équipe ? Comment je fais pour tous les membres d'une équipe fonctionne bien au même moment – quand je les fais travailler ensemble - ? Comment faire pour que tous les membres de l'équipe intègre bien ce que je leur dis / fais faire ?

Séquence	Objectifs, contenus
Apport : cycle de l'autonomie	Intégrer un outil décrivant les 4 degrés de l'autonomie d'une personne pour ajuster l'accompagnement dans un collectif
Mise en situation : la marguerite	Partager ses différents stades de l'autonomie pour pouvoir accompagner une équipe
Apport : les 6 stades de développement d'une équipe	Comprendre et mesurer la maturité d'une équipe, en fonction du stade de développement afin de mettre en place des axes d'amélioration Prendre conscience que chaque équipe passe par tous les stades et en fonction du projet, des individus, se retrouve dans les autres stades
Apport : modèle de Baumard, création de la connaissance dans un collectif	Comprendre comment se créer la connaissance partagée dans un groupe, une équipe, une entreprise et appréhender comment se diffuse la culture Appréhender le passage entre les différents stades de création de connaissances
Mise en situation : partage de représentation liés à Baumard	Expérimenter plusieurs contextes de conversion des connaissances : RIP, binôme, sous-groupe, grand groupe En tant qu'acteur du changement, soigner l'articulation entre les stades pour assurer les conversions attendues
Apport par la mise en pratique : métacommunication	Comprendre et expérimenter la métacommunication comme outil/processus de prise de conscience des réalités de chacun