

Coopérer dans le travail

Programme et méthode pédagogiques

Objectifs

Favoriser une mise au travail collective qui pourra être propice à la qualité relationnelle d'une équipe, mais aussi aux apprentissages dans une formation longue.

- Créer une dynamique et un esprit de groupe ;
- Interroger ses représentations sur le travail de groupe dans une démarche collaborative ;
- Faire expérimenter aux stagiaires l'intérêt du travail collaboratif pour traiter une question, un problème, un projet ;
- Intégrer la notion de pluridisciplinarité, mais aussi de complémentarité.

Durée de la formation

2,5 jours

Dates de la formation

3 journées consécutives

Lieu de la Formation

A déterminer

Public visé

Personnes en formation ou travaillant en équipe.
Population hétérogène en âge, professions et diplôme
Un groupe à partir de 8 personnes.

Pré requis

Aucun

Déroulement de la formation

Jour 1

CAPACITÉS DÉVELOPPÉES

- Savoir écouter l'autre, adopter une posture empathique et bienveillante
- Savoir co-produire des règles de coopération
- Savoir établir des liens entre les problématiques de coopération, de management et les problématiques de mon entreprise ou de mon organisation

9:30	Accueil
9:50	Inclusion <u>La fresque des participants : qui êtes-vous ?</u> <u>Mes objectifs pour la formation:</u>
11:40	<u>Elaboration collective de la règle (CODEX)</u>
13:55	Travail en sous-groupe - le travail coopératif, c'est quoi ?
15:35	Atelier créatif et prospectif : les urbains en 2030 [thématique adaptée en fonction de l'objet de l'entreprise ou de l'organisation] Travail en sous-groupe puis en grand groupe Objectif : mettre en commun et identifier des thèmes de projet pour le lendemain.

17:15	Feed-back : Qu'est-ce que j'ai ressenti ? Qu'est-ce que j'ai appris de moi ? De la dynamique de groupe ?
-------	---

Jour 2

CAPACITES DÉVELOPPÉES

- Se mettre en situation de coopération en grands et petits groupes. Montrer que le groupe permet d'apporter des idées
- De surmonter des difficultés, de partager et d'enrichir de l'information.

9:00	Défi entre groupes – Brise-glace Le test de l'œuf.
10:10	Phase de divergence : A partir des thèmes de services urbains qui ont été identifiés hier, constituez vous en groupes de 4 ou 5. Votre mission : explorer les idées qui vous inspirent / et nommer les idées d'outils, d'espaces ou de services qui pourraient être inventés pour répondre aux usages urbains de demain. Objectif : collecter un maximum d'idées.
12:15	Déjeuner
13:15	Après-midi : production collective / collaborative. <ul style="list-style-type: none"> • Partage des collectes • Mise au propre de 5 idées. • On passe au groupe d'après qui doit en sélectionner 2 et les détailler. • On passe au groupe d'après qui doit en sélectionner 1. <p>On expose les 6 ou 7 idées finales, les groupes se dissocient et se reconstituent en fonction de celles qu'ils veulent développer.</p>
15:30	Sprint Final pour réaliser une maquette ou un poster qui montre la solution retenue. Finalisation, et mise en forme d'une maquette ou d'un parcours usager qui illustre la vision d'un service, d'un espace ou d'un outil de la ville de 2030
16:45	Feed back : qu'est-ce que j'ai ressenti ? Qu'est-ce que j'ai appris de moi-même ? Qu'est-ce que j'ai appris de la dynamique de groupe ?

Jour 3 (matin)

CAPACITES DÉVELOPPÉES

- Apprendre à clore le travail d'une équipe
- Apprendre à faire le point sur les apprentissages collectifs
- Apprendre l'écoute profonde et à reformuler ses problématiques individuelles et collectives devant un groupe d'une certaine taille.

9:00	Exposition / présentation. 4 mn par groupe
9:45	Feed-back individuel <ul style="list-style-type: none"> o ce que j'ai appris / o ce que j'ai compris o ce qui m'a surpris-e / o Comment je vais utiliser ce que j'ai appris pour la formation et pour mon travail? o Ce que j'aurai envie de développer
10:15	Partage en format cercle de dialogue / 1 grand cercle. Ne parle que celle ou celui qui a le bâton de parole.
11:00	Pause

11:20	<p>Discussion collective : Qu'est-ce qu'on en retire pour le groupe ? Comment on exploite ce qu'on a découvert ensemble. Ce que je peux apporter au groupe et ce que le groupe peut m'apporter Actions à mener (en nommant le/la responsable et en fixant des dates). Échange sur l'organisation de l'espace qui sera partagé par le groupe dans les deux mois qui suivent.</p>
12:15	Au revoir !

Démarche et méthodes proposées

Enchaînement de dispositifs théoriques et pratiques, tels que : collecte d'information collective, avec différents supports (photo, écriture, recherche web etc...) ; idéeation à plusieurs ; élaboration de mini-maquettes... Debriefing et feed-back à la fin de chaque séance.

L'outil de communication retenu pour cette formation

Alternance entre l'oral, l'écrit et la mise en œuvre d'exercices pratiques ;

Méthodes : formation/expérimentation/acquisition

La formation alterne :

- des apports théoriques, qui seront développés selon un format d'échange dynamique afin de s'appuyer sur l'expérience de la stagiaire ;
- des exercices pratiques et de la pédagogie par des mises en situation;
- des moments d'échanges visant la réflexion, la communication et l'action.
- du partage d'expériences ;
- Le cas échéant, des échanges par téléphone. La formatrice se tiendra à disposition des stagiaires entre deux sessions afin de répondre à leurs éventuelles questions et de leur communiquer des apports théoriques qui pourraient être utiles pour le travail de préparation.

Les moyens pédagogiques:

- Des apports théoriques sur le processus
- Des exemples
- Des démonstrations par le formateur,
- Appropriation de ces apports par des exercices pratiques de découverte,
- Exercices d'application tirés de situations professionnelles rencontrées par les participants, jeux de rôle sur les situations professionnelles,
- Évaluation à l'issue de la session pour mise en action sur le terrain.

EVALUATION FORMATIVE

Une feuille d'évaluation de compétences est remise à chaque stagiaire leur permettant d'évaluer leurs acquis.

Une deuxième évaluation permet d'évaluer les modalités pédagogiques et le contenu de la formation, de mesurer le degré de satisfaction à chaud du stagiaire pour adapter les formations suivantes aux besoins spécifiques des participants

DOCUMENTS ET SUPPORTS POUR LES STAGIAIRES

Il est remis à chaque stagiaire une attestation de formation, à l'issue de la session.

Chaque stagiaire reçoit des fiches comprenant :

- Les principales notions théoriques abordées.
- La feuille d'évaluation de fin de session.

ENCADREMENT PEDAGOGIQUE



Caroline Gerber

Formatrice, coach de personnes, facilitatrice en intelligence collective

Caroline Gerber a fondé et développé une société d'assistance à maîtrise d'ouvrage Attitudes Urbaines (10 collaborateurs- 1 M€ CAHT), elle a dirigé pendant huit ans le think tank, et centre de formation Etudes Foncières (10 collaborateurs 1M€ CAHT, 5000 membres).

Depuis le début de sa carrière en 1992, elle conçoit et anime des formations sur le thème du management de projet, du savoir-faire relationnel. Jusqu'en 2013, elle est intervenue dans de nombreuses formations « métier » sur le thème du pilotage des opérations complexes.

Aujourd'hui à son compte, elle intervient auprès de collectivités, d'entreprises et d'associations sur les thèmes de l'apprenance, de la coopération et de l'innovation et crée une école/laboratoire/pépinière des acteurs de la ville et des territoires intelligents et apprenants. Elle est administratrice de Sol France (www.solfrance.org), intervient auprès de la 27e Région (www.la27eregion.fr) et est lauréate du concours Femmes en Vues 2017.

Compétences

Pour la formation : Le management coopératif, savoir mobiliser l'intelligence collective, Gestion du stress, Diriger, gérer et développer sa TPE, Gestion du temps et des priorités, Prise de parole en public et communication assertive.

Coaching individuel : Systémique, analyse des intelligences émotionnelles, méthodes créatives, codéveloppement, auto-apprentissage, approche corporelle.

Conduite du changement, coaching collectif et séminaires d'intelligence collective au sein des organisations et des groupes, notamment dans le secteur public, parapublic et associatif : Systémique, méthodes d'intelligence collective et de créativité par le design, analyse institutionnelle et jeux d'acteurs, gestion des conflits.

Transformation des organisations publiques et privées.

Formation

2016 Constellations professionnelles. Fondamentaux de l'organisation apprenante

2014 : Certification Executive Coach HEC

1998 : Diplômée d'architecture (DPLG Paris La Villette)

1997 : DEA en recherche architecturale et urbaine

1992 : DESS en urbanisme (Sciences Po Paris)

1990 : Diplôme de Sciences Po Strasbourg - Section économique et financière.

Depuis 1991 pratique régulière de diverses méthodes de développement personnel. Pratiques corporelles (antigymnastique, Reiki, méditation).

Références en formation

Ecole des Ingénieurs de la Ville de Paris

Université Paris Diderot

Ecole de formation des Francofolies de La Rochelle

INSEEC, école de management

Ville de Paris / 27e Région / Transfo Paris

Etablissement Public d'Aménagement de Sénart

Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de Travail

Mutuelle Nationale Territoriale

DRAC et Région Nouvelle Aquitaine

Club Ville Aménagement

Comité régional du Tourisme Nord-Pas de Calais