

Formation : « La facilitation du travail collaboratif – posture, contexte, méthodes »

Contenu et objectifs

Cette formation offre de solides connaissances sur la facilitation et sa mise en place pratique. Cela inclut des savoirs sur la **posture** du facilitateur, de comprendre **comment analyser le contexte** dans lequel il faut opérer et puis comment utiliser les **outils appropriés**. Pour finir la formation permet aux participants d'obtenir un regard riche d'enseignements sur leur pratique en facilitation par les autres stagiaires et par le formateur. Voici les thématiques abordées :



Des participants pendant un atelier d'échange de connaissances à Brême, Allemagne

T1: Savoir **ce que qu'est et n'est pas la facilitation**. Etre capable de positionner la facilitation dans un éventail des méthodes participatives (comme la concertation, la médiation, la codécision etc.). Connaître les 4 fonctions du facilitateur.

T2: Mettre en œuvre le « **savoir-être** » (la posture) d'un facilitateur en travaillant avec le groupe. Mieux comprendre sa propre façon de fonctionner en situation de groupe et commencer à intégrer les pistes de progrès.

T3: Savoir pratiquer une façon essentielle de communiquer- la **Communication non violente**. Comprendre comment cette forme de communication repose sur la posture de facilitateur.

T4: Comprendre dans quels cas il faut **analyser le contexte** avant de faciliter une réunion ou un atelier et **savoir se positionner par rapport aux clients et au groupe**.

T5: Créer sa **boîte à outils** complète pour les interventions: Brise-glaces, gestion des attentes des participants, techniques collectives pour l'analyse de la situation, conversation focalisée, brainstorming, dialogue appuyé, changements entre petits groupes et plénière, contrôle du consensus obtenu (pour éviter des consensus mous), plans d'action participatifs, feedback.

T6: Connaître un **modèle pratique pour concevoir les ateliers et réunions**. Comprendre à quel moment dans un atelier ou dans une réunion on peut utiliser tel outil.

T7: **Intégrer le contenu de la formation dans sa pratique**. Réfléchir en fin de session sur un plan de progression en intégrant les apprentissages de la formation.



Les compétences visées

A la fin de ces deux jours de formation les participants :

- Savent ce qui est la facilitation et ce qui n'est pas la facilitation
- Connaissent la posture du facilitateur
- Comprennent l'importance de bien préparer et analyser la situation un amont d'un atelier facilité.
- Sont plus confiants dans des situations de facilitation
- Ont des nouveaux outils à leur disposition pour faciliter
- Sont motivés et encouragés de mettre en place des nouvelles approches qu'ils ont vues et expérimentées dans la formation

Public concerné

Cette formation s'adresse à vous si :

- **la facilitation est nouvelle pour vous**
- vous avez déjà un bon niveau de connaissances en facilitation et animé un nombre important de réunions mais il vous manque **un regard professionnel sur votre pratique, qui pourrait la valider.**
- vous êtes **responsable de projet** qui compte employer des facilitateurs et qui veut être sûr de chercher les bonnes compétences.
- Vous êtes **manager** et voulez avancer sur vos méthodes vers du plus participatif

Les prérequis

Il n'y a pas de prérequis.

Programme

Jour 1

Temps	Sujet
8 :45	Accueil informel
9 :10	Mots d'accueil : Brise-glace, attentes
	T1: Définir la facilitation
10 :00	Définir ce qui est facilitation et ce qui n'est pas facilitation. Jeux interactifs et définitions.
10 :20	Un regard sur le manuel de la formation
10:30	Pause-café



	T2 : Le savoir être/ les qualités du facilitateur
10 :45	Qualité 1 : La congruence : Etre connecté à soi-même et à la situation (aux autres). Différentes activités expérimentales
11 :30	Qualités 2 et 4 : Compréhension empathique et croyance dans la coopérativité de l'autre. Travailler dans les laboratoires d'empathie
12:40	Déjeuner
13:40	Energizer. Activité.
	T3 : La communication du facilitateur
13 :50	La Communication non violente (CNV). Explications et pratiques
14 :50	Introduction à la communication congruente. Dialogue expérimentale
	T2 : Le savoir être du facilitateur
15 :10	Qualités 3 et 5: Le regard positif inconditionnel et Inviter et tolérer l'inconnu. Travail avec une constellation systémique sur un cas apporté par un participant.
16:00	Pause-café
16:15	Débriefing de l'activité précédente avec considération des aspects de la première rencontre avec le commanditaire en tant que facilitateur
17 :00	Feedback sur la journée
17 :15	Fin de la journée

Jour 2

Temps	Sujet
8:30	Questions sur la journée précédente
	T4 : Comment analyser et aborder la situation en amont d'un atelier/ une réunion
9 :10	Utiliser l'exercice de la journée précédente pour discuter les choses à mettre en place dans la phase initiale de concevoir un atelier de travail (entre la première rencontre avec le commanditaire et la première réunion/ le premier atelier). Echange sur l'expérience de la veille.
9:45	Des Brise glaces et d'autres éléments pour commencer des ateliers et des réunions. Activité pratique pour la mise en place des brise-glaces sur le cas de la veille.



10 :40	Pause café
	T6: Un modèle pour concevoir les ateliers
10:55	Comment concevoir les ateliers – un modèle. Présentation interactive
	T5 : La boite à outils
11: 25	La conversation en étapes et le brainstorming. Explication et pratique.
12 :30	Déjeuner
13:30	Energizer
13 :40	Introduction au dialogue facilité : 1. mettre l’agenda et priorisations Démonstration et débriefing
13:55	Introduction au dialogue facilité 2. Simulation d’un dialogue Démonstration et débriefing
14:20	Les participants préparent pour faciliter un dialogue
14 :30	Introduction au dialogue facilité 3. Les participants simulent la facilitation d’un dialogue
15:00	Pause café
15:15	Introduction aux outils de la dernière phase d’un atelier: Le gradient d’accord et les plans d’action participatifs. Démonstrations et débriefing
	T7 : Intégration de l’apprentissage dans le travail
15:50	Résumé participatif de l’apprentissage. Brainstorming des éléments vus/ appris
16 :00	Réflexions individuelles sur les éléments à utiliser dans la pratique professionnelle. Réflexions individuelles et partage
16 :15	Feedback et évaluation
16 :30	Fin

NB : L’agenda peut changer en fonction des besoins des participants



Pédagogie

Notre format repose sur un équilibre entre les cas apportés par les participants, les mises en situation, des jeux de rôles, des réflexions collectives autour des expériences évoquées en session, du feedback par les pairs et des apports par le formateur. Nous apporterons du matériel de facilitation (papier Kraft, cartons, marqueurs,...) comme visibles sur les photos. Nous fournissons aussi un manuel de plus de 80 pages expliquant la posture, la démarche, les méthodes et outils.



Participants d'une formation en Suisse mettant en scène une situation difficile de facilitation



Participants dans la même formation travaillant sur une étude de cas

Formateur



Yorck von Korff, Docteur en science politique, facilitateur certifié (Association Internationale des Facilitateurs), médiateur diplômé (Formation continue de l'Université de Bochum). 20 ans d'expérience en concertation territoriale et en facilitation en France et à l'étranger. Domaines : gestion de l'eau et de ressources naturelles, coopération scientifique et internationale, changement organisationnel, planification urbaine et territoriale.

Enseignant et formateur depuis 20 ans. Publications scientifiques sur la construction des démarches participatives. Yorck est basé à Montpellier et dirigeant de la SASu [flow-ing](https://flow-ing.fr/fr/) (organisme « datadocké »). Il intervient régulièrement en tant que chef de projet dans le cadre de la mise en place des démarches participatives.

Les moyens techniques et d'encadrement

La formation aura lieu dans les salles du Conseil départemental 54



Nous mettons à disposition gratuitement du matériel de facilitation comme des marqueurs, du papier Kraft etc.



Matériel de facilitation

Les modalités de l'évaluation de la formation

Nous avons un protocole d'évaluation à chaud. A la fin de la formation nous posons un ensemble de questions aux stagiaires. Ils peuvent répondre de manière anonyme. Nous partageons ces résultats avec les stagiaires ensuite.

