

# TRAJECTIVES

Vivre une aventure humaine

## **Formation à l'animation de groupes de Co-Développement**

## L'animation de groupes de Co-Développement

---

Les groupes de Co-Développement réunissent des pairs à intervalles réguliers qui partagent autour de leurs situations concrètes. Le Co-Développement démultiplie la puissance du travail collaboratif et sert d'abord les intérêts individuels pour ensuite apporter au collectif.

Les participants sont engagés dans une démarche commune de changement à ancrer dans la durée. Le Co-Développement peut aussi se réaliser en distanciel.

### Les contextes du Co-Développement (exemples)

- Echanger entre **pairs de sites ou services différents** sur des situations difficiles, porteuses de stress, d'inconnu ou de complexité
- Développer le collaboratif (**high po, communauté de pratique**)
- Traduire les valeurs en actes managériaux (**collectif de managers**)
- Soutenir l'effort d'une organisation dans la mise en œuvre d'un projet : **fusion, nouvelle organisation, évolution de la culture managériale...**
- Former des **formateurs internes**
- Former des **managers** pour animer des sessions de Co-Développement avec leurs équipes

### La valeur ajoutée du Co-Développement

- **Engager** des managers, d'un même métier ou en interdisciplinaire, dans la **mise en œuvre** de changements.
- **Débloquer** des situations difficiles à la fois individuelles et collectives.
- Répondre au besoin de **pragmatisme** et à la **charge de travail** des participants.
- Offrir un **espace décalé** de réflexion, d'innovation et d'apprentissage.
- **Rompre l'isolement** en favorisant l'expression et l'écoute dans un petit groupe alliant confidentialité et bienveillance.
- Développer la **transversalité**.
- Favoriser l'apparition de **communauté de pairs** et de **réseaux apprenants** dans l'entreprise.

### La spécificité de notre approche

Nous nous sommes inspirés du courant gestaltiste et des recherches en neurosciences pour créer un modèle structuré : MENTOR®, conçu pour que chaque participant puisse travailler sur sa situation durant une session de Co-Développement d'1/2 journée.

En animation à distance, les sessions peuvent être de plus courte durée pour s'ajuster au contexte

Le mode d'animation des groupes de Co-Développement s'appuie sur :

**L'utilisation des ressources de l'hémisphère droit** : L'animateur pose un cadre précis qui apporte le décalage nécessaire au déblocage d'une situation. Il facilite l'accès et l'utilisation des images, des étonnements, des ressentis, des liens avec d'autres expériences.

Les participants apportent un éclairage à partir de qui ils sont plutôt qu'avec des conseils ou des façons de faire.

**L'intégration** : L'animateur part du principe que tout ce qui est présent est important, dans le fond comme dans la forme. La puissance et la richesse du résultat vient de ce qui va émerger de chacun et non d'une analyse linéaire par questionnement et recherche de causalité.

**La systémie** : L'animateur fait émerger une synthèse, en reflet systémique de ce qui se joue à la fois pour chacun des participants, au sein du groupe et au sein de l'organisation.

Ce reflet est traduit sous forme de modèles de management, de référents culturels qui peuvent ensuite être utilisés pour naviguer dans d'autres situations complexes.

**La circularité** : L'animateur invite **chaque participant** à aller au-delà de ce qu'il connaît, il facilite l'accès à de nouvelles prises de conscience puis à de nouvelles pistes d'action. Ce processus sert chaque participant autant que le groupe. Selon le principe de communication circulaire, toute modification d'un élément du système entraîne la modification des autres éléments.

**La bienveillance et la confrontation** : L'animateur offre un espace décalé où toutes les réactions peuvent se dire si elles parlent de soi et non de l'autre. Il invite chacun à dépasser ses résistances, ses perceptions émotionnelles et ses croyances qui entravent « l'intention de... ».

## Les trois rôles de l'animateur d'un groupe de Co-Développement

### ■ Garant du cadre

La puissance du Co-Développement est fortement liée à la structure de son processus. L'animateur permet aux participants de sortir de leur zone de confort et de connaissance tout en favorisant un échange non normatif. C'est donc autant la solidité du cadre que celle de l'animateur à le tenir qui apporte le soutien nécessaire pour dépasser les résistances, les perceptions émotionnelles et les croyances.

### ■ Générateur d'échanges

La présence modélisante de l'animateur est essentielle pour initier des échanges de qualité dans un climat de confiance. Sa capacité à être en lien avec le groupe dans une juste distance, à réguler les émotions et à écouter à différents niveaux, facilite l'engagement, la responsabilité et la liberté de chacun.

### ■ Catalyseur d'apprentissages

L'apprentissage sur soi se fait à travers les autres. L'animateur est vecteur de transformation dans le groupe. Par sa posture, il invite le groupe à être reflet pour chacun des participants.

- Il facilite l'émergence de nouvelles pistes concrètes avec lesquelles chacun repartira pour dépasser la difficulté de sa situation.
- Il aide à intégrer les apports pour amener à de nouvelles actions plus ajustées.
- Il apporte ou co-construit de nouveaux modèles didactiques exploitables au service des managers et de l'organisation.

## Les trois grandes compétences d'animation

### ■ Les compétences réflexives

Dans le vif de la situation, les animateurs internes développent leur capacité à analyser ce qu'ils observent, et ce qu'ils pratiquent. Ils dégagent une synthèse des situations travaillées et des résonances partagées puis proposent ou aident le groupe à formuler un modèle pragmatique, une boussole porteuse de sens que les directeurs de projet et les managers utiliseront pour débloquer une autre situation ou comme référentiel de conduite managériale.

## ■ Les compétences émotionnelles

Les animateurs développent leur capacité à « scanner » leurs ressentis et à les réguler pour faciliter les échanges et la créativité dans un cadre précis et souvent inhabituel pour les managers. Ils rendent l'implicite explicite. Ce faisant, ils aident chacun à se centrer sur l'expérience vécue. Ils modélisent pour les managers l'utilisation de l'intuition, des ressentis, des métaphores et des images offrant ainsi un nouvel espace de réflexion.

## ■ Les compétences relationnelles

Les animateurs développent leur capacité à faire circuler une « parole vraie », curieuse et non jugeante, qui renforce le lien et développe l'intelligence sociale. Ils incitent ainsi les managers à créer et maintenir un lien entre expertise technique et management de personnes dans leur contexte matriciel où les instructions peuvent être ambivalentes.

Ils transmettent les nouveaux modèles de façon pédagogique. Ceci participe à la construction de la confiance et ouvre sur des pistes concrètes d'action.

Au cours de la formation, ces compétences sont croisées avec les rôles spécifiques de l'animateur.

## Formation à l'animation de groupes de Co-Développement

---

### Descriptif de la formation

Le parcours de formation se déroule sur 5 jours répartis sur 6 mois environ.

Il est divisé en deux temps :

- L'acquisition des fondamentaux : 2 jours + 1 jour
- L'approfondissement des compétences d'animation : 1 jour + 1 jour

Le parcours de formation est animé par un coach-formateur pour 5 à 8 participants.

### Les fondamentaux - Programme modules I et II :

- Expérimenter le modèle et les 6 étapes en tant que participant
- Découvrir les spécificités de la démarche et l'implication de tous les participants
- Comprendre le rôle du cadre, le poser et le faire respecter
- S'entraîner à l'animation
- Identifier et collecter des situations variées qui seront traitées au cours de la session
- Définir les critères des modèles de management qui émergent durant l'animation

### En amont de la formation

Les participants sont invités à constituer un groupe de personnes volontaires pour expérimenter la démarche. Entre les deux modules, chaque participant anime une session de Co-Développement.

### Approfondissement des compétences - Programme modules III et IV :

- Poser un regard distancié sur la pratique et accélérer la professionnalisation
- Accroître de façon sensible la pertinence, la sécurité et la qualité des interventions.
- Affiner les acquis de la formation à partir des diverses réalités du terrain rencontrées
- Acquérir des modes d'intervention multiples et opérationnels
- Poursuivre l'entraînement à l'animation

# TRAJECTIVES

Ce deuxième temps d'approfondissement allie plusieurs modes d'apprentissage :

- La supervision de pratique, qui propose un travail individualisé en groupe où chacun peut explorer ses expériences d'animation ou de déploiement du Co-Développement.
- Des apports didactiques qui viennent éclairer les enjeux du Co-Développement.
- L'entraînement et les regards croisés pour continuer d'affiner sa pratique.

## Devenir praticien Co-développement MENTOR®

Pour assumer leur rôle de manière optimale les animateurs doivent maîtriser une déclinaison de neuf compétences qui sont de nature réflexive, relationnelle et émotionnelle.

Les animations sont évaluées par les stagiaires et les formateurs à partir d'un référentiel de compétences et d'un guide d'analyse des animations.

### Modalités d'évaluation

- Présence aux trois journées des modules I et II sur les fondamentaux et animation d'une session de co-développement entre les modules II et III
- Présence aux modules III et IV d'approfondissement
- Animation ou co-animation d'au moins trois autres sessions de co-développement : une à deux en amont du module III et une à deux en amont du module IV.
- Auto-évaluation et évaluation croisée s'il s'agit d'une co-animation, à partir du référentiel de compétences
- Rédaction d'un compte rendu d'animation de ces trois sessions (1 page par animation)
- Envoi de l'auto-évaluation et du compte rendu au formateur une semaine avant chaque module de formation.

La validation de l'évaluation s'effectue à la fin du module IV.

### A l'issue du parcours de formation :

- Le participant a exploré sous plusieurs angles le processus de Co-Développement MENTOR®.
- Son expérience lui permet d'en appréhender pleinement le sens, les enjeux, les opportunités d'utilisation et la façon dont il se positionne par rapport à d'autres approches.
- Par la validation de sa pratique et de ses compétences, il devient Praticien Co-Développement MENTOR®.
- Il a alors accès aux ateliers Brain-Codev® de Trajectives : information, partage de pratiques et réflexion sur le Co-Développement et MENTOR®.

## Participants et prérequis :

La formation s'adresse à des managers, coachs, consultants ou formateurs qui souhaitent contribuer au développement de l'intelligence collective dans les organisations. Ils sont attirés par une posture d'animation rigoureuse et créative, un mode d'échange décalé et puissant qui aide les professionnels à penser autrement.

Ils ont une expérience d'animation d'équipes ou de groupes.

Ils sont prêts à apprendre, comme à désapprendre certains comportements liés à d'autres pratiques, pour se focaliser sur une nouvelle approche.

## Intervenants :

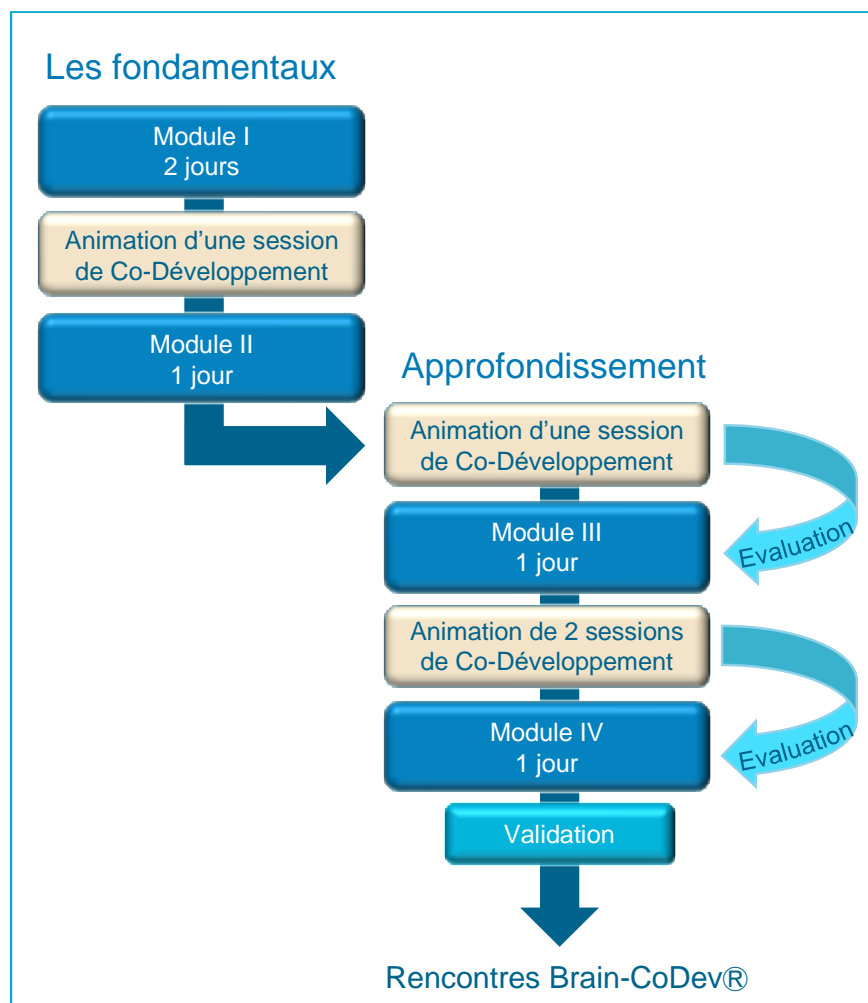
Les formateurs sont facilitateurs, coachs et consultants. Ils ont conçu la formation sur la base des travaux de l'institut de Gestalt à Cleveland et leurs connaissances en neurosciences et systémie. Ils interviennent également dans les organisations pour déployer des programmes de co-développement.

Anne-Sophie COLEMONT : Formatrice et coach, accompagne des dirigeants, managers et leurs équipes dans la mise en action de changements. Elle s'appuie sur une double expérience de DRH et consultante/coach pour concevoir des programmes de transformation basés sur l'intelligence collective.

Marie-Pascale MARTORELL : Formatrice et praticienne chercheuse en relations humaines, issue du monde de l'entreprise. Coach et superviseuse, accompagne des cadres dirigeants et des équipes dans leur développement professionnel et dans des situations de transition aiguës

Nausicaa MEYER : Formatrice, coach et artiste, accompagne les dirigeants, managers et leurs équipes dans l'alignement de leur posture de leader et dans leur communication. Elle allie conscience, créativité et rigueur pour permettre à chacun d'accéder à son plein potentiel de transformation.

## Schéma du parcours de formation



## Bulletin d'inscription

### Présentation des parties

Entreprise :

Adresse de facturation :

Participant :

Fonction ou activité :

Prérequis : expérience d'animation de groupe ou d'équipe

Oui

Non

Email :

Tel :

### ET

Trajectives sas,

N° RCS/SIREN 519 024 269 00010 - CODE NAF/APE 7022 Z

Immatriculation : 519 024 269 RCS Paris - Numéro de formateur : 11 75 45621 75

Siège social : 65 rue de Monceau 75008 Paris

### Modalités 2021

**Les fondamentaux** : 12,13 avril et 11 juin 2021

**L'approfondissement** : 7 septembre et 5 novembre 2021

**Horaires** : de 9h30 à 17h30

**Lieu** : 65 rue de Monceau, 75008 PARIS ou en distanciel

**Tarif du parcours de formation de 5 jours** :

2 700 € HT soit 3 240 € TTC dont arrhes 200 € par chèque à envoyer à Trajectives

**Accessibilité aux personnes handicapées** : Lors de nos premiers contacts, nous vous proposerons un entretien afin de prendre en compte les spécificités de votre handicap et de déterminer les éventuels aménagements ou dispositions à mettre en place.

**Réservez votre place, petit groupe** : 5 à 7 participants à la formation pour faciliter un apprentissage pointu et sur-mesure. Si le quota n'est pas atteint, la formation sera reprogrammée.

Une attestation de formation sera remise à l'issue de la formation.

En cas d'annulation de la part du stagiaire 10 jours ouvrés avant le début de la formation : 50 % du montant de la formation sera facturé.

En cas d'annulation de la part de Trajectives (si le groupe était inférieur à 5 participants et/ou suite à des désistements) la formation sera reportée à une date ultérieure dûment précisée. Le montant de la formation éventuellement encaissé sera remboursé.



Pour Trajectives  
Anne-Sophie Colemont

Pour .....  
Bon pour accord

Date : .....  
Signature :