

Devenir un Hackteur du changement

Devenez acteur de vos changements

DESCRIPTION

Face aux transformations radicales que vit la société actuelle, les entreprises doivent apprendre à s'adapter à une nouvelle complexité.

Culture Hacking aide les entreprises à réussir leurs transformations. Une des clés du succès de l'adaptation à cette accélération est notamment la compréhension de l'interdépendance entre les hommes et les institutions. Comment développer une compréhension des dynamiques individuelles et collectives afin d'avancer efficacement ensemble ?

C'est tout l'objet de notre formation "Devenir un hACKTEUR du changement" qui va vous permettre de développer une communication de qualité dans de nombreux contextes, parfois complexes.

Nous sommes un collectif de coaches et de facilitateurs qui accompagnent les transformations culturelles des organisations pour permettre des transitions profondes à travers différents champs d'intervention : de l'individuel à la dynamique collective.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Revisiter les fondements de l'accompagnement sous ses différentes formes (face à face, dynamique collective, systémique, etc.)
- Développer une posture de "coach" pour créer une relation d'authenticité et de confiance
- Appréhender la complexité des systèmes humains et identifier les enjeux d'une dynamique de groupe
- Clarifier et investiguer les demandes pour construire des espaces de travail collaboratif efficaces
- Se construire une boîte à outils pour disposer d'une palette plus large en fonction de la complexité des contextes d'intervention

PUBLIC CIBLE

- Manager
- Chef de projet
- Chef d'équipe
- Consultant

Stage pratique

Change & Transformation

Code :

ACHAN

Durée :

5 jour(s) (35,00 heures)

Exposés : **25 %**

Cas pratiques : **75 %**

Echanges d'expérience : **0 %**

Inter-entreprises :

Prochaines sessions

disponibles [sur notre site web](#).

Tarif : 3 500,00 € HT /

participant

Intra-entreprise :

Tarifs et dates sur demande.

- Formateur
- Toute personne intéressée par le changement individuel et collectif

PRE-REQUIS

Présence, participation active et patience.

METHODE PEDAGOGIQUE

Une majorité du temps sera consacrée à des simulations ou des exercices pratiques immersifs ainsi qu'à des conversations en collectif permettant d'en tirer des enseignements.

Les parties plus magistrales seront structurellement participatives par des questions réponses en continu et des conversations de groupe facilitées.

PROFIL DES INTERVENANTS

MODALITÉS D'ÉVALUATION ET FORMALISATION À L'ISSUE DE LA FORMATION

PROGRAMME PEDAGOGIQUE DETAILLE

Jour 1 : développer une posture de "coach"

OBJECTIFS

- Mener une conversation efficace
- Distinguer la posture de conseil de celle de coach

THÈMES

- Travailler sa présence et son écoute active et bienveillante
- L'art du questionnement : typologie de questions, questions puissantes, questions stratégiques, etc

MISES EN PRATIQUE

- Lecture et visionnage d'extraits de livres ou de vidéos (films, documentaires etc)
- Exercices pratiques permettant d'assurer sa "présence à l'autre"
- Exercice d'écoute et de questionnement entre pairs

Jour 2 : la dynamique de groupe comme levier de réussite collective

OBJECTIFS

- Développer des interactions de qualité
- Comprendre les clés de la dynamique sociale d'un groupe ou d'une équipe

THÈMES

- Observation et analyse d'une dynamique de groupe
- Décodage des "jeux" relationnels
- Feedbacks

MISES EN PRATIQUE

- Jeux collectifs illustrant la dynamique de groupe
- Débriefing individuel et collectif axés sur les processus
- Observation structurée puis restitution collective

Jour 3 : la notion de système dans le changement

OBJECTIFS

- Identifier les éléments du système pour mieux intervenir sur la problématique de manière durable
- Développer une nouvelle forme d'observation plus globale des situations

THÈMES

- Observation et modélisation systémique
- Les différents modèles de changement dans un groupe
- L'intervention systémique de changement

MISES EN PRATIQUE

- Exercice collectif illustrant la notion de système complexe
- Cas pratique de modélisation systémique d'un sujet "réel" rencontré sur le terrain
- Exercice de feedback positif / négatif

Jour 4 : le cadrage d'une demande - le coaching agile

OBJECTIFS

- Structurer sa démarche pour accompagner de manière adaptée : problématisation et questionnement, cadre, etc
- Creuser la demande initiale afin de faire émerger le "vrai" besoin

- Distinguer les différentes postures : le formateur, le coach, le conseil, le facilitateur et leurs différences

THÈMES

- La méthodologie de cadrage d'une demande
- Posture du coach agile

MISES EN PRATIQUE

- Etude de "cas d'études" proposés par les participants
- Jeu sur la compréhension des "rythmes" dans l'échange
- Mises en situation

Jour 5 : la sensibilisation à la facilitation de groupe

OBJECTIFS

- Construire et faciliter des espaces de travail collectif
- Permettre aux acteurs une collaboration plus efficace
- Favoriser l'apprentissage du travail collaboratif pour un changement durable

THÈMES

- Posture et rôle du facilitateur
- Rituels agiles facilités
- Principes, cadres et modèles d'ateliers collaboratifs

MISES EN PRATIQUE

- Méthode ORID : Observation – Réflexion– Interprétation – Décision
- Exercices de construction, de design d'ateliers sur des thématiques rencontrées par les participants

