

## Faire émerger l'intelligence collective : l'approche triple en facilitation

### Programme de formation



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

#### 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**. La formation offre aussi l'opportunité aux participants d'avancer sur leurs **propres projets en cours** d'animation de réunion ou d'atelier. 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. Chaque participant avancera sur son propre rythme concernant ses besoins et attentes personnels. Voici les thématiques abordées :

- 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: **Savoir se positionner par rapport aux commanditaires et au groupe**. Le positionnement d'un facilitateur n'est pas anodin et peut avoir des conséquences fortes sur sa légitimité. Est-il un tiers extérieur au groupe ? Ou est-il un supérieur hiérarchique ou une partie prenante ?
- T3: 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.
- T4: Comprendre dans quels cas il faut **analyser le contexte** avant de faciliter une réunion ou un atelier. Utiliser les **outils d'analyse de jeux d'acteurs** et **d'approche systémique** après les avoir éventuellement testés sur des cas professionnels.
- T5: Savoir pratiquer une façon essentielle de communiquer- la **Communication non violente**. Comprendre comment cette forme de communication repose sur la posture de facilitateur.
- 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: Créer sa **boîte à outils** complète pour les interventions: Brise-glaces, gestion des attentes des participants, techniques collectives pour l'analyse de la situation, modélisation participative, conversation focalisée, brainstorming, vision partagée, dialogue appuyé, changements entre petits groupes et plénière, contrôle du consensus obtenu (pour éviter des consensus mous), plans d'action participatifs, feedback.



**T8: 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.

## Public concerné

Cette formation s'adresse à vous si vous :

- Souhaitez (mieux) connaître l'utilisation de la facilitation de groupe en général
- Êtes responsable de mettre en place et faciliter des réunions et des rencontres
- Utilisez des méthodes participatives dans votre travail

## Les prérequis

Il n'y a pas de prérequis.

## Pédagogie

Notre format repose sur un équilibre entre les cas des participants, des 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 visible 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). 18 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 plus de 20 ans. Livre sur la facilitation de groupes (à paraître en 2024) 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 de formation certifié « Qualiopi »). Il intervient régulièrement en tant que chef de projet dans le cadre de la mise en place des démarches participatives.

## Déroulement de la formation

La formation prendra probablement le déroulement suivant. Des petits ajustements sont possibles avant et surtout – sur souhait des participants – pendant la formation

### Jour 1

| Temps | Sujet                                 | Quelques informations sur le processus utilisé     |
|-------|---------------------------------------|--|
| 9 :00 | Accueil informel                      | Café, jus  |
| 9 :10 | Présentations : Brise glace, attentes | Brise-glace interactif, visualisation des attentes |

### T1: Définir la facilitation

|        |  |  |
|--------|--|--|
| 9 :50  | Définir ce qui est facilitation et ce qui n'est pas facilitation | Images de la facilitation dessinées par les participants. Ensuite enseignements du formateur |
| 10 :20 | Un regard sur le manuel de la formation                          |  |



## T2: Rencontrer le client

|        |   |   |
|--------|---|---|
| 10 :30 | Rencontrer le commanditaire : (1). Les points essentiels dans la première rencontre : Préparations  | Lecture du cas  |
| 10 :45 | Pause-café  |   |
| 11 :00 | Rencontrer le commanditaire : (2). Jeu de rôle  | Jeu de rôle devant le groupe avec les stagiaires sur le cas donné |
| 11 :30 | Rencontrer le commanditaire (3). Débriefing sur les expériences et apprentissage sur ce qui compte dans la première rencontre et en général concernant la posture du facilitateur | Echanges  |
| 12:15  | Déjeuner  |   |

## T3: Développer le savoir être

|        |  |   |
|--------|--|---|
| 13:15  | Energizer  | Activité ludique  |
| 13 :30 | Les valeurs 1 : La congruence/ être soi-même   | Création interactive dans l'espace du modèle de la congruence                                     |
| 14 :20 | Les valeurs 2 et 4 : La compréhension empathique et la croire dans la constructivité de l'autre. Travailler dans les laboratoires d'empathie | Les laboratoires d'empathie : activité en trinômes pour pratiquer l'écoute empathique.            |
| 15:30  | Pause café   |   |
| 15:50  | Les valeurs 3 et 5: Avoir un regard positif inconditionnel et inviter et tolérer l'inconnu.  | Démonstration de ces valeurs avec un jeu de rôle (formateur et deux stagiaires) sur un cas donné. |
| 16 :30 | Feedback   | Approche interactive du feedback sur la journée   |
| 17 :00 | Fin de la journée  |   |

## Jour 2

| Temps | Sujet | Quelques informations sur le processus utilisé |
|-------|-------|--|
|-------|-------|--|

## T4: Analyse du contexte et des acteurs

|       |   |  |
|-------|---|--|
| 9:00  | Questions sur la journée précédente   | Stagiaire posent questions formateur répond.   |
| 9 :10 | Analyse du contexte et du jeu d'acteurs. Comprendre quand il faut en faire et | Participants travaillent sur 3 ou 4 de leur cas : des réunions/ atelier à faciliter bientôt. |



|        |  |   |
|--------|--|---|
|        | quand non. Comprendre différentes approches. Participants travaillent sur leurs propres cas. | Analyse du contexte selon des consignes données par le formateur. Travail en 3 ou 4 petits groupes pour visualiser le contexte. |
| 10 :10 | Présentation 1 <sup>er</sup> cas   | Présentation et réactions du groupe   |
| 10 :40 | Pause café   |   |
| 10:55  | Présentation 2 <sup>e</sup> cas  |   |
| 11: 25 | Présentation 3 <sup>e</sup> cas  |   |
| 11:55  | Discussion de l'analyse de jeu d'acteur et de la phase de préparation des interventions      | Discussion comment les stagiaires peuvent intégrer cette technique.   |
| 12 :15 | Déjeuner   |   |
| 13:30  | Energizer  | Activité ludique  |

## T5: La communication du facilitateur

|        |   |  |
|--------|---|--|
| 13 :45 | La Communication non violente (CNV) – et la Communication congruente. | Explication et démonstrations (formateur) de la communication non-violente |
| 14:00  | Travail individuel et en petit groupes sur des exemples de la CNV     | Pratique par les stagiaires  |
| 14:45  | Discussion sur la CNV en plénière                                     | Débriefing   |
| 15:00  | Pause café  |  |

## T6 : Un modèle pour concevoir des ateliers et des réunions

|        |   |                                     |
|--------|---|-------------------------------------|
| 15 :15 | Un modèle pour concevoir des ateliers et des réunions | Présentation sur papier (formateur) |
|--------|---|-------------------------------------|

## T7 : Les outils

|        |   |   |
|--------|---|---|
| 15:35  | Des brises glace et d'autres éléments pour commencer des ateliers et des réunions | Explications par le formateur et consignes pour l'activité suivante.  |
| 15:45  | Concevoir des ouvertures  | Les stagiaires préparent des brise-glaces en petit groupe sur leurs propres cas de la même journée (atelier à préparer) |
| 16 :15 | Jeu de rôle sur les ouvertures  | Jeu de rôle et débriefing   |



|        |                   |   |
|--------|-------------------|---|
| 16 :55 | Feedback          | Approche interactive du feedback sur la journée |
| 17:00  | Fin de la journée |   |

## Jour 3

| Temps                                 | Sujet   | Quelques informations sur le processus utilisé   |
|---------------------------------------|---|--|
| <b>T7 : Les outils (continuation)</b> |   |  |
| 9:00                                  | Questions sur la journée précédente   | Stagiaires posent questions, formateur répond  |
| 9:10                                  | Des outils de facilitation pour les phases initiales des ateliers et des réunions<br>Brainstorming, Conversation focalisée, Diagnostiques participatives, ...<br>Teste de la conversation focalisés | Présentation interactive utilisant l'outil de la « conversation focalisée » (des échanges en mini-groupes suivent directement après la présentation) |
| 9 :50                                 | Brainstorming et priorisation des situations difficiles dans la facilitation  | Mise en place d'un brainstorming sur la question des situations difficiles. Pratique de facilitation par tous les stagiaires pendant l'activité.     |
| 10 :50                                | Pause café  |  |
| 11 :10                                | Des outils dans les phases du milieu d'un atelier : Petits groupes, World café, prioriser l'agenda pour le dialogue, Small groups, dialogue.  | Apports par le formateur. Questions des stagiaires. Démonstrations rapides.  |
| 11:30                                 | Jouer un World café   | Mise en place  |
| 11 :55                                | Introduction au dialogue:   | Consignes pour le dialogue suivant   |
| 12 :15                                | Lunch   |  |
| 13 :30                                | Energizer   |  |
| 13 :45                                | Dialogue simulation (formateur).  | Simulation d'une situation de dialogue sur un des cas des stagiaires. Démonstration par le formateur. Débriefing sur les techniques utilisées        |



|        |   |   |
|--------|---|---|
| 14 :15 | Participants préparent pour faciliter un dialogue.  | Les stagiaires lisent les consignes sur les techniques du dialogue            |
| 14 :30 | Simulation du dialogue (participants)   | Les stagiaires pratiquent la facilitation du dialogue                         |
| 15 :30 | Pause-café  |   |
| 15 :45 | Introduction aux outils pour la dernière phase: Gradients d'accord et plans d'actions participatifs | Démonstration de la facilitation d'un gradient d'accord et des plans d'action |

## T8: Intégrer le contenu de la formation dans la pratique professionnelle

|        |   |  |
|--------|---|--|
| 16:15  | Réflexion à l'utilisation de la formation | Stagiaires individuellement pensent à comment ils peuvent intégrer les éléments de cette formation dans leur travail |
| 16:30  | Evaluation écrite                         |  |
| 16 :45 | Feedback sur la formation                 | Participants s'expriment sur les usages qu'ils peuvent faire de cette formation                                      |
| 17 :00 | Fin                                       |  |

## Les moyens techniques et d'encadrement

Nous mettons à disposition 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.