





Formation : Mieux collaborer en interne et développer les outils collaboratifs grâce au digital

Programme pédagogique
<p>N° de l'action : 02-07</p> <p>Intitulé de la formation : Mieux collaborer en interne et développer les outils collaboratifs grâce au digital</p>
<p>Objectifs pédagogiques de la formation</p> <ul style="list-style-type: none">  Comprendre et évaluer les enjeux du travail collaboratif pour votre structure  Intégrer les outils collaboratifs dans les méthodes de travail  Mettre en place un environnement de travail collaboratif  S'initier au digital collaboratif : organiser, produire et partager ses données
<p>Public : Dirigeants associatifs ou binôme Dirigeant bénévole + Salarié Toute personne souhaitant mettre en place des outils collaboratifs dans son cadre professionnel grâce au digital : responsable d'association, chargé de projet Groupe de 6 à 12 personnes</p>
<p>Durée : 2 jours (14 heures)</p>
<p>Pré requis : Toute personne souhaitant mettre en place des outils collaboratifs dans son cadre professionnel grâce au digital</p>
<p>Contenu et déroulement de la formation par séquence</p> <p>Jour n°1 : <i>Matin</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueil, Présentation des objectifs, programme, méthode - Présentation du formateur, des participant.e.s et retour sur les attentes, en modalité interactive et dynamique - Co-construction d'une charte de fonctionnement permettant les conditions d'apprentissage et de confidentialité - Définition du travail collaboratif : apports théoriques et travail sur les objectifs et bénéfices pour l'entreprise, les managers et les collaborateurs.rices. Travail en sous-groupes par thème, échanges en plénière, et compléments théoriques. - Inventaire des expériences des participants en termes de travail collaboratif et organisation apprenante. Storytelling par groupe sur une expérience vécue en travail collaboratif / organisation apprenante, et échanges en collectif sur les conditions de réussites, les limites et les points de vigilance de la mise en place du travail collaboratif en présentiel et à distance. <p><i>Après-midi</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'importance de la qualité de la communication adaptée au travail collaboratif : jeu expérientiel et compléments théoriques sur les 4 temps de la communication, sur les attitudes de Porter et les spécificités de la communication à distance. - Les différents outils de communication et partage d'informations : Inventaire, travail en sous-groupe et synthèse collective sur les objectifs / bénéfices ainsi que les moyens à utiliser pour permettre la communication, le partage de données et d'informations. (Présentiel, téléphone, mail, plateforme d'échanges, visioconférence, cloud, chat, réseau social interne...) - Autodiagnostic : identification de l'existant, des points forts et axes d'amélioration

Jour n°2 :

Matin

- **Réactivation** : synthèse de la première journée et mobilisation
- **les facteurs de cohésion d'une équipe, comme postulat de départ à l'efficience d'un travail collaboratif.** Présentation du modèle de Lencioni et travail en groupe sur son application au modèle collaboratif : les facteurs favorables permettant la cohésion collective et l'organisation collaborative, et leurs impacts sur les méthodes de travail dont celles en digital.
- **un outil de prise de décision collaborative en présentiel ou à distance** : la réunion sociocratique. Jeu de rôle et échanges en collectif sur les enseignements clés.

Après-midi

- **le digital collaboratif.** Les différents types d'outils pour le travail collaboratif (agenda partagé, dossier partagé, outils de synchronisation, répartition des tâches, suivi de projet) Inventaire des outils utilisés par les participants en sous-groupes, en dégagant les bénéfiques, les conditions de réussites, les points de vigilance. Présentation d'outils complémentaires et échanges sur l'aspect : gratuit versus payant puis expérimentation sur des logiciels libres.
- **l'impact de tous ces outils sur l'environnement structurel et relationnel** pour l'entreprise des participants. Travail individuel à partir d'un outil d'évaluation d'impacts, et partage en binôme. Echanges en plénière sur les enseignements clés.
- **Clôture** : synthèse des messages-clés et questions-réponses, plan d'action individuel pour chaque participant.e, Evaluation de la formation et Partage sur l'évaluation

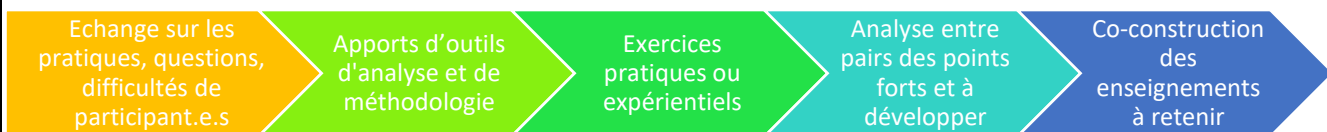
Méthodes pédagogiques

Dans le face-à-face, nous nous appuyons sur des techniques d'animation actives et participatives visant à mobiliser l'expérience des participant.e.s comme le jeu de rôle, les mises en situations, le partage et l'analyse de situations réelles, les quizz, le storytelling, Nous invitons également les participant.e.s à partager leurs outils, à s'inspirer d'exemples extérieurs pour la construction de nouveaux outils.

Les apports théoriques et méthodologiques, étayés par une approche pluridisciplinaire en psychologie, sociologie, droit social et sciences de gestion sont limités à quelques repères simples et utiles pour des participants tournés vers l'action. Nous veillons à favoriser l'expression, la discussion et la réflexion, et une dynamique de groupe permettant l'enrichissement de chacun par la prise en compte des expériences des autres participants, des outils existants et la recherche d'éléments transférables et de réponses innovantes, dans un cadre d'échange respectueux des personnes et de la confidentialité.

Nous présenterons des exemples d'outils collaboratifs, ainsi que des supports numériques facilement utilisables.

Nos techniques d'animation :



En fin de formation, nous incitons à la planification et au suivi de la mise en pratique, ainsi qu'à la poursuite d'une logique d'échange entre pairs.

Nous remettons aux participant.e.s un support pédagogique et des références bibliographiques.

Modalités d'évaluation pré formation

TransfaiRH adressera à chaque participant.e 4 à 2 semaines avant la formation un questionnaire afin de susciter une réflexion préalable, une première analyse des priorités de développement de chacun.e au regard des compétences clés de la formation, et afin de préparer la formation au plus près des besoins.

A la fin de la formation, une évaluation sera conduite par les participant.e.s par l'intermédiaire d'une fiche d'évaluation portant sur les acquis des stagiaires et leur satisfaction sur le déroulement de l'action selon le modèle fourni par Uniformalion.

Un membre de l'équipe d'Uniformalion sera également invité à assister au tour de table où les participant.e.s énonceront les points clés retenus, les mises en pratique envisagées et le feedback sur la formation.

Un bilan de l'action de formation sera établi par le formateur selon le modèle fourni par Uniformalion.

Suivi post formation

Nous enverrons un questionnaire d'évaluation formative à 4/5 mois.

Remarques particulières

Animateur : Nicolas Chabroux