

## ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS EN MOBILISANT LES TECHNIQUES REFLEXIVES

S'approprier les fondements et animer séances de réflexivité



**Gestion d'équipes, prévisions et directives, contrôle de la performance, reporting, autant de postures et d'objectifs donnés au management intermédiaire.**

**Mais qu'en est-il de l'efficacité des managers dans le développement du « savoir agir » de leurs collaborateurs ?**

**C'est précisément cette compétence d'accompagnement qui est celle du manager de demain.**

*Cette compétence repose sur la capacité des encadrants à s'informer de l'action des collaborateurs et/ou de les aider à poser un regard conscient et concret sur leurs pratiques, à mener une réflexion sur leurs actes et sur les processus qui régissent leurs actions.*

*Cette prise de recul des collaborateurs sur leur activité va favoriser leur engagement en redonnant du sens à leur travail tout en développant chez eux de nouvelles compétences.*

*Comment ? Par la mise en œuvre d'un protocole de questionnement qui structure la réflexion du collaborateur (on parle d'entretien réflexif).*

*La formation proposée « Technique d'entretien réflexif » développe 3 compétences transversales du manager, pour lui permettre d'être préparé à accompagner ses collaborateurs dans le développement de leurs compétences.*

## Objectifs de la formation

**1- Analyser la situation professionnelle d'un collaborateur et l'opportunité d'une démarche réflexive.**

**2- Préparer la démarche d'accompagnement réflexif**

**3- Conduire les séances réflexives avec un ou plusieurs collaborateurs**

**4- Guider le collaborateur dans le développement de son agir professionnel**

**5- Réaliser un bilan de la pratique réflexive à l'aune des résultats obtenus par les collaborateurs accompagnés**

## Formation intra- entreprise

### LIEU DE FORMATION

A définir avec l'entreprise

### DUREE

29,5 heures

### DATES

A définir avec l'entreprise

### INTERVENANTS

Formateurs Consultants

Jérôme MALLET



Julien HANRIOT



## Public

Toute personne en situation d'encadrement : Managers, chef de service, responsable d'équipe,

Ou en situation d'accompagnement au développement des compétences (tuteur, formateur interne, expert métier, Référent / Accompagnateur AFEST).

## Modalité et délai d'accès

Entretien d'analyse du besoin et dossier d'inscription complet 15 jours avant le début de la formation

## Prérequis

Aucun

## Méthode pédagogique

- **Formation hybride 28h**
  - Positionnement collectif amont en distanciel (1h)
  - Face à face présentiel 3 jours (21h)
  - Intersessions collectives en distanciel (2x2h)
  - Auto-formation (2h)

## Modalités pédagogiques

- Alternance de séquences théoriques et de mises en pratique
- Travaux en binôme
- Etude de cas
- Captation vidéo et retour d'analyse collective

## Modalité d'évaluation

- Rédaction d'un dossier professionnel (DP)
- **Soutenance à distance devant un jury de professionnels (1,5h)**
  - Présentation du DP
  - Analyse d'une vidéo réalisée par le candidat lors d'une séance réflexive
  - Délibération

## Accessibilité pour les personnes en situation de handicap

- Les personnes en situation de handicap souhaitant suivre cette formation sont invitées à nous contacter directement, afin d'étudier ensemble les modalités d'accès.
- Référent handicap : crobichon@ifpa-formation.com

### Tarif Intra

#### Nous consulter

Min: 4pers

Max: 8 pers

### RENSEIGNEMENTS

Tél / 04.74.68.52.26

vpellouxprayer@ifpa-formation.com

### MEMBRE JURY

#### Denis LOIZON

Maitre de conférences  
émérite

Université de Bourgogne  
Franche Comté

Chercheur à L'Institut de  
Recherche sur l'Éducation  
(IREDU)



## A propos d'Unico

Unico est un réseau qui mobilise et mutualise ses ressources pour une R&D dédiée à l'organisation apprenante.

Unico est propriétaire et jury de la certification (en cours de dépôt)  
**'ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS EN MOBILISANT LES  
TECHNIQUES REFLEXIVES'**

*Nos différentes expériences d'accompagnement et d'échanges engagées avec nos partenaires et entreprises, montrent que l'objet de la transmission des savoir-faire (sensible à l'ajustement mutuel et à l'expérience informelle) échappe à la normalisation des processus.*

*En effet, le préalable à la transmission repose sur l'exploration et l'analyse du travail réel. Cette analyse résulte bien d'un **travail de réflexivité** de la part des acteurs sollicités pour expliciter, à l'aune de leur vécu, les caractéristiques détaillées de leurs pratiques.*

*C'est un principe de base de la didactique professionnelle: un regard sur l'apprentissage établi du point de vue de l'activité.*

*La transmission repose ensuite sur l'**accompagnement du collaborateur** apprenant, dans la verbalisation de son expérience.*

*Cet exercice de remémoration de l'action stimulé par le questionnement de l'accompagnateur, correspond à un second principe de la didactique professionnelle: un regard sur l'apprentissage établi du point de vue du développement du sujet, c'est à dire l'apprenant.*

*On comprend dès lors que la **réflexivité**, initialement positionnée comme technique de renforcement pédagogique (lors des Actions de Formation En Situation de Travail - AFEST- notamment), **est en fait un maillon essentiel du management** .*

*Les techniques et outils permettant de mettre en œuvre la réflexivité ne sont pas endogènes dans l'entreprise.*

*Pourtant, spontanément, les managers et cadres intermédiaires évoquent la nécessité de revisiter leurs pratiques, afin redonner du sens à leur **posture d'accompagnement** , et mettre en lumière la part subjective du travail qui reflète le savoir-faire spécifique.*

*Pour cela ils doivent eux-mêmes monter en compétences pour mettre en œuvre la prise de recul nécessaire à l'analyse de leurs pratiques.*

