

La formation comportementale vise la transformation des comportements pour une meilleure adaptation à l'environnement et aux situations rencontrées

Un comportement n'est pertinent qu'au regard de la situation dans laquelle il se manifeste. Dès lors, il va s'agir de développer chez le participant une approche des situations lui permettant d'ajuster au mieux son comportement pour atteindre les objectifs visés.

La formation comportementale suit quelques règles rigoureuses pour favoriser l'évolution durable des comportements

En séance : être acteur de sa formation

1. Partir du vécu

Un sujet est clairement identifié dès lors qu'il est ou qu'il a été vécu par les participants. Toutes nos séquences pédagogiques partent du vécu. Par exemple, un questionnaire sur l'expérience de chacun ou une mise en situation permet au groupe d'identifier la situation traitée.

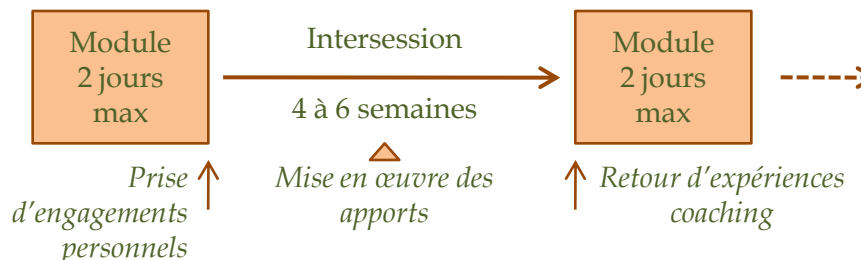
Durant l'intersession : progresser dans son environnement

1. Mettre en œuvre son plan de progrès personnel

Dès que possible, nous préconisons de scinder la formation, par exemple en 2+1 jours plutôt que de la réaliser en 3 jours consécutifs. A la fin de chaque module, chaque participant prend des engagements de mise en œuvre durant l'intersession. Il choisit ce qu'il va travailler au regard des points de progrès personnels qu'il a identifiés avec l'animateur.

2. Délivrer une animation exemplaire

Lors de mises en situation, l'animateur clôt la série en tenant le rôle du manager et demande à un participant d'être cette fois-ci son collaborateur. Les participants ne se privent généralement pas de tester l'animateur ! Ainsi, il montre par l'exemple que le respect de quelques repères et règles de comportements clés pour cette situation permet de la traiter dans tous les cas.



3. Faire émerger du groupe les repères managériaux

En utilisant un questionnement approprié, l'animateur fait émerger du groupe les repères managériaux à respecter face à la situation étudiée. Les participants prennent ainsi conscience qu'ils détiennent à eux tous les clés de leur réussite, ce qui leur donne confiance et les renforce dans leur motivation à agir.

2. Encourager l'effort

On ne devient pas bilingue après un cours d'anglais ! Les premières difficultés de mise en œuvre peuvent décourager. Un point, téléphonique par exemple, par binôme de participants durant l'intersession est un excellent moyen pour que chacun se sente soutenu. Il peut être mis en place un briefing / débriefing minute (10 min) avec le manager dans le même esprit.

3. Coacher et progresser encore

Les mises en œuvres réalisées durant l'intersession sont débriefées en groupe durant la moitié de la première matinée du module suivant. Cela permet à chacun de capitaliser sur les expériences du groupe, de développer une forme de solidarité et d'identifier la prochaine étape à franchir pour continuer sa progression.

L'ingénierie pédagogique

Une séquence = un objectif. Cette règle permet aux participants d'identifier facilement quelle situation managériale est étudiée lors de la séquence. La progression pédagogique amène le groupe à étudier des situations de plus en plus complexes au fil de l'avancement de la formation



The form is titled 'Préparation du training intersession' and is tilted at an angle. It contains several rows of text, each with a 'thème 1' and 'thème 2' column. The text describes the preparation of training sessions, including topics like 'Quelle séquence choisir pour le sujet travaillé en entreprise?', 'Quel contenu théorique à sélectionner pour la séquence?', and 'Quelle situation managériale à étudier?'. There are also sections for 'Des éléments à retenir pour la séance?' and 'Des points à travailler pendant la séquence?'. The form is a checklist or planning tool for trainers.

Le feedback

L'animateur fait un retour personnalisé après chaque mise en situation. Il renforce la confiance et relevant les points forts et veille à formuler les points d'améliorations de manière à ce que le participant ressorte avec des pistes concrètes pour améliorer son efficacité dans le type de situation étudié

La mise en situation

L'animateur s'engage dans la mise en situation. Par l'effet miroir qu'il produit alors, il rend visible pour le participant et les observateurs les comportements à mettre en œuvre ou à éviter

La mise en œuvre

La formation, par sa structuration, ses outils et son animation peut réellement influencer la mise en œuvre des apports. Un temps est consacré à la préparation et à la facilitation de cette mise en œuvre