

Public Cible : Tout(e) collaborateur ou collaboratrice.

Prérequis : Aucun prérequis n'est nécessaire pour participer à cette formation.

Durée : 7h ☒ Distanciel ☒ Présentiel ☐ Hybride

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES ET OPÉRATIONNELS

- Comprendre ce qu'est le mouvement du Travail qui relie initié aux Etats-Unis par Johanna Macy.
- Comprendre la nécessité d'une transformation culturelle profonde qui dépasse les simples aspects techniques de décarbonation.
- Comprendre les 4 grandes étapes de la spirale du Travail qui relie.
- Comprendre ce qu'est l'écopsychologie et ses liens avec l'écologie profonde.
- Comprendre et expérimenter la notion d'écoute active et de reformulation.

RYTHME ET PROGRAMME DE LA FORMATION

Introduction (45')

Présentation du sujet, des sources d'inspiration de cette démarche née aux Etats-Unis, de la formation et des règles du jeu. Présentation des quatre grands temps de la spirale.

1e temps : S'ancrer dans la gratitude (1h30)

Première grande partie avec un temps d'explication sociologique et philosophique sur la notion de gratitude et son impact sur nos vies.

Un atelier d'expérience : les personnes participantes forment progressivement des binômes et réagissent ensemble à des propositions de la personne animatrice pour faire prendre conscience des notions d'interdépendance et de gratitude.

2e exercice en binôme également : exercices des phrases ouvertes : la personne animatrice amorce une phrase qui est complétée par les personnes participantes. L'objectif est de sentir la part et l'importance des liens dans nos vies.

2e temps : Honorer sa peine pour le monde (1h)

Première partie avec un temps d'explication sur les émotions, l'écoanxiété et l'importance d'une écoute active traverser certaines émotions.

Explication des liens entre émotions et action.

Atelier d'expression des émotions de chacune et chacun en lien avec les thématiques environnementales.

3e temps : Changer de regard (1h30)

Première partie théorique sur la notion de lunettes particulière qu'on a dans telle ou telle situation. Invitation à changer nos manières habituelles de voir une situation.

Exercice autour de la notion d'ancêtre de la 7e génération : En deux cercles les personnes participantes vont partager comme si certaines étaient les descendants des premières : partage pour sentir notre inscription dans le fil des générations et l'importance de penser à la 7e génération après nous.

4e temps : Aller de l'avant (1h30)

Première partie théorique sur l'importance de trouver pour chacune et chacun sa place dans les bouleversements en cours.

Deuxième partie pratique en binôme avec un questionnaire pour lancer les personnes participantes vers une action plus forte et durable.

Phase de débrief : Retours, discussions, partage de solutions (45')

Partage en grand groupe autour des sensations et des réflexions après avoir vécu l'ensemble du processus. Importance toute particulière pour écouter les nouveaux engagements de chacune et chacun. Identification des méthodes et clefs de succès pour mettre en œuvre cette méthode de management auprès de ses collègues, partenaires, fournisseurs ou clients.

Cette phase de débrief comme les autres sera aussi nourrie de références littéraires, philosophiques.

Durée totale : 7h

ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

- L'atelier Travail qui relie (Work that reconnects) a été créé et affiné aux Etats-Unis par J. Macy puis s'est répandu dans le monde entier depuis une trentaine d'années. Il s'est répandu surtout dans le milieu associatif et dans des pays comme la Suisse ou la Belgique.
- Les sujets qui constituent l'objet de la formation sont abordés par des exercices souvent en binômes ou en grand groupe
- Des supports physiques de présentation seront montrés aux participants tout au long de la formation.
- Ce mode d'enseignement permet de répondre aux trois profils d'apprentissage auditif, visuel et kinesthésique pour ainsi assurer l'efficacité de la transmission et de l'appropriation de sujets complexes.

STRATÉGIES D'ÉVALUATION

L'évaluation des acquis est réalisée par la personne formatrice au fil de la formation. Elle remplit une fiche d'acquisition de compétences sous forme d'une grille avec, en abscisse, la liste des compétences évaluées et en ordonnée, le nom de chaque stagiaire.

Évaluation de la satisfaction des personnes apprenantes, payeur et commanditaire de l'action.