

Groupe d'Echanges Pratiques managériales (GEP)

1. Public visé

Cette formation s'adresse prioritairement aux personnes exerçant **des fonctions managériales (opérationnelles, fonctionnelles et transverses)** : Manager, Responsable, Chef de projet.

2. Prérequis et conditions d'admission

Aucun prérequis de diplôme est exigé.

L'admission se fait après un échange individuel avec un des formateurs pour vérifier l'adéquation de la formation aux besoins de développement managérial de la personne.

3. Compétences visées

Ce Groupe d'Echanges de Pratiques (GEP) fait partie des espaces Ressources d'ENAGORA destiné aux personnes qui souhaitent :

- « Sortir » de leur Organisation pour se ressourcer et s'ouvrir à d'autres pratiques.
- Croiser les regards sur des situations complexes et trouver de nouvelles solutions ou options aux situations professionnelles vécues.
- Expérimenter des processus d'Intelligence Collective et transférer cette approche dans leur réalité professionnelle.

Participer à un GEP, c'est bénéficier d'un lieu d'apprentissage pour :

- **Prendre du recul** par rapport à sa pratique, sa réalité et son environnement : c'est un lieu pour *respirer et « voir plus clair »*.
- **Partager et s'ouvrir à d'autres pratiques** et à d'autres personnes : c'est un lieu pour *se nourrir et se sentir appartenir*.
- Partager ses compétences et développer les siennes dans la **mise en œuvre de l'Intelligence Collective** ; bénéficier d'apports et d'éclairages sur des situations vécues : c'est un lieu pour *donner et recevoir, un lieu d'apprentissage*.
- Partager ses questions, ses doutes, ses certitudes, ses représentations, ses réussites : c'est un lieu de *parole et de soutien*, un lieu pour **renouer avec la confiance** dans un collectif

4. Pédagogie

4.1 Déroulement

Chaque GEP accueille jusqu'à 5 personnes à raison d'une demi-journée / mois (13h30 à 17h30) et **6 séances** réparties sur environ **6 mois** ; soit **24 heures**. La formation se déroule dans les locaux de Didascalis (formation interentreprises) ou dans un autre lieu (formation intra entreprise).

4.2 Principe et méthode pédagogiques

Le fil rouge pédagogique est de partir de l'expérience des participants, d'en faire un sujet d'expérimentation de nouvelles pratiques managériales, d'en partager les principaux concepts (apports ciblés en fonction des besoins des participants). La pédagogie est expérientielle et vise à développer les compétences des participants à trouver des options pour gérer les nombreux paradoxes de la fonction managériale.

Chaque séance alterne :

- Des temps de partage,
- Des mises en situation,
- Des apports ciblés,
- Des temps de cristallisation.

Grâce à cette méthode pédagogique, les personnes développent leurs compétences :

- **Managériales** : rendre compte des situations vécues, analyser différents aspects des problématiques pour appréhender la complexité des situations, prendre conscience de son rôle et de son impact dans son système professionnel, ouvrir des options pour libérer les ressources et les compétences disponibles, oser la responsabilisation et l'autonomie, etc
- **Collaboratives** : utiliser des processus collectifs responsabilisants et bienveillants, tenir différents rôles, entraîner sa présence à soi et aux autres, oser travailler sous le regard des autres, donner et recevoir du feedback, etc Le groupe s'entraîne à utiliser les méthodes de travail collectif pour progressivement les transférer dans leurs situations professionnelles.

4.3 Moyens pédagogiques

Les principes de fonctionnement de ce groupe sont les suivants :

- Il est animé par un intervenant.
- Il dispose de règles de fonctionnement protectrices pour les personnes (confidentialité, co responsabilité, écoute, etc.).

4.4 Cadres théoriques

Il s'appuie sur un cadre de référence (culture et référentiels théoriques Coach & Team, W. Schutz, approche systémique, Analyse Transactionnelle, Communication NonViolente, constructivisme, etc.) pour comprendre et agir dans les transformations managériales et culturelles. Des apports, expériences et ouvrages sont ouverts au partage dans le groupe.

5. Programme

Cette formation est construite au fil des séances avec les situations professionnelles amenées par les participants. Un contrat de séance (situations et/ou thématiques managériales) est établi en début de séance. A titre d'exemple, quelques thèmes couramment évoqués :

- Les règles de fonctionnement dans une équipe
- Le rôle du manager et les méthodes de recadrage
- Le développement de l'autonomie des collaborateurs
- Le contrat relationnel dans une équipe projet
- Le rapport à la complexité et à l'incertitude
- Les pratiques et les conditions de la coopération
- La gestion des injonctions paradoxales

6. Modalités d'évaluation

L'évaluation s'effectue :

- A la fin de chaque séance par un temps de réflexion individuelle sur les enseignements de la séance et un tour de parole dans le groupe
- Lors de la 6^{ème} et dernière séance à l'aide d'une fiche d'évaluation et un partage dans le groupe.

7. Sanction visée

Attestation de fin de formation et attestation de présence pour chacune des séances.

8. Formateur

Le GEP est animé par un coach et formateur expérimenté de Didascalis.