

Dossier pédagogique

Parcours de professionnalisation

Entrepreneurs et Dirigeants

Éléments de fonctionnement
et fiches techniques



Table des matières

TABLE DES MATIERES.....	2
1 REGLES DE FONCTIONNEMENT DE LA PROMOTION	3
1.1 INTRODUCTION	3
1.2 REGLE D'ASSIDUITE ET DE PONCTUALITE	3
1.3 REGLE DE CO-RESPONSABILITE.....	3
1.4 REGLE DE REACTIVITE ET DE RESTITUTION.....	3
1.5 REGLE DE CONFIDENTIALITE ET DE DISCRETION.....	3
1.6 REGLE DE NON-DEVALORISATION	3
1.7 REGLE DE CONFRONTATION A PARTIR D'UNE POSITION BIENVEILLANTE.....	4
2 DATES.....	5
2.1 MODULES EN PRESENTIEL - 8H30 – 18H.....	5
2.2 SOIREES EN TELE-PRESENCE - <i>COP = CLOSE OF PLAY</i> : 18H – 20H30.....	5
2.3 REMISE DES DIPLOMES.....	5
3 LE GROUPE EMAUX.....	6
3.1 QU'EST-CE QUE LE G-EMAUX ?	6
3.2 FINALITE ET OBJECTIFS DU G-EMAUX	6
3.3 QUE DEVIENT LE G-EMAUX ?	7
4 ENGAGEMENT MORAL.....	8

1 Règles de fonctionnement de la promotion

1.1 Introduction

- Les règles du groupe sont instituées pour offrir un cadre protecteur à chaque membre du groupe afin de lui permettre de libérer sa puissance personnelle.
- Il s'agit d'un contrat relationnel entre intervenants et participants pouvant donner lieu à des ajustements après régulation.
- Elles sont égales entre elles et peuvent faire l'objet d'une confrontation par les membres du groupe ou par l'intervenant. Nous verrons dès le premier module, ce que l'on entend par « confrontation ».
- Ce cadre a également comme objectif de servir de modélisation pour la vie de votre équipe.

1.2 Règle d'assiduité et de ponctualité

- Chacun s'engage à être présent pendant l'ensemble des modules, sauf cas de force majeure (souplesse dans la fermeté !). Chaque absence ou retard prévu devra faire l'objet d'une information au groupe, via le responsable de processus ou un membre de l'équipe pédagogique.
- **Sens** : cette règle est là pour renforcer les frontières du groupe et faciliter l'inclusion.

1.3 Règle de co-responsabilité

- Chacun est partie prenante dans la réussite de ses objectifs et s'engage à s'investir notamment dans le travail en groupe et le travail d'expérimentation.
- **Sens** : cette règle est là pour limiter des relations fondées éventuellement sur le triangle sauveteur/victime/persécuteur (appelé « triangle dramatique » en Analyse Transactionnelle) entre membres du groupe.

1.4 Règle de réactivité et de restitution

- Le partage est un don, il n'est pas un dû ; un don de chacun à chacun en ce qui le concerne. Toutefois, chacun s'engage à dire ce qui lui convient et ce qui ne lui convient pas à propos du contenu et du processus des journées de formation.
- **Sens** : cette règle est là pour éviter les non-dits, le retrait ou les secrets dans le groupe quant à son fonctionnement et aux interactions entre les acteurs. Elle permet, alors, de traiter les situations qui posent problème, d'avancer et de favoriser l'inclusion (terme défini lors du premier module) et la réintégration de l'énergie.

1.5 Règle de confidentialité et de discrétion

- Chacun s'engage à ne pas faire état ou utiliser à l'extérieur du groupe des situations vécues par les membres du groupe. Chacun peut (et est fortement invité à...) communiquer sur son vécu ou sa progression pédagogique. S'il (ou elle) souhaite le faire à l'extérieur, il (ou elle) veillera à ne parler qu'à propos de lui-même (ou d'elle-même).
- **Sens** : cette règle permet de se sentir en confiance et de traiter des situations professionnelles ou personnelles difficiles.

1.6 Règle de non-dévalorisation

- Ce groupe est un lieu de clarification et d'apprentissage. Chacun a le droit de ne pas savoir avant de savoir et de ne pas comprendre avant de comprendre.

-
- Chacun s'engage à la vigilance sur son attitude vis à vis des autres membres du groupe. Par conséquent, tout ce qui sera partagé ne pourra être utilisé contre la personne qui se sera exprimée.
 - **Sens** : cette règle permet de créer les conditions d'une pédagogie blanche (terme défini lors du premier module) vis-à-vis de soi et des autres.

1.7 Règle de confrontation à partir d'une position bienveillante

- La confrontation consiste à communiquer à l'autre une information sur quelque chose qui ne va pas dans son comportement par rapport à un cadre de référence (par exemple des règles, les bonnes mœurs, des valeurs, etc.). Cette confrontation ne peut être faite qu'à partir d'une position bienveillante. La bienveillance n'est pas forcément agréable à entendre. **La bienveillance vise la croissance de la personne.**
- Lorsque l'on est confronté, il n'est pas adéquat de répondre par une autre confrontation. Il convient par ailleurs de ne pas redéfinir la confrontation. C'est après avoir répondu à la confrontation initiale que l'on peut confronter à son tour, si quelque chose s'y prête.
- **Sens** : cette règle permet de créer les conditions d'une réelle croissance des acteurs et du groupe, de traiter les problèmes et de ne pas être dans le syndrome de l'évitement amical.

Temps 2 en une quinzaine de minutes :

- Trois participants, tirés au hasard « dans un chapeau », en deux minutes chacun.
- Les enseignant et assesseurs en deux minutes chacun en se référant si nécessaire aux trois feedbacks qui viennent d'être donnés.

2 Dates

2.1 Modules en présentiel - 8h30 – 18h

M1	15 Février 2021
M2	22 Mars 2021
M3	19 Avril 2021
M4	17 Mai 2021
M5	21 Juin 2021
M6	19 Juillet 2021
M7	20 Septembre 2021
M8	18 Octobre 2021
M9 : Certification	15 et 16 Décembre 2021

2.2 Soirées en télé-présence - COP = CLOSE OF PLAY : 18h – 20h30

COP1	1 ^{er} Mars 2021
COP2	5 Avril 2021
COP3	3 Mai 2021
COP4	7 Juin 2021
COP5	5 Juillet 2021
COP6	6 Septembre 2021
COP7	4 Octobre 2021
COP8	1 ^{er} Novembre 2021

2.3 Remise des diplômes

18 Janvier 2022

3 Le Groupe EMAUx

3.1 Qu'est-ce que le G-EMAUx ?

Dans le cadre du parcours P.R.A.G.M.A.T.I.C. c'est un regroupement de professionnels qui sont en formation, avec comme objectif a priori de professionnaliser leur pratique d'Entrepreneur ou de Dirigeant.

Le terme « G-EMAUx » fait référence à la notion de groupe dont les membres se retrouvent pour vivre un Espace d'apprentissage du Métier AUTogéré et en vue du développement de l'AUTonomie.

D'où l'orthographe de l'acronyme :

- G pour groupe
- E pour Espace
- M pour métier
- AU pour Autogéré
- x minuscule pour signifier qu'il y a deux fois AU. Le second AU signifie « en vue de développement l'AUTonomie »

Les membres des G-EMAUx sont en parité.

3.2 Finalité et objectifs du G-EMAUx

Le G-EMAUx est un des piliers de la formation, les autres étant la pratique in situ lors des sessions de formation, et le travail personnel (lecture, apprentissage de la théorie, etc.).

Le travail en grand groupe est évidemment un temps d'apprentissage privilégié mais il s'apparente plus à un « coup de pédale » sur le parcours. Nous avons constaté que ce qui se passe entre les séances est au moins aussi important sinon plus déterminant encore que le processus didactique tel qu'il est vécu en session plénière.

Quelle est la finalité du G-EMAUx ? Pourquoi tient-il une telle place dans le cursus pédagogique ?

Le développement de l'autonomie : Ce qui est fondamental dans le processus de la formation, c'est que chacun soit respecté dans sa dynamique autonome. Pour cette raison, le grand groupe se scinde en sous-groupes qui se placent dans une logique d'auto-organisation. Le G-EMAUx est donc un sous-système du grand groupe qui conduit chacun à expérimenter l'autonomie sans lien de dépendance vis à vis de l'équipe pédagogique. Dans une pédagogie de la complexité, à l'image de la complexité dans laquelle le monde économique et humain se déploie, on sait bien que le processus est premier par rapport au contenu ; la traduction pédagogique de cette réalité est que ce qui se passe entre les acteurs est plus important que le contenu enseigné.

Le G-EMAUx comme lieu d'entraide : Dans ce groupe, les professionnels vont être amenés, en auto-organisation complète, à présenter des apports théoriques, exposer des situations, apprendre les concepts ; ils vont vivre ensemble les processus de d'intervision ou encore vont pouvoir exposer les problématiques vécues au sein de leur entreprise ou dans leur organisation, s'entraider.

Le G-EMAUx comme hologramme du parcours : le modèle d'enseignement est holomorphique, c'est à dire que le tout est dans la partie et la partie dans le tout ; chaque élément de la formation représente donc l'ensemble de la formation et est porteur de l'ensemble du métier d'Entrepreneur. Ce qui se vit dans le G-EMAUx contient par conséquent l'essentiel des processus de groupe que le professionnel sera amené à vivre. A titre d'exemple, chaque groupe va revivre un processus d'inclusion et construire sa propre vie, ses propres règles, sa propre périodicité, choisir ses lieux et son principe de fonctionnement. En travaillant sur ses propres règles, chaque G-EMAUx aide ses membres à intérioriser les mêmes règles que celles du parcours DIAM.

Le G-EMAUx comme hologramme du métier de Dirigeant : le G-EMAUx est un lieu dans lequel chacun va vivre les processus d'évaluation, de feedback, de soutien mutuel, de présentation des concepts. Or c'est précisément ce qui se passe dans le métier de dirigeant, puisque ce dernier est constamment amené à présenter ses stratégies, à questionner, à s'informer, à anticiper, à réguler les relations entre les personnes, à évaluer, à donner des feed-back aux personnes, etc. Apprendre le métier de dirigeant repose notamment sur l'apprentissage et l'analyse du processus, c'est à dire sur les capacités à métacommuniquer et à donner des feedback. Au début du parcours, les personnes vivent parfois le G-EMAUx comme une contrainte voire une perte de temps : pendant que l'on s'interroge sur « pourquoi le groupe avance ou n'avance pas », on n'apprend pas des techniques ou des outils, obsession courante. Cette centration génère une certaine frustration ; or cette insatisfaction est l'expression de ce que les personnes en sont encore au stade de la logique de contenu, de la logique de l'expertise métier, et de la centration sur soi. Il se trouve précisément que cette frustration est un passage incontournable qui aide à grandir. L'objectif n'est pas d'être mal à l'aise mais d'intégrer à un niveau profond la formation, le métier et l'identité de dirigeant, dans le cadre de référence de ce parcours. Éprouver de la frustration, devoir « renoncer » permettra au professionnel d'accompagner ses employés / managers dans des situations similaires : « le court terme ou le long terme, je voudrais une chose et son contraire, je voudrais que les gens soient autonomes

en même temps qu'ils me rendent compte, etc. ». L'apprentissage de la frustration permet au dirigeant de prendre en charge momentanément la colère de son client qui vit lui-même fréquemment un haut degré de frustration.

Le G-EMAUx comme lieu d'apprentissage de concepts clés du métier tels que l'inclusion, les processus de régulation, la logique contenu-processus-sens, l'holomorphisme, le déploiement dans le temps et l'espace, etc. Tous ces concepts ne s'intègrent que par la pratique et que par la théorisation d'une expérimentation. Le G-EMAUx constitue donc un matériau d'intégration en profondeur de ces éléments. Prenons deux exemples :

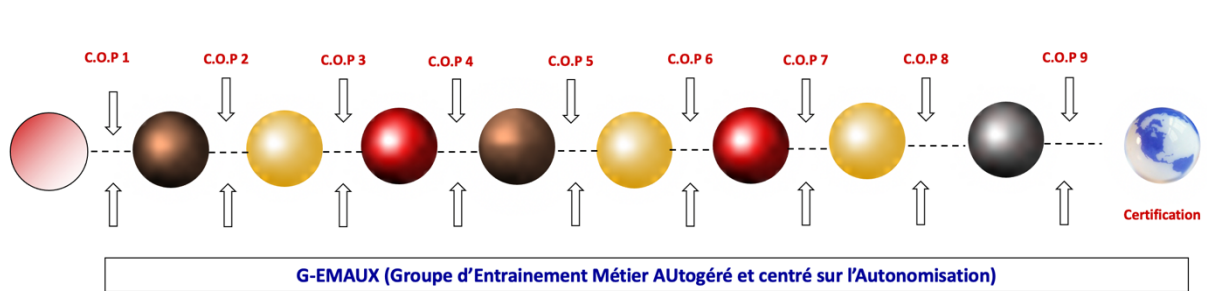
- la régulation : le G-EMAUx est un lieu authentique de régulation de ce qui se passe en grand groupe : le processus étant plus important que le contenu, il se joue des choses entre les acteurs d'une part et d'autre part entre les acteurs et l'équipe pédagogique. Or tout ne peut pas être régulé dans le grand groupe. Le G-EMAUx va constituer un lieu de parole pour comprendre et intégrer ce qui se joue en session plénière. A l'inverse, ce qui se passe dans le G-EMAUx pourra aussi donner lieu à régulation en grand groupe. Le G-EMAUx peut donc aussi bien être moteur ou frein du grand groupe. Le G-EMAUx devient, à l'image des modules en session plénière, un lieu d'apprentissage de la régulation qui est au cœur du métier de dirigeant.
- L'inclusion : le G-EMAUx est un lieu d'apprentissage de l'inclusion. En accueillant de nouveaux membres, en vivant l'absence d'un ou plusieurs participants ou en se croisant avec d'autres G-EMAUx pour se fertiliser mutuellement, chacun va expérimenter, et ceci en continu, les processus d'inclusion et dès lors devenir plus compétent quant à la façon de conduire et accompagner ces processus dans un groupe ou une équipe en milieu professionnel.

Le G-EMAUx comme lieu de consolidation identitaire : Le G-EMAUx est un lieu où les participants vont accélérer le processus de raffermissement identitaire qu'ils ont entrepris et consolider leur sécurité ontologique. En effet, c'est un lieu qui se veut protégé où chacun est soucieux d'avoir un regard bienveillant sur son condisciple, un regard qui envisage plutôt qu'il ne dévisage, un regard qui se veut exonéré de jugements mais non pas d'exigence. Par l'expérimentation des processus au sein du G-EMAUx, le dirigeant pourra immédiatement obtenir un feedback de la part de ses pairs. Ce feedback, au-delà de sa spécificité technique, sera le lieu de la croissance de la confiance en soi pour le dirigeant. Autrement dit le G-EMAUx est un lieu de soutien : ce qui se joue pour la personne au cours de cette formation, c'est fréquemment un raffermissement de son identité plus qu'une professionnalisation métier : la formation n'est pas seulement un cursus au cours duquel on apprend des techniques et qui amènent les participants à poursuivre leur métier avec quelques méthodes ou outils différents. Or consolider son identité professionnelle implique d'intégrer de nouvelles valeurs, de nouvelles croyances, de nouvelles cultures, de nouvelles approches, de nouvelles techniques ; ce changement a besoin d'être accompagné et encouragé.

3.3 Que devient le G-EMAUx ?

Certains G-EMAUx continuent de fonctionner après la formation et constituent un lieu lieu-ressources. Des G-EMAUx peuvent déboucher sur des coopérations, et des collaborations très fortes professionnellement.

4 Engagement moral



9 jours : 3ème lundi du mois de 9H00 à 18H00
9 heures de télé-présence en intersession : C.O.P : 1^{er} lundi du mois
9 séances de travail en sous-groupes (G-EMAUX)
9 heures de coaching individuel

- 1 Je m'engage à respecter les règles de fonctionnement proposées dans le cursus, notamment : la ponctualité ; l'assiduité ; la co-responsabilité ; la discrétion et la confidentialité ; l'activité et la réactivité ; la restitution des informations utiles ; l'absence de départ précipité ; le Contrat de confrontation à partir d'une position bienveillante.
- 2 Je m'engage à m'investir dans le travail de Groupe EMAUX, de façon présenteielle ou, en distanciel, entre chaque journée de formation.
- 3 Les livrables du parcours P.R.A.G.M.A.T.I.C. (fichiers électroniques et vidéos) constituent un outil de travail qui contribue à la professionnalisation des participants au parcours. Je m'engage donc à ne pas les diffuser et à les garder pour mon usage personnel et professionnel.
- 4 En cas de désengagement de la formation, 50% des sommes restant dues devront être acquittées.

Signature de l'enseignant référent

Signature de l'intéressé

Fait à Marseille

, le :