

Analyse de la pratique managériale en mode ressource

Journées « ENTRE DEUX-MAGNESITE »

MAnagement et **G**estio**N** d**ES** **S**ituations de **T**ravail en **E**quipe



Auteur : Jérôme Curnier

Année 2024 (dernière maj : 5 mars 2024)

Table des matières

Constats ayant conduit à la création de ces journées d'analyse de la pratique : une mutation managériale dans des environnements de plus en plus complexes	3
Environnements mouvants, organisations et management en crise.....	3
La fin du management.....	3
Se ressourcer pour manager dans la complexité	4
Objectifs et enjeux.....	4
Des groupes « ENTRE DEUX MAGNESITE » pour qui ?.....	5
Prérequis, taille des groupe, accessibilité à la formation aux Personne en Situations de Handicap.....	5
Mode de fonctionnement, pédagogie	6
Travail intra entreprise	6
Approche constructiviste.....	6
Un espace d'évolution	6
Processus de supervision proprement dit	6
Nombre de participants par journée	7
Lieux, horaires, durée.....	7
Mise en œuvre de la prestation « ENTRE 2 MAGNESITE »	7
Organisme assurant ces journées	7
Modalités de contractualisation	7
Tarifs.....	8
Facturation.....	8
Annulation.....	8
Intervenant - Contact.....	8
Annexe 1 : Les processus de la supervision de la journée « ENTRE 2 OPALE »	10
Déroulement type de la journée type « ENTRE 2 OPALE ».....	10
Processus de supervision proprement dit	10
Annexe 2 : Les règles de fonctionnement de l'« ENTRE 2 MAGNESITE »	14
Annexe 3 : les cadres de référence de la supervision proposée	16
Annexe 4 : coordonnées bancaires.....	17

Constats ayant conduit à la création de ces journées d'analyse de la pratique : une mutation managériale dans des environnements de plus en plus complexes

Environnements mouvants, organisations et management en crise

De façon très succincte, voire lapidaire, les organisations sont aujourd'hui confrontées à des environnements mouvants qui les obligent à s'adapter de manière fluide à des situations chaque fois différentes.

La multiplicité des enjeux, qu'ils soient sociaux, environnementaux, économiques, politiques, éthiques, soulevés par la dynamique du développement économique rendent la conduite des entreprises extrêmement complexe sinon impossible si nos modèles ne sont pas révisés de fond en comble.

La fin du management

Gary Hamel signait en 2007 l'ouvrage « *La fin du management, ou inventer les règles de demain* » (Edition Vuibert) dans lequel il montrait comment l'innovation managériale était autant nécessaire que l'innovation technologique pour répondre aux mutations du monde de l'entreprise et du monde tout court.

Il y préconise « *une refonte complète, drastique, de l'édifice vermoulu de principes, de processus et de pratiques du management actuel* ». Cette refonte, il l'a nommée le chemin vers « *le management 2.0* », à l'image de la technologie du Web qu'on dit 2.0. L'enjeu, dit-il, de l'innovation managériale est *d'abord d'amplifier puis d'agréger l'effort humain de manière à permettre aux personnels de réaliser ensemble ce qu'ils n'auraient jamais pu réaliser seuls*. Il rappelle notamment que *dans les années 90, le Web 1.0 n'était guère qu'une collection géante de pages Internet statiques. Au XXI^{ème} siècle, le Web 2.0 se construit autour de nouvelles « architectures de participation [...] L'anatomie sociale du Net est un réseau où tout le monde est (potentiellement) connecté à tout le monde. Ici les processus de contrôle et de coordination horizontaux se substituent aux processus verticaux* ».

La fonction managériale est donc en pleine mutation...

De telles mutations managériales ne peuvent se faire sans un accompagnement qui n'est pas que technologique. Il ne suffit pas de donner des outils, voire des structures organisationnelles 2.0 pour que les mentalités sachent comment passer de processus verticaux à l'interdépendance qui exige la parité entre acteurs et l'intégration de processus circulaires et horizontaux.

Il est indispensable, de **proposer des espaces et des démarches qui favorisent ce changement de paradigme, l'établissement de nouveaux modes de travail collectif et l'évolution voire la transformation des personnes.**

Tels sont les objectifs des démarches telles que le coaching de managers et de dirigeants, les accompagnements d'équipes, et les processus de mise en Intelligence Collective des organisations.

Se ressourcer pour manager dans la complexité

Malgré ces difficultés, la fonction managériale reste passionnante car elle incarne des défis multiples à relever et le développement de nouveaux champs de compétences...

Le manager n'est plus aujourd'hui celui qui doit tout savoir ni tout contrôler mais plutôt celui qui parvient à prendre des décisions sans avoir tous les éléments en main, bref, qui reste OK dans le chaos (KO) ; autrement dit, qu'il reste en capacité d'agir de façon ajustée dans la complexité.

Un des paradoxes du management du XXI^{ème} siècle peut se résumer ainsi : le manager n'a jamais rencontré autant de monde (clients, partenaires, financeurs, réseaux...)... mais n'a jamais été aussi seul pour réaliser sa mission professionnelle.

C'est à partir de ce constat mais aussi des demandes de nos différents clients que l'**Institut maïeutis** a développé une pédagogie de « journées ressource » pour les managers.

Nous avons nommé ces espaces ressource « **ENTRE DEUX MAGNESITE¹** »

- « Entre deux » parce qu'il s'agit de journées qui sont des ponctuations dans le quotidien de l'entreprise, amenant les personnes à prendre conscience de leur double identité d'objet de production (dans le champ professionnel) et de sujet en croissance (dans le champ personnel) ;
- « MAGNESITE », qui est l'acronyme de **MA**nagement et de **GestioN** d**ES** **S**ituations de **T**ravail en **E**quipe...

Objectifs et enjeux

Ces journées ont pour objectif d'offrir aux managers un espace collectif structurant et bienveillant leur permettant de :

- Réactualiser et développer de nouvelles compétences, par l'apport théorique de nouveaux cadres de référence.
- Ajuster les pratiques managériales par un entraînement régulier avec des pairs.
- Partager et capitaliser les expériences (positives et plus difficiles).
- Développer de la cohérence entre les personnalités, les missions professionnelles et les projets personnels de chacun.
- Structurer les plans d'actions à venir.

¹ A titre indicatif, en litho-thérapie la pierre « MAGNESITE » a comme propriété naturelle de maintenir l'équilibre nerveux.

Des groupes « ENTRE DEUX MAGNESITE » pour qui ?

Ces journées sont proposées à des managers que nous classons en trois catégories :

- **Les managers dirigeants** : ils managent des organisations et sont en lien direct avec l'environnement externe
- **Les managers intermédiaires** (middle management) : ils animent des équipes, des personnes mais continuent à développer des fonctions opérationnelles
- **Les managers de projets** : ils managent des projets, des réseaux.... Ils développent des coordinations et/ou des accompagnements, sans fonctions hiérarchiques directes sur les personnes.

Les journées regroupent ces différents types de fonctions.

Les participants à ces journées, quelle que soit leur position, souhaitent partager et travailler leurs pratiques professionnelles avec des homologues, dans un cadre protégé, structuré et convivial.

Prérequis, taille des groupe, accessibilité à la formation aux Personne en Situations de Handicap

Pour participer à ces journées, il n'y a pas de prérequis autre que celui d'être manager ou en situation d'animation d'équipe.

Les groupes sont constitués de six personnes minimum, dix au maximum.

Accessibilité aux PSH :

- Toute personne en situations de handicap peut solliciter l'aménagement de la formation suivie, pour compenser son handicap, s'il fragilise le suivi de sa formation. (Cf. article 5211-2 et suivants du Code du travail).
- Nous contacter pour l'étude de l'aménagement de la formation en fonction de votre handicap si la prestations à distance en zoom ne convient pas.

Mode de fonctionnement, pédagogie

Travail intra entreprise

Les journées « ENTRE 2 - MAGNESITE » sont déployées au sein d'une même entreprise. Un groupe INTRA Entreprise peut réunir des managers dirigeants et intermédiaires, bien qu'il soit préférable de les distinguer pour faciliter la parole et le travail collectif entre pairs. Les groupes INTRA Entreprise se développent avec le soutien actif (et contractualisé) du ou des dirigeant(s) de l'organisation.

Approche constructiviste

Le mode de fonctionnement d'un groupe « ENTRE 2 MAGNESITE » est fondé sur une démarche très constructiviste dans laquelle la vie du groupe, ses règles du jeu, ses processus de travail et relationnels, ainsi qu'une bonne part de son organisation lors des rencontres sont redéfinis et revalidés en continu par les membres du groupe.

Au fil des séances le groupe acquiert de la maturité, des besoins nouveaux apparaissent en termes de processus de travail, parfois de nouveaux entrants conduisent à de nouveaux positionnements.

Un espace d'évolution

La posture de manager est à la rencontre de trois développements : le développement professionnel et managérial (la technique managériale proprement dite), le développement de l'identité personnelle et relationnelle (renforcement de son identité personnelle et développement des capacités à gérer la relation à l'autre), le développement des liens entre les deux précédents que l'on pourrait appeler le développement du sens (mise en cohérence des différents aspects).

Ce travail de développement et d'évolution au long cours peut se faire dans des directions très variées. Deux processus sont proposés pour favoriser cette évolution dans le sens que souhaite le participant :

- le processus de feedback groupal ;
- le processus de feedback individuel.

Ils sont construits par l'intervenant sur la base des enjeux et objectifs de développement que se fixe le participant.

Processus de supervision proprement dit

Les différents processus (une douzaine) mis en œuvre lors de ces journées « ENTRE DEUX MAGNESITE » ont été élaborés par l'Institut **maïeutis**. Ils sont déployés depuis 2007 en entreprise du secteur de l'économie solidaire, du secteur public et de l'industrie.

Ces différents processus se regroupent selon trois catégories :

- Raffermer son cadre de référence par l'apprentissage de la théorie.
- Trouver des solutions en analysant sa pratique professionnelle avec des homologues.

- Développer la connaissance de soi, l'estime de soi, la présence à l'autre (communication).

Pour le détail de ces processus, voir page 10 et suivantes.

Nombre de participants par journée

- Minimum : 5
- Maximum : 10

Lieux, horaires, durée

- Lieux (dans l'entreprise cliente)
- Horaires : de 9h à 17h30

Mise en œuvre de la prestation « ENTRE 2 MAGNESITE »

Organisme assurant ces journées

Institut **maïeutis**, 230 Route de la Chambotte, 73310 Chindrieux
RCS Chambéry • SIRET : 488 273 335 00031 • APE : 7022Z
N° d'organisme de formation 82 73 01093 73
N° TVA Intra communautaire : FR28488273335

Modalités de contractualisation

Une première rencontre est faite entre le commanditaire de l'entreprise et Jérôme Curnier en tant qu'intervenant pour analyser ensemble les enjeux et les objectifs de la prestation dans le contexte de l'entreprise.

Les journées « ENTRE DEUX MAGNESITE » sont proposées tous les deux mois sur dix mois (hors vacances scolaires). Ceci représente **cinq journées par année civile. Nous proposons une journée d'essai pour permettre à l'entreprise de voir si la prestation correspond à ses attentes et à sa culture managériale.**

À l'issue de cette journée de découverte, l'entreprise et les participants qui le souhaitent s'engagent pour le cycle annuel de cinq journées. Cet engagement peut être renouvelable.

Ces journées peuvent être financées sur le plan de formation, à la demande.

Tarifs

- Tarif de la journée découverte : 2 200€ (pour 7 heures de travail effectif et 90 mn de repas). Pour un groupe de 10 personnes, cela représente un investissement de 220€ par personne.
- Tarif pour les journées suivantes : 1 800€ (soit 180€ par personne pour 10 personnes)

Facturation

- Pour la journée d'essai : facturation à l'issue de la journée, paiement à 30 jours fin de mois.
- Pour les cinq journées annuelles : paiement 50% à la commande et 50% à l'issue.

Le paiement s'effectue par virement

Annulation

Toute séance annulée devra être reprogrammée sur les autres dates sur la période de 12 mois glissants à partir de la date d'engagement.

Le paiement est dû intégralement (ou la journée considérée comme consommée) lorsque l'annulation est annoncée dans les dix jours qui précèdent la date de la prestation.

Intervenant - Contact

L'animation est menée par le fondateur de l'**Institut maïeutis**, Jérôme Curnier, enseignant superviseur de coachs et de managers.

Mail : jerome.curnier@wanadoo.fr

Tel : 06 81 48 62 76



Diplômé d'une école de commerce suivi d'un MBA, il a passé une quinzaine d'années dans l'informatique (éditeurs et SSII) dont quatre ans passés aux USA. A partir de 1999, Il s'est orienté vers l'accompagnement du changement des personnes, des équipes et des organisations en opérant une reconfiguration profonde de son identité professionnelle. Ayant travaillé six ans aux côtés de V. Lenhardt, il a rédigé l'enseignement de ce dernier pour sa diffusion auprès des écoles Coach & Team (2002-2005).

En 2002, il devient consultant associé, puis début 2006, crée son propre cabinet indépendant en tant que coach, superviseur et enseignant à l'accompagnement individuel (coaching), d'équipes (team building) et des organisations (Organization Development).

En janvier 2007, il fonde l'**Institut maïeutis**, institut de recherche en Intelligence Collective et développement de pédagogies d'accompagnement personnel et professionnel. La démarche globale du cabinet vise la croissance et l'unification de la personne et conçoit l'être humain en premier lieu comme finalité puis comme moyen de ses propres activités.

Jérôme a été plus de sept ans superviseur des coachs internes de Volvo-Renault Trucks (2005-2012) puis de STMicroelectronics (depuis 2014-2017).



Il est l'auteur de la collection « Coaching global » dont les trois premiers volumes (sur 5) sont parus.

Vidéo de présentation générale : https://youtu.be/4EG_JtqSffA

Vidéo de présentation du volume 3 : <https://youtu.be/CZeZ82-K7RU>

- Volume 1 : Accompagner les enjeux d'un monde en mutation
- Volume 2 – Tome 1 : Fondamentaux du coaching et accompagnement de managers
- Volume 2 – Tome 2 : Accompagnement de dirigeants et coaching d'équipes
- Volume 3 – Tome 1 : vers plus de profondeur, la construction de notre réalité et de nos croyances limitantes
- Volume 3 – Tome 2 : vers plus de profondeur, accompagner les croyances limitantes en coaching et en thérapie
- Volume 3 – Tome 3 : vers plus de profondeur, accompagner les valeurs, les décisions existentielles et avec la Roue de Hudson

Formations : École de commerce, MBA, coaching individuel et d'équipes (Certification CT 2001, master CTCI 2003, puis Enseignant Superviseur 2005, V. Lenhardt), agréé coach Process Com (2006), formé à la TOB (2008, EATO), à l'Élément Humain® (Schutz, 2009), à l'Approche Systémique (2009), à la Spirale Dynamique® (2009 et 2011), à la Roue de Hudson (2012), formation de maître praticien Emotional Freedom Techniques (IFPEC, 2014), formation en Constellations Systémiques d'Organisation (2015), formation en Approche Narrative (2016-17), Byron Katie Mitchell (The Work, 2017), formation au Mode Opérateur Identitaire Itératif (2018-20 MO2i, Joël Guillon), .

Jérôme Curnier anime aujourd'hui le réseau des Enseignants Superviseurs « DIAM » (« DIAM » est la formation au coaching professionnel de 51 jours sur 2,5 ans de l'institut maïeutis)

Il est supervisé par Jacques-Antoine Malarewicz.

Annexe 1 : Les processus de la supervision de la journée « ENTRE 2 OPALE »

Déroulement type de la journée type « ENTRE 2 OPALE »

Chaque journée est animée par le superviseur à partir des cas apportés par les participants. L'ordre du jour est construit dans la double logique de cible et d'émergence.

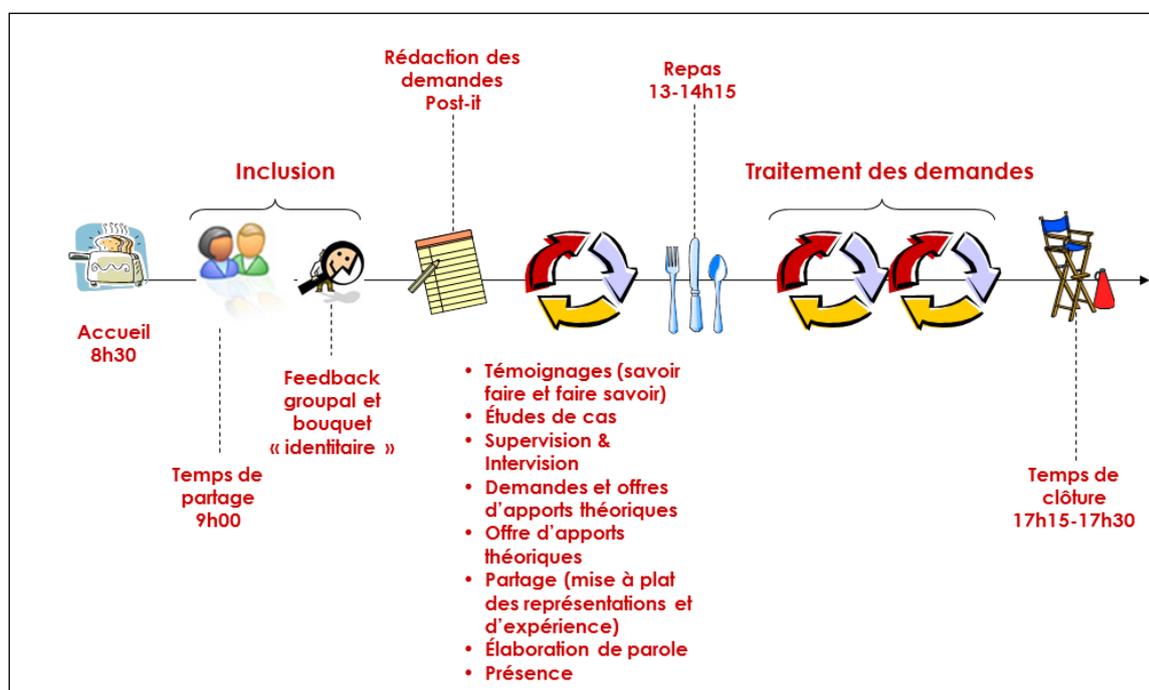


Figure 1 – Déroulement type d'une journée de supervision « ENTRE 2 OPALE »

Processus de supervision proprement dit

Processus d'inclusion et feedback groupal

La journée débute par un processus d'inclusion, suivi d'un feedback groupal animé par le superviseur qui donne à voir le stade de développement du groupe, son identité instantanée, ses besoins, les questions de sens qui se tissent entre les mots. Ce processus permet donc à chacun de cristalliser le stade de développement groupal et d'intégrer les éléments théoriques de diagnostic.

Cette même proposition de feedback individuel est faite à chacun (par un contrat verbal). Ce retour se focalise sur les aspects saillants de la progression identitaire professionnelle. Il s'agit d'un bouquet de perles dont chacun peut se nourrir. Nous apportons un soin particulier à cette séquence qui reste à la discrétion de chacun.

Inventaire des besoins et cas à traiter (rédaction de post-its)

Après quoi on procède à l'inventaire des cas à traiter dans la journée et au choix des processus de traitement selon les cas de figure. Si les demandes sont trop nombreuses par rapport au temps imparti

(une journée), un processus spécifique de détermination du chemin critique de traitement est proposé.

Une douzaine de processus de traitement

Le traitement des cas à superviser est géré selon des processus différents. Chacun d'entre eux traite une question identitaire spécifique et se trouve porteur d'un enjeu pédagogique pour le reste du groupe, quelle que soit la nature de la participation spécifique de chacun dans le processus lui-même.

Après la description des processus, un tableau récapitulatif est fourni sur ce point :

1. Les **témoignages de type « Savoir-faire »** se structurent autour de 10 minutes de présentation par le participant volontaire, de 15 à 20 minutes de feedback fait au témoin en fonction de ce que sont ses enjeux et ses demandes initiales de feedback. L'enjeu pédagogique est de raffermir sa sécurité en recevant du feedback. Ce processus prend 20 à 30 minutes.
2. Les **témoignages de type « Faire- Savoir »** se structurent autour de 10 minutes de présentation par le participant volontaire d'une information utile pour la vie du groupe. L'enjeu est de communiquer des nouvelles institutionnelles et de faciliter la connaissance des arcanes de l'entreprise dans laquelle on travaille. Ce processus requiert environ 15 minutes.
3. Les **études de cas** se structurent autour de 10 minutes de présentation par le demandeur, de 10 minutes de questions de l'auditoire avant que celui-ci (le superviseur compris) ne fournisse des propositions d'options pendant une dizaine de minutes. S'ensuit le débriefing détaillé du superviseur 10 à 15 minutes. Le tout prend 45 à 50 minutes.
4. Les **supervisions** avec le superviseur aux commandes : il s'agit d'une séance d'accompagnement qui dure vingt minutes qui se déroule en aquarium (devant le groupe), suivi du feedback de l'auditoire puis du superviseur. Le travail proposé au groupe est de quatre ordres :
 - Travailler ce que je ressens en tant qu'observateur,
 - Formulation d'un diagnostic éventuel sur le manager supervisé (en répondant à la question : le manager a besoin de...),
 - Analyse des zones d'intervention possibles compte tenu de la problématique amenée,
 - Élaboration d'un plan d'intervention d'accompagnement du manager supervisé

Les participants peuvent présenter les points saillants de leur analyse au moment du feedback.

Le superviseur clôt la séance par un débriefing détaillé sur les quatre axes de travail cités ci-dessus.
Durée habituelle : 45 à 60 minutes.

5. Les **« interventions »** : c'est en aquarium (devant auditoire) avec un participant en tant qu'interviseur. Les processus sont identiques à la supervision. Le superviseur axe son feedback sur le manager « intervisé » et le manager « interviseur ».

Là encore les séances d'intervention durent vingt minutes, suivies du feedback de l'auditoire et d'un débriefing détaillé du superviseur.

Durée habituelle : 45 à 60 minutes.

Pour que ce processus puisse s'opérer, il convient que les participants acceptent de se constituer « manager interviseur ». Il s'agit ici d'une étape de croissance identitaire importante.

6. Les **apports théoriques (demandes)** : selon la maturité du groupe, des besoins spécifiques, il est fréquent que des demandes d'apports théoriques soient faites pour permettre de revoir un point particulier. Les apports sont faits soit par le superviseur, soit on propose à un participant de faire comme si c'était lui l'expert. Cela permet une intégration plus efficace. Ce processus ne dure pas plus de 20 à 30 minutes.
7. Les **apports théoriques (offres)** : Chaque participant peut proposer un apport relatif à son expertise ou à sa pratique. Dans ce cas, il s'agit d'une offre et non d'une demande. Ce type de procédé permet à chaque acteur de se positionner en tant que manager formateur. Ce processus ne dure pas plus de 20 à 30 minutes. Il donne lieu à un feedback de la part du groupe vis-à-vis du participant qui fait l'offre d'apport.
8. Le **partage (mise à plat des représentations)** : le partage vise directement la mise en œuvre et l'expérimentation du processus de partage des représentations en groupe. Le participant qui demande un partage souhaite enrichir son cadre de référence sur une question, un domaine, une problématique, non pas selon la modalité d'une demande d'apport mais d'un partage de ce que le reste du groupe a dans la tête et souhaite partager. Il expose la question qu'il souhaite traiter et chacun après une réflexion individuelle préalable partage son point de vue. Le superviseur propose une synthèse tant en termes de processus que de contenu (avec une préférence sur le processus). La durée globale de la séquence est de 60 minutes.
9. Le **partage d'expériences** : le processus est similaire au partage des représentations. Néanmoins autant chaque membre du groupe peut participer au partage des représentations, autant le processus de partage d'expérience exige que celui qui s'exprime dispose d'une réelle expérience de terrain du sujet amené. Ceux qui n'ont pas d'expérience sur la problématique sont écoutants. La durée globale de la séquence est de 45 minutes.
10. L'**élaboration de parole** : il s'agit pour le participant de pouvoir s'exprimer devant un auditoire bienveillant et qui manifeste sa seule présence pendant 10 à 15 minutes selon les besoins. Il n'y a pas de feedback sauf demande expresse de la personne et de façon a posteriori. Le feedback ne portera que sur le ressenti.
11. **Autres processus** : parfois aucun processus ne convient au traitement de la demande d'un participant. Le groupe travaille donc à l'élaboration d'un processus spécifique avant de le vivre pour faire avancer le demandeur. Le temps imparti ne dépasse pas les 45 minutes.
12. Manifester sa **présence** : il est possible de manifester sa seule présence sans autre participation plus active en inscrivant son nom sur un post-it, lequel est collé sur le tableau de traitement au moment de l'élaboration du programme de travail après le temps d'inclusion. Cette modalité permet aux participants de prendre soin paisiblement d'eux-mêmes sans que cela soit interprété comme une attitude de retrait (première façon de structurer le temps en AT).

Ces différents processus relèvent de la propriété pédagogique de l'**institut maïeutis** et sont répertoriés dans le volume 1 de la collection « Coaching global ».

On peut regrouper ces différents processus selon plusieurs catégories. En voici quelques-unes :

- **La présence à soi, l'estime de soi, la présence à l'autre (okness inconditionnelle) :**
 - Présence,
 - Élaboration de parole
 - Témoignage (savoir-faire)
- **Trouver des solutions en élargissant son cadre de référence :**
 - Étude de cas
 - Partage (mise à plat de représentations)
 - Partage d'expérience
- **Vivre l'intersubjectivité (plutôt orientée à l'okness conditionnelle) :**
 - Supervision
 - Intersession
- **Raffermir son cadre de référence par l'apprentissage et la pratique de l'enseignement**
 - Demande d'apports théoriques
 - Offre d'apports théoriques
 - Partage d'expérience

Soulignons enfin que chacun de ces processus conduit à un enrichissement du groupe par un travail croisé de fertilisation et à un développement identitaire spécifique.

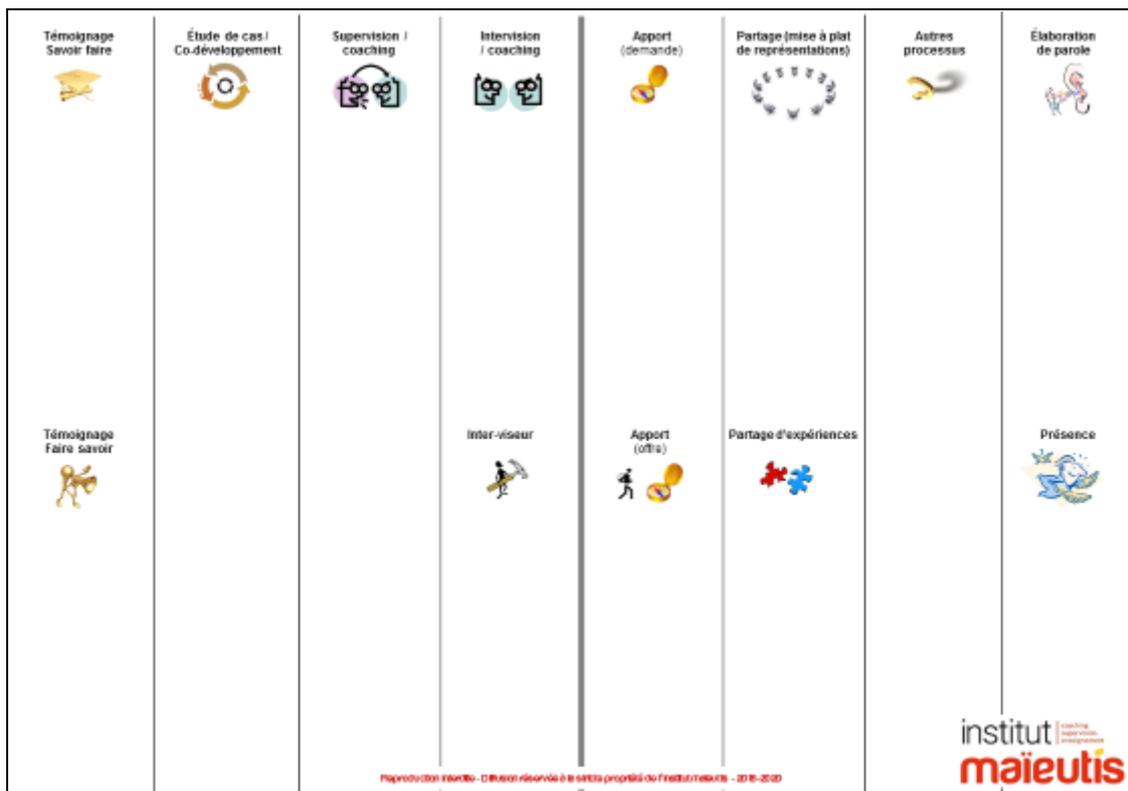


Figure 2 – Tableau des processus de l'« ENTRE 2 OPALE »

Annexe 2 : Les règles de fonctionnement de l'« ENTRE 2 MAGNESITE »

Nous rappelons ici les règles qui régissent le groupe de supervision.

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 superviseur 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 le superviseur.

Ce cadre a également comme objectif de servir de modélisation pour le coaching d'équipe.

Règle 1 – Assiduité et ponctualité

Chacun s'engage sur le nombre de séances désiré dans l'année, à l'issue de la première séance.

L'engagement tient lieu de participation et toute absence est facturée.

Cette règle est là pour renforcer les frontières du groupe et faciliter l'inclusion.

Règle 2 – Co-responsabilité

Chacun est partie prenante dans la réussite de ses objectifs.

Chaque participant est considéré responsable de son propre apprentissage entendu comme totalement porteur de :

- l'intensité, le rythme et le contenu de son propre travail,
- sa proposition de cas et de séquences de supervision,
- le contenu de ses synthèses et conclusions personnelles suite à chaque séquence de supervision.

Chacun est donc invité à être pleinement responsable de lui-même et d'assumer les conséquences de ses perceptions, besoins et choix professionnels.

Le groupe de supervision n'est pas un lieu de travail thérapeutique, chacun assure la gestion de ses besoins de soutien personnel ou psychologique en un autre lieu.

Cette règle est là pour limiter la relation fusionnelle entre le superviseur et les membres du groupe.

Règle 3 – Réactivité et restitution

Chacun s'engage à dire ce qui lui convient ou pas à propos du contenu et des processus proposés.

Les informations concernant la vie du groupe ne sont pas confidentielles mais chacun a un devoir de réserve.

Cette règle est là pour éviter les non-dits ou les secrets dans le groupe sur son fonctionnement.

Elle permet, alors, de les traiter, d'avancer et de favoriser l'inclusion et la réintégration de l'énergie.

Règle 4 - Confidentialité et discrétion

Chacun s'engage à ne pas nommer ses clients et interlocuteurs clients, à ne pas en faire état et à ne pas utiliser à l'extérieur du groupe des situations vécues par les membres du groupe.

Chacun peut communiquer sur son vécu ou sa progression pédagogique.

Cette règle permet de se sentir en confiance et traiter des situations professionnelles difficiles.

Règle 5 - Non-dévalorisation

Ce groupe est un lieu d'expérimentation et d'apprentissage.

Chacun a donc 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 afin de favoriser la pédagogie blanche.

Cette règle permet de croître selon une position de vie +/+, seule position qui permette une réelle coopération entre acteurs.

Règle 6 - Éthique

Chaque participant du groupe de supervision doit s'inscrire dans le respect du code de déontologie du métier de coach et de l'accompagnement tel que défini par l'EMCC (Association Européenne de Coaching – European Mentoring and Coaching Council).

L'organisation des journées « ENTRE 2 - MAGNESITE » est libre de toute appartenance politique, partisane ou religieuse. Les règles élémentaires de bienveillance, de discrétion et de secret professionnel sont respectées.

Annexe 3 : les cadres de référence de la supervision proposée

Les cadres de référence auxquels nous faisons appel dans nos séances de supervision sont les suivants :

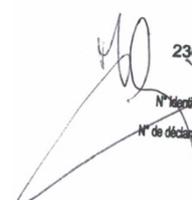
1. Le premier cadre de référence majeur que nous utilisons est l'**Analyse Transactionnelle**. Il permet de concevoir la personne et sa psychologie, la communication, la gestion du temps, ses dynamiques intrapsychiques, les relations, les dynamiques collectives, etc.
2. Lorsque l'on fait référence à l'Analyse Transactionnelle appliquée aux organisations, on parle de la « **Théorie Organisationnelle de Berne (TOB)** ». Nous appréhendons les principaux concepts et outils de cet appareil théorique qui est très cohérent avec l'AT (et pour cause !).
3. L'**Élément Humain** de William Schutz constitue une assise importante. Schutz offre un cadre pour penser les préférences relationnelles des personnes par rapport à elles-mêmes et par rapport aux autres, mais aussi des points de repère pour parler de développement personnel, d'efficacité en équipe, de prise de décision collective, etc.
4. Poser des diagnostics sur des personnes en coaching est grandement facilité par l'usage d'outils psychométriques. J'utilise souvent le cadre de référence recomposé par Taibi Kahler (médecin Transactionnaliste qui a aujourd'hui plus de 70 ans) et qu'il a nommé **Process Communication Model** qui nous donnera des informations sur nos environnements préférés, nos besoins psychologiques, les questions existentielles qui leur sont liées, les styles de management, les canaux de communication, nos centres de motivations, nos comportements sous stress (drivers, mécanismes d'échec et masques de désespéré), etc. J'utilise aussi les travaux de Franck Jullien, ce qu'il a nommé modèle **Com Colors**, lui-même issu de PCM.
5. L'apport de Frankl (**logothérapie**) pour comprendre comment se construit le sens chez les personnes et les fondements anthropologiques et ontologiques de la dynamique noétique est pour nous essentiel.
6. Le cadre de référence **CT (Coach & Team)** de Vincent Lenhardt propose des grilles d'accompagnement simples et performantes. Les grilles de David Servan Schreiber (mort en juillet 2011) sont puissantes lorsqu'il s'agit d'accompagner la personne qui se trouve en détresse (phénomène qui devient de plus en plus fréquent au cœur de l'entreprise). Les apports fertiles de François Delivré sont évidemment intégrés.
7. L'**Approche Systémique** (école de Palo Alto) est un ensemble très vaste. La démarche d'**Intervention Systémique Brève** offre une approche technique et conceptuelle extrêmement riche. Les **interventions stratégiques** de Dominique Bériot permettent d'accompagner les entreprises et des problématiques complexes.
8. La **roue de Hudson** (du « Hudson Institute ») pour accompagner la dynamique de changement et de projets des personnes.
9. On ne peut pas faire l'impasse sur les principaux outils de la **Programmation Neuro-Linguistique**, notamment les niveaux logiques de **Bateson/Dilts**, la façon d'aborder les croyances, le tout reposant sur la **sémantique générale** (Watzlawic, Saucet), jusqu'à la PNL de troisième génération, telle que formulée désormais.

10. Les référents en matière de **complexité** sont Edgar Morin (La méthode, la Voie) mais aussi Dominique Génelot (Manager dans la complexité) et Dominique Bériot (Manager par l'approche systémique)...
11. Plus personne ne peut négliger les découvertes faites dans le domaine des **neurosciences** et du fonctionnement du cerveau (Damasio, Goldberg, Naccache, Kandel), son application au management (Thomas-Lecerf) et au travail d'accompagnement d'équipes...
12. L'approche de la **Vision Intégrale** de Ken Wilber nous donne des perspectives sur les enjeux de notre travail d'accompagnant. La **Spirale Dynamique** de Clare Graves (repris par Don Beck et Chris Cowan) offre de belles perspectives opérationnelles pour accompagner les changements de valeurs d'un système.
13. En matière d'**Intelligence Collective** et de **développement des organisations (OD)**, on peut se nourrir de Bennis, Doyle, Le Saget, Lenhardt, Collins, Zara, Halévy.
14. En termes de pensée managériale, voici quelques référents : Ghoshal, Bartlett, Porras, Collins, mais aussi et surtout Hamel (« la fin du management »), etc.
15. En fond d'écran : la **résilience** de Cyrulnick, la **bioénergie** (Reich, Lowen, Pierrakos), le **deuil** (Kübler Ross, Delivré, de Hennezelle), l'**expérience optimale** de Csikszentmihaky et sa déclinaison avec l'outil psychométrique InterQualia.

Annexe 4 : coordonnées bancaires

La facturation est faite au profit du compte :

	BNP PARIBAS	Relevé d'Identité Bancaire / IBAN			
INSTITUT MAIEUTIS					
230 ROUTE DE LA CHAMBOTTE 73310 CHINDRIEUX					
IBAN ⁽¹⁾ :	FR76 3000 4014 8800 0100 4439 312				
BIC ⁽²⁾ :	BNPAFRPPXXX				
RIB ⁽³⁾ :	Code banque	Code agence	Numéro de compte	Clé RIB	Agence de domiciliation
	30004	01488	00010044393	12	BNPPARB AIX LES BAINS (00449)
<small>(1) International Bank Account Number (2) Bank Identifier Code (3) Relevé d'Identité Bancaire</small>					



 institut 
maïeutis
 230 route de la Chambotte
 73310 CHINDRIEUX
 Tél : 06 81 48 62 76
 N° Identification : 468 273 335 00031 RICS Chambéry
 N° TVA Intra : FR 28 468 273 335
 N° de déclaration d'organisme de formation : 62 73 01093 73

Jérôme CURNIER