

ANNEXE 1

PROGRAMME

SUPERVISION

**SUPERVISION ET FORMATION AUX
DEVELOPPEMENT INDIVIDUELS D'EQUIPES ET
D'ORGANISATIONS**

Ce programme a été élaboré et conçu par Alain CARDON, MCC, Master Coach Certifié de l'ICF. Alain CARDON est le fondateur de Métasystème www.metasysteme.fr et du réseau Métasystème. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages dont le Coaching d'équipe et Comment devenir Coach.

Ce programme existe en France depuis plusieurs années et est animé par Alain CARDON sur Paris en Français et sur Bruxelles, Bucarest et prochainement Hambourg en Anglais.

Ce programme est animé en Français sur Montpellier et en Espagnol sur Madrid par Claude ARRIBAS, MCC, Master Coach certifié de l'ICF. Claude ARRIBAS bilingue Français et Espagnol est le fondateur de ANSE, Le coaching Global, il est membre du réseau Métasystème et accrédité par Alain CARDON pour animer ce programme.

Ce programme est accrédité ACSTH par l'ICF en Français, en Anglais et en Espagnol.



PROGRAMME

du cycle de supervision et formation continue
« Formations et suivis d'équipes et d'organisations »
animé par Claude ARRIBAS partenaire Metasystème d'Alain CARDON

Type de supervision / formation

Il s'agit d'une formation-action, destinée :

- ❑ Aux professionnels exerçant une activité de coach individuel et/ou d'équipe, ou de formation ou de conseil en management individuel ou d'équipes, ou à des personnes ayant achevé une formation préalable dans une école certifiée préparant au métier de coach et désirant acquérir une « expérience » pratique avant de proposer leurs services aux entreprises.
- ❑ Aux dirigeants, leaders, DRH, managers, formateurs, consultants... souhaitant ou ayant une posture de coach ou manager-coach.

L'approche pédagogique

(voir aussi Annexe 2)

est basée sur le traitement des cas illustratifs apportés par les participants, le travail d'appropriation et d'application en sous groupes, l'exploitation de récits et d'exemples issus de la pratique de Claude ARRIBAS et de son expérience de collaboration avec Alain CARDON.

Objectifs

Ce cycle de supervision a pour objectif de perfectionner la pratique professionnelle des coachs débutants ou confirmés et de toutes personnes souhaitant ou ayant la posture de Manager-coach (Leaders, Dirigeants, DRH, Managers, formateurs, consultants...):

1. Approfondir, améliorer et développer les compétences, la créativité de chaque participant, et contribuer ainsi à la meilleure pratique de leurs interventions en entreprise et au sein de leur entreprise.
2. Développer l'approche système et ses applications dans l'accompagnement stratégique de personnes, d'équipes et d'organisations en transition.
3. Permettre d'acquérir quelques outils conceptuels et opérationnels permettant de mieux guider les personnes, les équipes et les organisations dans l'établissement d'un « autodiagnostic » professionnel.
4. Aider les participants à mieux manager leur installation professionnelle (clarifier leurs stratégies de réussite, leur capacité à travailler en réseau et à coopérer avec ses pairs, développer leurs ventes, leur marketing, leurs produits, écrire et publier, etc.).

Efficacité et Performance Commerciales

Finalité du cycle de la supervision

Le résultat direct de ce type de supervision en équipe est l'amélioration du service rendu aux entreprises. En effet, chaque problème traité bénéficie d'un travail collectif de plusieurs spécialistes, d'expérimentation de nouvelles pratiques et stratégies professionnelles.

Ce type de formation - action contribue au développement des approches, des théories et des méthodes de formation dans les domaines du management et du travail en équipe.

Organisation de la supervision

L'organisation quotidienne, les règles du jeu, ses processus sont définis de façon paritaire par les membres du groupe. Le travail repose sur la pratique partagée d'une approche « systémique et stratégique » qui considère que le traitement de chaque cas proposé par un participant est une véritable métaphore du cas réel vécu par cette même personne en clientèle. Le mode de fonctionnement du groupe est à la fois délégué et évolutif selon la stratégie « émergente ». Cet ensemble évolutif est amené à être modifié au fur et à mesure du développement de la maturité du groupe, de l'apparition de nouveaux enjeux, de la définition de nouveaux modes de travail.

Durée de la supervision

Cycle de 10 jours de 7 heures, à raison d'une ou deux journées par mois.

Programme d'une journée-type

L'animation de la journée est assumée et assurée à tour de rôle par l'un des participants. Lors de cette expérience pratique, le groupe et l'animateur développent de nombreux axes d'amélioration.

Matin

Traitement de quatre à six « cas » apportés par les autres participants et exploités par le groupe (30 à 45 min. par cas).

Après-midi

Traitement de quatre à huit « cas » (idem).

Développements théoriques et « feed backs » par l'animateur de la journée et autres rôles délégués (1h max.)

Engagements

- Confidentialité
- Respect des règles éthiques et déontologiques du métier de coach
- Parité
- Engagement
- Coresponsabilité.

ANNEXE 2

PROGRAMME

SUPERVISION

**PEDAGOGIE SUPERVISION ET FORMATION
AUX DEVELOPPEMENT INDIVIDUELS
D'EQUIPES ET D'ORGANISATIONS**

Ce programme a été élaboré et conçu par Alain CARDON, MCC, Master Coach Certifié de l'ICF. Alain CARDON est le fondateur de Métasystème www.metasysteme.fr et du réseau Métasystème. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages dont le Coaching d'équipe et Comment devenir Coach.

Ce programme existe en France depuis plusieurs années et est animé par Alain CARDON sur Paris en Français et sur Bruxelles, Bucarest et prochainement Hambourg en Anglais.

Ce programme est animé en Français sur Montpellier et en Espagnol sur Madrid par Claude ARRIBAS, MCC, Master Coach Certifié de l'ICF. Claude ARRIBAS bilingue Français et Espagnol est le fondateur de ANSE, Le coaching Global, il est membre du réseau Métasystème et accrédité par Alain CARDON pour animer ce programme.

Ce programme est accrédité ACSTH par l'ICF en Français, en Anglais et en Espagnol.



PEDAGOGIE

Cycle « Supervisions, Formations et suivies d'Equipes et d'Organisations »

Esprit

La structure de ce groupe de perfectionnement est conçue de façon à permettre de multiples applications pratiques de l'Approche Système (voir ci-dessous). Nous intégrons toutes les formations théoriques déjà acquises par les participants, ne nous limitant aucunement à une seule école de pensée ou autre approche conceptuelle.

(Aussi, pour les personnes qui souhaitent acquérir une formation théorique à une approche conceptuelle spécifique comme l'A.T., la P.N.L., le P.C.M., la Gestalt, l'approche de Jung, etc., nous préconisons un apprentissage spécifique auprès d'organismes dédiés et certifiés.)

Ce cycle de formation aspire à devenir un « réseau apprenant » (dans l'esprit de « l'entreprise apprenante » de Senge) :

- ❑ Nous restons pratiques, concrets et opérationnels.
- ❑ Nous sommes un lieu de co-apprentissage et d'expérimentation de nouvelles pratiques et stratégies professionnelles, par des apports théoriques (limités) et le partage d'outils.
- ❑ Nous souhaitons remettre en question et développer nos pratiques, et assurer notre épanouissement personnel.
- ❑ Nous souhaitons une confrontation positive de nos pratiques différentes, dans le respect de nos diversités.
- ❑ Nous sommes un réseau d'échanges interpersonnels et de soutien professionnel.

Ethique

Au sein du groupe de perfectionnement, il est entendu que le travail effectué par chaque participant et que toute référence à des clients précis reste confidentiel.

Responsabilité

Chaque participant est responsable de son propre apprentissage. Cela inclut

- ❑ l'intensité, le rythme et le contenu de son travail,
- ❑ la 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 et d'assumer les conséquences de ses perceptions, besoins et choix professionnels.

Par ailleurs, chacun est invité à participer au « co-encadrement » du groupe, pour assurer le respect des règles du jeu décidées par l'ensemble.

Dans la mesure où la vocation d'un groupe de perfectionnement professionnel n'est pas d'être un lieu de travail thérapeutique, il est conseillé à chacun des participants d'assurer par ailleurs, la possibilité d'une relation de soutien plus personnel ou psychologique.

I. PRINCIPAUX POINTS THEORIQUES DU PROGRAMME

1. La pratique du diagnostic d'équipes et d'organisation

- Les quatre types de styles managériaux, comment les situer et les utiliser.
- Les croyances, les comportements et les profils de chaque style.
- L'approche de Blake et Mouton en complémentarité, de Hersey et Blanchard.
- La dynamique de ces styles au niveau managérial et dans le travail en équipe, dans le profil de formateurs, de vendeurs, etc...
- Les liens entre les quatre styles de management et les cultures d'équipe et d'organisation, la pratique de diagnostic.
- La dimension systémique à partir de l'école de Palo Alto, les éléments issus de Palazzoli-Selvini, de modèles biologiques et physiques.

2. La pratique de la réunion déléguée

Les enjeux et finalités de la réunion déléguée

- A quoi sert la réunion déléguée ?
- La réunion déléguée par le co-apprentissage : le développement des capacités de management des personnes en réunion.
- Changer la culture active du travail en équipe.
- Les règles du jeu, procédures.
- Le principe de responsabilité collective partagée.

Les fonctions et les rôles

- Le rôle de facilitateur (facilitateur / accoucheur / chef d'orchestre)
- Le rôle de cadenceur (time keeper / horloge / métronome)
- Le rôle de « décision driver » ou pousse décision
- Le rôle de coach de réunion
- Le rôle de l'hôte
- Le rôle principal de participant

Autour de la réunion déléguée

- Le traitement de l'information
- La préparation de la réunion
- Le suivi des décisions et plans d'action
- Le « tracking posté » en équipe

3. La pratique des stades d'évolution des équipes

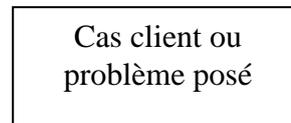
- La polarité institutionnelle
- La polarité technocratique
- La polarité relationnelle
- La circulation d'énergie
- Les reflets culturels

II. PEDAGOGIE DE SUPERVISION, L'APPROCHE SYSTEME

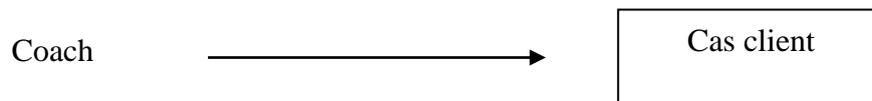
Le travail de supervision repose sur la pratique partagée de l'approche « systémique » et stratégique, qui considère que le processus de traitement de chaque cas proposé par un participant en supervision est une véritable métaphore du cas réel vécu par cette même personne en clientèle.

Au sein du groupe, l'Approche Système peut être pratiquée à différents niveaux :

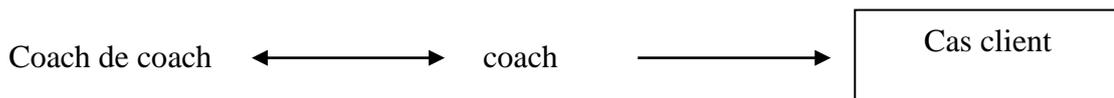
- comme un outil de diagnostic de chaque « cas-client » et comme une méthode résolutoire qui permet de révéler de nouvelles options applicables aux problèmes posés et à leur contexte au sein d'une entreprise.



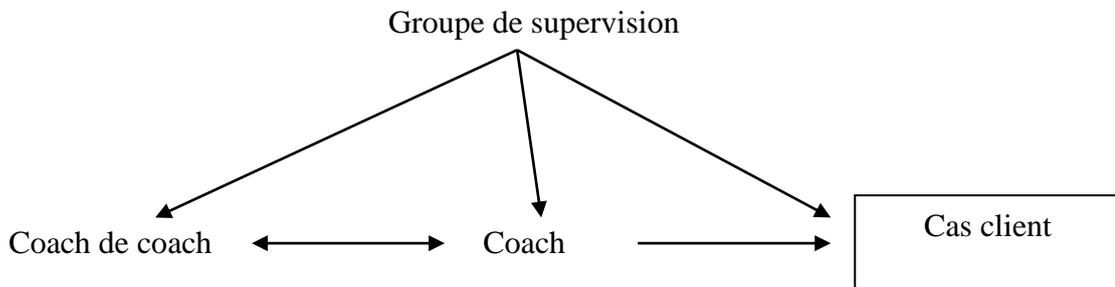
- comme l'outil de diagnostic et de recherche d'options en ce qui concerne la pratique du coach qui apporte un « cas client » ou qui propose un problème professionnel en supervision,



- comme l'outil de diagnostic et de recherche d'options dans la pratique du « coach de coach » dans l'ici et maintenant au sein du groupe, en situation de supervision,

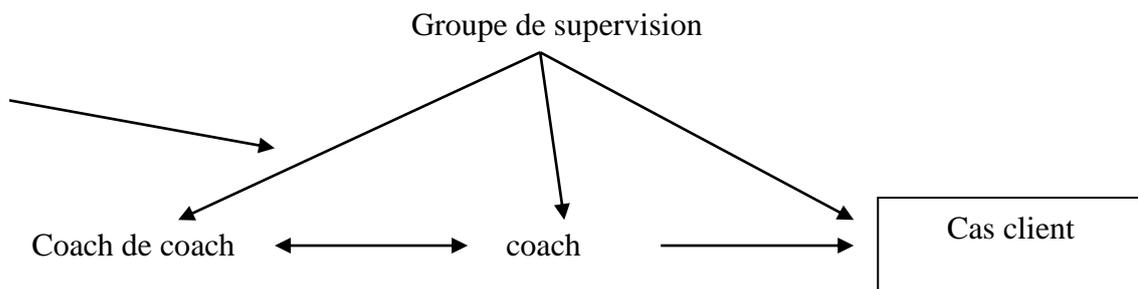


- comme l’outil de réflexion et de recherche d’options appliqué au groupe de supervision dans son ensemble, métaphore d’une « équipe-réseau ». Ce regard permet une réflexion continue sur les processus et modes opératoires du groupe de supervision, et sur son évolution dans le temps.



- comme l’outil de réflexion sur la modélisation proposée par le superviseur, et pour réfléchir à l’évolution du métier de coach ou manager-coach ou de dirigeant ou de leader ou de DRH ou de formateur ou de consultant tel que nous le percevons.

Superviseur



L’analyse et l’intégration de cette complexité permet

- l’application de l’Approche Système à de multiples niveaux, mettant en scène de nombreux « parallèles » et interactions entre les niveaux, et
- la découverte de nombreuses options d’apprentissage à même d’assurer l’évolution de notre pratique professionnelle de coach individuels et d’équipes.

Cette démarche d’apprentissage est à la fois personnelle et professionnelle pour chaque participant.

Elle concerne tous les interfaces interpersonnels au sein du groupe de supervision ainsi que l’évolution du groupe de supervision en tant que « réseau apprenant ».

La dimension EQUIPE

Comme le démontrent les schémas ci-dessus, le groupe de supervision est conçu comme un ensemble cohérent. C'est une « équipe - réseau » apprenante, un lieu d'expérimentation, de modélisation et de développement individuel au sein d'un collectif structuré, lui-même en évolution.

A ce titre, ses cycles saisonniers et de vie, ses modes opératoires, ses processus internes et la complexité de ses interfaces constamment reconfigurés en font un « creuset systémique » collectif à même :

- de permettre l'expérimentation et l'apprentissage de diverses approches et techniques de conduite d'équipe et
- d'offrir de nombreuses opportunités de supervision de formation - action au travail en équipe.

Ce travail d'accompagnement de « l'équipe apprenante » en supervision peut concerner

- l'animation « déléguée » de séquences de quelques heures ou d'une journée, et
- un travail de coach sur des thèmes concernant la vie du groupe telle qu'elle est perçue lors d'une séquence, au cours d'une saison ou sur une année entière.

Ce travail sur « l'équipe apprenante » en supervision sert à expérimenter, illustrer et pratiquer différentes facettes du métier de coach d'équipe ou manager-coach d'équipe ou consultant d'équipe ou formateur d'équipe.