



ATELIER D'ANALYSE DES PRATIQUES MANAGERIALES

► **L'objectif de cet atelier** est d'amener les managers à s'impliquer collectivement dans l'analyse d'un vécu professionnel, dans un cadre institué et protecteur, afin d'enrichir leurs compétences managériales en stimulant la réflexion et l'expérimentation.



Durée : 1 atelier de 2h30 à 3h tous les 1 à 2 mois durant 12 mois
6 séances minimum pour un groupe



Public : Entre 6 et 8 managers sans lien hiérarchique



Prérequis : Etre volontaire pour participer à la démarche
Accepter les règles du jeu décrites ci-après

Ce descriptif de formation n'est pas contractuel - toute demande fera l'objet d'une proposition commerciale spécifique établie après analyse de votre contexte, votre besoin, votre environnement et votre organisation.



N'hésitez pas à nous contacter !

THEME DE FORMATION : ☒ MANAGEMENT ☐ ORGANISATION ☐ COMMUNICATION ☐ RESSOURCES HUMAINES

► Qu'est-ce que l'atelier d'analyse des pratiques managériales ?

« Quand un homme a faim, mieux vaut lui apprendre à pêcher que de lui donner un poisson ». (Confucius)

Il s'agit d'un dispositif de **formation** qui vise, à travers **l'analyse conjointe** par un groupe de **pairs** d'une situation vécue **individuellement** par l'un des membres, **la co-construction** de pratiques managériales **cohérentes et porteuses de sens**, et **l'amélioration des pratiques** individuelles et collectives.

Inspirée des groupes d'analyse de la pratique existants chez les professionnels **de la relation humaine** (éducation, médico-social, ressources humaines...) et de la philosophie du **co-développement**, cette démarche concourt au développement des **compétences managériales** en stimulant **l'intelligence collective** et le **partage d'expériences** riches, diverses et hétérogènes.

Le groupe, qui évolue dans un **cadre protecteur** dont les règles sont préalablement fixées, se rencontre régulièrement sur des séances courtes (env. 2h30) sur une durée définie (6 à 12 mois). Il est régulé par un animateur **expert** du management, **garant** du dispositif et des références théoriques.

Partant du principe que la situation vécue **par l'un** aujourd'hui est certainement proche de celle qu'a **expérimenté l'autre** hier ou qu'il **connaîtra** demain, cette approche vise le développement des compétences des participants dans les champs du **management**, mais aussi de la **prise de recul**, de **l'analyse**, de **l'écoute active**, de la **compréhension** et plus généralement de **l'efficacité managériale**.

Accompagner le passage d'une posture de manager qui réagit à une posture de manager qui s'interroge et agit avec discernement, telle est la finalité de cet atelier.



ActionsRH
ActionsRH & Formation

201 Route de Lyon – 67400 ILLKIRCH
Tel : 09 67 73 28 96 – Mail contact@actionsrh.com – Site : www.actionsrh.com
SARL au capital de 10000€ - RC Strasbourg 491 654 182 – APE : 7022 Z - TVA intracommunautaire : FR 55 491654 182
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro : 42 67 03175 67 auprès du Préfet de la région Grand-Est
Ce n° ne vaut pas agrément de l'Etat

► Déroulement & principes de base

Rituel de démarrage	20'	L'animateur invite les participants à s'exprimer - « Quoi de neuf ? » - puis rappelle les objectifs et le cadre de l'atelier. Les participants qui le souhaitent proposent une situation d'étude, l'animateur permet le choix de la situation par négociation.
Exposé	10'	Le volontaire (« client » de la séance) expose la situation – <i>projet, préoccupation, problématique</i> .
Clarification	30'	Les participants posent des questions pour recueillir toutes les informations nécessaires à la compréhension de la situation.
Contrat	10'	Le « client » formule sa demande au groupe : « J'aimerais que vous m'aidiez à... » ; l'animateur reformule pour valider le contrat.
Exploration	40'	Les participants partagent leurs impressions, leurs questions réflexives, leurs réactions, leurs idées, leurs suggestions... Ils émettent des hypothèses sur l'amont et le présent de la situation et explorent des pistes d'actions pour le futur. Le « client » écoute sans débattre.
Synthèse	10'	Le « client » réagit à ce qu'il a entendu, indique ce qu'il retient, échauffe un plan d'action.
Apprentissage	30'	Chaque participant décrit ce qu'il retient de cet atelier, ce qu'il a appris et évalue la session.

► Objectifs pédagogiques – A l'issue de la formation, les participants seront en capacité de :

- ➔ Prendre du recul et mettre à distance une situation managériale difficile voire conflictuelle
- ➔ Confronter un point de vue avec un pair dans le respect de la diversité des approches
- ➔ Chercher à comprendre une situation et à l'analyser avant de décider et d'agir
- ➔ Expliquer le sens de leurs actes managériaux.

► Exemples de situations

(Situations fictives citées à titre d'exemple, liste non exhaustive et non contractuelle)

- 💬 *Tel collaborateur a eu tel comportement, je ne sais pas comment réagir*
- 💬 *Le climat est tendu dans mon équipe, je ne sais pas quoi faire*
- 💬 *Tel changement va se produire dans mon secteur, je crains la réaction de l'équipe*
- 💬 *Tel collaborateur m'exaspère au point que je n'arrive plus à communiquer avec lui, je m'énerve tout de suite*
- 💬 *Plus personne ne veut travailler avec tel collaborateur de mon équipe, je ne sais plus comment m'y prendre*

► Règles du jeu & déontologie

- ➔ Les participants s'engagent à respecter la confidentialité des échanges, à écouter sans juger, à s'exprimer avec authenticité et en toute bienveillance, à se montrer tolérants, disponibles, assidus, ponctuels et à s'engager dans le processus pour toute sa durée.
- ➔ L'animateur s'engage à respecter les mêmes règles et à veiller à les faire respecter, il garantit la sécurité du groupe, l'autonomie et le confort de chaque participant durant les séances. Il informe le donneur d'ordre de tout évènement indésirable et lui restitue globalement les résultats des travaux.

► Conditions du succès

- ➔ Être volontaire pour intégrer l'atelier
- ➔ Accepter d'analyser ses pratiques pour mieux les comprendre et les faire évoluer
- ➔ Être réceptif et accepter la confrontation bienveillante

► Animation & Evaluation

- ➔ L'animation de la formation sera assurée par un consultant-formateur confirmé, en capacité de réguler les échanges, d'enrichir les apports du groupe par des réponses personnalisées et adaptées aux profils de vos salariés et au contexte de votre structure.
- ➔ Les acquis des participants seront évalués au fur et à mesure de la formation ; une attestation personnalisée sera remise à chaque stagiaire à l'issue de la formation.