

Pour la transmission des valeurs en réinterrogeant collectivement les pratiques à l'œuvre

- Comment situer son action, la comprendre et en apprécier la valeur et les limites ?
- Comment prendre du recul et garder le cap sur les valeurs qui donnent sens à son action ?

Tels sont les questionnements de bon nombre de professionnels face aux changements relatifs aux organisations, dispositifs, politiques publiques, réglementations, mais aussi des besoins et demandes des publics, usagers, clients... Autant de changements qui placent les professionnels dans des situations de grande complexité caractérisées par l'insécurité, tout en étant marquées par de fortes exigences. Le GAPP est un espace d'exploration collectif des marges de manœuvre, et donc du pouvoir d'être acteur à part entière dans le cadre d'une activité professionnelle : se donner les moyens de se voir autrement agir, pour agir mieux avec les autres.

PUBLICS ET PRÉREQUIS

- ✓ Professionnels d'une organisation, entreprise, réseau ou métier. Le GAPP réunit des professionnels au sein d'une organisation, d'une entreprise, d'un réseau ou encore autour d'un métier. La palette des professionnels visés est large, citons à titre indicatif :
 - Les professionnels du travail social, du service à la personne, de la formation professionnelle...
 - Les professionnels du secteur des services
 - Les professionnels en situation de management d'équipe et/ou de projets

Un positionnement est réalisé à l'entrée en formation, à l'aide d'un guide méthodologique. Il permet de connaître les attentes des participants, d'identifier les besoins d'adaptations et d'aménagements éventuels à prendre en compte pour rendre accessible la formation à chacun et d'apprécier le niveau de connaissance et/ou de compétence visé par la formation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (capacités et compétences)

1. Explorer et interroger ses marges de manœuvre, dans ses relations avec son environnement (partenaires, publics, usagers, clients, collègues, professionnels, élus, bénévoles...);
2. Renforcer et/ou construire du sens à son action, au regard d'une vision distanciée de son métier et, dans le cadre de son entreprise ou organisation ;
3. S'approprier et expérimenter des repères pour agir, de la façon la plus équitable, adaptée et sereine possible, en prenant en compte les situations (outils, concepts, postures, modèles...).

PROGRAMME

Le processus réflexif s'engage sur la base de situations apportées par les participants, selon une démarche descriptive conformément aux choix méthodologiques. Le questionnement est centré sur des situations problèmes et/ou des situations remarquables, qui sont directement issues du travail réel d'un ou plusieurs participants. La 1^e séance est centrée sur la mise en confiance réciproque, le partage des représentations de chacun sur leurs missions respectives, la présentation du cadre d'intervention et un premier repérage d'études de cas. Les séances débutent, selon les moments, par des consignes courtes de mise en route intellectuelle et relationnelle, une invitation à partager l'évolution d'une situation déjà abordée, des apports sous forme de clarification conceptuelle ou méthodologique en lien avec les situations abordées aux séances précédentes...

Les trois autres phases prennent appui sur les quatre démarches de la pédagogie coopérative (apprendre à apprendre, apprendre à surprendre, apprendre à comprendre et apprendre à entreprendre) L'animatrice s'autorise durant la réflexion à apporter, en fonction des besoins, des éclairages jugés utiles et possibles sur les plans méthodologiques et conceptuels.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Nos prestations reposent sur les principes de la pédagogie coopérative.

Une attention particulière est accordée à la façon dont les contenus sont introduits, faisant une large part, non seulement à l'analyse des expériences des participants, mais également à la mise en place de situations pédagogiques favorisant le travail en sous-groupes plus propice à l'échange. Les choix pédagogiques privilégient une approche ludique et dialectique. Elle s'efforce de valoriser les participants ayant déjà des connaissances et/ou expériences sur le sujet dans une visée d'entraide et de co-développement.

- Le secret partagé est une des règles à laquelle les participants s'engagent.
- Méthodologie du GAPP : Décrire, Analyser, Questionner : DAQ, pour Mettre en perspective
La méthodologie proposée met l'accent sur une approche systémique et s'organise en 4 temps distincts. Les participants sont invités à signaler s'ils souhaitent présenter une situation.
La phase n° 1 « Décrire » est inspirée de la méthode d'analyse des emplois « ETED – Emploi Type étudié dans sa Dynamique ».

ÉVALUATION

Résultats attendus :

- Garder la maîtrise de son action : Prise de recul et meilleure appréhension des choix d'action au quotidien, dans une visée d'efficacité et de pertinence ;
- Travailler en cohérence et articulation avec d'autres : vers des pratiques plus partagées en interne et à l'externe, en lien avec les ressources de l'environnement ;
- Reconnaître la direction à suivre : Réassurance quant aux pratiques mises en œuvre dans une visée de service au public. Il s'agit de se sentir à sa place et en tirer une satisfaction personnelle.
- Ressourcement intellectuel pour se réappropriier les concepts et principes pédagogiques en œuvres dans les pratiques réelles

Évaluation :

Un outil d'évaluation permet aux participants en fin de formation d'exprimer leur degré de satisfaction sur le dispositif, d'autoévaluer les acquis de la formation, d'apprécier l'atteinte des objectifs et à se mettre en perspective en termes de transfert des acquis en situation professionnelle.

MODALITÉS PRATIQUES

Formation : a minima, une série de 6 rendez-vous courts réguliers

- Le module accueillera de 8 à 12 participants maximum.
- Les rendez-vous se déroulent tous le mois

INTERVENANT.E.S

Bureau ETCetera

Marie FLORES et/ou Elisabeth DUGIER.