

MODULE SPÉCIAL DG : CONCEVOIR SA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE : Charles CALAMEL (A.C.M.)

Ce module « Spécial DG » s'inscrit dans la logique des modules 1 ; 2 ; 3 proposé par l'INET.

Ce module « Spécial DG » est façonné pour répondre à un public particulier qui travaille selon des règles particulières. Ce programme de formation est donc adapté au plus près des préoccupations et des contraintes professionnelles des DG. Tout en préservant l'équité pour le public visé et une éthique de la formation continue, le module « spécial DG » traite en profondeur des questions existentielles du DG et propose un ajustement des modalités et outils de formation pour tenir compte des spécificités du public visé.

La construction du dispositif de formation propose une combinaison « présentiel - distanciel » et un outillage actif et réflexif composé : d'évaluation ; d'un webinaire et d'entretiens semi directifs téléphoniques en amont et en aval de la session en présentiel.

1^{ère} étape : Co-problématisation de la situation professionnelle (distanciel)

Un appel en amont d'un temps de formation en présentiel pour permettre au participant.e et au Formateur-Chercheur de co-problématiser la situation professionnelle dans laquelle se trouve le.a DG.

2^{ème} étape : pour une mobilité professionnelle choisie et non subie (présentiel)

Une session de 3 journées décrite ci-dessous pour permettre au participant.e une construction réflexive du changement/mobilité, afin de faire le point sur son employabilité pour prendre la main sur sa trajectoire professionnelle.

3^{ème} étape : un Webinaire (ou classe virtuelle) outillage professionnelle (distanciel)

Un outillage conceptuel mobilisable à bon escient par le participant.e quand il le souhaite.

Le webinaire ou classe virtuelle permet d'apporter une ressource utilisable par le DG à tout moment dans son parcours professionnel.

4^{ème} étape : un coaching téléphonique (distanciel)

L'appel téléphonique après la session en présentiel permet un coaching quand le participant.e en éprouve le besoin au moment qui lui convient le mieux.

5^{ème} étape : cadrage évaluatif

Les temps d'évaluation doivent être récurrents car ce sont ces temps qui permettent de capitaliser les savoirs et de prendre des décisions. Ces évaluations devraient en toute logique renvoyer le participant.e à sa motivation, et à la conscientisation de ses connaissances professionnelles.

Les évaluations se glissent donc après chaque temps de formation qui se déroule en distanciel ou en présentiel.

**Séquencement Module Spécial DG :
« Concevoir sa mobilité professionnelle »**

Jour Intitulé	Objectifs du module Spécial DG	Contenus détaillés	Méthodes pédagogiques & moyens matériels
<i>Objectif : Problématiser sa situation (distanciel) Confidentiel</i>			
Entretien obligatoire	<p>Prise de contact : Participant.e intervenant-Chercheur</p> <p>Il est possible que le participant ait suivi les autres modules INET.</p> <p>Il convient de s'assurer de la posture dans laquelle le participant.e s'engage dans ce module spécial DG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Récupérer les besoins et attentes de la formation exprimés par le participant.e. et les analyser ensemble. • Co-problématiser la situation professionnelle dans laquelle se trouve le participant.e. • Aider au positionnement pour prédire la meilleure articulation avec le pilotage de son projet professionnel, et la mobilité. 	<p>Méthode active : entretien semi-directif + cadre conceptuel de l'expérience ; la combinaison permettant de replacer les contextes de la problématisation.</p>

1. Evaluation réflexive sur l'échange téléphonique

- L'entretien confidentiel permet-il une nouvelle prise de décision / motivation ?
- La problématique de la situation professionnelle développe-t-elle une nouvelle posture pour entrer en formation ?

<p>2ème jour : Etre acteur de sa mobilité</p>	<p><i>De la légitimité à la lucidité</i></p> <p><i>Utiliser les composantes de l'identité professionnelle : honorer ce qui est estimable à la hauteur de l'engagement et de la préservation de soi.</i></p>	<p>2) Travail d'écriture : description d'une situation de la FPT.</p> <p>Fabrication d'un ensemble de concepts pour identifier et analyser les éléments d'une professionnalité émergente :</p> <p>1) Intentionnalité 2) Professionnalité 3) Autorisation 4) Reconnaissance 5) Maîtrise des cadres 6) Basculement 7) ...</p> <p>Replacer son propre parcours et approfondir son récit d'expérience.</p> <p>Etudier et utiliser les apports théoriques afin de les incorporer dans sa démarche de valorisation d'un Soi professionnel.</p> <p>Corriger et modifier les fonctionnements.</p>	<p>Exercices des miroirs</p> <p>Présentation des résultats d'une recherche FPT : fragilisation des relations d'emploi ; personnalisation ; inégalités des possibles.</p> <p>Travail en sous groupe.</p> <p>Diaporama</p> <p>Travail en binôme.</p> <p>Travail en collectif</p> <p>Travail individuel</p>
<p>3) Evaluation réflexive sur la journée de formation</p> <p>1. Pensez-vous incorporer dans votre pratique professionnelle le mécanisme des représentations ?</p> <p>2. Pouvez-vous ressentir une distance nouvelle pour étudier l'inclusion de votre projet professionnel dans un collectif ?</p> <p>3. Quelles sont les difficultés que vous avez rencontré dans cette journée ?</p>			

<p>3^{ème} jour : Metteur en scène de sa mobilité</p>	<p><i>De la compétence à la connivence</i></p> <p><i>Mobiliser ses ressources internes et les possibilités externes pour mettre en œuvre une évolution professionnelle.</i></p> <p><i>Valoriser son potentiel et le faire connaître</i></p>	<p>3) Travail d'écriture : description d'un personnage de FPT.</p> <p>Produire son propre récit d'un Soi professionnel. <i>Hiérarchie autoritaire ou autorité de la hiérarchie.</i></p> <p>Outillage relationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les bulles proxémiques ; • le conflit relationnel ; • Le bouc émissaire ; • égalité des places / des chances. <p>Développer la réflexivité comme outil de l'autonomie et de fonctionnement personnel.</p> <p>Estimer les opportunités en fonction des temporalités de la vie professionnelle du point de vue des « rencontres cruciales ».</p>	<p>Apports théoriques : Les niveaux de changements Tableaux (paper board, Velléda, affichage mural...)</p> <p>Questionnaires : acquis / besoins / satisfaction.</p>
--	---	--	---

4) Evaluation réflexive d'une production collective

- A. Quelles sont les productions collectives les plus importantes de cette session ?
- B. Quels sont les points de force et de vigilance de ce collectif ?
- C. Quels sont les sentiments et sensibilités qui se dégagent de ce collectif ?

Coaching / Suivi individuel (distanciel)			
Entretiens optionnels	Suivi individualisé à la demande en fonction de 2 types d'entretien :	1 ^{er} entretien : Identification des freins, résistances et obstacles professionnels ; 2 ^{ème} entretien : analyse des 4 composantes du réseau relationnel professionnel ;	Suivi individualisé sur place Suivi individualisé téléphonique
5) Evaluation réflexive sur le coaching à distance			
<ul style="list-style-type: none"> - Dans quels contextes pouvez-vous réutiliser les apprentissages de cette formation ? 			
Utilisation d'un webinaire (distanciel)			
6) Evaluation réflexive à distance sur l'outil Webinaire			
<ul style="list-style-type: none"> - L'outil Webinaire reprecise-t-il les notions théoriques importantes pour vous ? - Par l'utilisation de ce Webinaire, avez-vous l'impression de consolider vos savoirs ? 			

Dans le domaine de la formation professionnelle continue, l'approche pédagogique de Charles Calamel repose depuis plus de 20 ans sur la théorie de l'expérience et le concept d'autodirection en apprentissage. Il anime pour l'INET les modules « Pilotage de sa Trajectoire Professionnelle » depuis 2015 à raison de 8 sessions par an.

Le cœur épistémologique de cette pédagogie conjuguée place délibérément le participant.e en formation au centre d'une triangulation d'interactions entre facteurs cognitifs, comportementaux et contextuels. De sorte que les participant.e.s (sujets sociaux) apparaissent autant comme producteurs que produits de leur environnement.

Dans cette pédagogie qui flirte avec le courant sociocognitiviste, la notion d'autodirection devient l'objectif central amenant les participant.e.s à envisager leurs évolutions professionnelles en adoptant les caractéristiques d'un pilotage autodirigé. Dès lors, ces derniers ont le choix d'adopter l'autodirection comme ligne de conduite pour progresser dans l'exercice de leur métier, ou au contraire de s'en écarter pour développer une démarche prédictive plus adaptée à leur mode habituel de fonctionnement personnel.

Cette conception de la formation ne consiste pas à transmettre des savoirs sous forme de recettes adéquates mais plutôt à créer les conditions de facilitation aux apprentissages où l'émergence des apports théoriques permettent aux participant.e.s de prendre la main sur le pilotage d'une trajectoire choisie et de concevoir leur mobilité professionnelle.

Du point de vue du participant.e, en interrogeant la vocation (être auteur), les capacités à construire un projet personnel professionnel (être acteur) et à le mettre en scène dans son environnement professionnel, la recherche de l'autodirection vient questionner les bases de la motivation, de la persévérance et de la créativité de chaque participant.e.

Tels sont les enjeux proposés dans ce module Spécial DG : « Concevoir sa mobilité professionnelle ».