

PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé de l'action : *Pratique et techniques du management*

•Objectifs pédagogiques de l'action :

Perfectionner les participants dans leur métier de manager, c'est-à-dire dans leur fonction d'animateurs capables de motiver leur équipe, de gestionnaires efficaces, engagés, appréciés, capables d'initier des actions sur le terrain.

•Public visé : Cadres exerçant une fonction de management.

•Contenu :

Savoir analyser les événements objectivement: Perceptions/Effets/Analyse
Le territoire du management
Le traitement des messages – Le reflet performant
Faire naître et exister une équipe
Savoir gérer les tensions
Les signes de reconnaissance positifs et négatifs
Les réunions de créativité
Les tableaux de bord
Le consensus dans un groupe
Comment présenter un projet
La carte mentale

•Moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre :

Le groupe est composé de 7 à 8 stagiaires qui reçoivent un manuel de formation. Chaque séance est précédée d'une préparation de 3h environ. Les réponses aux questions posées sont partagées en petits groupes de 2 ou 3 personnes. Des outils (fiches techniques) sont expliqués et mis à la disposition du participant.
A l'issue de chaque séance, chaque participant se donne un objectif concret d'action dont l'atteinte est analysée à la séance suivante.
Les participants sont encadrés par un animateur.

•Moyens d'évaluation des résultats de la formation :

Test de connaissance théorique et pratique sur les différents aspects de la fonction de manager réalisé au début et à la fin du parcours permettant d'évaluer les progrès réalisés.

Questionnaire d'évaluation à remplir par le participant à la fin de la formation.

LES PARCOURS GO-SYSTEM® International

destinés au management

Deux parcours GO sont destinés au management :

- GO-M

Le GO-M s'adresse en principe au management de département et d'équipes. **Les bénéfices :**

- Assurance et créativité personnelles
- Cohésion entre les participants et aisance relationnelle
- Maîtrise du management d'équipe

La méthodologie (méthodologie GSI) repose sur un roman d'entreprise qui permet à chaque participant de prendre du recul par rapport à son vécu professionnel au sein de l'entreprise.

L'étalement dans le temps des séances permet à chacun d'assimiler progressivement les notions étudiées. Un tel échelonnement facilite l'évolution du « savoir-être », du comportement du participant...en soulignant que les premiers effets sont rapidement perceptibles (dès la 3^{ème} ou la 4^{ème} séance « cela se voit dans les couloirs »).

Les séances se déroulent dans un climat **positif et sans jugement**. Chacun a la liberté de s'exprimer sans craindre la critique des autres. L'animateur, ni professeur ni enseignant, est là pour faire respecter cette règle.

Le déroulement s'articule comme suit :

- La réflexion préalable : le participant prépare chaque séance, lit le roman et répond par écrit aux questions.
- Lors de la séance, les participants sont invités à partager en grand groupe ou en groupe de 2 ou 3 leurs réponses aux questions, ce qui leur permet de toucher du doigt la richesse de la diversité de leurs réactions et de leur vision.
- Des fiches techniques, des outils sont proposés dans le roman et repris lors de la séance

- En fin de séance, chaque participant se fixe un objectif pour la séance suivante. Cet objectif doit respecter un certain nombre de caractéristiques « PIANOS » :
 - o Précis
 - o Individuel
 - o Accessible
 - o Négocié (Lorsque cela concerne un supérieur ou des subordonnés)
 - o Observable
 - o Stimulant
- Au début de la séance suivante, chacun est amené à dire de quelle façon il a respecté cet engagement.

Les participants acquièrent un langage commun, vecteur d'une culture partagée, à base de synergie, d'esprit d'initiative et de réactivité. Il se crée des liens forts entre les participants d'un groupe GO. En témoigne l'expérience des mairies de Meylan et de St Martin d'Hères nominées aux Espoirs du Management 2011. Le film qui leur est consacré sur le site des Espoirs du Management est éloquent à cet égard :

<http://espoirs2011.lesespoirsdumanagement.com/#>

LE PARCOURS GO-M

1 *Durée et échelonnement*

Le parcours GO-M comporte 10 séances d'une demi-journée, soit 9 cycles allant de 0 à 8 et, en option une fête qui le plus souvent clôture le parcours. Les séances sont espacées de 15 jours environ. Cet intervalle de temps est nécessaire pour que chaque participant ait le temps matériel de réaliser l'objectif qu'il s'est fixé lors de la séance précédente, de s'approprier le contenu du cycle et de développer son savoir-être.

Chaque séance est précédée d'une préparation individuelle qui demande de 2 à 3 heures de travail : lecture du roman et réponse écrite aux questions posées.

Le parcours s'échelonne sur une durée de 5 à 6 mois.

Il est intéressant (et souhaitable) de faire un bilan avec les participants 6 mois après la fin du GO-M et de leur faire partager leurs réflexions d'après parcours.

2 Contenu

<u>CYCLE</u>	<u>SITUATIONS ETUDIEES</u>	<u>PRINCIPAUX OUTILS</u>
0	Introduction	Rétroviser du management 1
1	Territoire du management « Qu'est-ce qu'un manager ? »	Objectifs « PIANOS »
2	Missions et objectifs « Dans quel cadre est-ce que j'exerce ma responsabilité ? »	Tableaux de bord 4RR (Les ressources et récompenses des différents acteurs dans l'entreprise)
3	Traitement des messages « Je rencontre mes collaborateurs »	Reflet
4	Faire exister une équipe « D'un groupe, je fais une équipe »	« S. A. R. » Carte mentale Signes de reconnaissance
5	Crises et jeux psychologiques « conflits interpersonnels »	Triangle des tensions Types d'énergie
6	Des réunions productives « des réunions pour quoi faire ? »	Avocat de l'ange Créativité Questions « passe-partout » : QQOQCCE
7	Communiquer « Efficacité dans la communication et l'animation »	QDP (Quoi de positif ?) Styles d'animation
8	Rapports avec la hiérarchie « conduire le changement »	Résister aux attaques Délégations Consensus Rétroviser du management 2

3 **Rétroviseur :**

Le rétroviseur du management est une photographie de l'attitude managériale du participant prise au début et à la fin de chaque parcours.

Cette photographie est prise à l'aide des réponses à 36 questions à choix multiple. Une situation est décrite pour chaque question. Le participant doit choisir parmi 4 attitudes possibles pour chacune et donner sa réponse 2 fois :

Rétroviseur de début de parcours :

- Ce que je ferais si je me réfère à ce que l'on m'a appris comme étant l'attitude adéquate dans les séminaires de management que j'ai suivis,
- Ce que je ferais spontanément.

Rétroviseur de fin de parcours :

- Ce que j'aurais fait avant de suivre le parcours GO-M ou GO-M first line
- Ce que je ferais maintenant que j'ai suivi le parcours.

Le rétroviseur est un outil purement individuel. Les résultats sont confidentiels à chaque participant et ne sont *jamaïs* communiqués à l'entreprise. Seul le rétroviseur de groupe (réalisé en consolidant les résultats individuels) peut être communiqué.

Le rétroviseur de groupe permet de mesurer le chemin parcouru, car la comparaison des rétroviseurs de début et de fin de parcours montre généralement :

- une élévation du niveau de pratique sur chaque axe,
- un accroissement de l'exigence des participants vis-à-vis de leur pratique

une homogénéisation des pratiques (resserrement de l'écart-type entre le 1^{er} et le 2^{ème} rétroviseur).

Les axes du rétroviseur GO-M sont les suivants :

Axe 1 :	Territoire du management : compréhension, transparence des limites de responsabilités
Axe 2 :	Objectifs personnels dans le cadre de la mission, de sa formation, de la gestion, ...
Axe 3 :	Communication qualitative avec ses supérieurs et collaborateurs
Axe 4 :	Former une équipe : vie en équipe et esprit d'équipe
Axe 5 :	Techniques réunion : objectifs, préparation, organisation, animation, ...
Axe 6 :	Délégation : définition, animation et contrôle des objectifs personnels de ses collaborateurs
Axe 7 :	Résolution des problèmes qui surviennent dans la gestion courante des tâches
Axe 8 :	Conflits dans les relations interpersonnelles (résolution des -)
Axe 9 :	Innover : position personnelle face à la créativité, à la nouveauté et au changement.

4 Fiches techniques :

N°	Objet	Page
M01	PEA : La réception des messages	0.22
M11	Mes objectifs de développement	1.8
M12	Mes objectifs sont comme des	1.10
M13	Le territoire du management	1.26
M21	Le système des 4RR	2.18
M22	Le paysage de communication	2.30
M23	Le tableau de bord	2.36
M31	Les sentiments de base	3.8
M32	Le traitement des messages	3.15
M33	Le reflet	3.23
M34	Pour un reflet performant	3.32
M41	Faire naître et faire exister un groupe :	4.8
M42	La carte mentale	4.14
M43	Les signes de reconnaissance	4.28
M51	Le triangle des tensions	5.19
M52	Les trois types d'énergie	5.22
M53	Les positions de vie	5.26
M61	La chaîne de résolution PEA-PEA	6.11
M62	Pour faire du neuf utile : IFO	6.15
M63	Les objectifs de l'animateur - S'AIDE-T-	6.24
M64	L'avocat de l'ange	6.31
M65	Le passe partout "QQOQCCE"	6.32
M71	QDP	7.7
M72	« 3 E » pour 1 engagement	7.10
M73	4 types d'interventions en groupe	7.18
M74	Préparation de réunion (ou d'entretien)	7.31
M81	Résister aux attaques	8.9
M82	Les niveaux de délégation de pouvoir	8.21
M83	Le consensus dans un groupe	8.32
M84	Check-list avant de présenter un projet	8.38

5 Les effets de GO

- GO ouvre les esprits des managers
- GO incite à prendre des initiatives
- GO fait prendre conscience et développe l'intelligence collective
- GO valorise la reconnaissance de la diversité
- GO incite et contribue à valoriser les talents
- GO oriente vers un management participatif
- GO suscite l'intelligence collective
- GO apprend à respecter
- GO est une école d'humilité
- GO est une innovation en management
- GO développe l'assurance personnelle
- GO développe l'aisance relationnelle
- GO encourage la créativité
- GO développe la créativité
- GO aide au développement des synergies
- GO ouvre au changement
- GO facilite la compréhension de cultures différentes
- GO est une école de tolérance
- GO est un temps de recul et de ressourcement
- GO a une action dans la durée
- GO accroît le plaisir au travail
- GO contribue à fédérer et à mobiliser
- GO fait tomber des peurs
- GO soude l'équipe
- GO fait comprendre le sens
- GO contribue à l'amélioration de la productivité