

Parcours BEYONDE BeManager®

« Donner du sens au *nouveau* leadership »

BeManager® – Parcours de formation des managers



Dans un monde en perpétuel mouvement, l'entreprise est confrontée à des enjeux de plus en plus forts de réactivité et d'agilité. Le modèle de management hiérarchique « traditionnel » n'est plus adapté à ce contexte « mouvant » et ne répond pas aux attentes et besoins des collaborateurs de s'épanouir et de contribuer. Notre conviction est que les nouvelles générations choisissent des structures **où le sens est partagé et où les valeurs de coopération, confiance et autonomie sont incarnées** dans les managers et les pratiques, un management par le sens : Management by Meaning®.

Développer chez vos collaborateurs les **compétences de savoir-être et de coopération** est une nécessité vitale pour rester compétitif et développer votre entreprise.

Les managers ont un rôle modélisant, c'est eux qui rendent possible la création d'un environnement de confiance responsabilisant qui permet à chaque collaborateur de prendre sa place, de développer son potentiel et qui rend ainsi possible l'agilité de l'organisation.



Intelligence émotionnelle, écoute, capacité à **coopérer**, capacité à **déléguer**, à faire grandir ses équipes, aptitudes à résoudre les problèmes à plusieurs, à gérer les situations difficiles, à animer efficacement des réunions, à décider et obtenir un consensus sont les compétences attendues pour les managers.

Le parcours **BeM®** permet d'acquérir ou d'approfondir les outils qui permettent le développement de vos managers et de les inscrire dans les fondamentaux du management.

De façon fondamentale, cette formation ancre les managers sur une posture bienveillante, responsabilisante, fondée sur des valeurs partagées.

La proposition de Valeur de BeManager de BEYONDE®

- Faire monter le niveau d'autonomie, de conscience, de confiance, de responsabilité de vos managers
- Leur apprendre à construire des relations de qualité, entre eux, avec leurs collaborateurs, en conservant leur intégrité
- Aider vos managers à faire grandir leurs équipes, en autonomie et en responsabilité

Le noeud névralgique c'est la maturité de vos managers :

- Comment faire pour que chacun de nos managers exprime davantage qui il est, et permette aux autres aussi d'apporter davantage leur contribution ?
- Comment influencer le comportement de mes collaborateurs tout en les rendant plus autonome et responsable ?
- Comment renforcer à la fois la puissance et l'articulation de chacun avec les autres ?
- Comment faire pour que chaque manager augmente sa conscience, exploite ses points forts, organise avec et autour ses limites ?



Principes du parcours

Pour répondre à cet enjeu, BEYONDE® propose un parcours de **formation** structuré en 10 étapes, qui s'appuie sur une histoire et sur la force du groupe.

En effet, recevoir l'aide d'un groupe, solidaire, bien aligné, est un facteur clé de succès pour construire de la confiance : il y a des obstacles, mêmes personnels que l'on franchit beaucoup plus aisément grâce à l'appui de son groupe.

Chaque participant y travaille concrètement son savoir-être, en situation. Il se concentre sur des apprentissages clé : **l'écoute active et les comportements coopératifs et responsabilisants**.

Le sens, la « *Fair* » attitude entre collègues, la capacité à recadrer sans agressivité, l'écoute et le respect dans la performance, cela se travaille par des actes.

Vous découvrez ou redécouvrez des outils de communication universels. Ce sont les savoir-faire communs pour : **écouter et communiquer, discerner, observer et découvrir, déléguer et contrôler, décider dans l'incertain, animer une équipe**.

Les outils proposés sont concrets. Ils sont simples, puissants, intègres, éprouvés. Ils sont issus des grands courants de la psychologie humaniste (PNL, Analyse transactionnelle, communication non-violente etc...).

Dans BeM®, vos managers fabriquent de la conscience et de la confiance pour s'approprier les fondamentaux du management et les incorporer dans leur leadership, chacun à sa façon.

Nature du parcours & pédagogie

Le parcours BeM® est un parcours structuré, de 10 demi-journées (4,5h à 5,5h), exclusivement centré sur les responsabilités de manager et basé sur une histoire. Il sollicite l'engagement et le savoir-être des participants, dans un cadre fort et incitatif de **protection** et de **support**.

Chacun y fait la connaissance de Julien Durant, qui vient de prendre ses fonctions de manager. Chacun va ainsi vivre les situations typiques de management, réfléchir à ce qu'il ferait à la place de Julien. L'histoire fictive de Julien amène des émotions qui ancre les apprentissages ; elle facilite le partage de vécus parfois émotionnellement forts à partir d'un cas fictif et ainsi distancié, mais ouvrant à des résonances fortes avec ce que vivent ou ont vécu les participants.

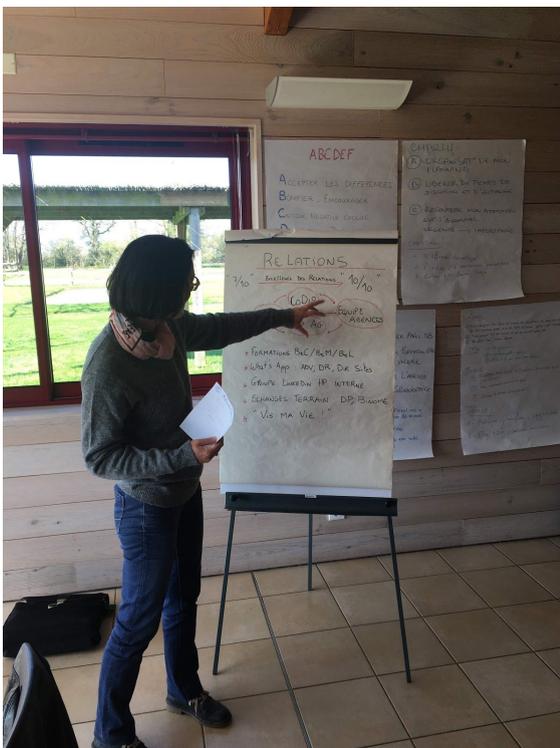
Chacun de vous va retravailler ses habitudes managériales, ses croyances, son savoir-être et savoir-faire.



Chacun choisit ses axes de progrès, les problèmes qu'il veut traiter, et les outils qu'il veut tester et s'engage auprès du groupe à les expérimenter.
Le cadre sécurisé vous permet d'expérimenter, et coopérer.
Vous voyez les expériences de vos collègues avec ces mêmes outils.

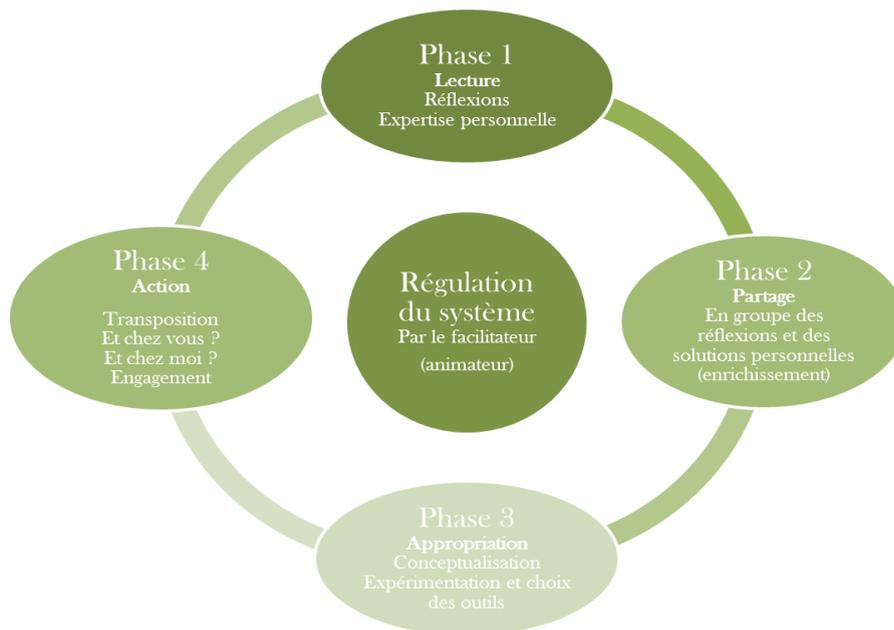
Au terme de votre parcours, vous aurez partagé plus de **100 expériences de management concret, en situation.**

A la fin du parcours vous disposez d'un vocabulaire commun, d'expériences partagées, et d'outils pratiques testés dans votre environnement professionnel.
Vous goûtez le plaisir de manager avec discernement, et en coopération.
Vous faites travailler simultanément et concrètement vos quatre intelligences : **opérationnelle, organisationnelle, relationnelle, et émotionnelle.**



Le travail se fait en 4 temps à chaque étape :

1. Vous réfléchissez avant chaque session à ce que vous feriez à la place de Julien Durant.
2. Vous échangez ensuite avec vos collègues et découvrez la variété des vécus et des solutions possibles face à une même situation.
3. Vous partagez ensemble des outils simples adaptés aux problèmes rencontrés par Julien.
4. Vous vous engagez en fin de séance à tester des outils de votre choix dans une de vos prochaines actions de manager ; à la session suivante, vous partagez ces expériences avec vos collègues.



Le collectif devient le meilleur formateur du groupe et de chaque membre.

Vous intégrez votre double responsabilité de gestionnaire efficace et de manager d'hommes.

Vous développez l'engagement, vous libérez et focalisez les énergies humaines.

Vous gagnez en puissance et sérénité.

Ce sont nos clients qui nous le disent, **se créer de vraies équipes c'est se donner des bénéfices multiples** : accélérer les projets, trouver des solutions inédites et rentables, diminuer le turn-over, transformer l'adhésion, relever la productivité, diminuer les énergies perdues, développer son attractivité commerciale, résoudre différemment les problèmes des clients !



Déploiement dans l'entreprise vers tous les collaborateurs : parcours BeC®

Le parcours **BeC®** (BeContributor) est le parcours complémentaire, basé sur la même pédagogie, **à destination des chefs d'équipes et de l'ensemble des collaborateurs**. Il comprend 8 étapes d'une ½ journée (4,5h).

BeC® est aussi basé sur une histoire et des partages en groupes. Il donne aux collaborateurs la même opportunité que BeM® : réfléchir et partager sur les situations vécues, mieux se connaître, développer ses compétences de savoir-être, s'engager à mettre en pratique ce qu'ils apprennent.

BeC® contribue à faire évoluer les collaborateurs en responsabilité et en autonomie et leur donne des outils pour établir des relations de qualité tant entre collègues qu'avec des supérieurs hiérarchiques.

La synergie BeM/BeC a un effet **démultiplicateur**. Il permet ainsi **un changement de posture profond de l'ensemble des collaborateurs et durable**. Un autre bénéfice est **l'incarnation des valeurs de l'entreprise** dans les comportements relationnels.

Ces parcours sont conçus pour être déployés dans votre entreprise avec vos propres animateurs, préalablement formés par nos soins.

Résultats

Des résultats tangibles

Les outils sont simples. Le manager les met en œuvre, il se les approprie. Les effets se voient dès le lancement de la démarche. Nos clients peuvent en témoigner.

Une évolution collective et durable

Une dynamique collective, de coopération et de proactivité.

Le manager bénéficie d'un **parcours profond et global, où il mobilise simultanément l'«être» et le «faire»**. Il progresse à son poste pour son bénéfice, et celui de l'Entreprise.





CHRISTIAN

① En faire moins en faisant mieux compte de son intelligence (fon) qui n'aime pas fournir le moins avec diligence

④ J'insiste avec le fait d'un faire moins et trouver le défi pour passer :
 - soit autant de temps et faire autant ou plus
 - soit le temps minimum et faire autant
 - soit (idéalement) le temps court et faire le plus

③ QDP

⑥ C'est + ça * apparaît comme moins évident + continuer à avoir de temps fait au visage bien 😊

JOËLLE

1. Continuer à être seule aux autres et à y trouver du plaisir
 Prendre encore dans mon "nouveau" métier, continuer à acquiescer des réflexes, à développer des méthodes

4. Venir à parcourir Best chez l'un de nos clients
 Faire participer Stefan à l'une de nos missions (propos aux)

6. Une satisfaction de nos clients / un ROI pour eux
 L'extension de la dynamique que l'on génère dans la durée grâce à la formation et à l'application des messages.

J. Schulte
 Stefan

Références et témoignages clients

Laurent Besse, directeur régional, Suez environnement

« L'objectif était que le comité de direction fasse corps, soit uni, que ses individualités puissent collaborer les unes avec les autres de manière efficace, bienveillante et que tout ceci puisse irriguer par capillarité - et par la déclinaison de la démarche que nous avons lancée par la suite - auprès de l'ensemble des managers. Cela a permis à l'ensemble des managers d'interagir, et de mieux se connaître et donc de créer un réseau de connaissances de pairs qui a permis et permet encore aujourd'hui d'aller chercher des solutions non pas uniquement auprès de son n+1 mais latéralement auprès de ses homologues. »

Voir témoignage vidéo sur <http://www.beyonde.me/#references>

BEYONDE - Stefan SCHULTE CONSULTING SASU - 12 Rue des Tamaris 44840 Les Sorinières/NANTES - Siret : 791 287 626 00026

N° de TVA intracommunautaire : FR 29 791 287 626 - M. +33 7 60 22 48 29 - Email st.schulte@beyonde.me

BEYONDE est „Datadocké“ et organisme de formation enregistré sous le numéro 52 44 06940 44. Cet agrément ne vaut pas agrément de l'Etat (art.L6352-12 du CT)



Olivier Gaignault, directeur SAV CFAO Motors

“Beyonde m’a rendu plus serein ... justement parce que nous vivons tous les mêmes aventures semblables...”

Beyonde m’a permis de prendre définitivement du recul par rapport aux évènements, par rapport aux individus.

Plus de sérénité = plus de confiance en soi = plus de certitudes : j’ai encore gagné en maturité !...

Ma seule crainte était de me dévoiler devant le groupe (une dizaine de personnes).

Et ce qui fait aussi le succès de ce parcours, c’est que tout s’est passé normalement, naturellement, spontanément : tout le monde a joué le jeu dès la première étape, tout le monde s’est dévoilé assez facilement avec beaucoup d’honnêteté, animé par un chef d’orchestre discret ... en retrait ...

Preuve qu’il y avait un énorme besoin de la part de TOUS ...

L’éducation, les formations ne suffisent plus aujourd’hui à nous aider au quotidien. Il faut savoir se faire accompagner, avec beaucoup d’humilité, afin de trouver la clé d’entrée de nouveaux problèmes qui surgissent autour de nous ... car ces problèmes ne sont pas si complexes que ça à résoudre ... communication, échange, écoute, partage ... avec un peu de tolérance !”

Sébastien Bousseau, DG fondateur d’Handi-Pharm (60 p)

« Ce parcours BeM a été un vrai révélateur pour moi. Bien sûr, manager avec la meilleure technique semblait évident au départ et j’étais curieux et demandeur à la fois de mieux les maîtriser, mieux canaliser ce que je faisais avec instinct mais sans précision, sans justesse. A l’arrivée, le résultat est bien supérieur à mes attentes. La réponse à mes premières interrogations fut au rendez-vous et aujourd’hui je me sens mieux armé pour comprendre mes collaborateurs, donner un vrai sens à notre collaboration en utilisant les bons outils. Ce qui a été le plus surprenant c’est le travail sur moi-même que le parcours m’a permis d’effectuer. »

Delphine Clerc, animatrice de parcours BeC®, pharmacienne chez Handi-Pharm

“Au départ, je n’étais pas convaincue. Est-ce qu’ils allaient s’exprimer ? Est-ce que cela n’allait pas tourner au pugilat ? J’ai été étonnée et je le suis à chaque fois de ce que le climat de confiance et de bienveillance peut produire chez les gens. Le but du parcours est de les sortir de leur position de victime, qu’ils réalisent qu’ils ont le choix. Si il y a des choses qui ne me conviennent pas, on m’autorise à avoir la main pour changer les choses. Donner sa confiance produit des choses extraordinaires.

Le deuxième bénéfice c’est les liens. Au départ, les personnes du groupe, qui sont de métiers très différents, infirmiers, livreurs, commerciaux, ne sont pas habitués à collaborer. Plus on avance dans le parcours, plus les gens se rendent compte que c’est une évidence de travailler ensemble.

Cela fait tomber les barrières entre les postes, cela permet de se nourrir des compétences et qualités des autres, de travailler en transversal.”

Plus de références et témoignages sur le site : <http://www.beyonde.me/#references>



Annexe 1 - Descriptif technique de BeM®

1. Nature de l'action du parcours

Le parcours BeM® vise le développement des compétences managériales individuelles et collectives.

Il permet l'acquisition ou l'approfondissement des outils techniques du manager d'équipe.

2. Enjeux et programme du parcours

Les objectifs préalablement définis sont d'acquérir et/ou de développer des compétences managériales visant à :

- Déléguer, contrôler, évaluer : déterminer les domaines de responsabilité du manager et de ses collaborateurs, leurs objectifs (missions, moyens, évaluation)
- Résoudre des problèmes à plusieurs (poser un diagnostic commun, générer des solutions, les choisir)
- Optimiser son organisation pratique : hiérarchiser l'urgent et l'important
- Enrichir ses leviers de communication : paysage de l'autre, avocat de l'ange, présentation d'un projet à un supérieur, pratique de la reformulation
- Animer efficacement des réunions selon leur nature
- Décider et obtenir un consensus

3. Public visé

Dirigeant, cadre intermédiaire (responsable de B.U, responsable d'agence, responsable de service), toute personne ayant des responsabilités managériales.

4. Les moyens pédagogiques

- Encadrement : la formation est dispensée par un manager senior, formé à la méthodologie
- Mise en place de groupe de 4 à 10 participants intra- ou inter-entreprises
- Programme de 8 à 10 chapitres, soit 8 à 10 demi-journées (4,5 à 5,5 h) réparties sur 4 à 6 mois (planning aménageable selon besoins de l'entreprise)
- Chaque chapitre permet l'acquisition d'outils nouveaux et l'approfondissement d'outils de base. Ils sont mis en perspective à des situations typiques de management.
- Préparation en amont par chaque participant des étapes (2h par étape) pour restitution en groupe pendant la séance.
- Etude de cas fictif : la méthode utilisée dite «storytelling» fait appel à l'histoire d'un jeune cadre Julien Durant, promu manager.



- Etude de cas réels propres à l'entreprise : à la fin de chaque séance, le participant s'engage à réaliser au sein de l'entreprise une expérimentation de la balise qu'il aura choisie.

Soit au bout de 10 séances collectives, plus de 100 cas de mise en œuvre pratique échangés entre les participants.

5. Les moyens techniques

- Un classeur par participant comprenant les supports de formation diffusés aux participants au fur et à mesure des chapitres
- Mémo-Book des balises ou outils pratiques (30 outils pratiques présentés en fiches au format A6)
- Lieux de formation : salle de réunion plénière et 2 salles de sous-commission, mises à disposition par l'entreprise

6. La mesure des résultats obtenus

Toutes nos formations font l'objet d'une enquête d'évaluation par les participants formés.

A chaque étape, le participant évalue in vivo l'efficacité des outils de son choix en les testant en situation. Il bénéficie en même temps du retour d'expérience de ses collègues. À la fin de la formation, il évalue son propre progrès et celui des autres participants.

