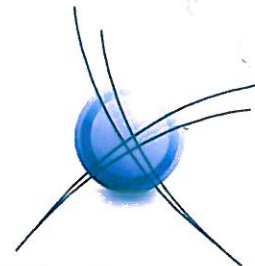
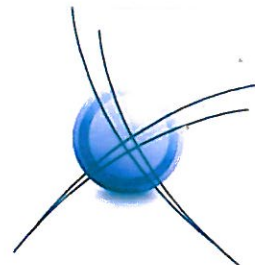


FICHE D'OFFRE DE SERVICE - INOVANE sarl

ACTION	ENCADRER ET ANIMER UNE EQUIPE
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir des méthodes pour motiver une équipe • Accompagner une équipe pour atteindre les objectifs • Développer les relations dans une équipe
LIEUX	<ul style="list-style-type: none"> • Bordeaux (Maison de la Promotion Sociale - Artigues) • Salies de Béarn (Hôtel des Voyageurs – Puyoo - Salies de Béarn) • Agen (Bureau Inovane – Miramont de Guyenne) • Périgueux (Maison de l'emploi – Périgueux)
DUREE	2 jours (espacés de 2 semaines pour mise en action opérationnelle)
NOMBRE DE PARTICIPANTS	Entre 6 et 14 participants
DATES POSSIBLES EN 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Bordeaux (33) : 30/09 et 14/10 • Salies de Béarn (64 / 40) : 07/10 et 21/10 • Périgueux (24) : 08/11 et 22/11 • Miramont de Guyenne (47) : 25/11 et 09/12
PROGRAMME	<p>Session 1 : Les clés du management d'équipe A partir d'une réflexion individuelle et collective sur les termes «encadrer» et «animer», les participants seront amenés à redécouvrir (ou découvrir) 3 notions fondamentales du manager d'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La différence entre « Bande – Groupe – Equipe » • Le triangle « Loi – Lien – Sens » • Les 5 piliers de la performance collective <p>Session 2 : Manager son équipe par les points forts La session 2 consiste à exposer et pratiquer la dynamique d'implication d'un individu (ou d'une équipe), fondée sur la rencontre entre ses points forts (« Faire ») et ses besoins profonds (« Etre ») :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre ce qui motive, et ce qui démotive, • Savoir prendre une personne, ou une équipe «là où elle se trouve », • Lever les résistances et faire avancer l'équipe. <p>Les participants sont amenés à pratiquer entre eux l'« Entretien Appréciatif », dans le but de s'entraîner à détecter les points forts et les talents de leur interlocuteur. C'est un outil extrêmement puissant pour le manager qui cherche à donner confiance à son équipe, la mobiliser sur un objectif de changement et la faire évoluer dans un espace de créativité et de responsabilité.</p> <p>Lors de cette première expérimentation, les participants sont également amenés à pratiquer l'art du feedback, que nous traduirons ici par « retour nourrissant (feed – back) » de manière à souligner sa vertu essentielle : faire progresser celui qui le reçoit. Un bon feedback doit par conséquent être à la fois appréciatif, présenter des pistes d'amélioration, et donner confiance à l'autre dans sa capacité à les mettre en œuvre.</p>



PROGRAMME (SUITE)	<p>Intersession – Mise en action A l'issue de la première journée, chaque participant s'engage sur une action de mise en pratique (ou d'observation) qu'il est certain de pouvoir réaliser durant l'intersession.</p> <p>La seconde journée démarre par un retour sur 2 semaines d'observation des pratiques managériales, afin d'en tirer des apprentissages de manière croisée entre les participants.</p> <p>Session 3 : Définir une mission et des objectifs La troisième session vise à découvrir les clés de la fixation d'objectifs, et notamment comment:</p> <ul style="list-style-type: none">• Définir et valider un objectif• Distinguer objectifs (livrables) et moyens (activités)• Associer les parties-prenantes à l'élaboration des objectifs <p>Inovane a élaboré au fil des années, un processus de questionnement très rigoureux appelé « stratégie de l'objectif ». Il permet d'assurer la solidité des objectifs fixés, l'adhésion de tous les acteurs à cette vision, d'identifier les résistances au changement qu'il sera vital de traiter et les points durs que l'équipe rencontrera.</p> <p>Notre expérience montre que un nombre important de manager, même dans à des niveaux élevés, ne savent pas tenir compte de l'ensemble des paramètres pour poser clairement leur objectif et en assurer la réalisation.</p> <p>Lors de cette session, les participants pratiqueront la stratégie de l'objectif pour valider et affiner 2 objectifs professionnels majeurs soumis par le groupe.</p> <p>Session 4 : Faire avancer et responsabiliser La dernière session enfin consiste à découvrir comment clarifier clairement « qui fait quoi » dans l'équipe, ainsi que l'art et la manière de déléguer pour responsabiliser :</p> <ul style="list-style-type: none">• Structurer et décomposer un objectif en « livrables » (en résultats et non en activités)• Définir clairement les rôles et responsabilités (le RASI)• Pratiquer la délégation efficacement
OUTILS ET METHODES PEDAGOGIQUES SUPPORTS	<p>Tenir compte du cycle d'apprentissage Rappelons le cycle d'acquisition de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none">• Etape 1 : Le sujet est « Inconsciemment Incompétent » - Il ne connaît pas ses lacunes• Etape 2 : Il devient « Consciemment Incompétent » - Il est alors conscient de ses lacunes• Etape 3 : Puis, il devient « Consciemment Compétent » - Il est capable de combler ses lacunes, mais cela nécessite un effort de sa part, de la pratique, de la répétition.• Etape 4 : Il parvient finalement à être « Inconsciemment Compétent » - Sa lacune n'existe plus, il la comble sans même y penser. <p>Le plan de masse du parcours que nous proposons tient compte des 4 phases de l'apprentissage en adoptant une démarche inductive, qui part de l'expérience du stagiaire afin de commencer par développer sa conscience du besoin d'apprentissage.</p>



L'objectif du parcours n'est pas seulement le transfert de connaissances, mais l'appropriation par l'expérience, des savoir-faire et savoir-être nécessaires à la mise en œuvre au sein de l'entreprise de pratiques managériales efficaces. C'est pour cette raison que nous structurons l'architecture du programme, mais que nous ne figeons pas les contenus, contrairement aux approches habituelles de formation, les sessions restant interactives et particulièrement concrètes.

Dans un tel cadre, la qualité première des intervenants est leur capacité à accompagner les participants dans leur projet, à s'adapter à leur rythme et aux situations qu'ils rencontrent, et de les amener à tirer de l'expérience collective, les enseignements clés (passage de l'étape 2 à l'étape 3).

Le passage de l'étape 3 à l'étape 4 s'effectue dans le temps et seule la pratique le permet. A l'issue de la première journée de formation chaque participant s'engage sur une action de progrès, qui alimente l'échange de pratiques en ouverture de la deuxième journée.

L'apprentissage par la réussite

Une grande attention est accordée à la valorisation des expériences de réussite, de manière à ce que chacun puisse s'appuyer sur ses propres forces pour réussir la mise en œuvre des changements désirés. Notre pratique de « l'Entretien Appréciatif » montre que l'apprentissage par les réussites est plus rapide, plus créatif et plus constructif que l'apprentissage par l'échec. Il contribue puissamment à renforcer la confiance en soi, source pour chacun de l'affirmation personnelle dans sa fonction. Nous mettons donc beaucoup d'attention à identifier les pratiques positives que les participants peuvent déjà avoir, au sein de l'organisation, ou à l'extérieur et que nous pouvons alors transposer et réimplanter au cœur de celle-ci.

L'échange de pratiques

Le programme est largement marqué par l'échange de pratiques. L'intervenant part de l'expérience vécue de chacun pour les faire avancer ainsi que le reste du groupe, dans leur prise de conscience et dans leurs pratiques.

Supports

La documentation fournie à chacun est constituée de fiches outils, de paraboles destinées à faciliter les prises de conscience, de fiches symboles destinées à faciliter les ancrages. Elle laisse une part importante pour stimuler la prise de notes et l'appropriation.

Animation

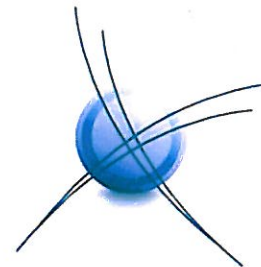
Le travail de production du groupe est capturé en temps réel au paper-board de manière à compléter les supports en fonction des échanges. Nous n'utilisons pas d'outils de projection, qui en figeant les contenus, enlève l'interactivité nécessaire à la formation.

Expérimentation

Une large part est laissée à l'expérimentation, à partir des exemples concrets apportés par les participants au fil du stage.

FORMATEUR PRESENTI + CV

PATRICK BEAUVILLARD



<p>MODALITES D'EVALUATION « à chaud » et « à froid »</p>	<ul style="list-style-type: none">• A l'issue de chaque journée, chaque participant répond par écrit à trois questions: « Quels sont les trois points que vous avez envie de retenir de ce parcours ? Quels sont les deux mots qui qualifient le travail de la journée ? Quelle est l'action que cela vous incite à entreprendre dans les 15 jours qui viennent ? »• A l'issue du stage, les participants élaborent un plan d'action en 4 étapes pour améliorer leur pratique.• 3 mois après la formation notre équipe fait un sondage téléphonique auprès de certains participants pour faire un bilan d'opérationnalité