



Renaissance

Coaching & Management



Parcours de professionnalisation Entrepreneurs et Dirigeants

Module 1
15 Février 2021



*« On ne fait pas
pousser la fleur plus vite
en tirant sur la tige »*

Caroline Couturier – 06.27.15.70.38

Franck Bertholio – 06.80.23.31.30



Excellence et Rayonnement de l'ENTREPRENEUR & du DIRIGEANT

Progresser soi-même pour faire progresser son écosystème







- Un parcours certifiant avec un tronc commun et des spécialisations pour que chacun s'approprié son chemin de développement.
- Un format et un budget étudiés pour favoriser la vie professionnelle des entrepreneurs.
 - 9 jours en présentiel – 3^{ème} Lundi de chaque mois.
 - 9 séances de téléprésence en fin de journée (18h – 20h30) – 1^{er} Lundi de chaque mois.
 - Accompagnement au financement, paiement sur 2 exercices fiscaux.
- Une pédagogie « hélicoptère » pour tenir compte des enjeux de l'environnement tout en restant au plus près du terrain.
- Une promotion mixte interentreprises pour favoriser l'enrichissement mutuel et l'ouverture du regard.
- Un approfondissement de la connaissance de soi pour orienter sa carrière en conscience de ses aptitudes et de ses appétences.
- Une étude détaillée de son projet d'entreprise ou de son projet de croissance professionnelle pour engager des changements de postures et générer un impact choisi dans son écosystème.





- **Affiner sa conscience de soi** (attentes, aptitudes, appétences)
 - Mode de fonctionnement et de communication
 - Environnements favorables
 - Gestion des deuils et normalisation du complexe de l'imposteur
 - Besoins en termes d'écosystème et de ressources externes

- **Amplifier son intelligence émotionnelle et situationnelle**
 - Enjeux des partenaires internes & externes (hiérarchie, clients, fournisseurs, contributeurs)
 - Assertivité & alignement personnel
 - Agilité & flexibilité
 - Autonomie & résilience

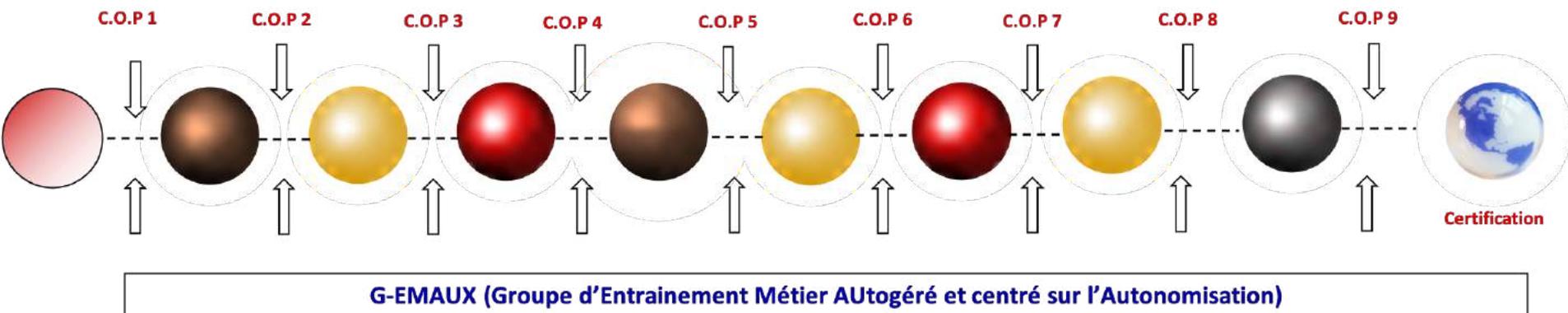
- **Développer son potentiel de leader**
 - Posture managériale & outils
 - Posture client & partenaires
 - Approche systémique & stratégique
 - Gouvernance & autonomie

- **Elaborer son projet de croissance professionnelle**
 - Jalons cibles de carrière
 - Sens et cohérence du parcours de vie





Une année de croissance de mon excellence et de mon rayonnement



9 jours : 3ème lundi du mois de 9H00 à 18H00

9 heures de télé-présence en intersession : C.O.P : 1^{er} lundi du mois

9 séances de travail en sous-groupes (G-EMAUX)

9 heures de coaching individuel





Format Blend Learning – Certification finale

9 jours / 9 mois – en présentiel

- 3^{ème} Lundi de chaque mois
- Horaires : de 8h30 (accueil) à 18h
- Déjeuner de 12:30 à 13h30 – 1h de quartier libre de 13h30 à 14h30
- À partir du 15 Février – Break en Aout
- Certification en Décembre 2021, avec présentation de son projet professionnel

9 séances de télé-présence en fin de journée – COP = Close of Play (approfondissement, mise en situation, intervenants externes)

- durée = 2h30
- Format = ZOOM & présentiel pour qui veut
- Horaire = de 18 à 20h30
- Créneau possible = 1^{er} Lundi de chaque mois
- À partir du 1^{er} Mars – Break en Aout

9 séances de travail en demi-groupe de pairs (G-EMAUX) (projet professionnel, intégration des modèles)

- Groupe d'Entraînement Métier AUTogéré et centré sur l'Autonomisation
- Entre chaque journée en présentiel

9h de coaching individuel – Accès à ressources Sharepoint





Calendrier 2021

#Module présentiel	8h30 – 18h
1	15 Février
2	22 Mars
3	19 Avril
4	17 Mai
5	21 Juin
7	19 Juillet
8	20 Septembre
9	18 Octobre
Certification	15 et 16 Décembre

#COP* Téléprésence	18h00 – 20h30
1	1 ^{er} Mars
2	5 Avril
3	3 Mai
4	7 Juin
5	5 Juillet
7	6 Septembre
8	4 Octobre
9	1 ^{er} Novembre

<i>Remise des diplômes en présentiel</i>	<i>18 Janvier 2022</i>
--	------------------------

* COP = Close Of Play





Formation – Coaching – Conseil en Management
Enseignant & superviseur de Coachs professionnels
Fondateur et gérant IMV Métaphormance
Fondateur et DG – Industries Mécaniques Voironaises IMV
Fondateur et DG – Société Outillage de Précision SOPER
Ingénieur – USINOR



Formation – Coaching – Conseil en Management
Enseignant & superviseur de Coachs professionnels
Fondatrice Atelier Coquelicot – Renaissance
APM – CJD – F3000 – Entrepreneuriales – 60 000 Rebonds
Directrice Marketing – BT France
Directrice Ingénieurs Technico-Commerciaux – SFR





P

Progresser soi-même pour faire

R

réussir son projet professionnel.

A

Approfondir sa connaissance de soi pour SE

G

gérer & gérer son écosystème, interne et externe.

M

Manager & Diriger en

A

amplifiant son intelligence émotionnelle.

T

Tendre vers une posture de leader

I

inspirant, influent et stratégique.

C

Créer de la valeur concrète aujourd'hui et demain.





Excellence et Rayonnement
de l'ENTREPRENEUR & du DIRIGEANT

Livrables du parcours

« **P.R.A.M.A.T.I.C** »





Livrables du parcours P.R.A.G.M.A.T.I.C

Présenter un projet de croissance entrepreneuriale ou professionnelle

Témoigner des prises de conscience ou des évolutions :

↪ **À propos de soi, de son équipe, de son écosystème, de son entreprise**

Processus :

- ↪ **Préparation en amont tout au long du cursus**
- ↪ **Certification pendant le dernier module**
- ↪ **Feedback et Feed-forward**
- ↪ **Métacommunication**





Programme prévisionnel des modules

M1 - Lancement du parcours

- Connaissance mutuelle, Partage des représentations sur la performance d'un dirigeant
- Fondements, engagements mutuels & principes pédagogiques

M2 - Entreprise : Structure de l'activité

- Business Model Canevas

M3 - Moi : Connaissance & Gestion de soi

- PCM

M4 - Nous : Communication interpersonnelle

- Format CODEV, à partir des Cailloux dans la chaussure

M5 - Entreprise : Ecosystème cible

- Partenaires, Collaborateurs, Contributeurs, Clients, Fournisseurs, Gouvernance

M6 - Moi : Être bien au travail

- Estime de soi, Deuils, Complexe imposteur & langouste, Emotions, Assertivité

M7 - Nous : Régulation & Coopération

- ICO, carré parfait, cohérence et cohésion

M8 - Moi : Leadership

- Stades de développement, priorités, renoncements, cycles, recrutement, délégation

M9 - Synthèse : croissance agile

- Projection à 3 ans, principes systémiques, innovation





Programme des soirées

- COP 1 - Co-Dev en 2 sous groupes : ce qui me réveille la nuit
- COP 2 - Financement & rapport à l'argent
- COP 3 - Moi idéal versus moi perçu - être et faire Entrepreneur / Dirigeant
- COP 4 - Rapport au client
- COP 5 - Co-Dev en 2 sous groupes : j'optimise mon « Avec qui »
- COP 6 - Gestion du temps et de l'énergie
- COP 7 - Pouvoir, conflits & désaccords
- COP 8 - Outils digitaux & pilotage
- COP 9 - Co-Dev en 2 sous groupes : méthodes agile / lean / Opale / E. libérée

*** Les C.O.P sont co-élaborées. Des intervenants peuvent être invités. Les participants pourront décider des contenus et des processus. Ceci est une proposition.**





Enjeux du Jour 1

« Notre groupe & moi »





Enjeux du jour 1

« Notre groupe & moi »

- Créer les conditions pour avoir envie**
 - d'appartenir à notre groupe
 - d'apprendre au sein de ce groupe
 - d'évoluer ensemble

- Partager nos représentations sur le rôle, les attendus, et la performance d'un dirigeant**





T.O.P du Jour 1

« Notre groupe & moi »





Au programme du jour 1

Matin (9h-12h30)

- Présentation des enjeux du parcours et du déroulé du parcours
- Présentation des enjeux du Module 1
- De quoi j'ai besoin pour être bien dans ce groupe ?
- Quelles sont mes attentes pendant ce cursus ?
- Que faudrait-il faire quand on commence un tel parcours ?
- Apport sur I.C.O
- Apport sur le T.O.P
- Co-construction du T.O.P du Module 1
- Inclusion : Présentation mutuelle, en binôme, métacommunication
- Apport théorique sur l'Inclusion
- Constitution des groupes de pairs
- Fleur de sel

Après-midi (13h30-18h00)

- Notion de cadre - Charte (obligations réciproques)
- Que doit savoir un dirigeant pour performer ?
- Que vit-il au plan émotionnel au quotidien ?
 - Processus :
 - Apport entre connaître et savoir
 - R.I.P
 - Partage en sous-groupe G-EMAUX
 - Partage en grand groupe
 - Synthèse et métacommunication
- Co-construction de nos règles de fonctionnement
- Apport sur les 6 règles de vis d'une équipe performante
- Apports théorique sur les 5 principes pédagogiques du parcours, Pédagogie blanche, éaction (Varéla), processus de Nonaka, Signes de reconnaissance, Alliance des princes.
- Apport théorique sur le cycle d'apprentissage,
- Cérémonie
- Ouverture chaîne de vélo (3 qualités que j'ai apprécié chez toi aujourd'hui)
- Enjeux du jour 2
- Intersession
- Déclusion



Jour 1

Démarrage du parcours





Jour 1 - « Notre groupe & moi » Démarrage du parcours

- Que faudrait-il faire, à votre avis, quand on commence un tel parcours ?

- Processus :
 - R.I.P (Réflexion Individuelle Préalable)
 - Partage en sous-groupe
 - Partage en grand-groupe (un rapporteur par groupe)
 - Synthèse
 - Métacommunication





Jour 1 - « Notre groupe & moi » Démarrage du parcours

Ce qu'il faudrait faire selon vous :

....





Jour 1

Ce qui se joue dans un groupe

Apport sur I.C.O





Une déclinaison possible des apports de W. Schutz : l'Elément Humain

	Inclusion	Contrôle/Influence	Ouverture
Enjeux	Dedans/Dehors	Au-dessus/En dessous	Ouvert/Fermé
Comportements Moi/autres Autres/moi (FIRO-B)	Intégrer/être intégré, associer/être associé Rencontrer	Influencer/être influencé Confronter	S'ouvrir/Être fermé Embrasser
Mon ressenti/aux autres et les ressentis des autres/moi (FIRO-F)	Importance des autres pour moi Mon importance pour les autres	Compétence des autres pour moi Ma compétence pour les autres	Amabilité des autres pour moi Mon amabilité pour les autres
Peur par rapport aux autres	Il n'y a pas de relation Je suis ignoré , voire abandonné	Il y a relation mais j'y serai humilié , embarrassé	Il y a relation mais je serai rejeté , pas aimé
Comportement à l'égard de soi (FIRO-S)	Présence à soi Préférence de contact avec moi-même, je suis présent à moi-même	Autodétermination Préférence d'autodétermination dans ma vie (décider par soi- même, choisir)	Conscience de soi Prendre conscience de la façon dont je m'ouvre à moi-même, sans jugement
Ressenti à l'égard de moi-même (FIRO-S)	Je me sens important pour moi-même : je suis vivant	Je me sens compétent pour moi-même : je peux faire face	Je me sens aimable pour moi-même : je m'accepte avec mes limites, tel que je suis
Peur profonde personnelle	Être insignifiant, sans importance, ne valant pas la peine → Peur d'être	Être incompetent, incapable de faire face → Peur de faire	Être indigne d'amour, ne pas s'aimer, ne pas pouvoir être aimé → Peur d'aimer



Une déclinaison possible des apports de W. Schutz : l'Élément Humain

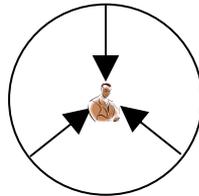
2 - CONTRÔLE

- Pouvoir
- Contribution



Croyance associée : **je suis compétent**

Résultat opérationnel : **je suis responsable (in charge & accountable)**



Si non prise en compte de cet aspect :
peur d'être humilié

1 - INCLUSION

- Où sont les contours du groupe ?
- Chacun appartient-il au groupe ?



Croyance associée : **je suis important**

Résultat opérationnel : **je suis vivant (alive)**



Si non prise en compte de cet aspect : **peur de ne pas être reconnu, ignoré**

3 - OUVERTURE

- Proximité avec soi-même puis avec les autres
- Confiance en soi, en l'autre, en la situation



Croyance associée :
je suis digne d'être aimé, aimable et aimé

Résultat opérationnel : **je suis conscient des enjeux (aware)**

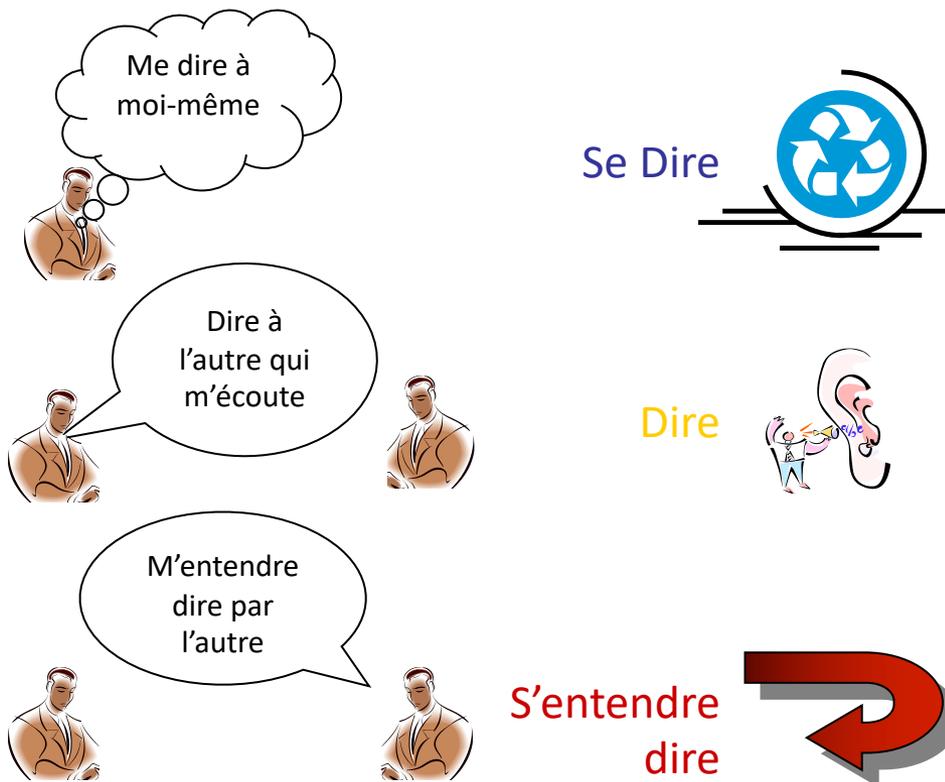


Si non prise en compte de cet aspect : **peur d'être rejeté**



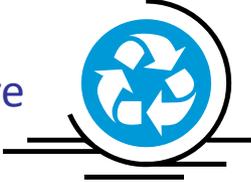


Une déclinaison possible des apports de W. Schutz : l'Élément Humain





Une déclinaison possible des apports de W. Schutz : l'Elément Humain

	Important	Compétent	Aimable
Se Dire 			
Dire 			
S'entendre dire 			

Et vous, où en êtes-vous dans l'alimentation de ces 9 cases ?





Une déclinaison possible des apports de W. Schutz : l'Elément Humain

- ❑ **“ L’objectif de mon travail est de contribuer au développement de plus,**
 - ❑ **de connaissance de soi,**
 - ❑ **d’organisations plus ouvertes**
 - ❑ **et d’individus avec une grande estime d’eux-mêmes....**

- ❑ **Lorsque nous réalisons le formidable pouvoir de la vérité, que nous reconnaissons notre stupéfiante capacité à déterminer nos propres vies et que nous dépassons notre peur de nous regarder ouvertement et honnêtement, nous pouvons atteindre des hauteurs sans limites de productivité et un accomplissement personnel, dans nos entreprises, nos relations, et en nous-mêmes.”**

Will Schutz.





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Démarrage (suite)





Jour 1 - « Notre groupe & moi » Démarrage du parcours

- Qu'est-ce qui fait parti de l'Inclusion dans votre liste ?

- Qu'est-ce qui fait parti du Contrôle dans votre liste ?

- Qu'est-ce qui fait parti de l'Ouverture dans votre liste ?

- On commence par quoi ?





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Apport sur le T.O.P

et lien avec Sens-Processus-Contenu



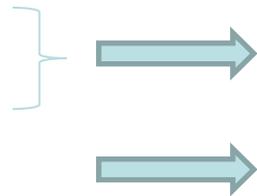


Apport sur le T.O.P

T : THEME

O : OBJECTIF

P : PLAN



Sens

Processus





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Présentation mutuelle (Inclusion)





Le processus général de présentation mutuel (inclusion)

☐ Sens

Prendre conscience de soi, se dire, se rencontrer, s'écouter, s'entendre dire, faire du feedback

☐ Processus

15' en RIP

A deux (2x15')

En session plénière avec feedback de l'écouter (ce que j'ai apprécié chez toi) devant le groupe (2'30'' + 30'')

☐ Contenu

1. De quoi ai-je besoin pour me sentir bien dans ce groupe ?
2. Qu'ai-je envie de partager me concernant (vie pro / vie perso) ?
3. Quelles sont les valeurs professionnelles et personnelles qui ont de l'importance pour moi ?
4. Qu'est-ce qui ferait que ce parcours serait réussi pour moi ?
5. Comment est-ce que je souhaite contribuer à son succès ?





Une déclinaison possible des apports de W. Schutz : l'Elément Humain

- ❑ **Processus d'animation d'équipe pour renforcer l'appartenance au groupe :**
 - ❑ Une réflexion individuelle dans un premier temps (au cours de laquelle chacun prend conscience de sa propre importance, compétence et amabilité) ;
 - ❑ Un partage à deux, au cours duquel chacun s'exprime, se dit à l'autre
 - ❑ Un temps de feedback de la part de l'écouter qui soulignera ce qui l'a touché ou ce à quoi il a été sensible au cours de l'échange. D'ailleurs inviter l'écouter à partager en session plénière ce feedback a un impact très positif pour :
 - ❑ la reconnaissance mutuelle,
 - ❑ le renforcement des liens,
 - ❑ le développement de l'estime de soi,
 - ❑ et, finalement, la performance de l'équipe.





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Apport sur l'Inclusion





Jour 1 - « Notre groupe & moi » Apport sur l'Inclusion

Vocation de l'Inclusion :

- Permettre à chacun d'identifier où sont les frontières du groupe et qui en fait partie
- Libérer les participants de leurs préoccupations (influences)
- Créer les conditions pour que les personnes puissent se déterminer quant à la façon de se positionner et générer le désir d'appartenir au groupe (autrement dit « être dedans » plutôt qu'à cheval sur la frontière, un pied dedans, un pied dehors)
- Développer le sentiment d'importance de chacun (par le renforcement du sentiment d'appartenance)
- Développer l'ouverture des acteurs, qui permet authenticité et autodétermination individuelle.





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Constitution des G-Emaux





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Fleur de sel

Pause déjeuner





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Après-midi





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Cadre – Charte

(Obligations réciproques)





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

La performance du dirigeant





Jour 1 - « Notre groupe & moi » La performance du dirigeant

- Sens**
 - Structurer ce cursus autour de la performance du dirigeant**

- Processus**
 - Apport sur la différence entre connaître et savoir**
 - R.I.P**
 - Partage en G-Emaux**
 - Partage en grand-groupe**
 - Synthèse et métacommunication**

- Contenu**
 - Que doit savoir un dirigeant pour performer ?**
 - Que vit-il au plan émotionnel ?**





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Co-construction de nos règles de fonctionnement





Jour 1 - « Notre groupe & moi » Nos règles de fonctionnement

- Quelles seraient, d'après-vous, les règles de fonctionnement que nous devrions partager entre nous pendant ce cursus de formation pour bien travailler ensemble ?

- Processus :
 - R.I.P Réflexion Individuelle Préalable**
 - Partage en deux sous-groupes
 - Partage en grand groupe (Post-it)
 - Synthèse
 - Métacommunication





Jour 1 - « Notre groupe & moi » Nos règles de fonctionnement

Nos règles de fonctionnement :

....





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Les 6 règles de vie d'une équipe performante





Jour 1 - « Notre groupe & moi »

Les 6 règles de vie d'une équipe performante

❑ Règle d'assiduité et de ponctualité :

- ❑ Chacun s'engage à être présent pendant l'ensemble de la formation ... sauf cas de force majeure (souplesse dans la fermeté !), ainsi que d'être là à l'heure.

Formulée sous forme de protection : « Non, il n'est pas permis de ne pas venir ni d'être en retard. »

- ❑ Sens : cette règle est là pour renforcer les frontières du groupe, faciliter l'inclusion, laquelle conduit à renforcer le sentiment d'importance de chacun, raffermir le sentiment d'appartenance. Nous verrons aux modules suivant combien les frontières d'un groupe sont importantes et doivent être respectées pour que la dynamique fonctionne. Si quelqu'un vient à manquer, le groupe se reconfigure. La présence de chacun est donc importante parce que chacun a sa place.





Jour 1 - « Notre groupe & moi »

Les 6 règles de vie d'une équipe performante

❑ Règle de coresponsabilité :

- ❑ Chacun est partie prenante dans la réussite de ses objectifs et s'engage à s'investir notamment dans le travail en groupe et le travail d'expérimentation.
- ❑ Chacun est d'ailleurs responsable du tout. Au travers de cette exigence, chacun est invité à passer d'une logique d'obéissance à une logique de coresponsabilité dans laquelle chacun est responsable de ce qu'il fait ou ne fait pas. Cette logique de la responsabilité est constitutive du management postmoderne. Ceci implique que chaque participant a une responsabilité vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis du groupe. Formulée sous forme de protection : « Non, il n'est pas permis de se décharger sur les autres. »
- ❑ Sens : cette règle est là pour limiter des relations, fondées éventuellement sur le « triangle dramatique » Persécuteur/Sauveteur/Victime entre membres du groupe.





Jour 1 - « Notre groupe & moi »

Les 6 règles de vie d'une équipe performante

- ❑ Règle de réactivité et de restitution :
 - ❑ Nous avons l'habitude de dire que le partage est un don, qu'il n'est pas un dû ; un don de chacun à chacun en ce qui le concerne. Nul n'est obligé de s'ouvrir a priori. Toutefois, chacun s'engage à dire ce qui lui convient et ce qui ne lui convient pas à propos du contenu et des processus des journées de ce parcours de formation.
 - ❑ Lorsque chacun s'exprime, il/elle le fait en utilisant le pronom personnel « Je » et non « Tu ». Formulée sous forme de protection : « Non, il n'est pas permis de garder pour soi des informations importantes sur la vie du groupe et la perception que j'en ai, si cela conduit à des jeux psychologiques. »
 - ❑ Sens : cette règle est là pour éviter les non-dits, le retrait ou les secrets dans le groupe quant à son fonctionnement et aux interactions entre les acteurs. Elle permet, alors, de traiter les situations qui posent problème, d'avancer et de favoriser l'inclusion et la réintégration de l'énergie.





Jour 1 - « Notre groupe & moi »

Les 6 règles de vie d'une équipe performante

- ❑ Règle de confidentialité et de discrétion :
 - ❑ Chacun s'engage à ne pas faire état ou à ne pas utiliser à l'extérieur du groupe des situations vécues par les membres du groupe. Chacun peut, et est fortement invité, à communiquer sur son vécu ou sa progression, compréhension, etc. S'il souhaite le faire à l'extérieur, il veillera à ne parler qu'à propos de lui-même. Formulée sous forme de protection : « Non, il n'est pas permis de partager sur le contenu des journées à l'extérieur. »
 - ❑ Sens : cette règle permet de se sentir en confiance et de traiter des situations professionnelles ou personnelles difficiles, sans crainte que leur contenu s'envole à tout va.





Jour 1 - « Notre groupe & moi »

Les 6 règles de vie d'une équipe performante

❑ Règle de non-dévalorisation :

- ❑ Notre groupe est un lieu d'apprentissage, d'expérimentation, de clarification, et de régulation éventuels. Chacun a le droit de ne pas savoir avant de savoir et de ne pas comprendre avant de comprendre.
- ❑ Chacun s'engage donc à la vigilance sur son attitude vis-à-vis des autres membres du groupe. Par conséquent, rien de ce qui sera partagé ne pourra être utilisé contre la personne qui se sera exprimée.
Formulée sous forme de protection : « Non, il n'est pas permis de dévaloriser l'autre ni soi-même. »
- ❑ Sens : cette règle permet de créer les conditions d'une dynamique dans laquelle chacun est considéré comme en chemin mais sachant déjà tout ce dont il a besoin à l'instant T.





Jour 1 - « Notre groupe & moi »

Les 6 règles de vie d'une équipe performante

- ❑ Règle de confrontation à partir d'une position bienveillante :
 - ❑ La confrontation consiste à communiquer à l'autre une information sur quelque chose qui ne va pas dans son comportement, par rapport à un cadre de référence (par exemple : des règles, les bonnes mœurs, des valeurs, etc.). Cette confrontation ne peut être faite qu'à partir d'une position bienveillante. La bienveillance n'est pas forcément agréable à entendre. Mais elle vise toujours la croissance de la personne. Formulée sous forme de protection : « Non, les règlements de compte sont interdits, au même titre que la complaisance. »
 - ❑ Lorsque l'on est confronté, il n'est pas adéquat de répondre par une autre confrontation. Il convient, par ailleurs, de ne pas redéfinir la confrontation (c'est-à-dire la distordre pour qu'elle soit acceptable). C'est après avoir répondu à la confrontation initiale que l'on peut confronter à son tour, si quelque chose s'y prête.
 - ❑ Sens : cette règle permet de créer les conditions d'une réelle croissance des acteurs et du groupe, de traiter les problèmes et de ne pas vivre dans le « syndrome de l'évitement amical ».





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Les 5 principes pédagogiques du parcours

« P.R.A.G.M.A.T.I.C »





Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

1. La pédagogie
blanche,
l'effet pygmalion et
la théorie des points
forts

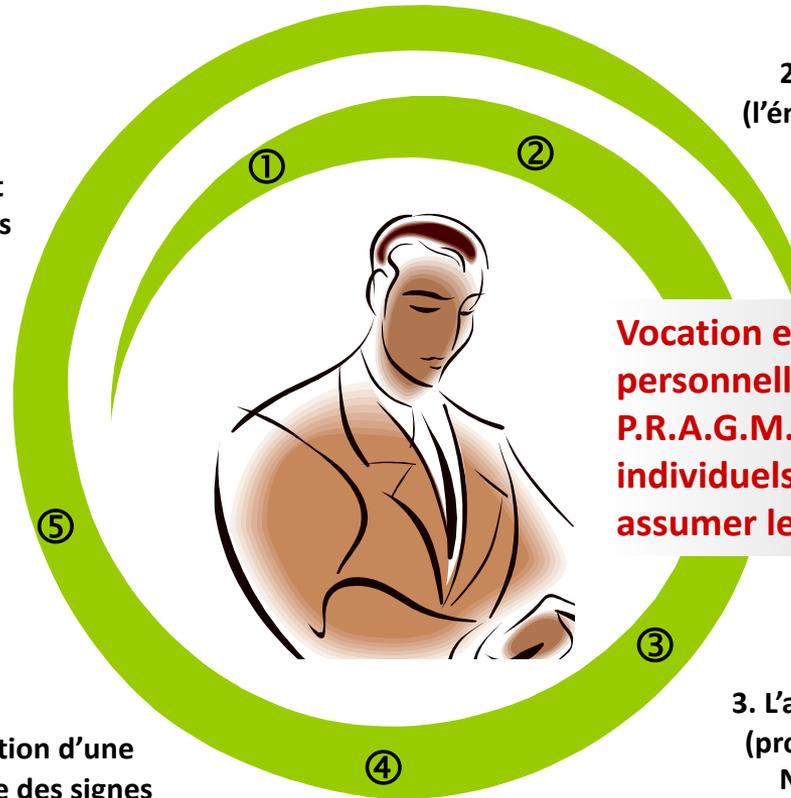
2. L'apprenance
(l'énaction de Varela)

**Vocation et enjeu : développer l'identité
personnelle et professionnelle du dirigeant
P.R.A.G.M.A.T.I.C par des processus
individuels et collectifs pour anticiper et
assumer les mutations en cours...**

5. L'alliance
des princes

4. La restauration d'une
économie saine des signes
de reconnaissance

3. L'apprenance
(processus de
Nonaka)





Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

- ❑ La **pédagogie blanche** reconnaît la personne comme compétente a priori.



- ❑ L'enjeu de la pédagogie noire est que la personne à former, à manager soit conforme au Parent Normatif négatif (voire déviant) du tuteur ou du manager...



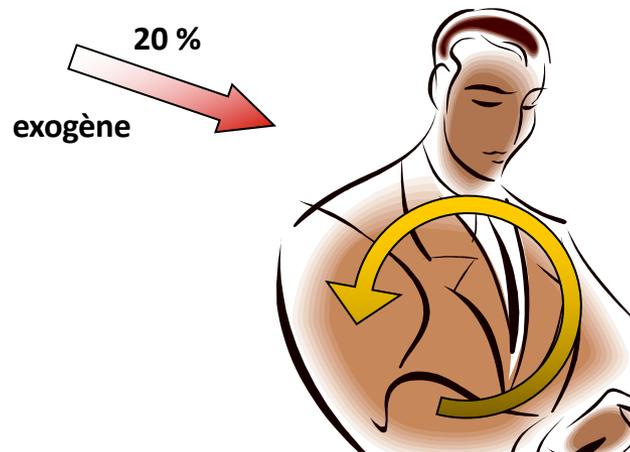
- ❑ La **théorie des points forts** propose de focaliser sur les atouts de la personne pour en faire des « superpouvoirs ».
- ❑ Le meilleur d'autrui est sollicité par le regard bienveillant. Ce que les pédagogues appellent **l'effet pygmalion**.





Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

○ Le processus d'énaction



La construction du sens
dans la conscience individuelle suppose :

- 20 % d'exogène
- 80 % d'endogène

(d'après VARELA)

80% endogène

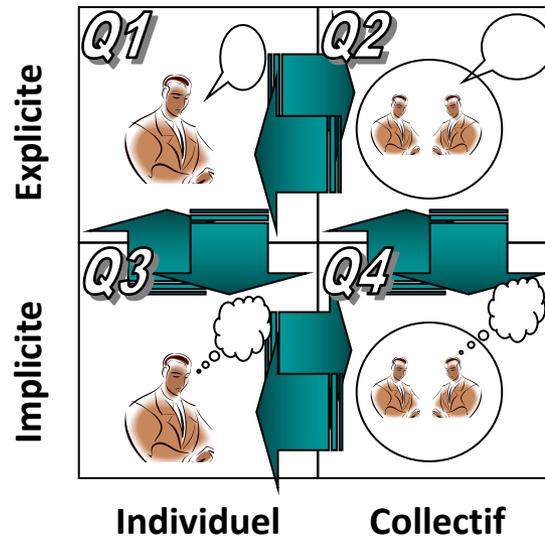
- ❑ La réalité de l'énaction nous amène à donner du temps au temps pour que le changement des personnes accompagnées soit endogène...
- ❑ Le rythme du changement n'est pas celui de la compréhension (beaucoup plus rapide) mais celui de l'intégration.





Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

- Les processus d'intelligence collective : **la restitution**



Ces quatre
quadrants sont
peu à peu habités
par chacun selon
les huit vecteurs
passant d'un
quadrant à
l'autre





Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

Économie des signes de reconnaissance

- ❑ En Analyse Transactionnelle (AT) on développe une théorie trop mal connue en entreprise, sur le besoin fondamental de reconnaissance pour la personne dans sa vie personnelle comme professionnelle...
- ❑ Il s'agit d'une véritable survie psychologique pour l'individu
- ❑ On peut apprendre à :
 - Sortir de la pénurie traumatique de signes de reconnaissances (les strokes)
 - Éviter autant que possible les signes de reconnaissance négatifs (encore qu'ils soient préférables à l'absence de signes de reconnaissance)
 - Échanger des signes de reconnaissance positifs d'une façon déterminante pour créer un environnement de confiance
- ❑ Il importe aussi de pouvoir donner des signes de reconnaissance conditionnels pour le processus d'apprentissage et l'évaluation des performances





Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

Économie des signes de reconnaissance :

Donner	Recevoir
Demander	Refuser
Se donner	
Offrir	

Conditionnels	Donnés pour les actes ou attributs extérieurs
Inconditionnels personne	Donnés pour la elle-même

Un entraînement peut permettre à une personne de découvrir où elle est bloquée dans son « économie » de signes de reconnaissance





Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

Économie des signes de reconnaissance

- ❑ Certains responsables (ou collaborateurs entre eux) savent donner du négatif mais pas du positif... Cela induit souvent des comportements tels que :

Plutôt que de ne pas avoir de reconnaissance conditionnelle ou inconditionnelle, les collaborateurs sont susceptibles d'aller chercher des signes de reconnaissance négatifs en posant des problèmes ou en créant des situations conflictuelles

C'est justement quand tout va bien qu'il est important de marquer le coup conditionnellement

Il est aussi important de s'autoriser à donner du négatif conditionnel mais de s'interdire tout négatif inconditionnel

D'autres ne peuvent pas recevoir de strokes (signes de reconnaissance) : c'est très frustrant et dénote souvent

- ✓ une structure rigide chez la personne
- ✓ qui, non seulement a du mal à être proche de ses sentiments et des autres,
- ✓ mais vit surtout un manque...
- ✓ et le fait payer par des comportements de persécuteur ou de sauveteur (en s'occupant des autres de façon déresponsabilisante)





Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

Économie des signes de reconnaissance

- L'expérience montre que très peu de responsables ont identifié clairement les besoins, encore moins ont appris à les traiter pour eux-mêmes et pour les autres.
- Il est possible en peu de temps avec des explications et quelques exercices appropriés de faire faire un saut qualitatif majeur à un groupe s'il intègre cette notion dans sa culture.
- Le travail d'inclusion vise à entamer ce travail de fond qui ne se fait que par petites touches et moyennant la mise en place de protections pour le groupe et les personnes.

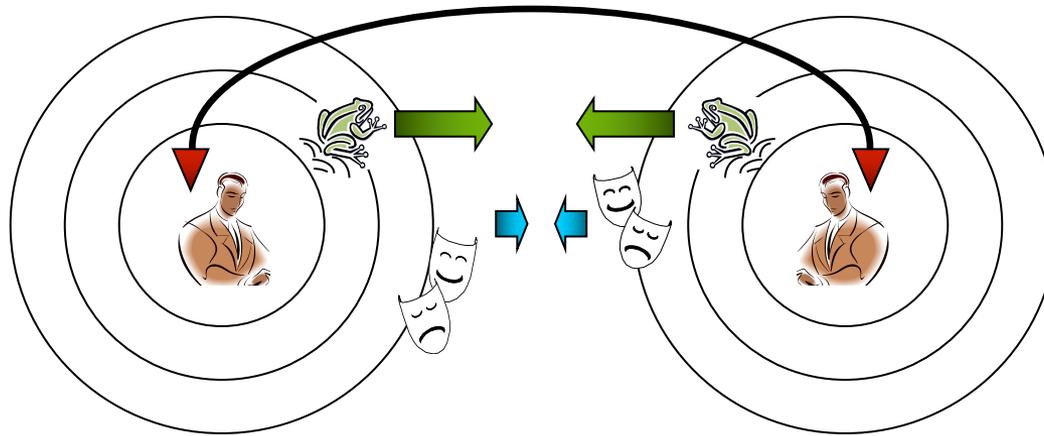




Les 5 principes pédagogiques du parcours « P.R.A.G.M.A.T.I.C »

- ❑ **L'alliance des Princes** : nous faisons le choix dans le parcours
- ❑ D'être le plus possible dans l'énergie du **Prince**... pour activer **l'alliance des princes** et **l'effet Pygmalion**

... en respectant le besoin sain que nous avons de nos **masques**...



... dans la bienveillance sans complaisance vis-à-vis de nos **crapauds** toujours vifs et sauteurs !





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

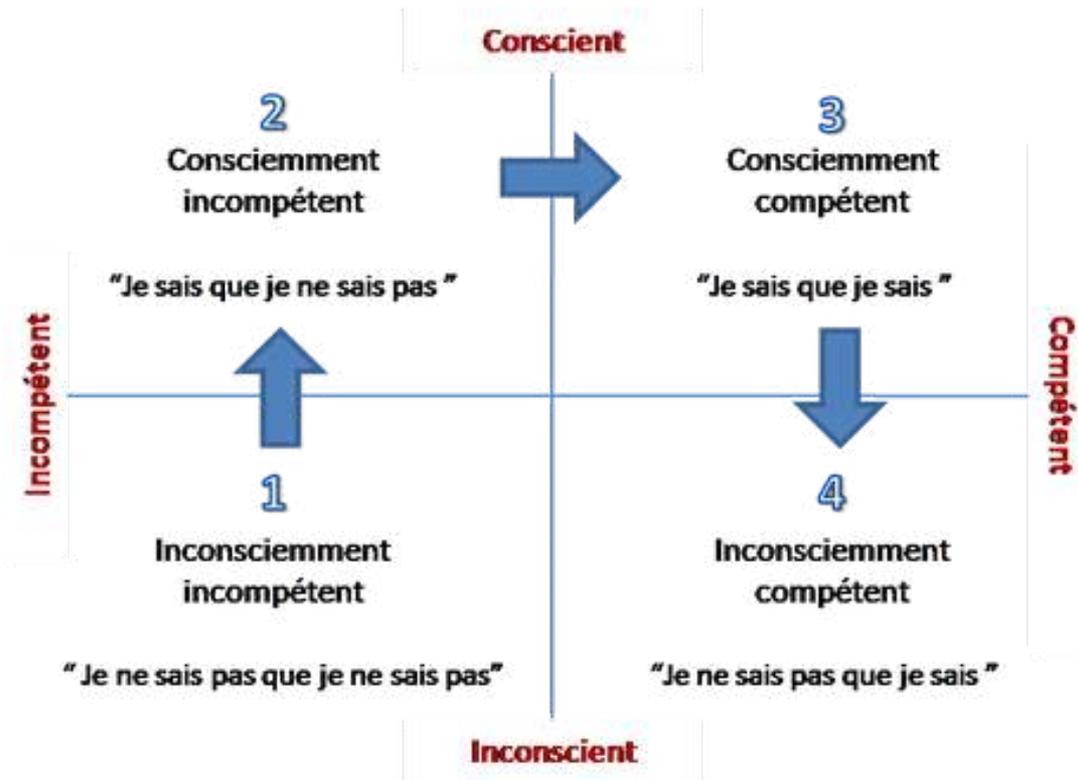
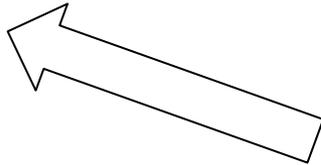
Processus d'apprentissage





Le processus d'apprentissage

La conscience crée le problème





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Cérémonie





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Ouverture





Jour 1 - « Notre groupe & moi » Ouverture

- Sens :**
 - Vivre une séquence d'ouverture pour créer les conditions de l'amabilité dans notre groupe**

- Processus :**
 - R.I.P (post-it)**
 - Chaîne de vélo**

- Contenu :**
 - 3 qualités (ou plus) que j'ai apprécié chez toi aujourd'hui ?**





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Enjeux du jour 2





Enjeux du jour 2

« Entreprise – Structure de l'activité »

- Appréhender la notion d'organisation
- Se représenter la structure de mon activité à partir du Business Model CANVAS
- Développer votre capacité à donner et recevoir des signes de reconnaissance





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Enjeux de l'intersession





Enjeux de l'intersession entre le jour 1 et le jour 2

- Répondre à l'inventaire de personnalité Process Com
- Réaliser une (ou plusieurs) rencontres de G-Emaux
- Se retrouver tous ensemble en visio de 18H00 à 20H30 le lundi 1^{er} mars 2021





Parcours

« P.R.A.M.A.T.I.C »

Jour 1

Déclulsion

