

# 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 (à minima 10 ans d'expérience en management), formé à la méthodologie
- Mise en place de groupe de 6 à 10 participants intra ou inter-entreprises
- Programme de 10 chapitres, soit 10 demi-journées 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 par séance de 4 à 5H.
- Etude de cas fictif : la méthode utilisée dite «story-telling» 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

- Supports de formation diffusés aux participants au fur et à mesure des chapitres
- Mémo-Book des balises ou outils pratiques
- 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.

Les indicateurs de mesure seront déterminés en fonction des objectifs prioritaires de l'entreprise et feront l'objet d'un suivi partagé avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

Exemples : montée en compétences, autonomie des équipes, respect des délais des groupes de projet...



# Annexe 2 -RAISON d'ETRE DE BEYONDE

## 1. Notre WHY

Permettre aux entreprises de mettre l'humain au cœur de leur business, et de mettre leur business dans le cœur de leurs équipier.e.s.

## 2. Notre WHO

Nous croyons que l'entreprise peut faire grandir ses femmes et hommes, à leur bénéfice et à son bénéfice.

## 3. Notre HOW

Nous vous aidons à transformer et activer l'intelligence collective de vos équipes :

- en reliant vos enjeux stratégiques et managériaux.
- en créant des espaces où vos managers développent l'art de générer confiance, efficacité et créativité.

## 4. Notre WHAT

Vous offrez à vos managers l'opportunité de grandir.

Vous créez vos équipes de demain avec vos femmes et hommes d'aujourd'hui.

