

Table des matières

Préfaces	17
De la lecture à la transformation collective.....	17
Plonger dans le Grand 8 pour se transformer	19
Mode d'emploi de ce livre	23

PARTIE 1

LES FONDEMENTS DU GRAND 8

Dans cette partie	31
Chapitre 1 – Moi, Frédéric P, manager en transformation	35
Chapitre 2 – Le Grand 8 : vue d'ensemble	45
1. Le Grand 8 répond aux enjeux des entreprises partenaires et des managers.....	46
2. La cible du Grand 8 : les 8 M ou compétences managériales.....	47
3. Ouvrir la boîte noire du Grand 8 : les 8 P ou principes actifs.....	48
4. Des acteurs qui jouent ensemble	49
5. Les 8 A ou axes pédagogiques du Grand 8.....	49
6. Les 8 C ou leviers de coopération du Grand 8.....	54

Chapitre 3 – Le Grand 8 est adapté aux enjeux des entreprises et des managers	61
1. L’environnement et les nouvelles générations font souffler un vent décoiffant	61
2. La transformation des entreprises et les effets sur les managers.....	63
3. L’humain, facteur clé de succès de la transformation	65
4. Transformer les pratiques de management : qu’en disent les intéressés?.....	66
 Chapitre 4 – Les théories managériales au fondement du Grand 8	71
1. L’entreprise et la troisième révolution industrielle	72
2. Du manager autocratique au manager transformationnel.....	73
3. Du leadership authentique au leadership partagé	76
 Chapitre 5 – Le modèle managérial cible de l’entreprise partenaire	81
1. Modèle managérial, référentiel de compétences et charte	82
2. Trois exemples de modèles managériaux	83
3. Un modèle managérial opérationnel source d’inspiration	85
4. La coconstruction du modèle managérial	87
 Chapitre 6 – Les principes actifs du Grand 8	91
1. Le principe actif de systémie.....	92
2. Le principe actif de coconstruction	93
3. Le principe actif de temporalité.....	94
4. Le principe actif de cohérence.....	95
5. Le principe actif de liberté.....	97
6. Le principe actif d’authenticité	98
7. Le principe actif de communauté de pairs.....	100
8. Le principe actif d’émergence	103

Chapitre 7 – Les acteurs du Grand 8	107
1. La direction et les managers de l'entreprise	108
2. Les autres acteurs internes et les professionnels externes	109
3. Les liens entre les différents acteurs.....	111

PARTIE 2

LES HUIT AXES PÉDAGOGIQUES DU GRAND 8

Dans cette partie	117
--------------------------------	------------

Chapitre 8 – La convention de lancement

pour lancer la dynamique	121
---------------------------------------	------------

1. Pourquoi sommes-nous là ? L'émergence de la réponse au « pourquoi »	122
2. Avec qui vais-je faire le voyage ? Une journée pour créer des liens forts	124
3. Comment se fera ce voyage ? Une journée pour vivre le parcours en accéléré	125

Chapitre 9 – Le 360 apprenant

pour guider son développement	131
--	------------

1. La définition des comportements cibles du modèle managérial	132
2. La réalisation concrète du 360 apprenant.....	133
3. Le 360 apprenant comme outil de motivation et de mesure.....	135

Chapitre 10 – Les sessions synchrones

pour vivre les compétences visées	139
--	------------

1. Un dispositif pédagogique horizontal centré participant.....	140
2. Des sessions en synergie avec les sept autres axes du Grand 8	143
3. Aller plus loin avec des conférences inspirantes	144

Chapitre 11 – Les activités asynchrones	
pour roder les nouveaux comportements managériaux	147
1. Les fondements pédagogiques des activités asynchrones	148
2. Les activités asynchrones : découvrir, préparer et roder.....	150
Chapitre 12 – Le groupe de pairs pour se développer ensemble	155
1. Un lieu d’activation des sept autres axes du Grand 8.....	156
2. Un groupe ressource pour être soutenu dans son développement.....	157
3. Un lieu de soutien moral et émotionnel	158
4. Un forum d’échanges de pratiques.....	159
5. Un lieu d’entraînement à la dynamique d’équipe.....	160
Chapitre 13 – Le carnet de bord,	
compagnon de voyage hors pair	163
1. Le carnet de bord : la portée symbolique d’un nom	164
2. Les trois rôles de la cocertification : information, apprentissage, préparation	165
3. Du fond à la forme : le carnet de bord en pratique.....	166
4. Du participant à la communauté d’apprentissage	167
Chapitre 14 – Les projets pour mettre en œuvre	
de nouvelles pratiques au quotidien	171
1. Cadrer l’émergence des projets	172
2. Piloter les projets	174
3. Des projets au service des participants et de leur entreprise	175
Chapitre 15 – La convention d’envol pour célébrer	
et s’autonomiser	181
1. L’effet final recherché de la convention d’envol	182
2. Les grandes étapes de la convention d’envol.....	182

PARTIE 3
LES HUIT LEVIERS DE COOPÉRATION DU GRAND 8

Dans cette partie	191
Chapitre 16 – Se familiariser avec l’entreprise partenaire pour mieux l’accompagner.....	195
1. S’immerger, sans se noyer	196
2. Explorer, avec curiosité	197
Chapitre 17 – Coopérer en continu par la coconstruction et le copilotage.....	201
1. Piloter, c’est aussi incarner le modèle managérial.....	202
2. Assurer la cohérence dans la préparation et la mise en œuvre du Grand 8	203
Chapitre 18 – Développer la coopération avec la ligne hiérarchique jusqu’au comité de direction	207
1. L’exemplarité du comité de direction.....	208
2. Le rôle d’accompagnement de toute la ligne hiérarchique.....	210
Chapitre 19 – Faire émerger de nouvelles façons de coopérer.....	213
1. L’émergence dans l’animation quotidienne des équipes.....	214
2. L’émergence dans le travail sur les projets	215
Chapitre 20 – Faire vivre la coopération et la cohésion au sein de l’équipe Grand 8.....	219
1. Identifier les accompagnants : le casse-tête du casting.....	220
2. Animer l’équipe d’accompagnants : un vecteur de performance....	221

Chapitre 21 – Utiliser le reflet systémique pour mieux accompagner la transformation.....	225
1. Mieux se relier à l'entreprise partenaire grâce au reflet systémique.....	226
2. Le reflet systémique au service d'un meilleur fonctionnement de l'équipe Grand 8	227
 Chapitre 22 – De la coopération digitale à l'organisation apprenante.....	231
1. La plateforme est un outil d'information pour les participants	232
2. La plateforme dynamise les échanges	232
3. La plateforme est un lieu de mémoire organisationnelle	233
4. Caractéristiques de la plateforme	234
 Chapitre 23 – Et après le Grand 8 ?	
Installer dans la durée le nouveau modèle managérial	237
1. Trois axes pédagogiques du Grand 8 pour ancrer les nouvelles pratiques dans la durée.....	238
2. Deux stratégies d'innovation managériale pour amplifier la transformation	240
 Épilogue – Évaluer la contribution du Grand 8 à la transformation de l'entreprise.....	245
1. Mesurer l'évolution des comportements des managers pendant le parcours.....	247
2. Mesurer l'évolution des comportements des managers dans leur activité.....	252
3. Mesurer l'évolution de variables de ressources humaines et de marché.....	259

Conclusion – De la lecture du livre à l’action partagée	265
Remerciements	271
Les auteurs	273
Bibliographie.....	275