



EDITORIAL

Nouvelle jaquette, nouvelle mise en page, pour fêter les 5 bougies de SOCIUS et les 3 bougies du GROUPE SOCIUS.

1989 : Année de tous les changements :

- Nouvelle présentation mais continuité du projet : celui de toujours vous informer de nos recherches et de leur formalisation.

- Nouvel essor de Michel BESSIERES, l'un des fondateurs qui reprend son autonomie afin de mieux favoriser ce qui est sa vie : la recherche. Nous vous informerons de ses travaux dans ces pages .

- Mais continuité dans la réflexion :

1- Poursuite de nos actions, en améliorant notre manière de faire, notre vraie référence, et en enrichissant nos méthodes originales de mesure de la capacité managériale et de la constitution culturelle.

2- Mise en œuvre, sous des formes diverses, une réflexion de haute tenue sur la notion de **recul et de recherche de valeurs**. Nous pensons que c'est aujourd'hui le sujet le plus important à proposer à des dirigeants ou des responsables.

Nous avons formalisé plusieurs outils opérationnels et concrets permettant une grande clarification des langages, des habitudes et des modes de pensées.

3-Lancement d'un outil d'animation - le jeu de la progression - ayant pour objectif de participer à la prise de conscience de chaque individu de l'entreprise, du plus humble au plus prestigieux, et d'aider ainsi à comprendre que nous vivons parfois sur des vérités fausses, et notamment que le progrès technique et son aspect matérialiste ne sont pas incompatibles avec un progrès de l'humanisme.

Rendez-vous à la lettre n°9

Eric MARCHAND
Président Directeur Général

Présentation :

Le **jeu de la progression** est un jeu mis au point par le GROUPE SOCIUS à partir de ses expériences de conseil et de formation.

Il s'agit d'un moyen pédagogique reposant sur la simulation d'un vécu quotidien en situation professionnelle. Cette simulation permet de construire une histoire commune à l'ensemble des joueurs. C'est l'exploitation de cette expérience communautaire qui constituera l'action pédagogique de formation essentielle.

La simulation découle d'un modèle qui prend en compte 2 dimensions :

A) La simulation d'une réalité professionnelle :

Les participants sont répartis en trois groupes dans un monde comportant trois cultures .

Chacun pour vivre sur son territoire doit utiliser des concepts différents. Chaque culture s'organise dans son secteur comme elle l'entend. Un certain nombre d'incidents aléatoires se produisent régulièrement et ont des effets favorables ou défavorables sur la progression.

B) un modèle mathématique :

Seule la production de concepts est chiffrée pour chaque participant par un barème qui détermine la quantité de jetons que son temps d'action lui permet d'obtenir.

Le jeu se déroule par séquence de 30 minutes représentant 6 mois et dure un nombre de séquence variable suivant la durée de la formation.

Chaque séquence de 30 minutes permet aux participants d'analyser la situation et de prendre des initiatives pour se procurer les moyens nécessaires à leur existence et à leur progression.

La durée totale du jeu peut varier de 1 à 5 jours suivant les enjeux poursuivis et les thèmes de formation.

Jeu de la Progression

On peut distinguer des phases différentes :

- A- Présentation et objectifs poursuivis par le jeu
- B- Mesure et positionnement individuel et collectif
- C- Déroulement du jeu et exploitation suivant les objectifs
- D- Evaluation

Savoir



Il faut savoir monter
pour pouvoir descendre

Il faut savoir descendre
pour pouvoir monter

Agir

Décembre 1988

© GROUPE SOCIUS S.A

Objectifs :

1- La sensibilisation des participants aux phénomènes d'acquisition de connaissances : **la verticale de la connaissance : SAVOIR/ AGIR, certains concepts d'analyse du quotidien, des possibilités de prises de recul**, sans exclure les modes d'approche de l'économie, sociologie, psychologie, histoire et politique.

2- L'initiation des participants à des problèmes tels que les **logiques de production, l'appauvrissement, les coûts du changement, les termes de l'échange, les prix d'échange, l'investissement, le progrès, la productivité, le développement individuel, les besoins essentiels, la planification de la progression, les rapports de domination...**

3- Les problèmes rencontrés au cours du jeu font l'objet d'une exploitation qui a pour but de rattacher la situation du jeu à la réalité et de rectifier, au besoin, les représentations et perceptions erronées que les participants peuvent avoir des possibilités de progression.

4- Le jeu doit permettre de prendre conscience des enjeux du travail de groupe et des règles de constitution et fonctionnement de ces derniers.

Utilisation du jeu de la progression :

1- Utilisation pédagogique de la situation de jeu :

L'utilisation suppose de séparer nettement les phases de jeu (30'), des phases d'exploitation ou d'apports théoriques pour répondre aux objectifs de la formation.

L'analyse du vécu créé par le jeu permet aux participants de prendre une distance par rapport à leur vécu quotidien trop impliquant dans la situation de formation.

2- Utilisation globale du jeu :

La méthode découle de l'expérience de conseil du GROUPE SOCIUS. Elle est utilisée auprès de **publics les plus divers** et avec des objectifs et des adaptations différentes, par exemple :

- la **prise de recul** et de recherche de valeurs auprès de cadres d'entreprises, formateurs d'adultes, ...

- la **sensibilisation** auprès d'acteurs de l'entreprise, étudiants, scolaires désirant mesurer les impacts d'une démarche participative.

- le thème de la "**formation aux démarches de changement**" auprès d'éducateurs, de formateurs, ...

- une **démarche qualité...**

Conditions d'utilisation :

Nombre de participants : de 9 à 18 joueurs.

Matériel : 2 tableaux de papiers ou tableaux noirs - possibilités d'affichage, rubans adhésifs, rétro-projecteur ou éventuellement projecteur diapos.

Des documents doivent être reproduits à l'avance en fonction du nombre de joueurs.

Trois salles permettant de séparer les "cultures" sont souhaitables.

Et pour terminer, voici la liste de cahiers SOCIUS maintenant à votre disposition :

- CAHIER N° 1 : Une méthode d'analyse pour maîtriser sa gestion du temps.**
- CAHIER N° 2 : Des outils pour améliorer la maîtrise de sa gestion du temps.**
- CAHIER N° 3 : Mettre en place et vivre le changement.**
- CAHIER N° 4 : Les 54 cartes du changement.**
- CAHIER N° 5 : Evaluation de la constitution culturelle.**
- CAHIER N° 6 : L'appréciation (en cours de réalisation).**
- CAHIER N° 7 : La négociation salariale.**
- CAHIER N° 8 : La négociation.**
- CAHIER N° 9 : La créativité (en cours de réalisation).**
- CAHIER N° 10 : Techniques de résolution de problèmes (en cours de réalisation).**

Nous réalisons ces cahiers à la demande des responsables d'entreprise et nous les modulons et adaptons selon les besoins de chacun de nos interlocuteurs.

**La LETTRE SOCIUS est une production de SOCIUS EDITION -
Publication trimestrielle - 1^{er} trimestre 1989 - prix 11 F - Directrice de publication : Michèle CAUMEAU
SARL au capital de 2000Frs - R.C Versailles B 342 920 055**

Filiale de GROUPE SOCIUS SA - Bureaux : 91, avenue Kléber - 75116PARIS - Tel : 47 04 66 97