

Lancement de la formation

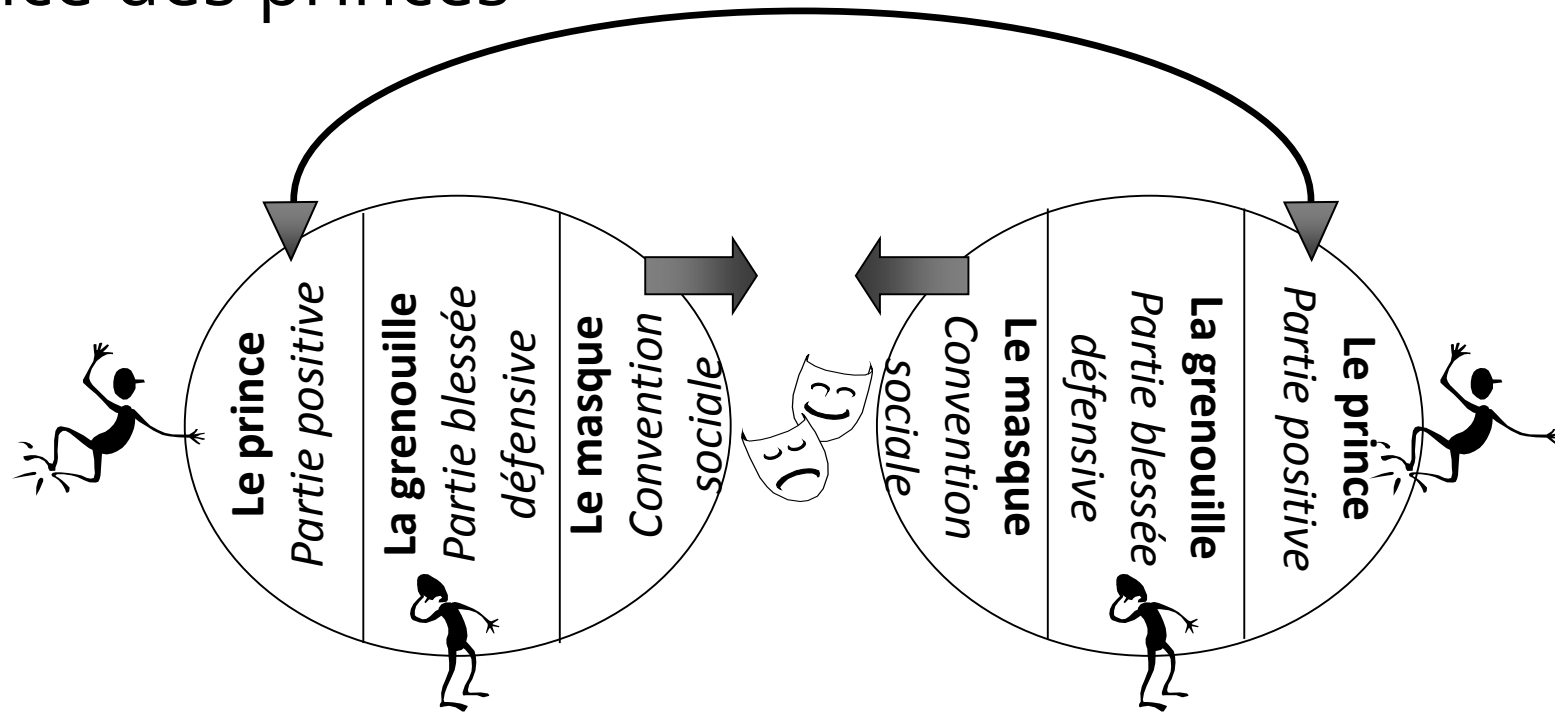


Module 1

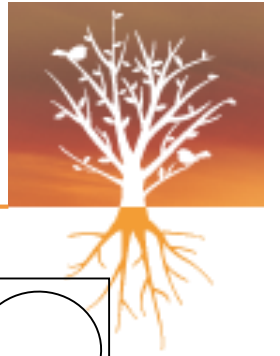




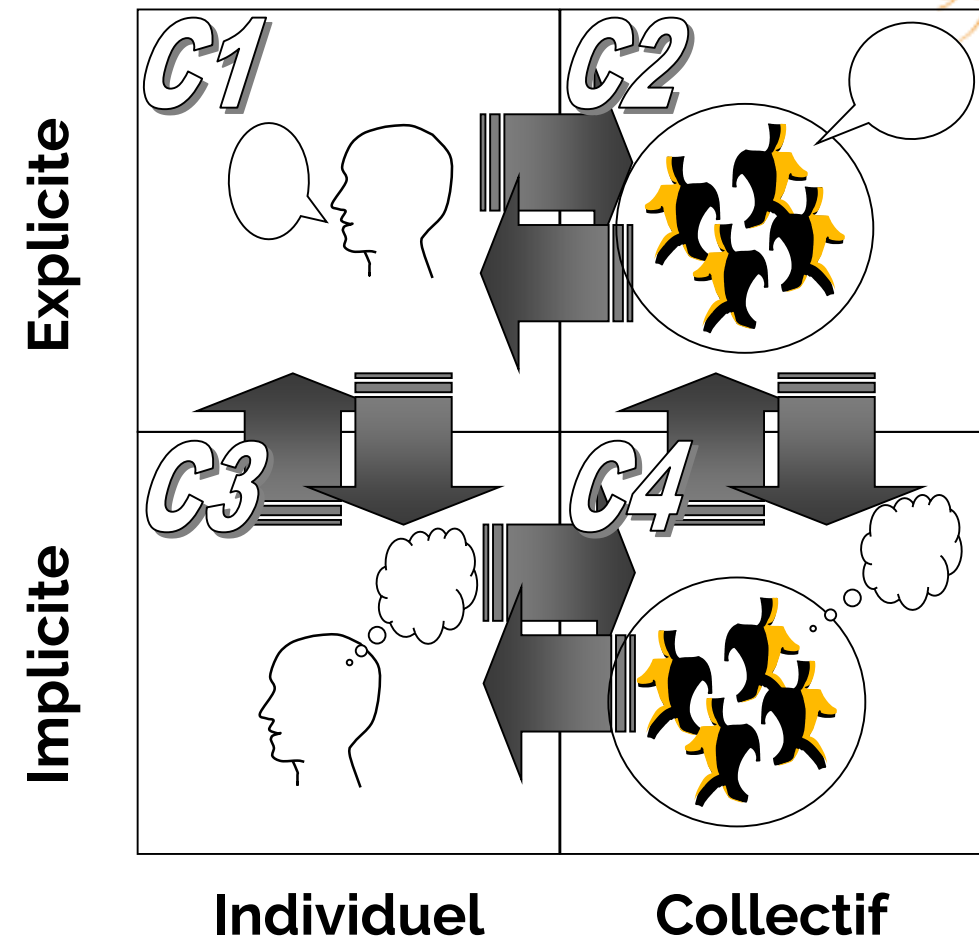
- Issue des travaux de Carolo Moïso sur l'identité :
l'alliance des princes



La capitalisation des connaissances dans une organisation apprenante



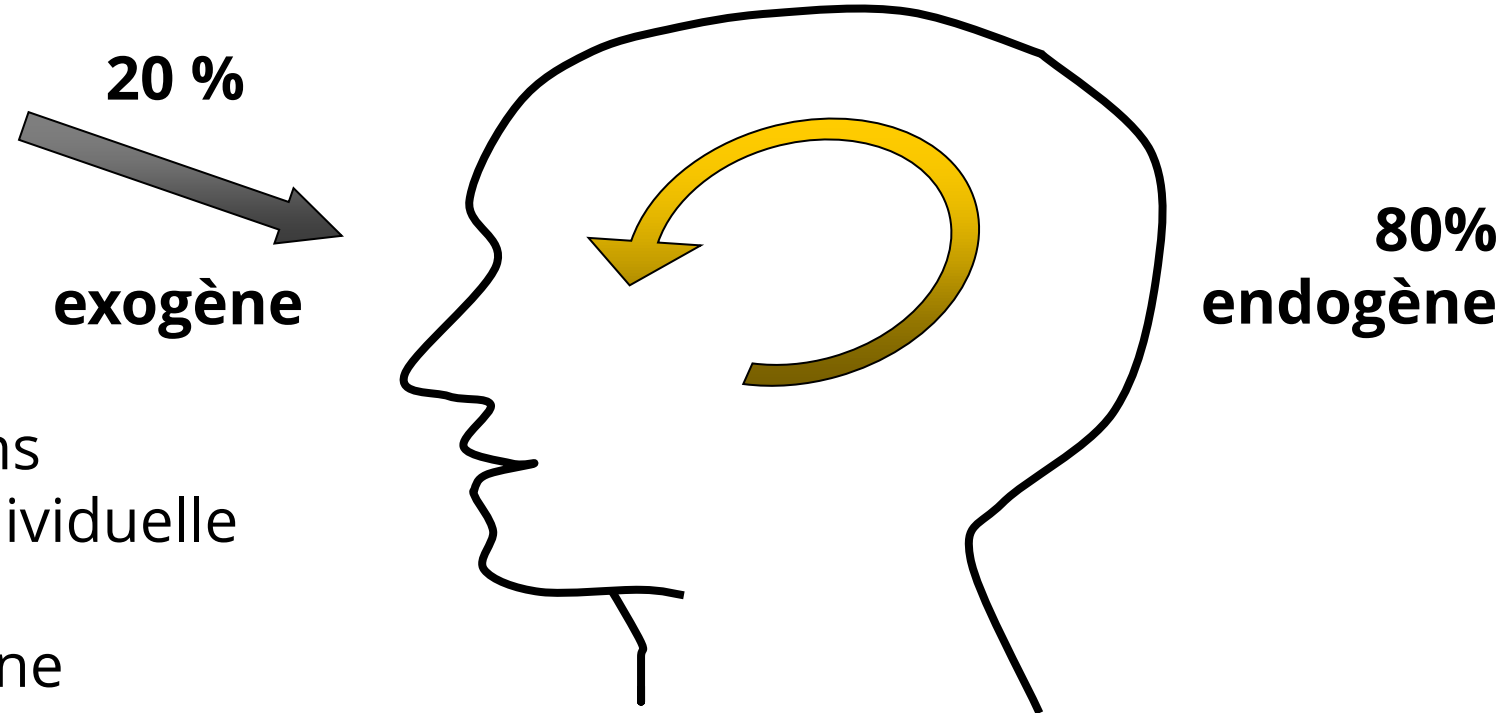
- Travaux de Philippe Baumard et de Ikujiro Nonaka
 - ▶ Si l'on veut faciliter la création et la circulation d'information dans une organisation, il est nécessaire de créer des processus qui permettent une circulation entre les cadrans définis sur les 2 axes (implicite-explicite) et (individuel-collectif).



L'énaction : processus de métabolisation des connaissances



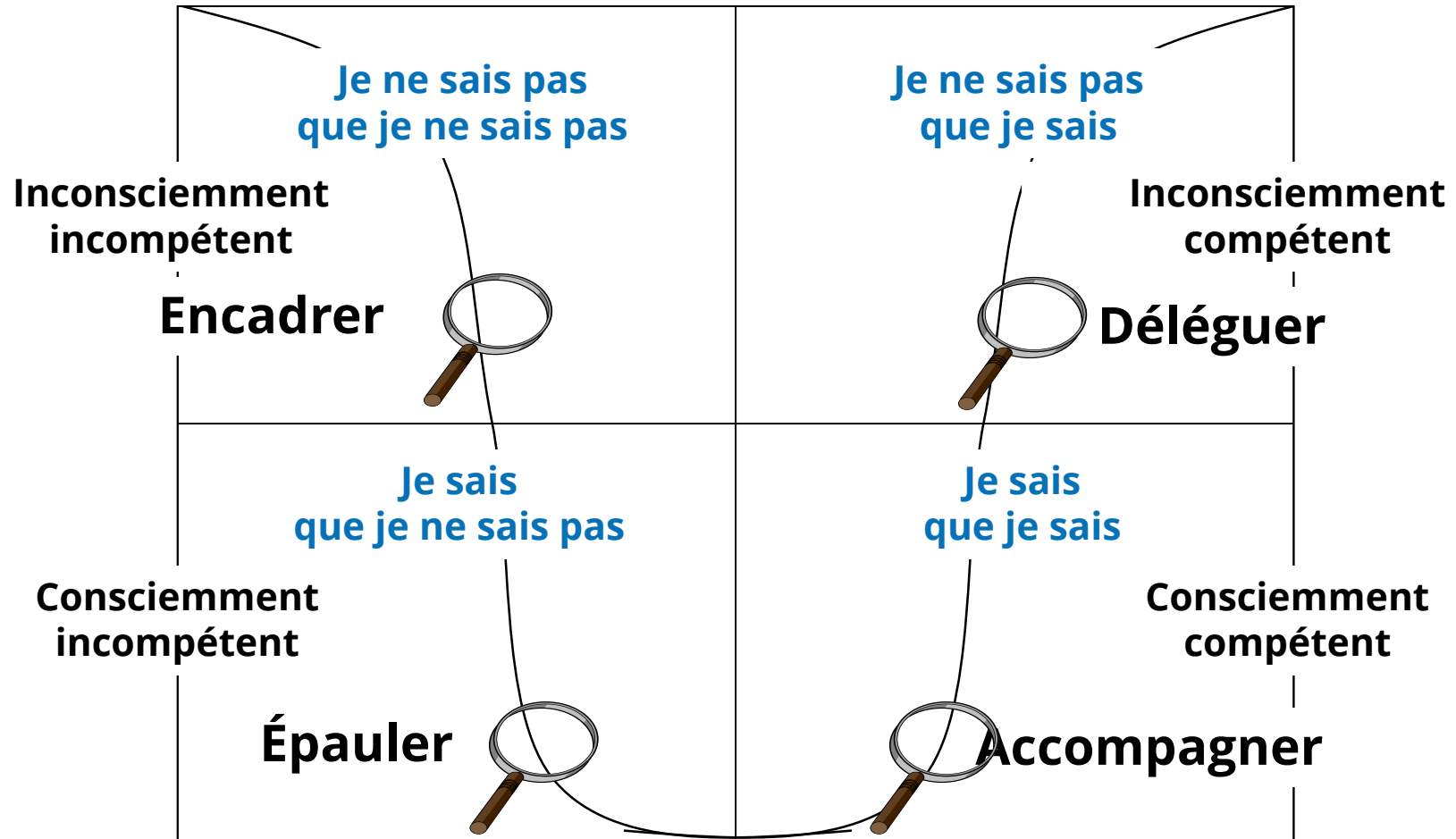
- Issue des travaux de F Varela



La construction du sens dans la conscience individuelle suppose :

- 20 % d'exogène
- 80 % d'endogène

Courbes de croissance des compétences





La formation CT, pour répondre à quel besoin ?

2 mondes s'entrechoquent dans les organisations



Information
Connaissance
Création
Communication

Le monde de l'ère industrielle

Le monde de l'ère « post-industrielle »

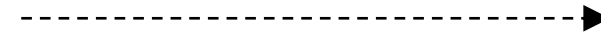
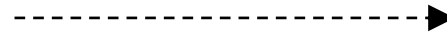
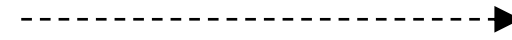
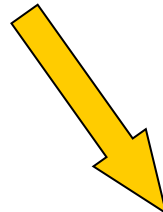
Marché



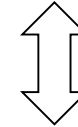
Organisation



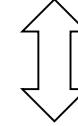
Travail



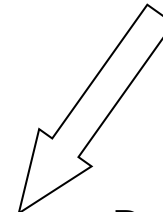
Courant porteur



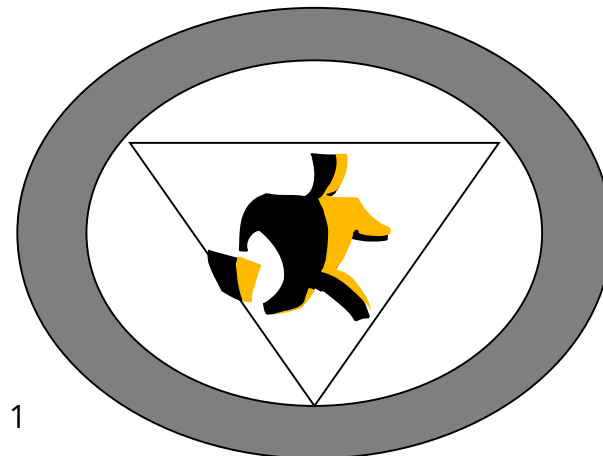
Système ouvert et créateur



Activité



Représentation mécanique
des éléments

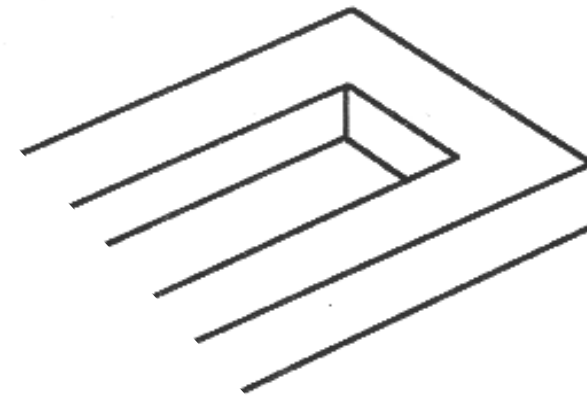
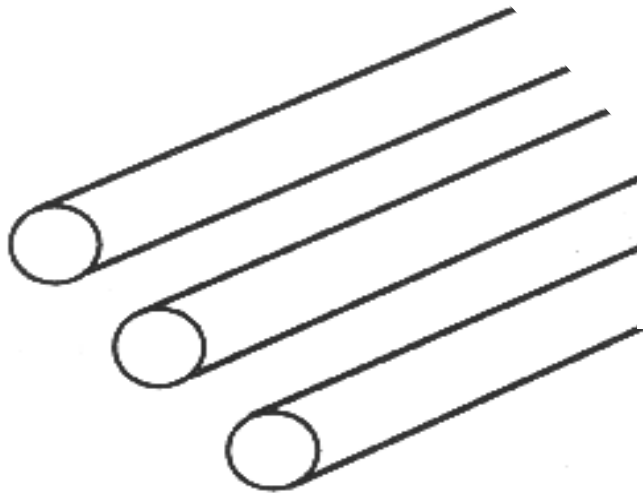


Représentation organique
avec élasticité des concepts

Dans cet environnement complexifié, le management gère des ambiguïtés



D'un côté on a ceci...

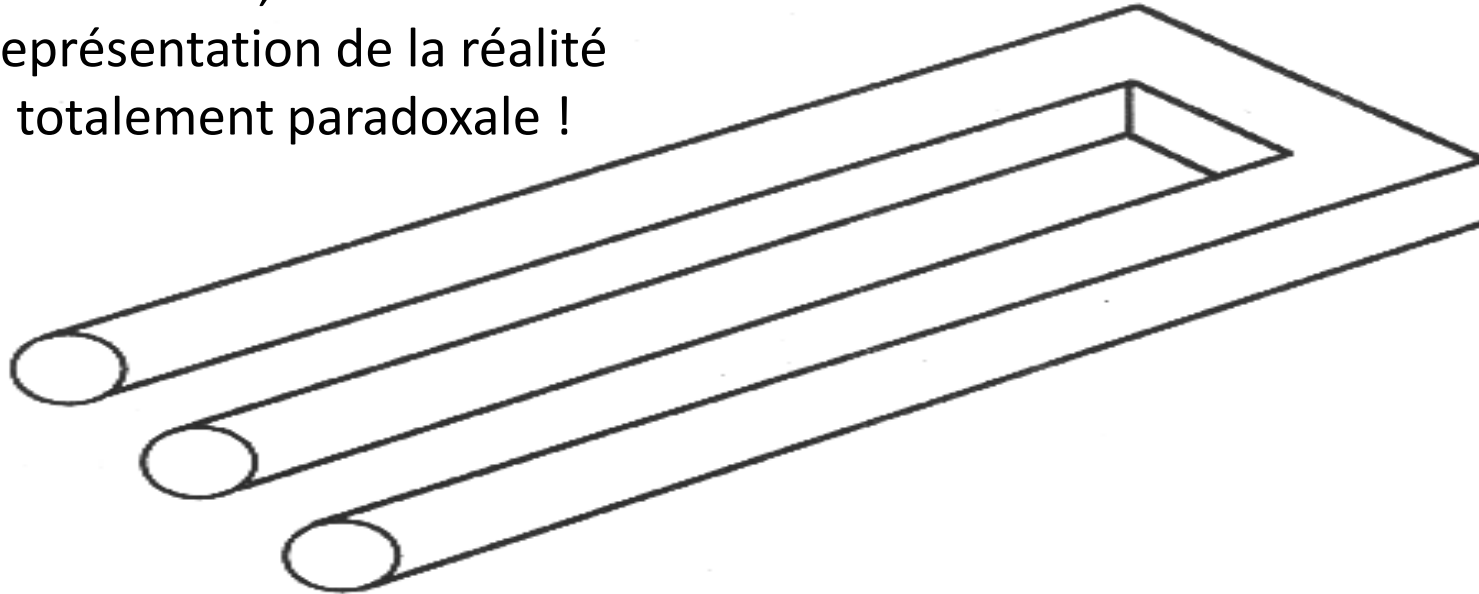


Et de l'autre on a cela...

Métaphore du management en environnement complexe



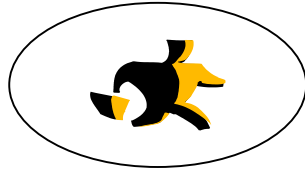
Finalement, on obtient une représentation de la réalité totalement paradoxale !



Faute de cartes satisfaisantes du territoire, il va falloir que le manager apprenne à

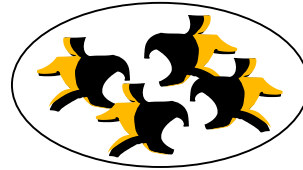
- traiter ses peurs,
- gérer sa propre culpabilité

Manager dans la complexité et coacher pour préparer à la complexité



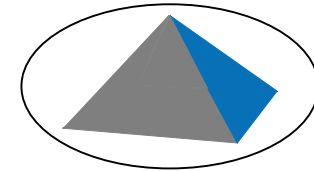
Développement individuel

- ↪ Développement de l'identité personnelle et de la sécurité ontologique
- ↪ Développement de l'identité professionnelle et managériale (RDO, RR, RPDS)
- ↪ Devenir un développeur des talents de son équipe: il s'agit de la mise en œuvre d'un certain regard sur les choses et les êtres.



Team Building

- ↪ Construction d'une équipe performante : il s'agit de comprendre la vocation et le sens d'une telle démarche avant même d'en apprendre le processus (collection d'individus, groupe solidaire, équipe performante)
- ↪ Travail d'équipe et apprentissage en équipe : du contenu au processus, du processus au sens

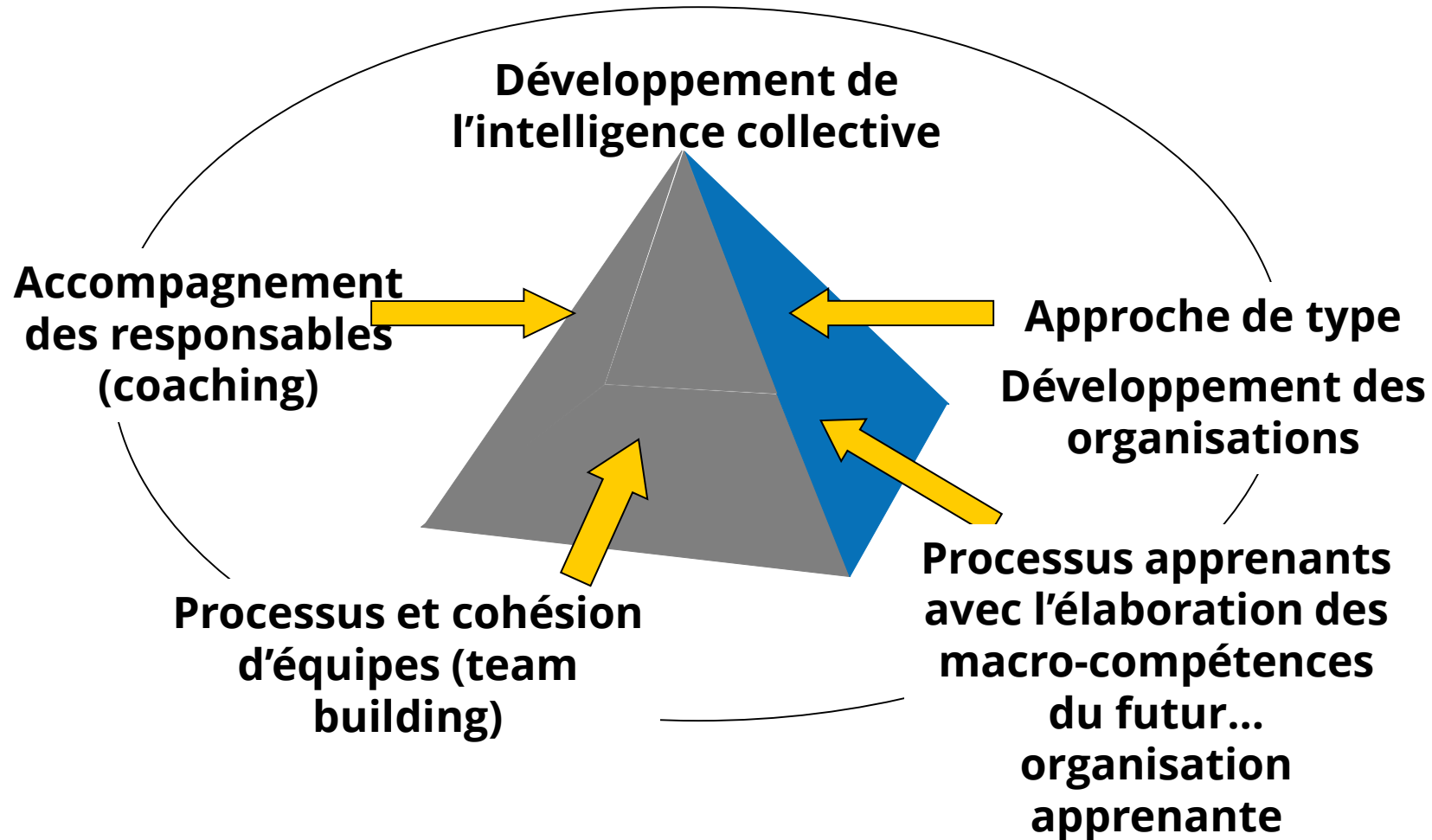


Développement des organisations

- ↪ Le travail de visions partagées comme moyens de générer un accord sur les buts, comme un moyen de contrecarrer la complexité
- ↪ Processus d'alignement : Comment la vision s'incarne-t-elle dans les process RH ?
- ↪ Comment devenir une entreprise apprenante et avancée dans la gestion des hommes ?

L'intelligence Collective se développe au travers du coaching, du « team building » et du développement des organisations

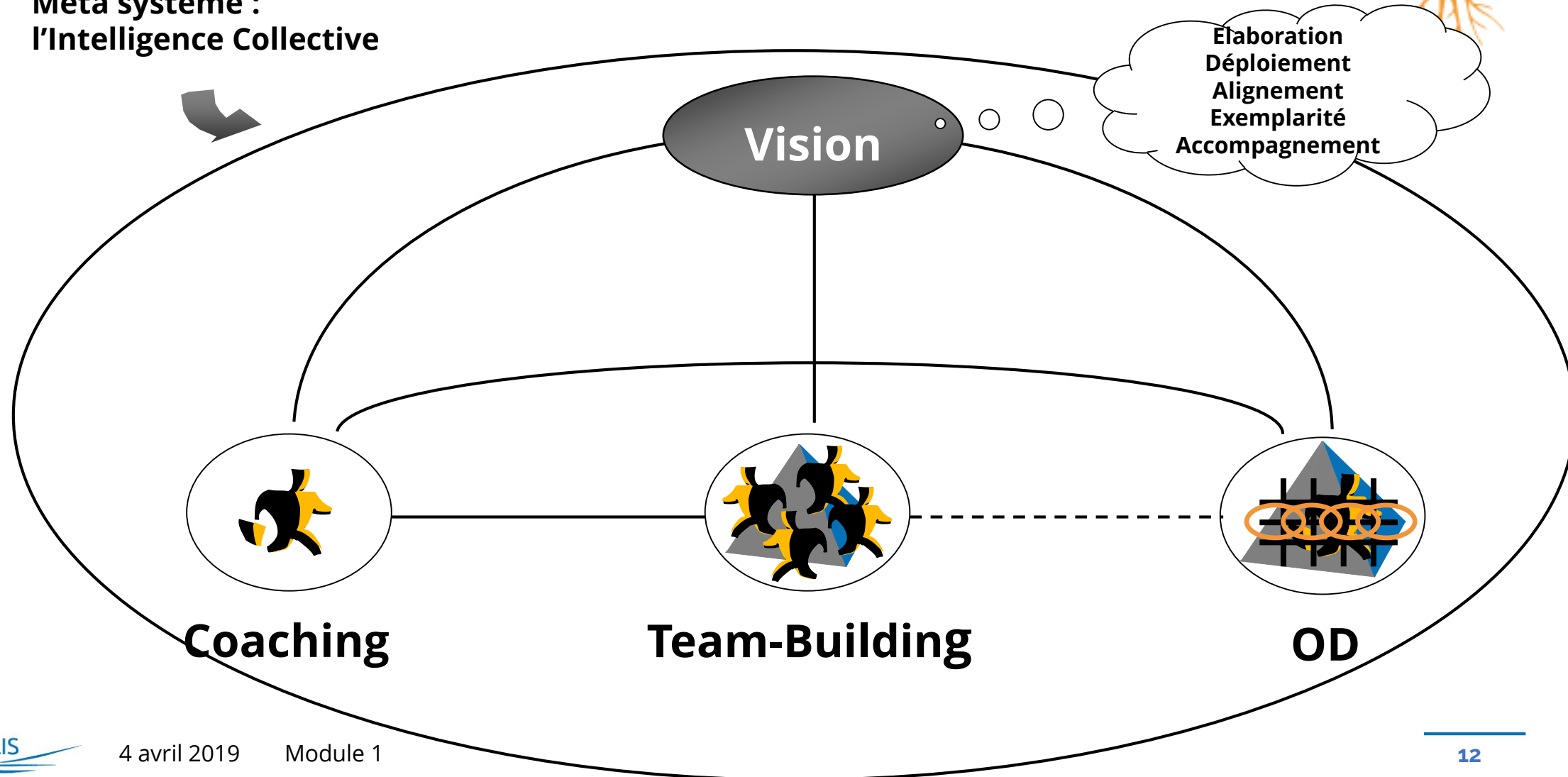
Développement de l'intelligence collective



Des dispositifs d'accompagnement à penser globalement



Méta système :
l'Intelligence Collective



Survol théorique de la formation



- Complexité
- Etre Ok dans le chaos management (12)
- Sens/Processus/Contenu
- Les qualités du coach / Enjeux majeurs du coach
- Holomorphie - Récursivité
- Construction identitaire
- L'Autonomie (23)
- L'Intelligence Collective
- Processus éducatif Baumard
- Pédagogie blanche
- Alliance
- 3 niveaux de communication : Com/Méta-communication/Sur-com (7)
- Théorie XY de Mc Gregor
- La colonne vertébrale des Identités (10)
- Les neuf niveaux de sens (21)
- Les quatre zones de l'identité (22)
- L'autonomie (23)
- Niveaux de changement
- Développement des responsables
- 3P - Triangle pédagogique –
- Le triangle dramatique (10)
- 15 paramètres
- Monologique, dialogique, téléologique (18)
- Reconfiguration identitaire
- L'économie des signes de reconnaissance
- La grille RPBDC (1)
- Les zones d'intervention (3) - Processus parallèle (5)
- Les cadres de référence (6)

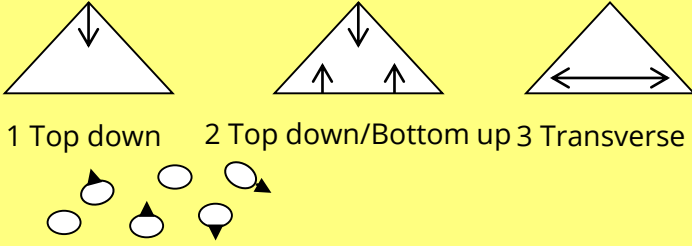
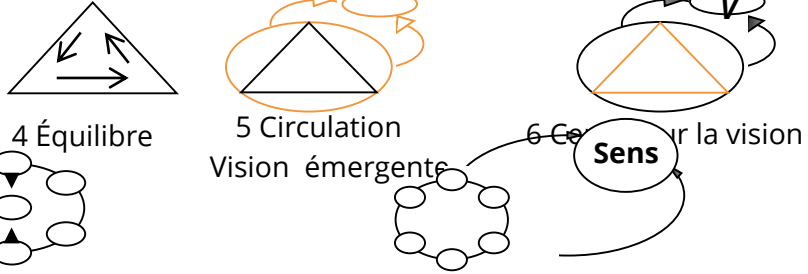
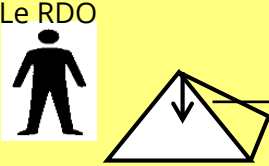
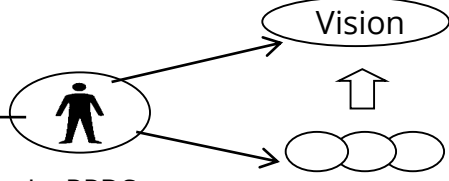



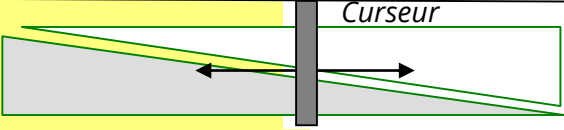


- Modèle de développement d'équipe en 3 étapes (16)
- Modèle de développement d'équipe en 6 étapes (17)
- Le modèle Mon, Son, Ton, Notre, Mon (14)
- Processus d'inclusion, de contrôle et d'ouverture de Schutz (2)
- Le modèle ORF (13)
- Déploiement spatio-temporel
- SHERPA
- La mise à plat des représentations (8)
- La Régulation
- Logiques de Cible et de Constructivisme
- L'Intelligence collective
- ECM
- La Vision partagée
- Méthodologie de création d'une vision partagée (19)
- L'approche poisson / canne à pêche (4)
- Gestion du curseur
- Les 4 interventions fondamentales du coach
- Les 10 tactiques de coaching
- Les différents contrats - Les contrats triangulaires (20)

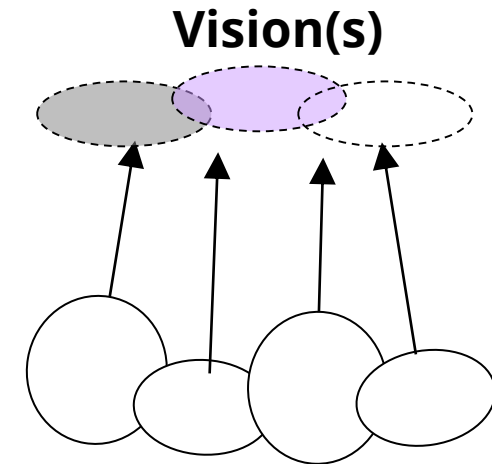
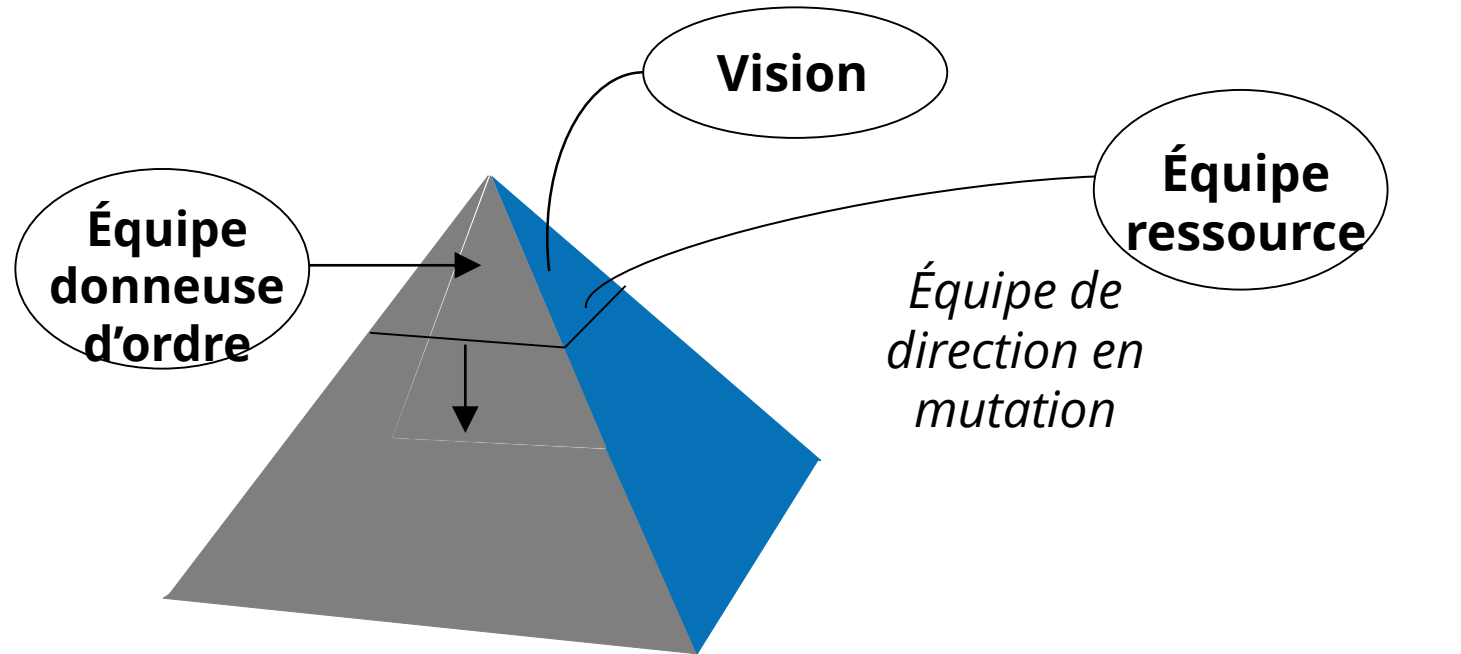
**Notre métier est de rendre... ..la
grenouille bondissante**

(d'après SENGE)



Niveau Macro-économique	Monde de l'ère industrielle	Monde de l'ère post industrielle	
Approche	<ul style="list-style-type: none"> Planification Cible 	<ul style="list-style-type: none"> Constructivisme Emergence 	
Logique	L'ordre et l'obéissance	La co-responsabilité	
Organisation	Taylorienne et mécanique	Systémique et complexe	
Stade de développement de l'équipe	 <p>1 Top down 2 Top down/Bottom up 3 Transverse</p> <p>1 - Collection d'individus</p>	 <p>4 Équilibre 5 Circulation Vision émergente 6 Co-création de la vision</p> <p>2 - Groupe solidaire 3 - Equipe performante</p>	
Personnalité managériale	 <p>Le RDO</p> <p>Le RR</p>	 <p>Le RPDS</p> <p>Vision</p>	
Etapes de croissance	<p><i>Homo Faber</i></p>  <p>Individu développant ses talents</p>	<p><i>Homo Amans</i></p>  <p>Etre de relation</p>	<p><i>Homo Patiens</i></p>  <p>Etre de communion</p> <p>Bien commun</p>
Le curseur	<p>Théorie X Délégation Contrôle Pouvoir chez soi</p>  <p>Curseur</p>	<p>Théorie Y Subsidiarité Confiance Pouvoir chez l'autre</p>	

Zoom sur la logique



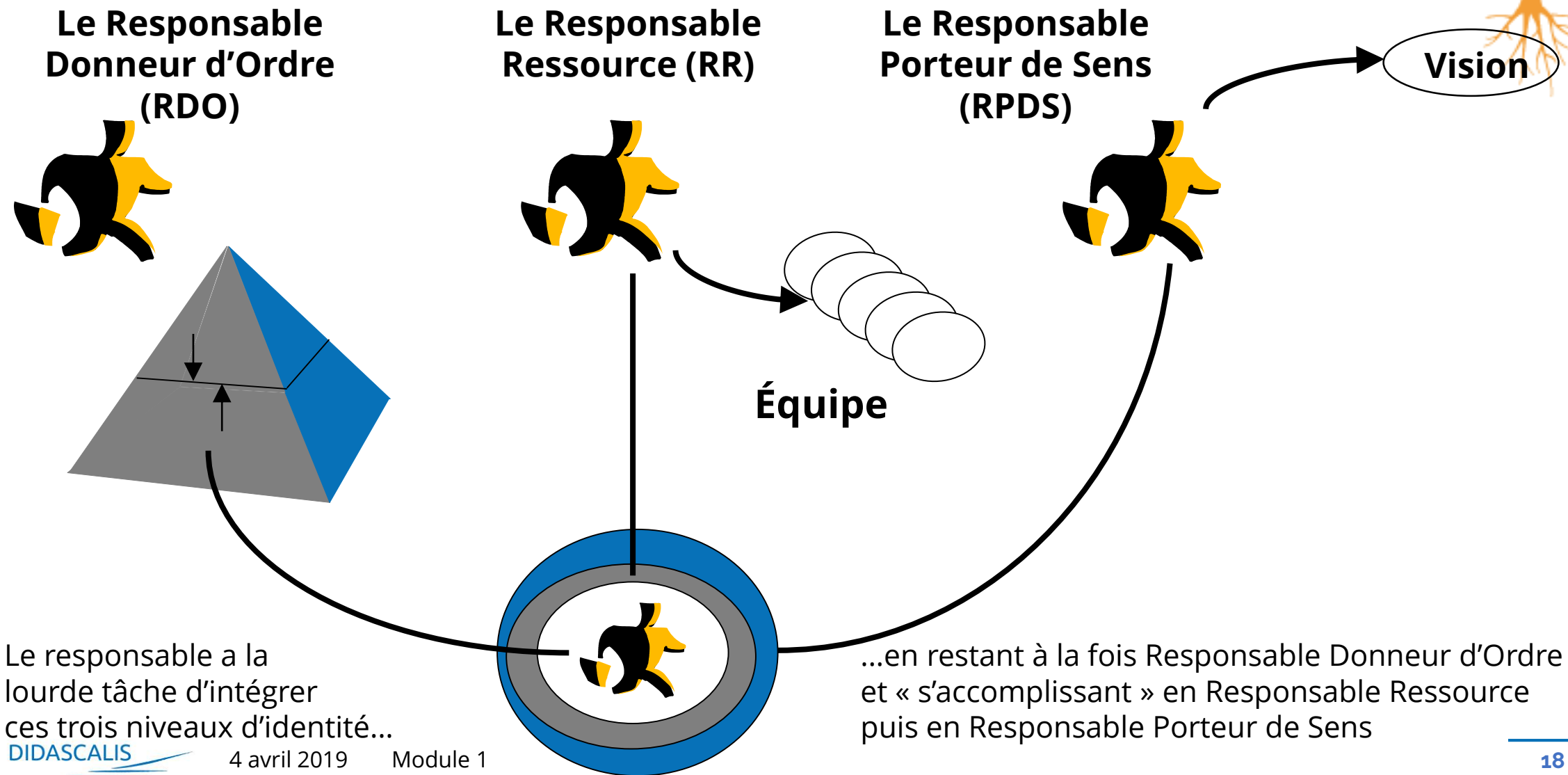
Logique de l'ordre et de l'obéissance (adapté au monde du prévisible et du compliqué)



Nécessité du passage d'une logique à l'autre

Logique de co-responsabilité (convenant au monde de l'incertitude et la complexité)

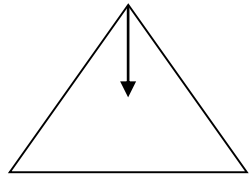
Zoom sur les identités managériales



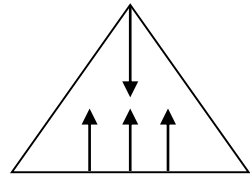
Zoom sur les étapes de croissances



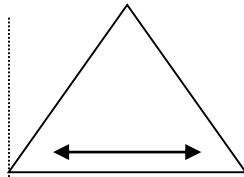
Modélisation en six stades



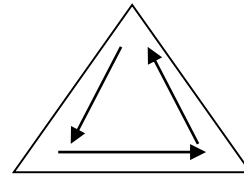
1
Top down



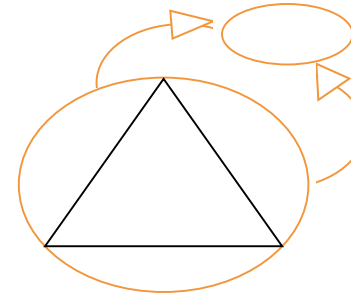
2
Top down
Bottom up



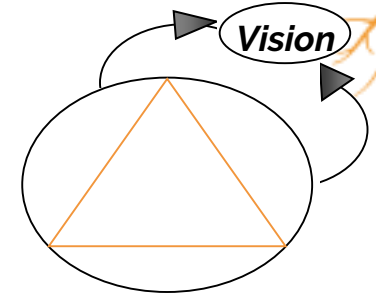
3
Transverse



4
Équilibre

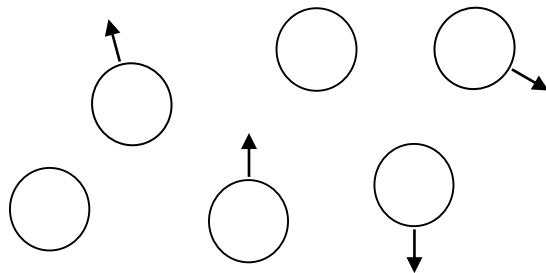


5
Circulation
Vision
émergente

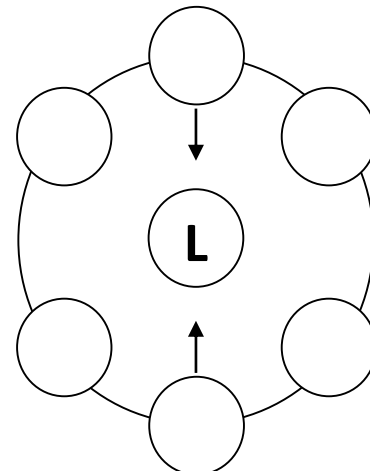


6
Centré sur
la vision

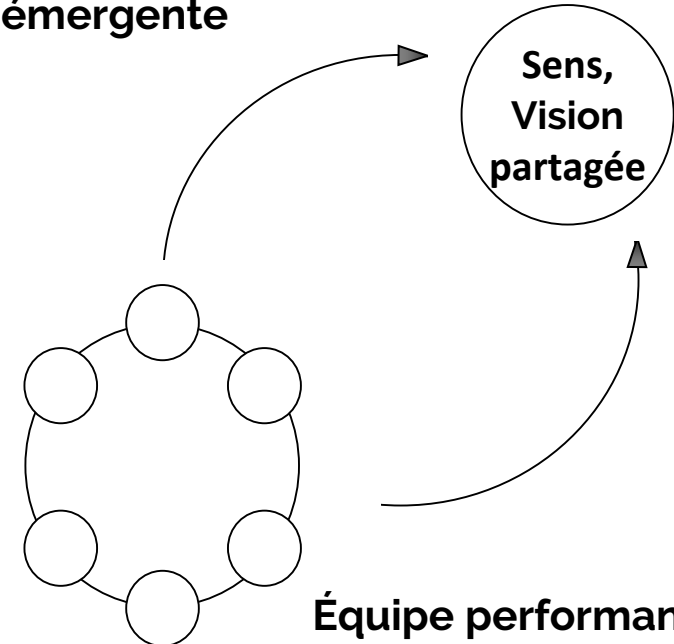
Modélisation en trois stades



Collection d'individus



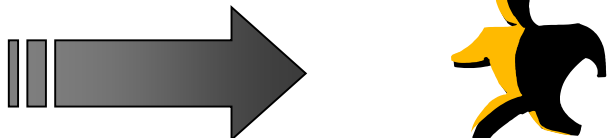
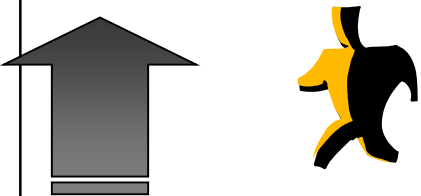
Groupe



Équipe performante

Zoom sur la théorie de Mc Gregor



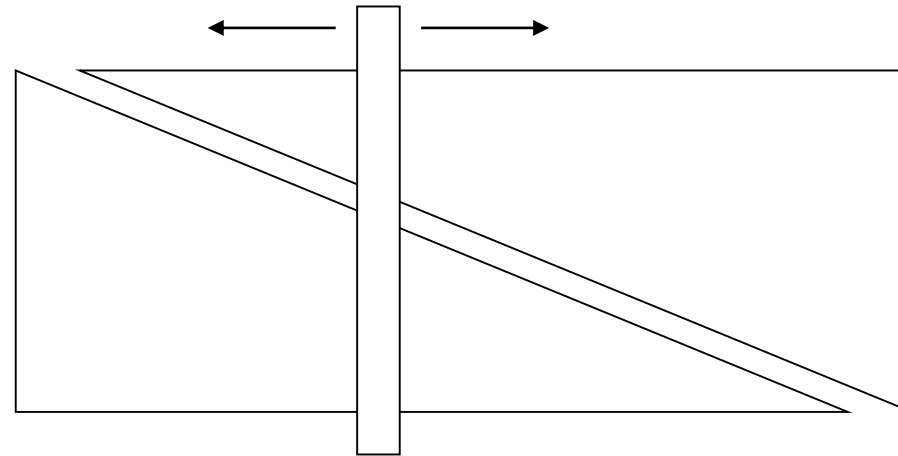
	Théorie X	Théorie Y
Croyance du responsable concernant le TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> Il n'est pas naturel à l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> Il est naturel à l'homme
Conséquence sur la MOTIVATION	<ul style="list-style-type: none"> Elle est exogène Il faut motiver de l'extérieur 	<ul style="list-style-type: none"> Elle peut être endogène La personne est naturellement motivée
Conséquence sur le MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Il doit agir pour motiver Il doit contrôler et sanctionner positivement ou négativement 	<ul style="list-style-type: none"> Il doit créer les conditions où la personne va pouvoir exprimer elle-même sa motivation Elle s'auto-contrôle et s'auto-sanctionne
	<p>Dynamique exogène</p> 	 <p>Dynamique endogène</p>



Théorie X

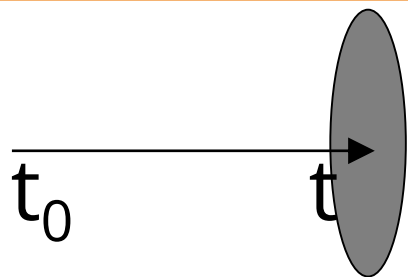
Mon cadre de référence
La personne = un objet de production
Approche poisson
Dépendance
Délégation
Contrôle et motivation exogènes

Curseur



Théorie Y

Son cadre de référence
La personne = un sujet en croissance
Approche canne à pêche
Autonomie par vision partagée
Subsidiarité
Contrôle et motivation endogènes



Cible

Dans une logique de cible, on a un rapport unique au temps, celle qui s'incarne par la stratégie planifiée : on définit les objectifs à l'avance et on met tout en œuvre pour les atteindre.

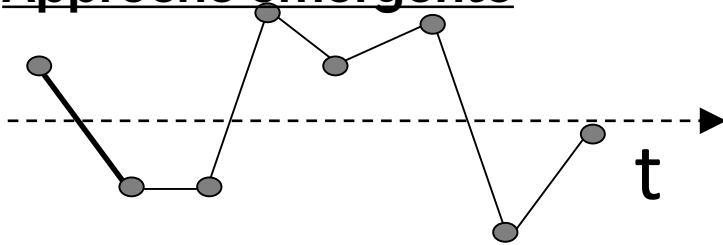
Dans une logique constructiviste, 4 approches permettent de se situer dans le temps : l'émergence, l'occurrence, les scénarii, le visionning.

La réflexion stratégique se situe entre « cible » et « constructiviste »

Logique constructiviste

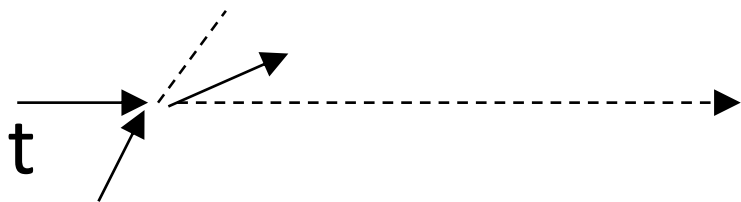


① Approche émergente



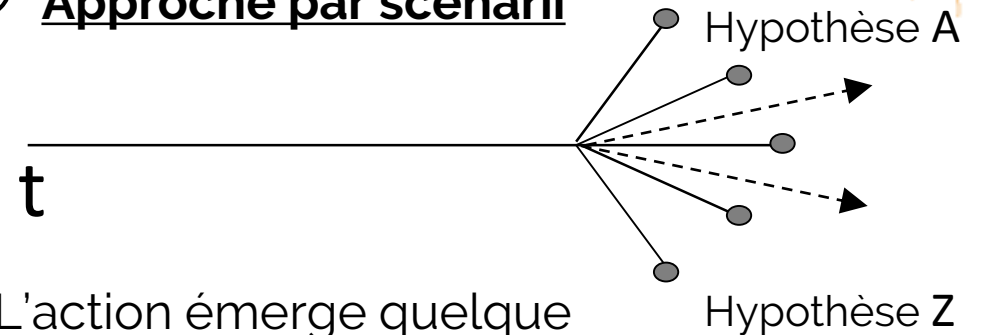
On suppose que la direction vient des faits précédemment. C'est la stratégie du rétroviseur...

② Approche occurrente



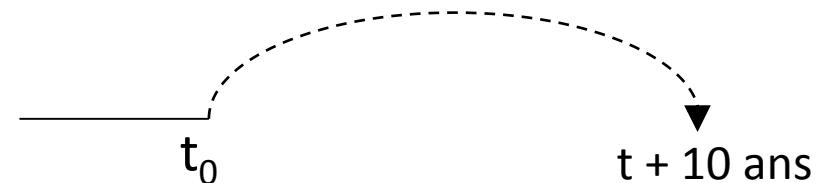
Un événement bouscule l'action...

③ Approche par scénarii



L'action émerge quelque part entre les scénarii imaginés...

④ Approche du visioning



On se projette dans le futur...