

Lancement de la formation

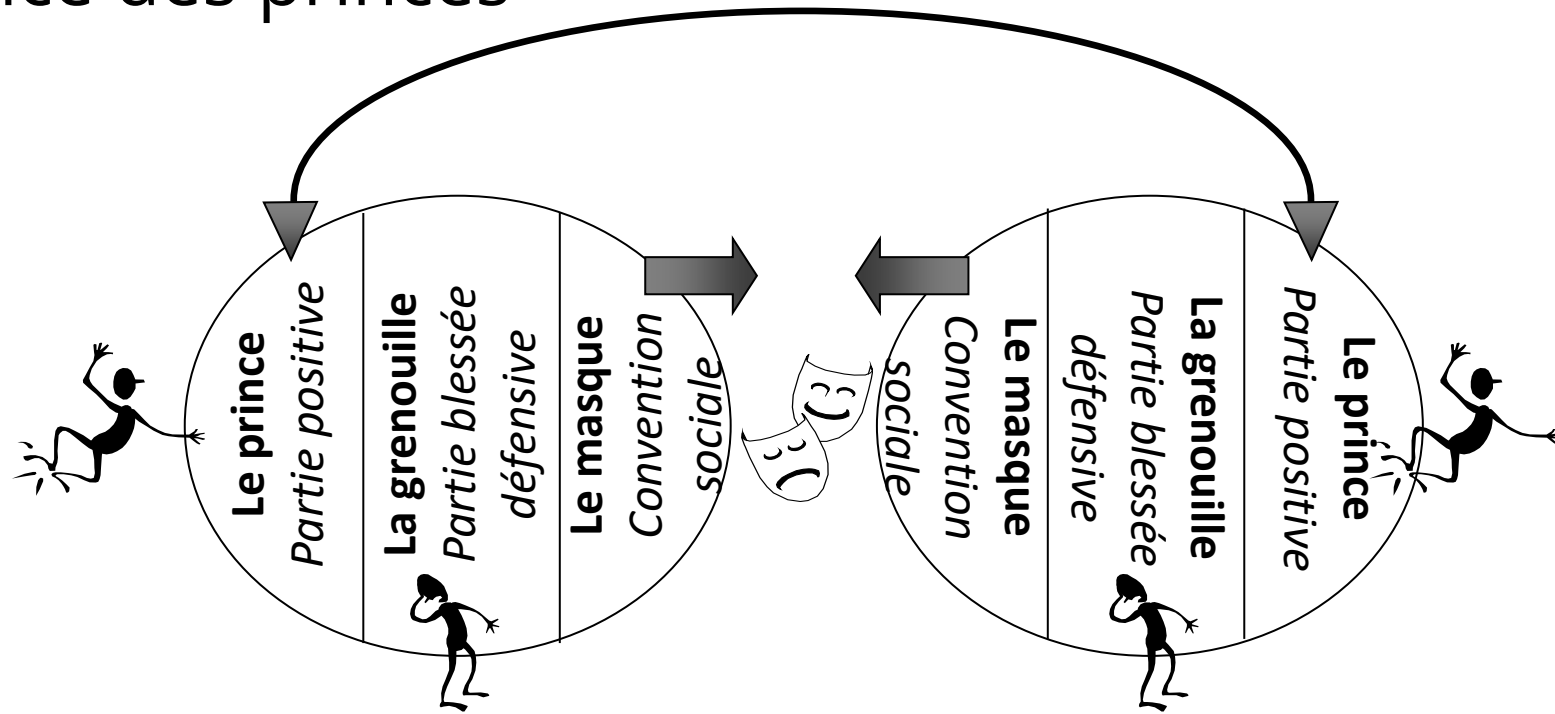


Module 1

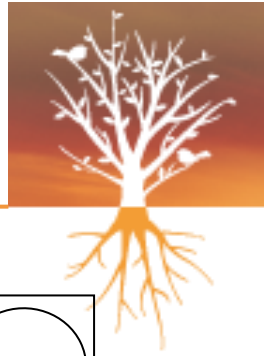




- Issue des travaux de Carolo Moïso sur l'identité :
l'alliance des princes

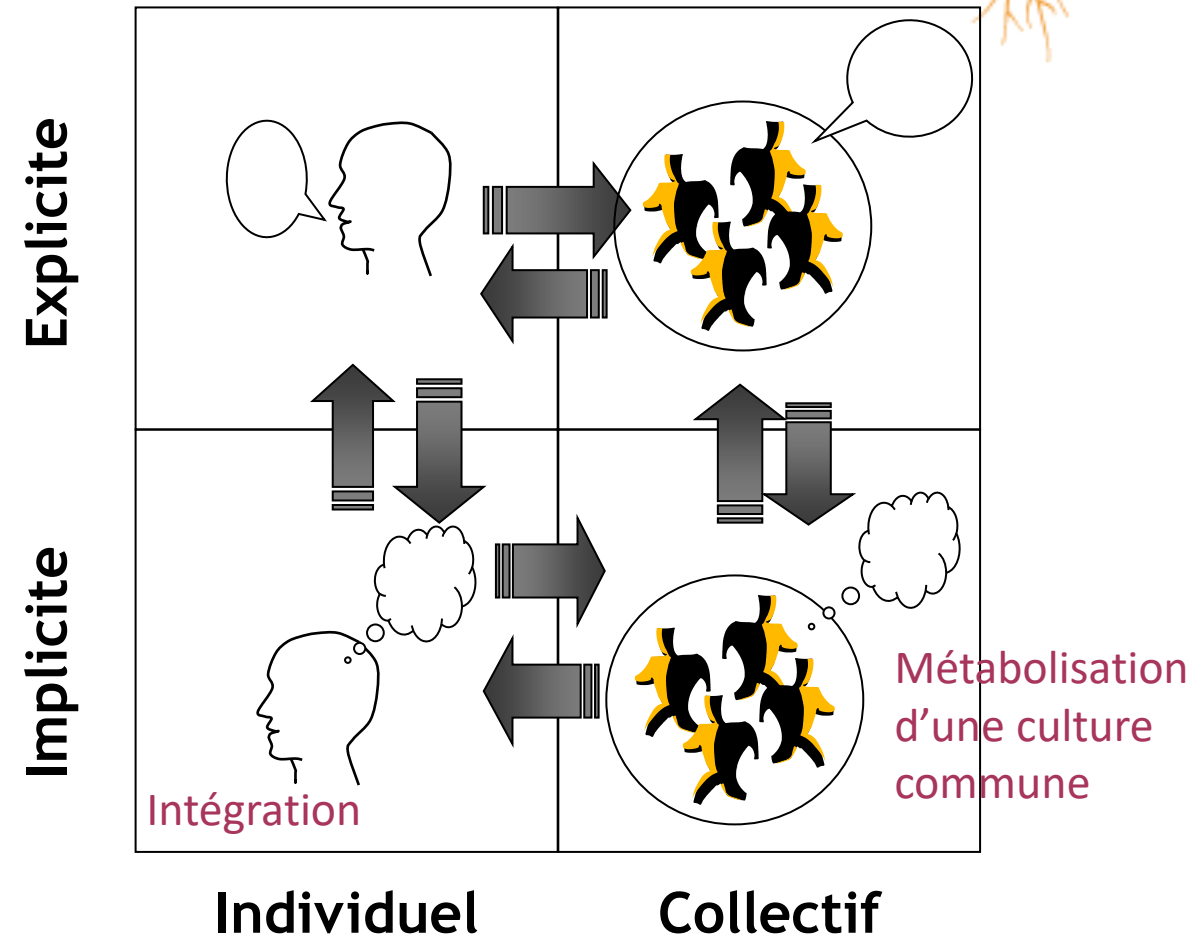


La capitalisation des connaissances dans une organisation apprenante



Travaux de Philippe Baumard et de Ikujiro Nonaka

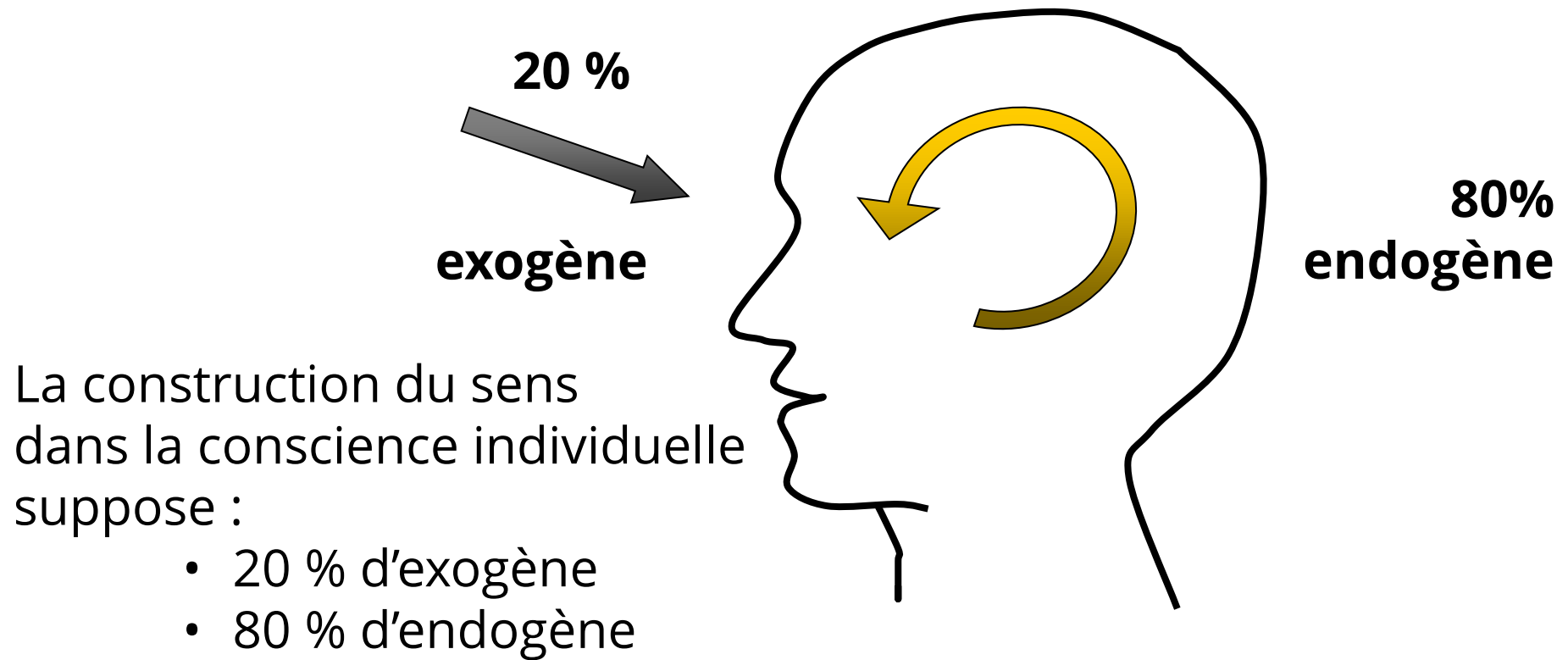
- Si l'on veut faciliter la création et la circulation d'information dans une organisation, il est nécessaire de créer des processus qui permettent une circulation entre les cadrans définis sur les 2 axes (implicite-explicite) et (individuel-collectif)



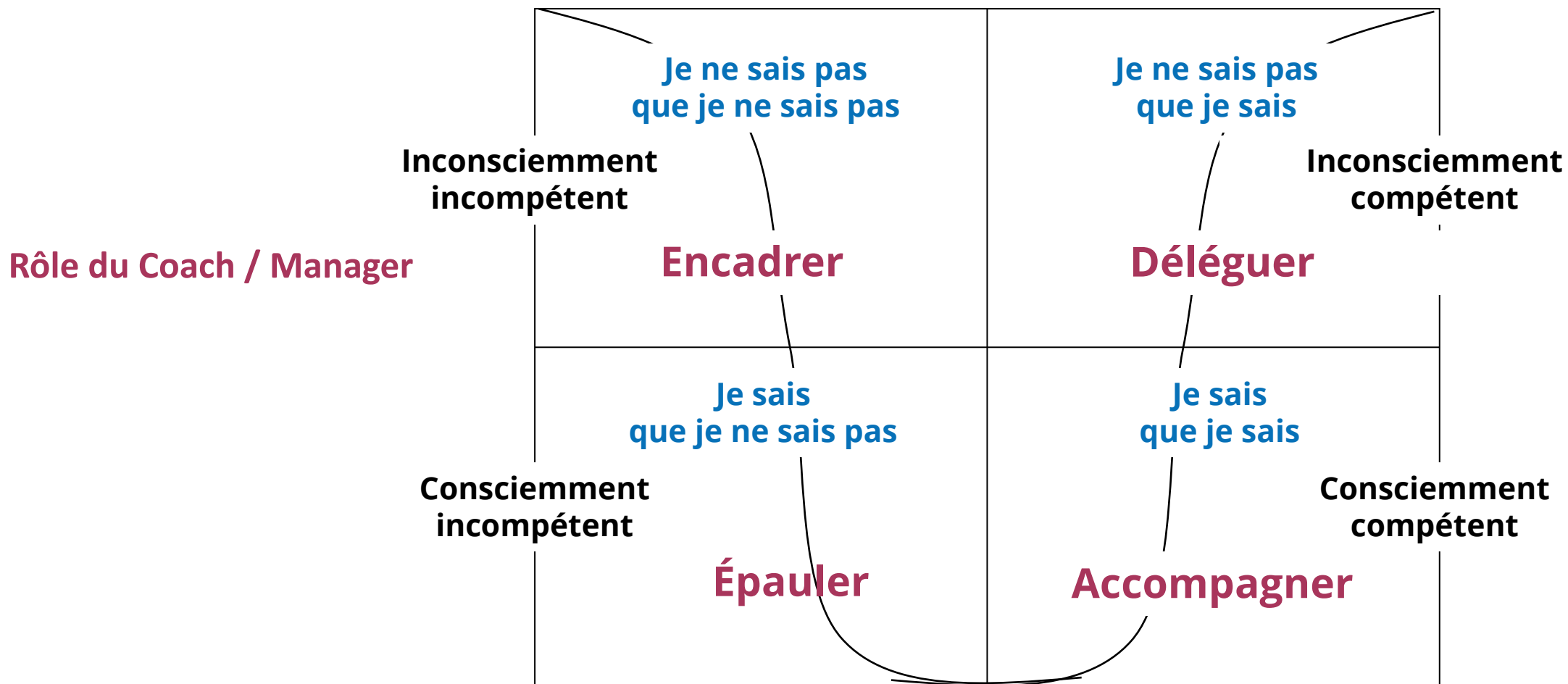
L'énaction : processus de métabolisation des connaissances



- Issue des travaux de F Varela



Courbes de croissance des compétences

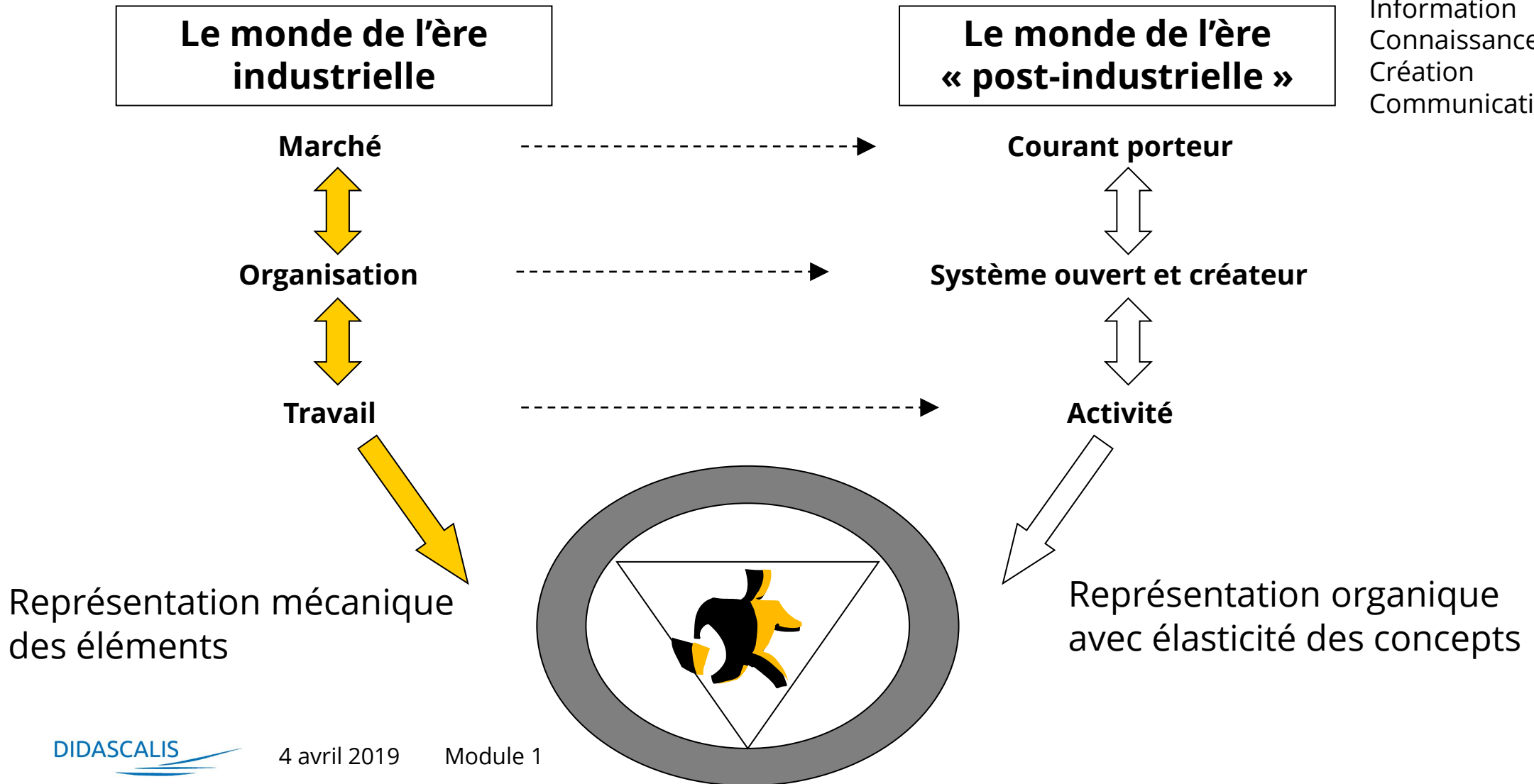


La vallée du désespoir



La formation CT, pour répondre à quel besoin ?

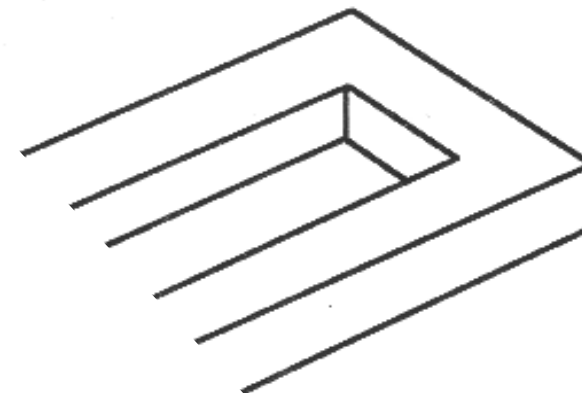
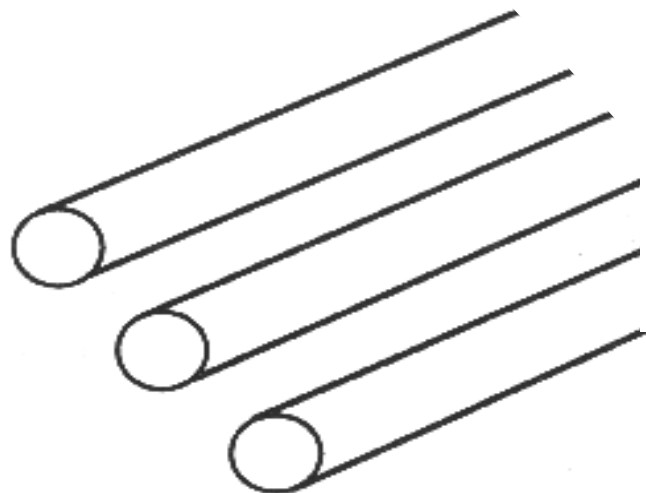
2 mondes s'entrechoquent dans les organisations



Dans cet environnement complexifié, le management gère des ambiguïtés



D'un côté on a ceci...

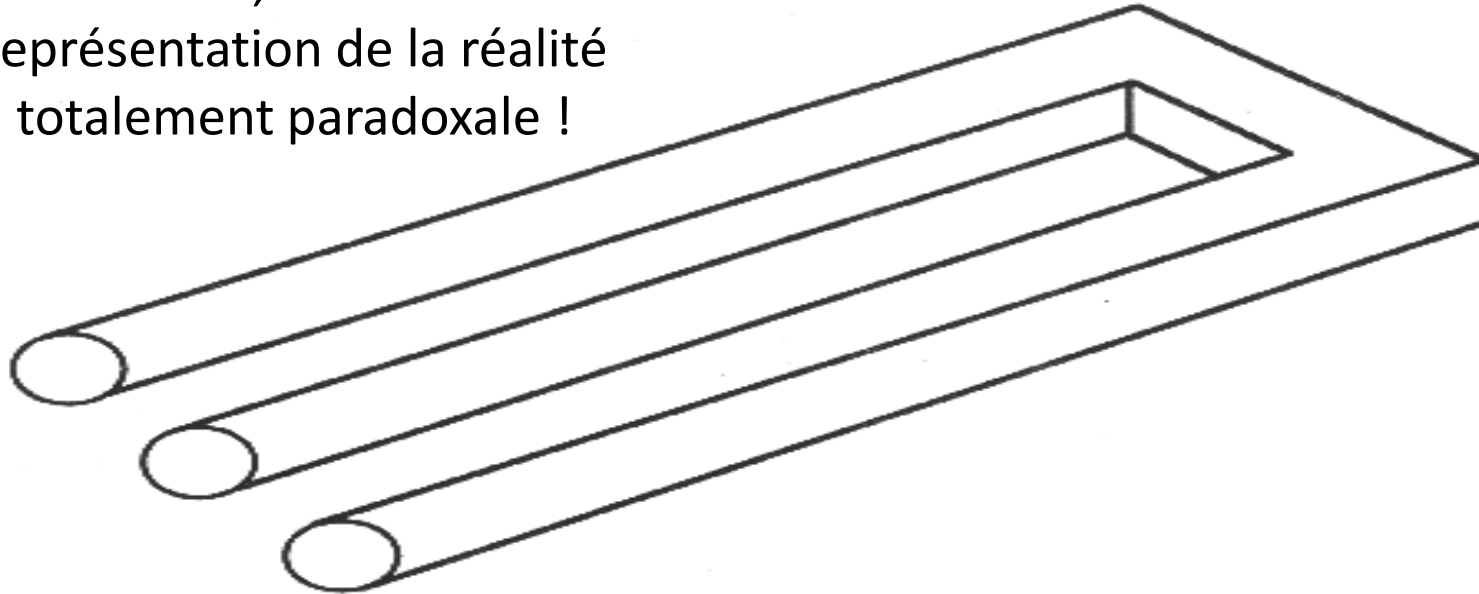


Et de l'autre on a cela...

Métaphore du management en environnement complexe



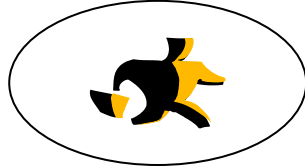
Enfin, on obtient une représentation de la réalité totalement paradoxale !



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

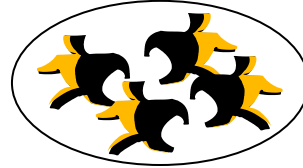
- traiter ses peurs,
- gérer sa propre culpabilité

Manager dans la complexité et coacher pour préparer à la complexité



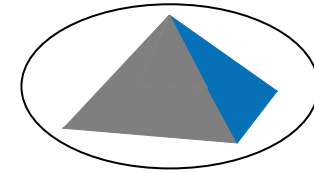
Développement individuel

- ↳ 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

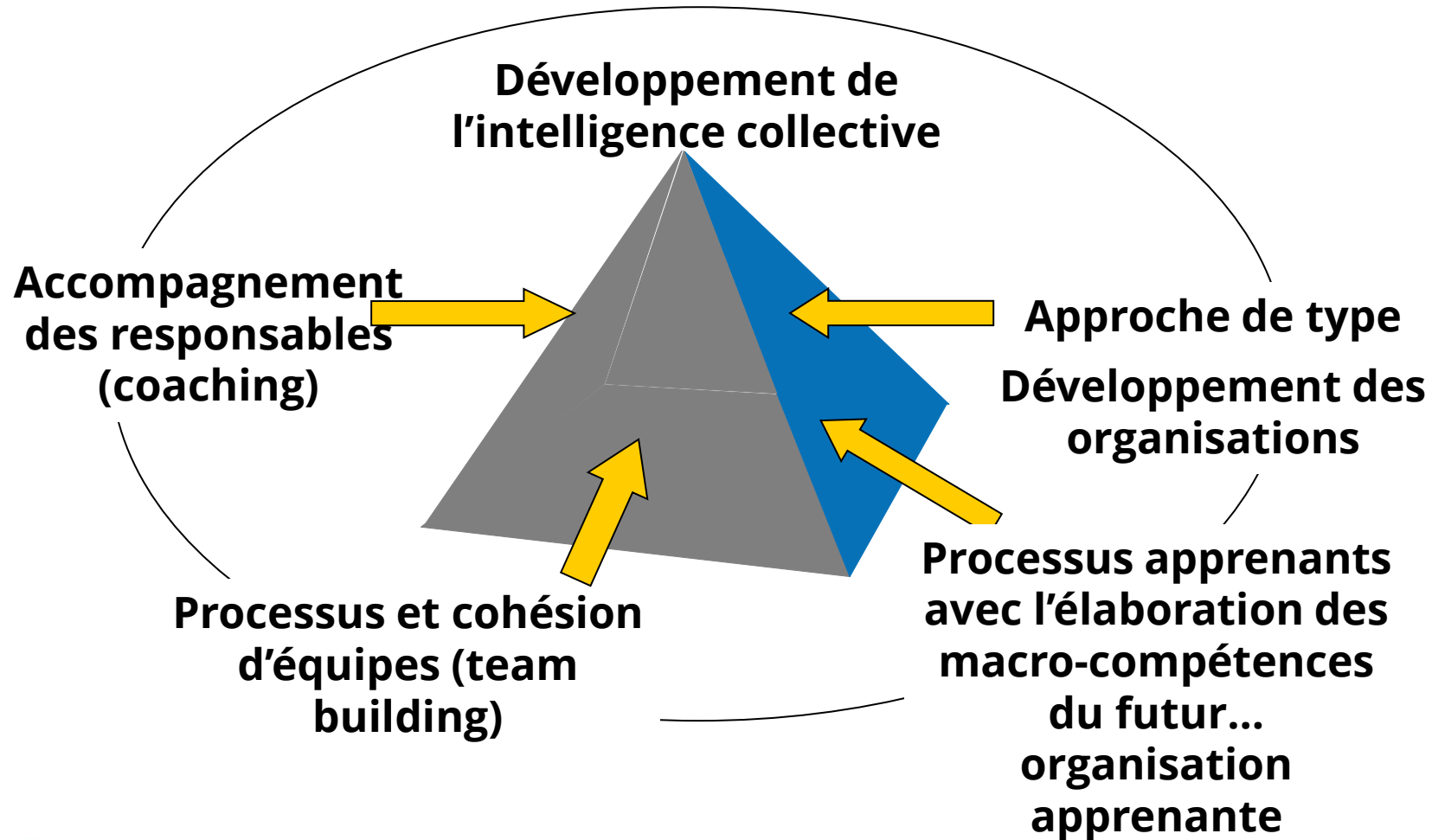


Développement des organisations

- ↳ 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

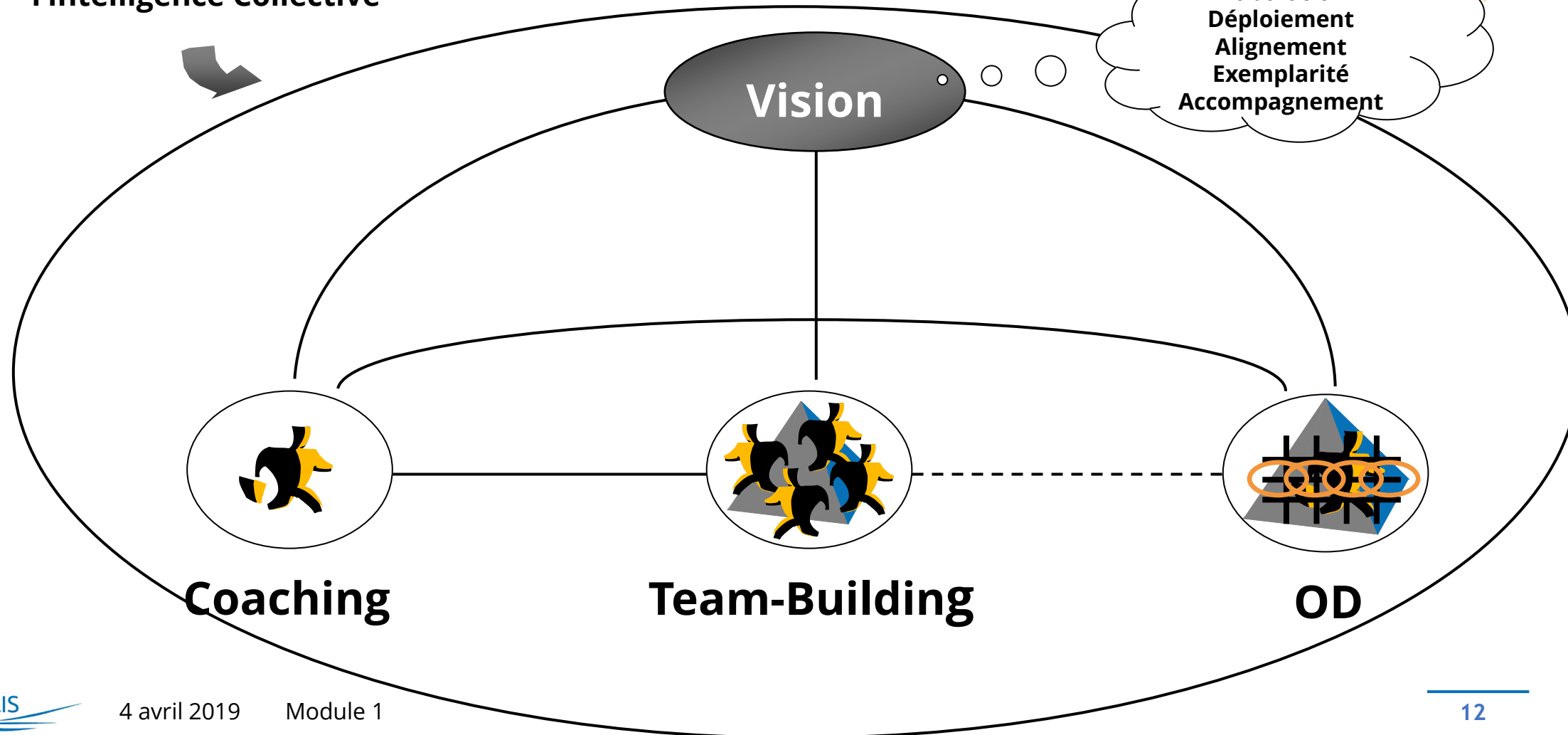
Développement de l'intelligence collective



Des dispositifs d'accompagnement à penser globalement



Méta système :
l'Intelligence Collective



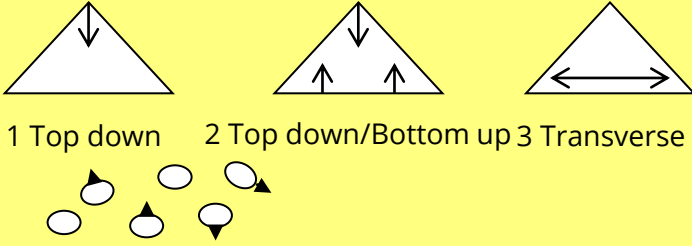
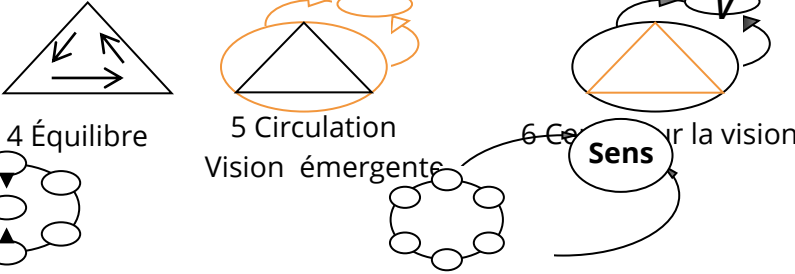

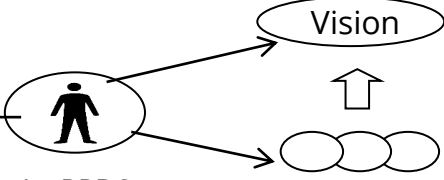



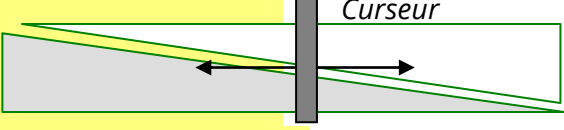
Survol théorique de la formation



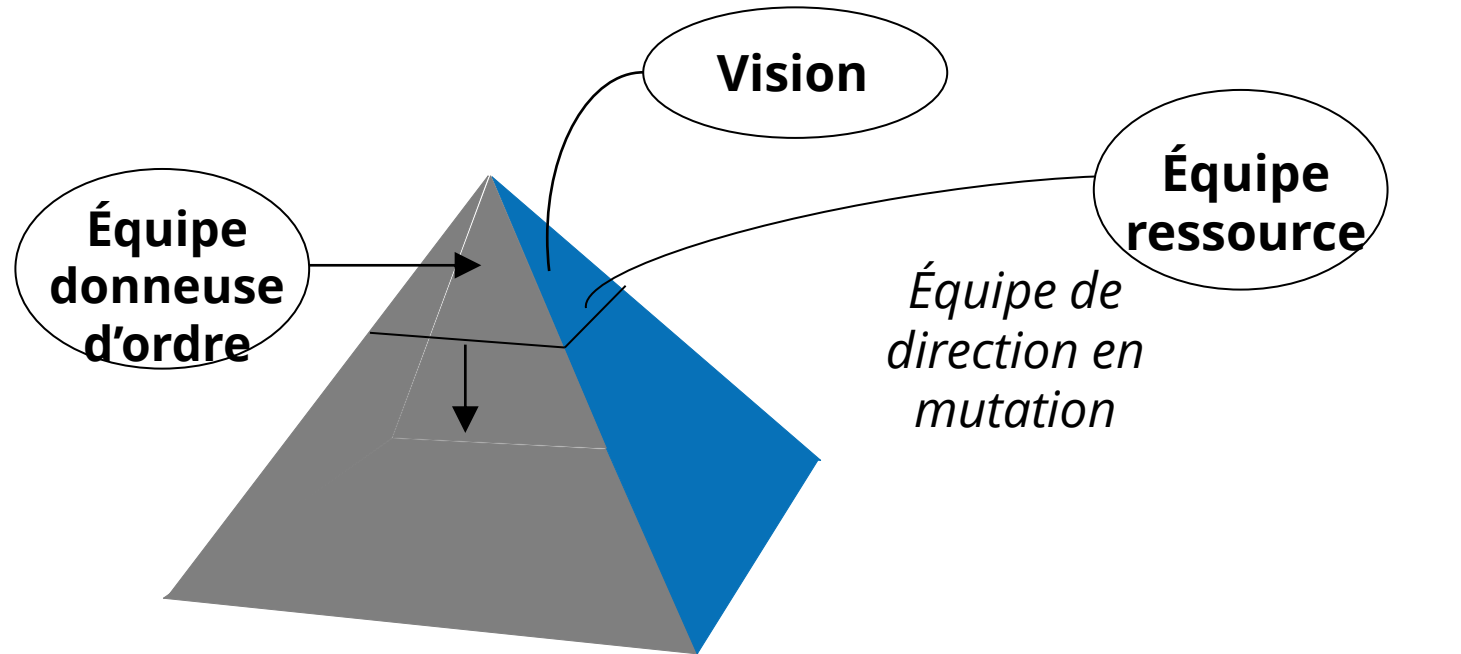
- Complexité
- Etre Ok dans le chaos management (12)
- Sens/Processus/Contenu
- Les qualités du coach / Enjeux majeurs du coach
- Holomorphie - Récursivité
- Construction identitaire
- L'Autonomie (23)
- L'Intelligence Collective
- Processus éducatif Baumard
- Pédagogie blanche
- Alliance
- 3 niveaux 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)

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>Théorie Y Subsidiarité Confiance Pouvoir chez l'autre</p>	

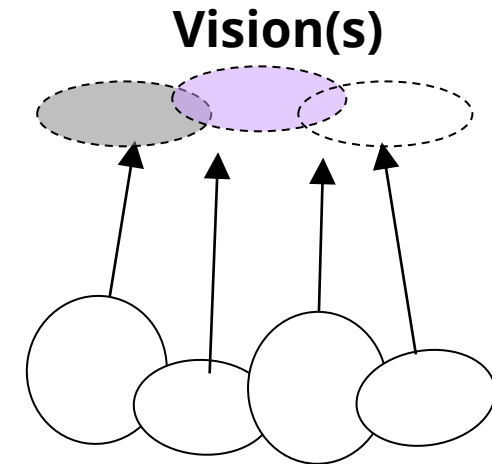
Zoom sur la logique



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

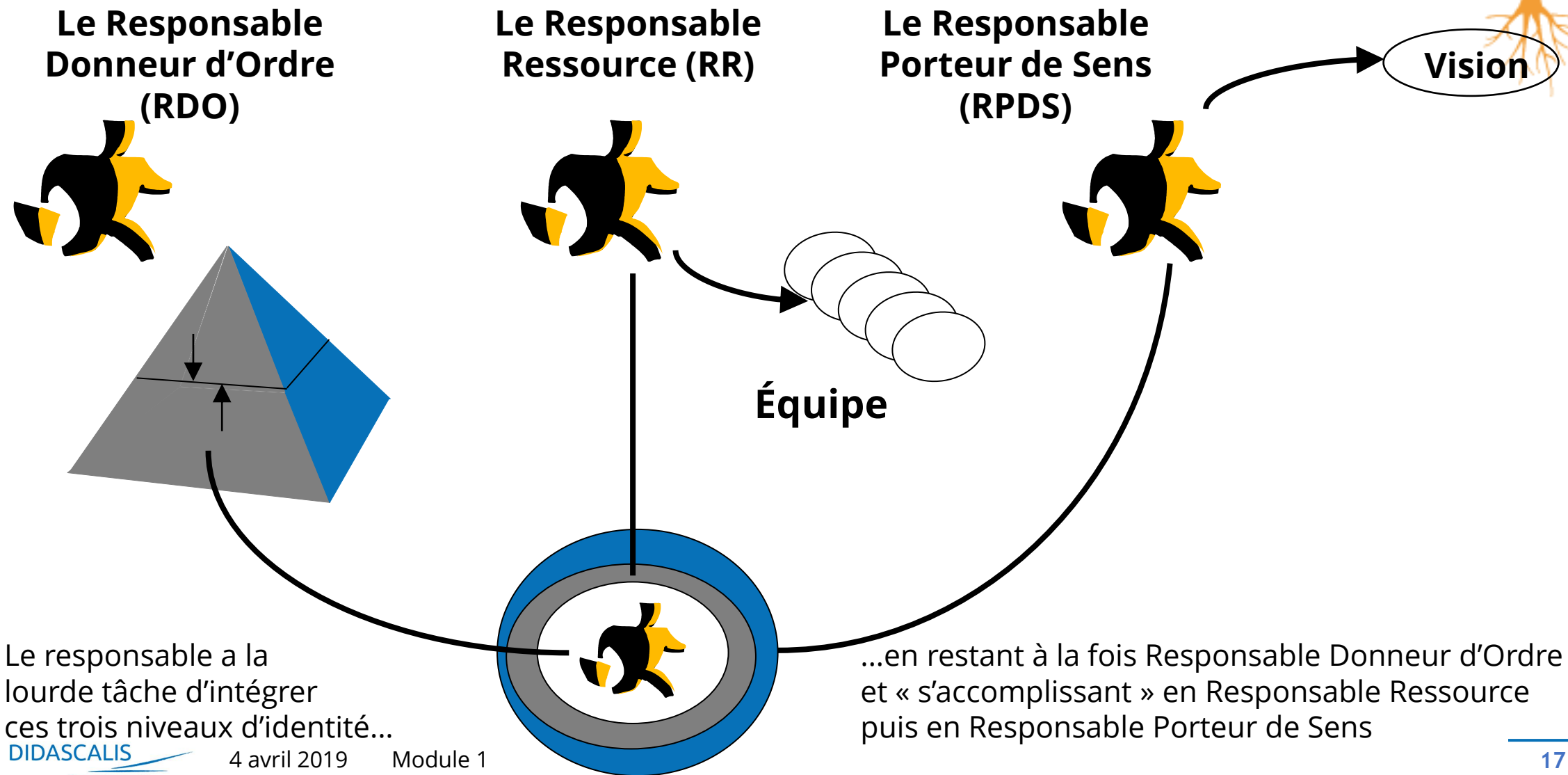


Nécessité du passage d'une logique à l'autre



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

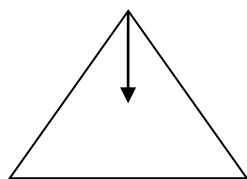
Zoom sur les identités managériales



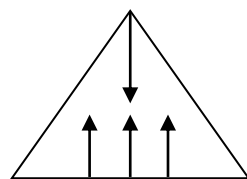
Zoom sur les étapes de croissances



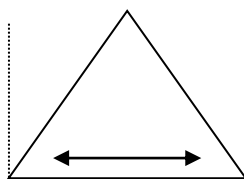
Modélisation en six stades



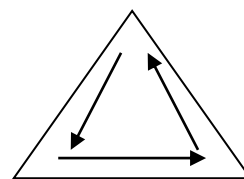
1
Top down



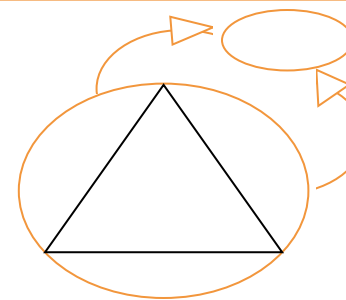
2
Top down
Bottom up



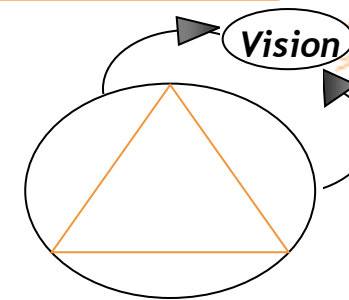
3
Transverse



4
Équilibre

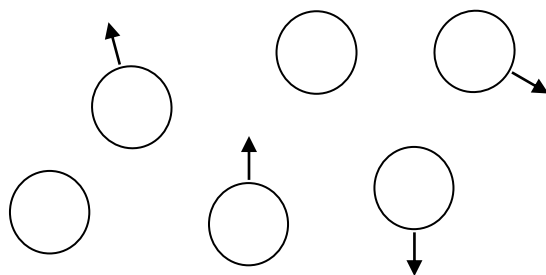


5
Circulation
Vision
émergente

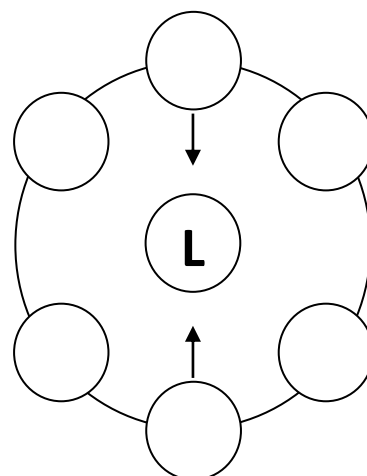


6
Centré sur
la vision

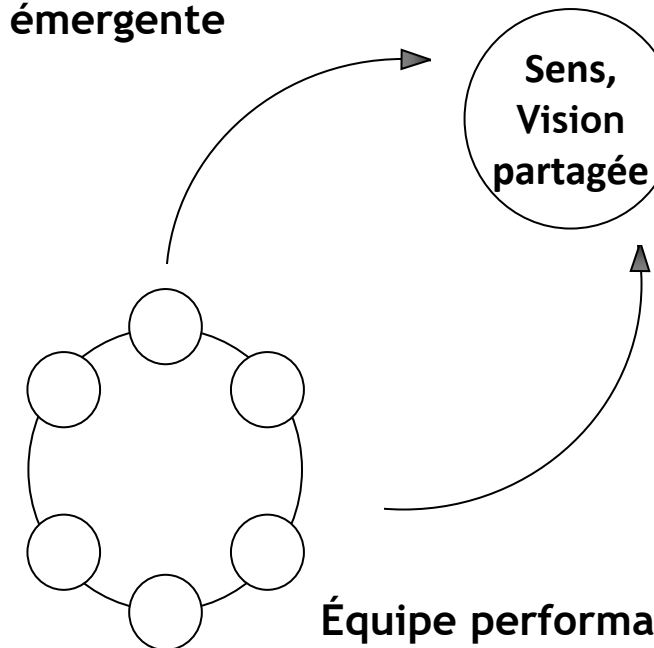
Modélisation en trois stades



Collection d'individus



Groupe



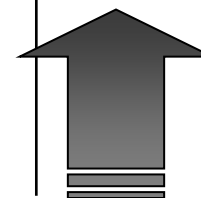
Équipe performante

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

Dynamique exogène



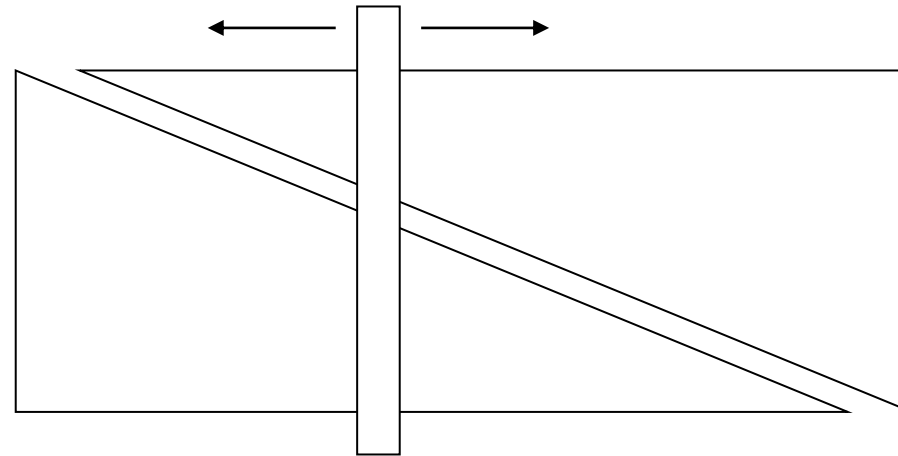
Dynamique endogène



Théorie X

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

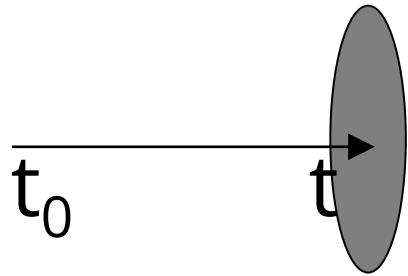
Curseur



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

Logique de cible et logique constructiviste



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.

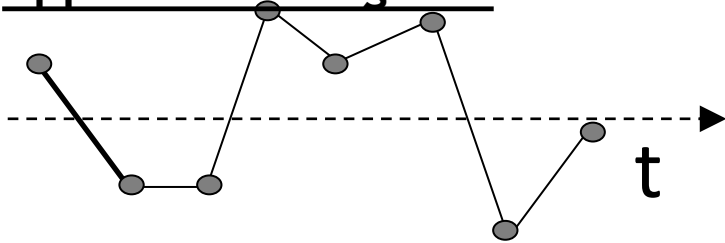
Dans une logique constructiviste, 4 approches permettent de se situer dans le temps : l'émergence, l'occurrence, les scénarii, le visionning.

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

Logique constructiviste

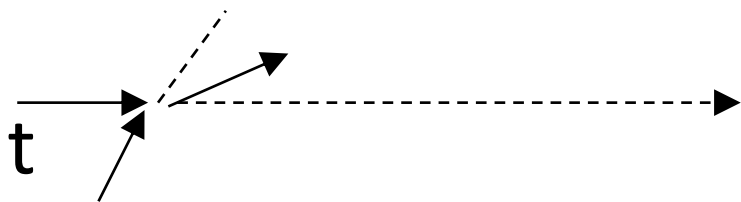


① Approche émergente



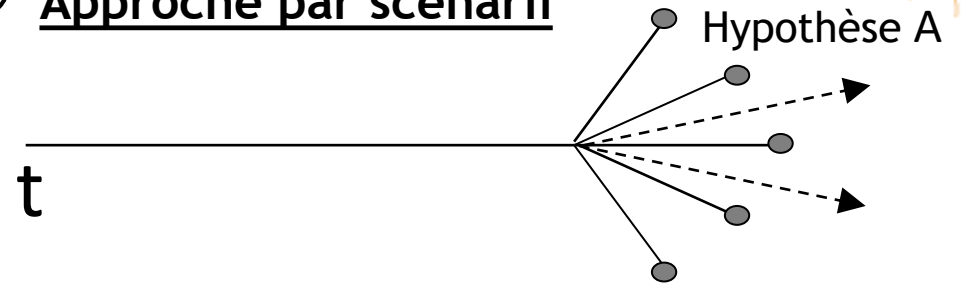
On suppose que la direction vient des faits précédemment. C'est la stratégie du rétroviseur...

② Approche occurrente



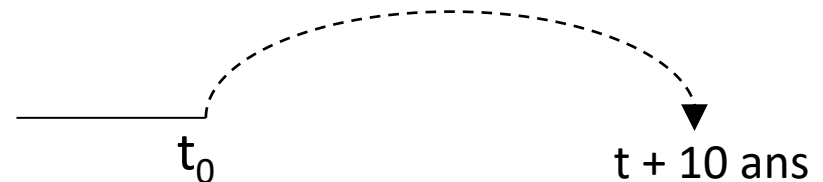
Un événement bouscule l'action...

③ Approche par scénarii



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

④ Approche du visioning



On se projette dans le futur...