

Formation ME-06 – Intelligence du changement – Dépasser l'incertitude et la complexité



Cadre dirigeant,
Comité de direction,
Chef de service ou de projet.

Toute personne ayant un rôle et
une responsabilité dans
l'orientation du développement de
l'organisation.



Pré-requis : être en
responsabilité de direction,
de service, de projet.



Intra-entreprise présentiel

21 heures (3 journées)
4 350 € HT / groupe (4 à 16 pers.)*

Contenu et durée
adaptés à vos besoins

*Frais de déplacement en sus
en fonction du lieu



Accueillir l'incertitude et la complexité,
devenir une organisation apprenante.

« La connaissance progresse en intégrant en elle
l'incertitude, non en l'exorcisant ».

Edgar Morin

Objectifs pédagogiques

- Etre initié aux 5 disciplines des organisations apprenantes
- Découvrir les 10 compétences à acquérir pour faire face à la complexité
- Expérimenter un processus d'accompagnement de la transformation.

Compétences visées

- Aborder la complexité avec la pensée systémique
- Faire un premier diagnostic du niveau de performance d'une équipe
- Poser le cadre pour initier un processus d'élaboration d'une vision partagée
- Faire un premier diagnostic pour engager un projet de transformation d'une organisation

Programme

Accueil et cadre de la formation

Les enjeux et les défis de la complexité

Partage des cadres de référence des participants

Apports théoriques (sociogenèse des organisations ; les 5 disciplines de la complexité)

Discipline 1 : la pensée systémique pour aborder la complexité

Analyser et comprendre les dysfonctionnements par les causes génériques

Atelier à partir de cas pratiques

Apports théoriques (la pensée systémiques et ses modèles de base)

Discipline 2 : l'alignement du leadership ou la force du modèle porté par les dirigeants

Ateliers et travaux sur ses propres dimensions identitaires

Apports théoriques (paradoxes et complexité du sens et des enjeux pour un leader)

Discipline 3: les niveaux de compétence et de performance de l'entité équipe

Jeu pédagogique : expérimenter en conscience l'incertitude et la complexité

Apports théoriques (processus de la confiance ; les 3 niveaux de performance des équipes)

Discipline 4 : la vision partagée, le cœur des organisations durables et responsables

L'arbre de Vision : atelier de co-développement

Apports théoriques (l'arbre de la vision ; principes dynamiques de l'intelligence collective)

Discipline 5 : la roue de la transformation, savoir engager les changements

Les 10 vecteurs des transformations : atelier de co-développement

Apports théoriques

Les plus de l'intervention

La formation fait appel à un travail préparatoire avant chacune des 3 sessions.

Les sessions sont espacées dans le temps pour permettre aux participants de mettre en pratique et de réfléchir dans leur cadre professionnel.

Le processus d'apprentissage repose sur un principe de pédagogie inversée.

Des documents sur les thématiques abordées sont mis à disposition des participants avant chaque session.

Toute la formation repose des processus d'accompagnement du changement.



Evaluation des acquis

En fin de formation sous forme de questionnaire



[Xavier Delaigue](#), [Anne Bolatre](#) (cliquer sur le lien pour accéder au CV du formateur)



Renseignements et inscription :
contact@com-hom.com

Coordonnées des consultants :
www.com-hom.com