

Formation

“Accompagner la transformation par la confiance.

Quels impacts sur le rôle de direction, sur les relations et sur les changements de postures managériales ?

Enjeux

La confiance ne se décrète pas mais se décide dans une culture partagée qui se construit en osant le pari des autres et en osant la transformation. La confiance est affaire de process, d'organisation, mais aussi de posture personnelle et de relation. L'un n'allant pas sans l'autre. Le programme croise des outils digitaux éprouvés et opérationnels conçus pour aider les dirigeants à diagnostiquer et identifier les leviers d'action et une approche philosophique pour mieux comprendre, s'approprier les enjeux, mécanismes humains et éthiques de la confiance.

Objectifs de la formation

La formation s'adresse spécifiquement aux dirigeants, managers, ingénieurs et chefs de projets expérimentés dans la gestion de projets complexes ou dans la conduite du changement.

Elle est structurée autour de 4 grands thèmes : L'attente fondamentale de lien de confiance, la posture de dirigeant dans une stratégie de la confiance, l'évaluation du climat de confiance dans l'entreprise et les mesures pour faire évoluer décisions et actions.

Cette formation a pour objectifs de :

- Décrypter l'environnement professionnel et prendre du recul pour conduire la décision de transformation
- Comprendre et identifier les mécanismes systémiques et les fondamentaux anthropologiques et sociaux de la confiance.
- Identifier ses propres modes de fonctionnement pour manager ses équipes par la confiance, transformer sa posture de dirigeant/ manager.
- Développer la responsabilité individuelle et collective
- Développer une posture de dialogue
- Construire les pistes de transformation et d'adaptation, de renforcement de la confiance, par une culture partagée

Pédagogie

Chaque séance permettra à chaque participant de prendre de la distance, de travailler la compréhension des enjeux individuels et collectifs et d'acquérir les réflexes, compétences et outils pour engager une posture managériale en adéquation avec la stratégie et transformer son organisation.

- Prise de distance réflexive par les humanités (anthropologie, philosophie et sociologie)
- Témoignages et retours d'expérience de dirigeants d'entreprise
- Utilisation des outils Digital Trust et Sherpa

Les séances sont conçues pour faciliter l'échange et la discussion entre pairs et avec les intervenants. Le programme de la formation comprend 4 séances de 2h30 en distanciel h (3h en présentiel) avec des échanges d'expérience, des cas pratiques et des apports réflexifs.

Des temps de travail personnel et en groupe permettront l'apprentissage entre pairs et le partage de pratiques pour monter en compétences managériales.

Thématiques retenues

Séance 1 La confiance, le pari de l'autre	6 mai
Séance 2 Le rôle du dirigeant : cap sur la confiance	18 mai
Séance 3 Radiographie de la confiance au sein d'une organisation	1 ^{er} juin
Séance 4 Le contrat invisible® : comment le faire évoluer ?	17 juin

Compétences

- Conduire le changement et la transformation par la confiance
- Créer une relation de confiance et développer une posture de dialogue
- Mettre en œuvre des délégations de responsabilités individuelles et collectives
- Donner du sens et créer une culture commune et construire des relations sur des valeurs

Encadrement

La formation est assurée par Marc Grassin, philosophe, directeur de l'Institut Vaugirard, Jean-Luc Fallou et Jacques Lefèvre Président et Directeur associé de Investors Trust Management et Jérôme Gasquet Dirigeant d'Entreprises.

Suivi et évaluation

À l'issue de la formation chaque participant recevra :

- Livrables à chaque séance et synthèse finale
- Questionnaire d'évaluation
- Attestation de formation remise au participant par l'organisme
- Sous réserve de réussite à l'évaluation, le participant peut obtenir la certification « Manager avec l'incertitude »

Durée

La formation "Accompagner la transformation par la Confiance" sera d'une durée de **10 heures en distanciel** (12h en présentiel) réparties en 4 séances de 2,5 heures sur des matinées de **9h à 12h**

Calendrier

6 mai, 18 mai, 1^{er} juin, 17 juin 2021
En distanciel (présentiel prévu selon directives)

Public et prérequis

Ce parcours s'adresse aux dirigeants, managers, ingénieurs et chefs de projets expérimentés dans la gestion de projets complexes ou dans la conduite du changement appartenant au secteur privé et public.

Format inter entreprise ou format intra entreprise (nous consulter)

Certification

La formation est certifiée éligible au compte personnel de formation <https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3931/>



Tarif

3 500 € net de taxes/TTC

Contact et inscription :

s.bureau@icp.fr
Tel : 06 59 48 11 51



Programme détaillé

Accompagner la transformation par la Confiance

Séance 1 : La confiance : le pari de l'autre - jeudi 6 mai 2021

Objectifs

Donner par l'approche philosophique, éthique et sociologique des éléments de compréhension sur ce qui se joue et en quoi la confiance est un levier d'engagement.

Déroulé

- Les fondamentaux de la relation – le sens – la parole – la reconnaissance – la vulnérabilité...
- L'attente fondamentale de lien de confiance.
- Echanges et Discussions : Comment rencontrez-vous la confiance, sur les 3 plans
- Décryptage des grandes évolutions de notre société (société « liquide », crise de la légitimité...) pour mieux comprendre les attentes et les comportements
- Mise à distance- travail personnel et en sous-groupe
 - ↳ Identification des repères et points de vigilance sur les pratiques managériales et la confiance

Séance 2 : Le rôle du dirigeant : cap sur la confiance mardi 18 mai 2021

Objectifs

Donner des clés de lecture sur le rôle du dirigeant dans une stratégie de la confiance. En quoi cela impacte-t-il son mode de fonctionnement ? Quelles tensions assumées ? Quelles difficultés ? Quels effets ?

Déroulé

- Travail individuel et mise en commun : Dans votre expérience de dirigeants identifier une situation où la confiance a été un facteur de performance managériale ?
- Analyse et point de repères
- Témoignage et retour d'expérience d'un dirigeant en activité : Jérôme Gasquet – Dirigeant d'entreprise « En quoi la confiance est-elle nécessaire à la performance dans un contexte de transformation et d'incertitude »
 - ↳ Synthèse et repères

Introduction et présentation de la vision systémique et organisationnelle

Programme détaillé (suite)

Séance 3 : La confiance au sein d'une organisation : comment la radiographier ?

Mardi 1^{er} juin 2021

Objectifs

Mesure du Climat de Confiance qui régit la motivation et identification des leviers permettant de rehausser le niveau de confiance.

Déroulé

Introduction à la radiographie de la confiance et debrief de l'expérience démo Digital Trust

Echange sur la mesure du Climat de Confiance, l'identification des points critiques et les recommandations d'évolutions des pratiques managériales ; présentation du Benchmark TMA

Echange sur la radiographie du Contrat Invisible[®], et les besoins d'évolution de l'ADN de l'entreprise du cas test

Debrief des apprentissages de cette séance

Présentation de la suite des travaux consistant à faire évoluer l'ADN d'une organisation par l'approche du Contrat Invisible[®]

🔍 Repères et points de vigilance sur les questions managériales

Home Work

Découverte de la méthode de transformation culturelle (évolution de l'ADN d'une organisation) par l'approche du Contrat Invisible[®], à l'aide de la démo Sherpa

Séance 4 : Le contrat invisible[®] : comment le faire évoluer ? jeudi 17 juin 2021

Objectifs

Entrée dans la boîte noire du contrat invisible pour comprendre comment le faire évoluer, à l'aide de 4 clefs.

Déroulé

- Introduction du travail sur l'évolution de l'ADN d'une entreprise :
Rappel de la notion de contrat invisible, et du/des besoin(s) de transformation culturelle issu(s) du décryptage du contrat invisible[®]

- Echange sur la méthode d'évolution de l'ADN d'une entreprise découverte lors de la Démo Sherpa

- Travail sur l'évolution de l'ADN d'une entreprise :

Décryptage en séance du maillon de contrat invisible[®] actuel du cas test, puis co-construction du maillon de contrat invisible[®] cible du cas

Présentation du déroulé d'une démarche complète de transformation culturelle par le contrat invisible[®] :

Les 3 principes de la démarche,

La structuration humaine en cascade avec pionniers/ moniteurs/ acteurs,

Le suivi de la transformation

Debrief des apprentissages de cette session. Développement des stratégies à mettre en place pour que l'incertitude soit intégrée aux processus de fonctionnement de l'établissement d'un point de vue : – organisationnel – des relations humaines – de la culture de l'établissement

- Travaux de groupe

🔍 Repères et pistes de transformation de mon management.