

# TRAJECTIVES

Vivre une aventure humaine

## Formation à la dynamique humaine des projets de transformation

21, rue du Cirque  
75008 Paris - France  
Tél : +33 (0)1 40 70 17 28  
[www.trajectives.com](http://www.trajectives.com)

Trajectives SAS  
au capital de 10 000 Euros  
RCS Paris 519 024 269

TVA Intra : FR10 519 024 269  
RC HISCOX HA RCP007519  
Déclaration formateur 11 75 45621 75

## I - Programme

A l'heure où l'entreprise 4.0 se dessine, les enjeux de transformation concernent tous les acteurs de l'entreprise.

A commencer par les managers et dirigeants qui ont à exercer une activité d'influence plus marquante. Car les transformations réussies passent par la capacité à replacer l'humain au centre de la valeur, à développer la confiance et à utiliser l'intelligence collective.

Appréhender de façon simple la complexité des transformations demande d'une part d'avoir quelques grands repères (venant remplacer ceux qui ont disparu) et d'autre part de revisiter sa posture et sa pratique managériale.

Or, sortir de sa zone de connaissance pour innover dans son management demande beaucoup d'engagement tant les habitudes sont fortement ancrées dans une routine rassurante.

Cette formation propose de questionner sur la nature et la qualité des liens qui relient les managers aux personnes avec lesquelles ils interagissent, que ce soit leurs patrons, leurs clients ou leurs collaborateurs.

Elle conduit managers et dirigeants à s'interroger et à enrichir leur pratique managériale.

### Objectifs de la formation

- Partager un point de vue inédit sur la transformation
- Donner des repères structurants et des clefs de lecture sur les enjeux humains d'une transformation
- Transmettre des outils managériaux à décliner en équipe

Ainsi chaque participant a l'occasion de :

- Distinguer et se repérer à travers les éléments clefs d'une transformation pour agir avec impact
- S'interroger sur ses expériences, ses réussites comme ses échecs, pour renouveler son adhésion au processus de changement dans lequel il s'est engagé
- Décider de lâcher certaines recettes, qui ont perdu leur saveur et leur pertinence, pour créer de nouvelles modalités collaboratives et jouer pleinement son rôle de catalyseur de changement au sein de l'organisation.
- Expérimenter de nouvelles approches pour les utiliser avec ses équipes

### Les grandes thématiques humaines et systémiques traitées

#### ■ Appréhender la dimension humaine de la transformation en trois dimensions

- 1- La première dimension, nommée « Continuation », est centrée sur le quotidien, le monde du connu. Paradoxalement, l'un des facteurs de réussite du changement est de savoir identifier ce qui doit rester stable. Par le biais du modèle CONFIANCE ET PERFORMANCE, les managers explorent les leviers pour instaurer une dynamique de confiance qui allie la qualité de vie au travail et la performance
- 2- La deuxième, nommée « Modification », se focalise sur l'exploration du futur. C'est le monde de l'inconnu. Nous travaillons sur la capacité à dépasser l'ordre établi et à s'engager dans la

nouveauté. Avec le modèle INSPIRE, les participants appréhendent les incontournables pour oser co-construire en s'appuyant sur les réactions et désirs de leurs équipes et ainsi réussir des changements profonds dans l'entreprise.

- 3- La troisième, nommée « Transformation », rassemble, tout en les différenciant, les deux dimensions précédentes. C'est le monde de l'incertain où managers et dirigeants ont à arbitrer en s'ajustant avec agilité. Le modèle STYLES MANAGERIAUX invite chacun à ajuster son style managérial pour cultiver toute la richesse de la diversité au service de la performance.

## ■ Fondamentaux systémiques du changement

Trois thématiques transverses sont appréhendées :

- La loi des systèmes vivants
- Les différents types de changement à mener
- Les différents types de décisions attendues

Qu'ils soient focalisés sur le présent (Continuation), sur l'exploration du futur (Modification) ou sur l'équilibre entre les deux quand ils s'engagent dans la Transformation, les managers sont confrontés à des changements de nature différente qui nécessitent des modes de décisions différenciés.

- 1- Comment piloter la dynamique du changement et de ses résistances ?  
Pour construire à partir du présent et engager leurs équipes, nous invitons les participants à se familiariser avec le principe de l'homéostasie.  
Cette notion permet de comprendre les forces en présence dans un changement et de voir que les résistances sont souvent des énergies à réorienter.
- 2- De quel changement parle-t-on ?  
Dans l'espace de transformation, deux types de changements co-existent : les changements visant l'amélioration continue et les changements rupturistes.  
A partir de leur actualité, les participants posent un regard distancé sur leurs projets et utilisent ce prisme pour les différencier. Ils peuvent ainsi repérer où ajuster leur posture et modalité managériale.
- 3- Comment décider pour accroître le potentiel d'exécution des décisions prises ?  
Managers et dirigeants sont tous confrontés à la difficulté objective de prendre des décisions dans un environnement reconnu comme complexe. Après avoir repéré les deux grands types de changement, les participants découvrent les deux types de décision associés.  
Il s'agit d'apprendre à discerner sans les croiser :
  - Les situations qui demandent une capacité récolter des données, à intégrer avec intelligence tous les éléments avant de décider
  - Les situations qui demandent une décision rapide, et donc d'investir moins en amont qu'en aval de la décision pour faire en sorte que la décision prise soit la bonne ou qu'elle se construise en chemin.

## II - Approche pédagogique

### La spécificité de notre approche

Notre approche pédagogique est reliée au contexte professionnel et multiculturel des participants, dans une dynamique interactive. Nous veillons à permettre différents types d'apprentissage, émotionnels, cognitifs, expérientiels. Nous allions donc des temps de réflexion individuelle, de travaux en sous-groupe, d'exercices, de jeux et de cas pratiques, d'ateliers créatifs émaillant les apports théoriques.

La formation propose de réunir les managers engagés dans une démarche de changement au sein de l'entreprise et qui peuvent se trouver confrontés aux difficultés de le mettre en œuvre. L'espace de formation est aussi conçu pour favoriser les échanges et de partage de pratiques. Chaque participant apporte et travaille sur ses situations concrètes, la formation favorise ainsi les apprentissages de manière concrète et immédiate. Elle contribue à ancrer les changements dans la durée. L'accent est porté d'une part sur la prise de conscience des modes relationnels de chacun et d'autre part sur les freins ou résistances à l'acquisition de comportements novateurs transmis dans cette formation.

### Les compétences managériales travaillées

Au-delà des contenus spécifiques abordés, la formation permet de renforcer trois registres de compétences : les compétences réflexives pour développer son expertise dans son milieu économique-professionnel, les compétences émotionnelles pour mobiliser son énergie comme celle de ses collaborateurs et enfin les compétences relationnelles pour construire et maintenir des liens y compris en situation tendue.

Les compétences relationnelles sont un facteur particulièrement différenciant lorsqu'il s'agit d'accompagner des transformations. Et elles viennent s'appuyer sur les compétences émotionnelles, essentielles à la fois pour « tenir » un affect négatif en situation de stress et diffuser l'enthousiasme, l'envie de s'engager.

Ces trois champs de compétences sont adressés au cours de cette formation de façon variée :

- Les compétences réflexives en entraînant les managers à réfléchir sur leur pratique tout en proposant des modèles et des outils pour naviguer au mieux dans des situations complexes.
- Les compétences relationnelles en développant l'intelligence sociale des managers, leur capacité à créer et maintenir un lien entre leur expertise technique et le management de personnes.
- Les compétences émotionnelles en développant leur capacité à se centrer sur l'expérience vécue par leurs collaborateurs.

## III - Réalisation

### Animation

La formation se déroule sur 1 journée et est animée par un executive-coach-formateur par multiple 20 participants.

La formation peut être donnée en Anglais ou en Français.

### Participants prérequis et réparation

Les participants sont dirigeants, managers, coachs ou formateurs. Ils ont une expérience d'animation d'équipes ou de groupes.

Il est encouragé de lire le livre TRANSFORMER L'ENTREPRISE, En relevant le défi de la performance humaine et soutenable \*

(\*) Livre co-écrit par Laurent Oddoux, Anne-Sophie Colemont, Marie-Pascale Martorell, Pascale Vénara -- Editions Eyrolles -- Mai 2017 --

### A l'issue de cette formation :

En lien avec les besoins décelés, nous pourrions proposer un suivi sous forme d'expérimentation en petit groupe sur un projet transverse concret. Il est aussi possible d'envisager un crédit coaching pour ceux qui le souhaiteraient.

### Intervenant :

Laurent ODDOUX : Executive coach co-fondateur du Cabinet de Coaching en Organisations Trajectives. En tant que dirigeant international, Laurent a durant des années conduit des projets complexes de transformation, nationaux et internationaux.

Aujourd'hui, conseiller auprès d'équipes dirigeantes sur la conduite du changement et coach pour dirigeants, il concilie dans sa pratique son expérience du business et une profonde connaissance du comportement humain.