

INTELLIGENCE PERFORMANCIELLE

*Institut Performance France élève le niveau de l'intelligence
performancielle® dans les organisations modernes*



Un nouveau mode de penser et d'agir, qui vise à rendre les organisations plus efficaces, plus engagées, plus flexibles et plus adaptables

Stéphane Albert-Blanc ►



Acquérir l'intelligence performancielle®

Résoudre simplement des problèmes compliqués par une compréhension aigüe de la situation et des rouages qui sous-tendent les difficultés.

Les organisations ont besoin de femmes et d'hommes capables de créer un contexte qui permet à la plus grande exigence d'éclorre.

Les organisations sont inexorablement le terreau d'aspérités qu'il convient de réduire ou tout du moins de maîtriser. Les collaborateurs qui les constituent, de par leurs activités, leurs métiers, leurs fonctions ou tout simplement l'écosystème de l'organisation, sont parfois engagés dans des relations inappropriées, voire dysfonctionnelles, qui paralysent l'action et la performance.

Intégrer dynamique relationnelle et performance opérationnelle

Apprendre à dénouer ces situations relationnelles difficiles.

Apprendre à élaborer et piloter des processus pour les rendre de plus en plus performants.

Apprendre à mieux se connaître pour accroître sa performance et celle des autres dans une ambiance de travail remarquable.

Conduire le changement en sortant des paradigmes classiques qui visent à condamner la résistance au changement, alors qu'elle peut être différente selon le contexte et la personnalité de chacun.

S'inscrire dans une dynamique relationnelle particulière qui favorise les changements profonds.
Préconiser et savoir élaborer un changement non maltraitant.

Une méthode progressive de mise en mouvement de son intelligence performancielle[©]

1

Etape 1 : Découvrir le moteur systémique de la performance

Comprendre son fonctionnement et évaluer celui des autres pour créer des contextes favorables à l'initiative, à l'autonomie et au mieux-être au travail.

La performance découle d'un processus spécifique à chaque contexte qu'il convient de découvrir et de mettre en place.

Cette découverte procède d'une démarche riche et complète, et s'appuie sur des techniques et des outils accessibles à tous.

2

Etape 2 : Transformer le pilotage des processus de l'entreprise

Modifier les processus pour les rendre efficaces et efficients. Apprendre à piloter les processus par leurs facteurs clés de succès et non plus par leurs résultats, qui ne sont qu'une vision rétroviseur de la situation.

Ceci est rendu possible dans la mesure où les collaborateurs sont en confiance et intègrent dans leurs actions la satisfaction des différents acteurs.

Au delà du processus, c'est bien le système relationnel qui est amélioré en même temps que les outils de pilotage du processus.

Etape 3 : Intégrer toutes les composantes

Apprendre à aligner sa posture managériale. Rendre ses équipes efficaces. Utiliser le moteur systémique pour s'adapter continuellement et résoudre les problèmes simultanément au niveau des processus, de l'organisation ou des relations interpersonnelles.

La complexité des organisations humaines peut s'appréhender harmonieusement et simplement, faut-il encore en comprendre les rouages. C'est par l'application de pratiques simples que complexité et complication ne sont pas des synonymes.

3

Intelligence performancielle

Apprendre à s'appuyer sur les résistances aux changements

Les résistances aux changements sont ce que nous trouvons de mieux pour éviter une situation à venir qui pourrait a priori ne pas nous convenir.

Essayer de convaincre ou de se convaincre qu'il n'y aura pas de problèmes est probablement la moins bonne façon pour contrer ces inquiétudes qui peuvent alors prendre une ampleur exagérée.

Envisager la résistance comme un vecteur de progrès est aussi étonnant qu'efficace !

Maîtriser la dynamique des organisations

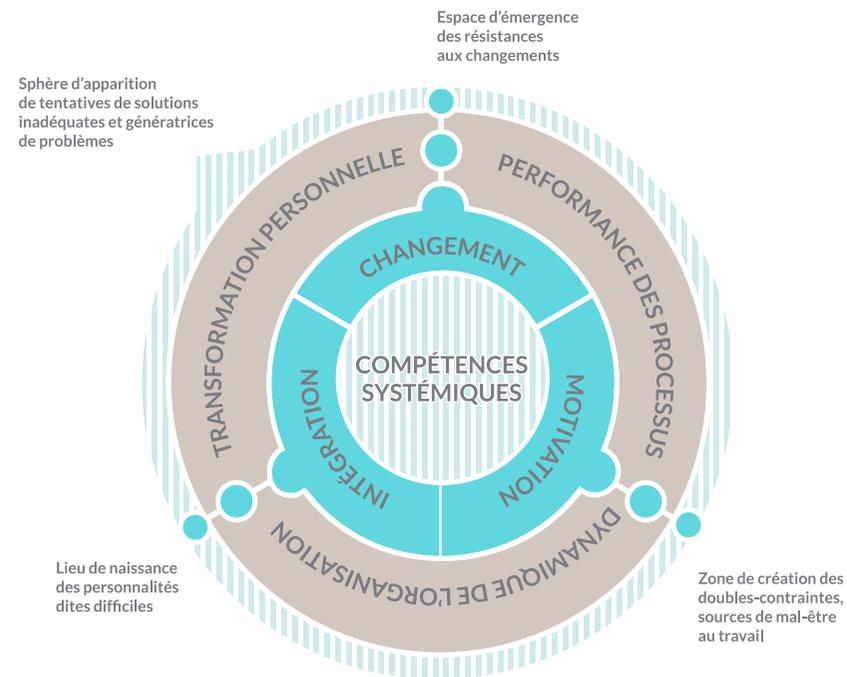
Pour créer une bonne dynamique d'équipe, le manager doit certes acquérir des compétences dites de management, mais pour les mettre en pratique aisément, il lui faut acquérir d'autres compétences afin d'être à même d'éviter ou de dénouer des situations difficiles voire conflictuelles. Une expertise tout-à-fait particulière lui permettra de construire et de maintenir un contexte de travail favorable.

Acquérir de fortes compétences en approche systémique

Appréhender la complexité nécessite de façonner notre Intelligence pour augmenter notre capacité à analyser les situations avec une acuité particulière.

L'Intelligence Performancielle fait partie de notre intelligence. Il s'agit de la développer par la pratique, comme nous avons pu le faire concernant nos capacités en calcul mental.

En même temps, nous développerons les facettes de notre personnalité, nous rendant plus faciles à vivre et plus adaptables.



Détecter et supprimer les doubles-contraintes

Une double-contrainte est la résultante de deux messages contradictoires qui nous mettent dans une situation insupportable.

Bien des situations en entreprise mettent les collaborateurs ou les managers en situation de double-contrainte faible ou plus difficile à supporter. Pourtant, nous ne sommes pas habitués à déceler ces mises en double-contrainte, ni à les éviter. Nous aurions même plutôt tendance à les nier, parce que les reconnaître nous amènerait à devoir trouver une solution qui allierait des paramètres contradictoires et la logique préfère réfuter une telle posture.

L'Intelligence Performancielle développe nos perceptions et notre capacité à trouver les bonnes solutions, sans double-contrainte, et favorise ainsi le bien-être de chacun au travail.

Mieux appréhender les personnalités dites difficiles

Lorsque la dynamique de l'organisation va à l'encontre de nos aspirations, nous avons tendance à extérioriser cette incongruence. Il est plus simple d'en vouloir aux autres que d'envisager ce mal-être comme une part de notre responsabilité.

A l'opposé et en même temps, il est plus facile de considérer une personne montrant un comportement inadéquat comme inadaptée à la fonction que de dénouer ce qui pose problème.

L'Intelligence Performancielle propose une alternative permettant à la fois aux managers et aux collaborateurs d'élaborer un espace de résolution.

MODULE 1

Compréhension de Soi et des Autres

2 journées
12 heures

Technicien	M1+M2	4 jours
Praticien	M3	3 jours
Maître	M4	3 jours
Green Belt	M5	10 jours
Black Belt	M6	10 jours
Expert	M7	3 jours
Formateur	M8	9 jours

Ce module est l'une des pierres angulaires de la formation. Il donne à chaque participant une compréhension des rouages qui structurent sa personnalité. Plutôt qu'une découverte passive, ce module donne l'occasion de la découvrir par soi-même et de la valider au travers d'un questionnaire et d'une restitution à la fois complète et synthétique.

Ce module est aussi l'occasion de décortiquer les nuances des personnalités de chacun, avec leurs forces et leurs excès, puis les antagonismes naturels qui peuvent naître entre les différents facteurs constitutifs des personnalités.

Enfin, ce module donne l'occasion de s'inscrire dans une démarche de progrès en comprenant les points de blocage et en envisageant des chemins d'amélioration.

CONTENU

- La découverte de sa personnalité au travers du MBTI
- L'influence de la personnalité face au changement
- L'impact de notre personnalité sur notre façon de regarder l'autre
- Les excès de chacune des personnalités
- Les fonctions dominantes
- Les phases du développement
- Construire le chemin de mon développement

MÉTHODOLOGIE

Exposés théoriques
Exercices structurés, jeux de rôle, simulations
Questionnaire et restitution d'une synthèse complète de sa personnalité

HORAIRE TYPE D'UNE JOURNÉE

Matin : 9h30 -12h45 (dont 1/4h de pause)
Après-midi : 13h45 -17h (dont 1/4h de pause)

PRÉ-REQUIS

Aucun

MODULE 2

Capacité d'Interagir et de Réguler ses Équipes

2 journées
12 heures

Ce deuxième module de la formation Technicien aborde la relation à l'autre. Il s'agit de découvrir en quoi notre personnalité influence nos relations et d'envisager de nouvelles postures.

En même temps, il est l'occasion d'appliquer avec les autres ce que nous avons pu constater sur nous-mêmes. Ainsi, nous devenons acteur des progrès des autres par le choix d'une relation adaptée.

Ce module aborde la dynamique des groupes et la gestion des personnalités dites difficiles. Il permet d'élaborer de nouvelles approches plus simples et plus efficaces.

CONTENU

- Notre relation à l'autre et notre zone d'influence
- Les caractéristiques des inter relations que nous fabriquons
- Dynamique des groupes
- Gestion des personnalités dites difficiles
- Les nuances de ma personnalité

MÉTHODOLOGIE

Exposés théoriques
Exercices structurés, jeux de rôle, simulations

HORAIRE TYPE D'UNE JOURNÉE

Matin : 9h30 -12h45 (dont 1/4h de pause)
Après-midi : 13h45 -17h (dont 1/4h de pause)

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi le module 1



MODULE 3

Piloter les Processus par leurs Facteurs Clés de Succès

3 journées
18 heures

Technicien	M1+M2	4 jours
Praticien	M3	3 jours
Maître	M4	3 jours
Green Belt	M5	10 jours
Black Belt	M6	10 jours
Expert	M7	3 jours
Formateur	M8	9 jours

Ce module permet aux Techniciens d'appréhender une nouvelle problématique : comment interagir sur les processus opérationnels afin de les rendre plus performants ?

L'approche la plus classique et la plus fastidieuse passe par une cartographie approfondie des processus. Ainsi, bien souvent, les organisations s'essouffent dans la cartographie de tous leurs processus mais oublient la finalité : rendre leurs processus plus performants et piloter cette performance pour agir adéquatement en fonction des dérives constatées.

Ce module apprend à aller à l'essentiel en prenant en compte l'ensemble des composantes qui caractérise un processus pour le rendre performant par un pilotage non rétroviseur.

CONTENU

- Comprendre les tenants et aboutissants d'un processus
- Identifier les facteurs clés de succès d'un processus
- Mettre en place un pilotage adapté
- Gérer les dérives

MÉTHODOLOGIE

Exposés théoriques
Exercices structurés sur la base des cas apportés par les participants

HORAIRE TYPE D'UNE JOURNÉE

Matin : 9h30 -12h45 (dont 1/4h de pause)
Après-midi : 13h45 -17h (dont 1/4h de pause)

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi les modules 1 et 2

Ce module donne à chaque participant une nouvelle maîtrise des relations qui s'engagent dans un système organisationnel.

Les concepts de redondance relationnelle, de position, de logique relationnelle, de langage ou de mode relationnels sont abordés pour introduire les principes qui sous-tendent les situations difficiles.

Ce module donne aux Praticiens une maîtrise des éléments constitutifs de la relation et des tentatives que nous pourrions mettre en place pour résoudre de façon infructueuse telles ou telles difficultés.

A l'issue de ce module, les participants ont acquis une capacité à appréhender rapidement la situation en jeu, ce qui peut poser problème, les rouages que les différents acteurs ont pu mettre en place et qui inconsciemment génèrent le blocage. Ils savent quoi faire pour dénouer la situation.

CONTENU

- Approfondissement de la compréhension de notre personnalité
- Les logiques de tentatives de solutions
- Emotions et principe de résonance
- Double-contrainte et programme non officiel
- Demandes ou besoins d'intervention
- Les types de méconnaissance

MÉTHODOLOGIE

Exposés théoriques
Exercices structurés sur la base des cas apportés par les participants, jeux de rôle, simulations

HORAIRE TYPE D'UNE JOURNÉE

Matin : 9h30 -12h45 (dont 1/4h de pause)
Après-midi : 13h45 -17h (dont 1/4h de pause)

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi les modules 1, 2 et 3

MODULE 4

Gérer les Situations dites Difficiles

3 journées
18 heures

MODULE 5

Piloter la Performance des Processus I (Green Belt Lean Six Sigma)

10 journées
60 heures

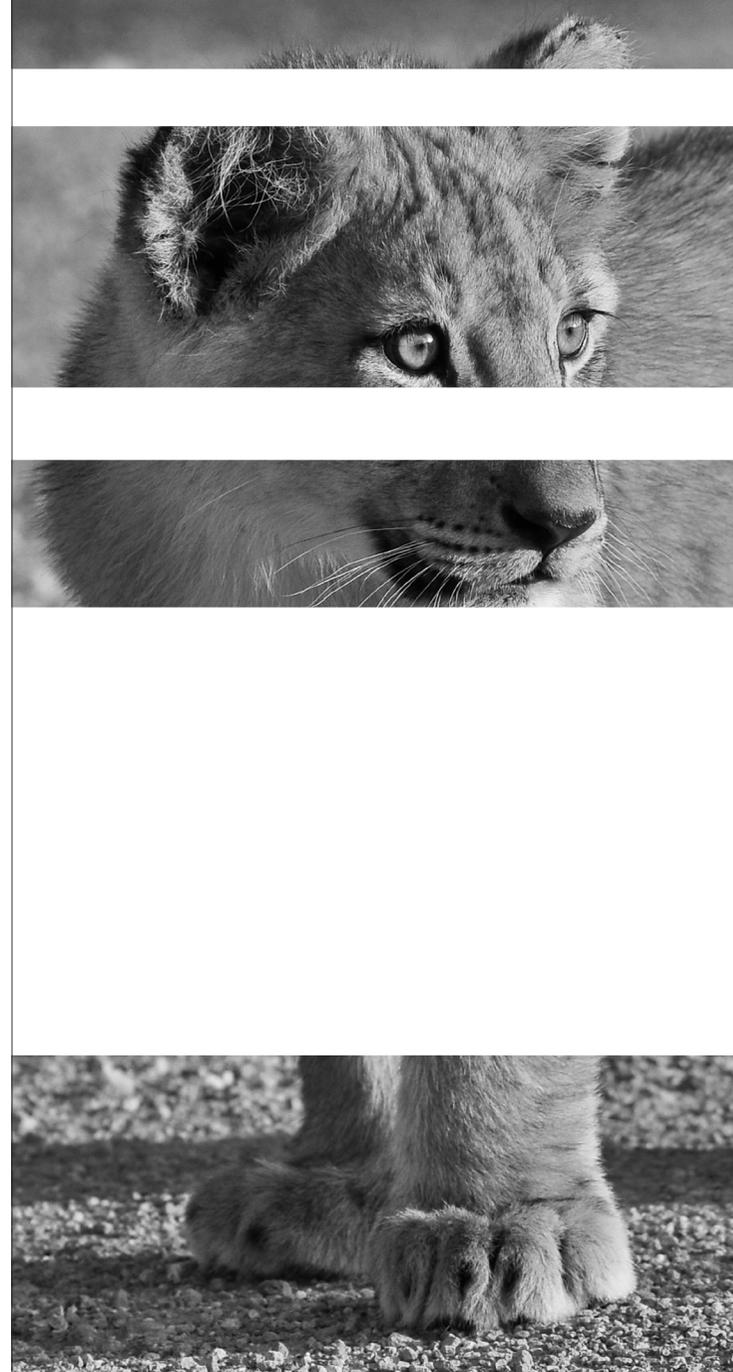
Technicien	M1+M2	4 jours
Praticien	M3	3 jours
Maître	M4	3 jours
Green Belt	M5	10 jours
Black Belt	M6	10 jours
Expert	M7	3 jours
Formateur	M8	9 jours

Ce module est indépendant des autres modules et donne accès à la certification Green Belt.

Ce module permet à chacun des participants d'appréhender tous les outils utiles lors d'un projet d'amélioration de la performance piloté dans le cadre d'une démarche DMAIC.

La certification Green Belt attribuée par l'Institut Performance France est conforme à la norme AFNOR NF X06-091 : « Démarches Lean, Six Sigma, Lean Six Sigma. Exigences des compétences des chefs de projets d'amélioration et des animateurs d'ateliers. »

Les participants qui souhaitent valider leur cursus de formation par une certification Green Belt devront : mettre en place un projet d'amélioration de performance au cours de leur formation et passer avec succès l'examen Quizz.



CONTENU

- Définir : l'objectif, l'équipe, le contexte (charte projet, VOC, diagramme d'affinité, KANO, CTS, SIPOC, ...)
- Mesurer : la performance du processus (outils statistiques, système de mesure, diagramme spaghetti, VSM, capacité, ...)
- Analyser : les dysfonctionnements (Muda, Muri, Mura, Ishikawa, 5 Pourquoi, matrice de Pugh, AMDEC, TOC, ...)
- Améliorer : identifier et mettre en place les solutions d'amélioration (5S, Poka Yoke, Andon, SMED, Kanban, ...)
- Contrôler : définir et déployer les éléments de pilotage du processus optimisé (cartes de contrôle, ...)

MÉTHODOLOGIE

Exposés théoriques
Études de cas et exercices structurés sur la base des cas apportés par les participants

HORAIRE TYPE D'UNE JOURNÉE

Matin : 9h30 -12h45 (dont 1/4h de pause)
Après-midi : 13h45 -17h (dont 1/4h de pause)

PRÉ-REQUIS

aucun

MODULE 6

Piloter la Performance des Processus II (Black Belt Lean Six Sigma)

10 journées
60 heures

Technicien	M1+M2	4 jours
Praticien	M3	3 jours
Maître	M4	3 jours
Green Belt	M5	10 jours
Black Belt	M6	10 jours
Expert	M7	3 jours
Formateur	M8	9 jours

Ce module suit le Green Belt et donne accès à la certification Black Belt. Ce module permet à chacun des participants d'approfondir les outils qu'il n'a pas eu l'occasion d'aborder durant la formation Green.

La certification Black Belt attribuée par l'Institut Performance France est conforme à la norme AFNOR NF X06-091 : « Démarches Lean, Six Sigma, Lean Six Sigma. Exigences des compétences des chefs de projets d'amélioration et des animateurs d'ateliers. »

Les participants qui souhaitent valider leur cursus de formation par une certification Black Belt devront : passer avec succès l'examen Quizz et mettre en place un projet d'amélioration de performance au cours de leur formation

CONTENU

- Approfondissement de nombreuses thématiques vues au Green Belt
- Approfondissement des outils statistiques (approfondissement des lois, construction des tests non paramétriques, ...)
- Plans d'expérience, régressions, ...

MÉTHODOLOGIE

Exposés théoriques
Études de cas et exercices structurés sur la base des cas apportés par les participants

HORAIRE TYPE D'UNE JOURNÉE

Matin : 9h30 -12h45 (dont 1/4h de pause)
Après-midi : 13h45 -17h (dont 1/4h de pause)

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi le module 5 Green Belt



MODULE 7

Partager ses expériences et comparer ses pratiques

3 journées
18 heures

Technicien	M1+M2	4 jours
Praticien	M3	3 jours
Maitre	M4	3 jours
Green Belt	M5	10 jours
Black Belt	M6	10 jours
Expert	M7	3 jours
Formateur	M8	9 jours

MODULE 8

Devenir formateur en Intelligence Performancielle®

9 journées
54 heures

Ce module est dédié à la confrontation de ses propres pratiques avec celles des autres stagiaires. L'objectif est d'apprendre de nouvelles méthodes, de nouvelles pratiques, et de partager ses réflexions quant aux différents contextes rencontrés et des possibilités qu'offrent tels ou tels outils.

Les stagiaires choisissent les thèmes qu'ils souhaitent aborder. Parce que leur pratique est déjà riche d'exemples et de situations complexes, ils apportent au groupe un point de vue pertinent. Ce module permet d'accroître son réseau d'experts. Certains travaillent ensuite ensemble sur différentes missions.

Ce module est dédié à la pédagogie et à la posture de l'animateur. Il s'agit pour les participants de pratiquer et de pratiquer encore, afin de corriger les imperfections dans la présentation des concepts ou outils.

Tous les thèmes sont à nouveau abordés et approfondis. C'est l'occasion pour les participants d'animer partiellement les modules, après les avoir préparés en groupe. Chacun a l'opportunité de construire ses études de cas en fonction de ses propres expériences.

Les participants jouent tour à tour le rôle de formateur et, à l'aide du feed-back des autres participants, améliorent leur posture.

CONTENU

- Mise en commun d'expériences et de problématiques rencontrées lors de situations complexes
- Approfondissement selon les demandes des participants de tous les thèmes abordés

MÉTHODOLOGIE

Exposés théoriques sur la base des cas apportés par les stagiaires
Résolution de problèmes
Comparaison des différents outils, postures, solutions proposées

HORAIRE TYPE D'UNE JOURNÉE

Matin : 9h30 -12h45 (dont 1/4h de pause)
Après-midi : 13h45 -17h (dont 1/4h de pause)

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi les modules 1 à 6
Avoir mené plusieurs projets d'amélioration de performance

CONTENU

- Mise en pratique en tant que formateur et construction de ses supports de cours
- Approfondissement de nombreuses thématiques, techniques et outils
- Approfondissement selon les demandes des participants afin que chacun ait la possibilité d'être à l'aise sur l'ensemble des modules

MÉTHODOLOGIE

Exposés théoriques
Mises en pratiques par l'animation partielle de modules
études de cas et exercices structurés sur la base des cas apportés par les participants

HORAIRE TYPE D'UNE JOURNÉE

Matin : 9h30 -12h45 (dont 1/4h de pause)
Après-midi : 13h45 -17h (dont 1/4h de pause)

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi les modules 1 à 7
Avoir une expérience réussie de plusieurs années de formateur



« Le plus grand danger, dans les moments de turbulence, ce n'est pas la turbulence ; c'est d'agir avec la logique d'hier. »

Peter Drucker

Institut Performance France

SARL au capital de 10 000 euros

SIRET	Nanterre 752 335 919 00029
Agrément formation	1192 19006 92
Adresse	35 rue de la Rangée 92380 Garches
Contacts	contact@institut-performance-france.com Stéphane Albert-Blanc 06 60 31 97 48