



Institut Du Comment

Demandez-nous Pourquoi, nous vous dirons Comment

L'accompagnement des institutions

Vous êtes spectateur et parfois acteur de votre système ? Nous sommes là pour vous amener à une place de metteur en scène !

Comment ? Par un accompagnement sur-mesure

L'Institut doit prendre en compte l'ensemble de la scénographie des organisations en difficultés et compose avec celles-ci l'avenir avant que des crises ne surgissent dans une visée prospective et constructive. L'organisation et ses acteurs sont sollicités dans une démarche de co-construction.

Ainsi nous proposons l'évaluation, l'accompagnement et le conseil pour des organisations publiques et privées en difficulté ou en développement afin d'améliorer leur efficacité.

L'IDC a pour objectif ultime de créer des différences significatives. Pour cela, il s'attelle au réel, au concret.

En état de crise : il a pour ambition de travailler les problématiques les plus pertinentes dans une situation plutôt que travailler des difficultés annexes...

En état de paix : l'Institut peut également avoir une démarche prophylactique qui s'interroge sur quoi il serait pertinent d'intervenir avant l'apparition de problèmes (qui sont en fait des indicateurs de solutions).

Cependant le **temps de la crise** est souvent une opportunité pour un travail de construction...



Avec une vision systémique

Notre méthode se base sur une approche systémique, qui conçoit le monde comme un ensemble d'éléments en relations mutuelles.

Nous ne pouvons faire évoluer une scène et des éléments précis sans anticiper les effets collatéraux et notamment les résistances aux changements. Pour mener une conduite du changement efficace, il nous paraît nécessaire d'élaborer une carte en mouvement des différents enjeux organisationnels et humains présents.

Notre mission est donc de développer des stratégies en connaissance de cause et d'amener une transformation harmonieuse à différents niveaux en accord avec les buts visés par l'institution.

Notre approche collaborative permet d'impliquer tous les acteurs au projet et de créer un fort sentiment d'appartenance à la nouvelle stratégie établie.



ExpérimentAction

L'expérimentAction est un néologisme qui permet de désigner un **processus de co-découverte et co-expérimentation sur votre système**. Pour cela il est nécessaire de participer à sa mise en application et ajuster, en tirer des conclusions sur les conséquences.

L'IDC ne propose pas d'audit à proprement parler.

Il tente de s'extraire aussi de l'idée d'un diagnostic qui renvoie à des causalités linéaires, c'est un arrêt sur image à un moment donné et la réalité est bien plus complexe que cela.

Pour l'IDC, l'important c'est le mouvement, le déroulé de l'action, le processus.

S'il est pertinent d'être spécialisé dans un domaine afin d'en connaître les mécanismes, il est également judicieux d'associer des personnes qui permettent un décalage et de réfléchir avec ce qui se fait ailleurs : transcender les frontières, penser en dehors de la boîte, voir les secteurs concurrents, les autres idéologies, ce qu'il se passe dans d'autres cultures ou d'autres pays.

L'objectif est d'être toujours concret, quelles que soient les théories ou explications formulées en amont d'une intervention.

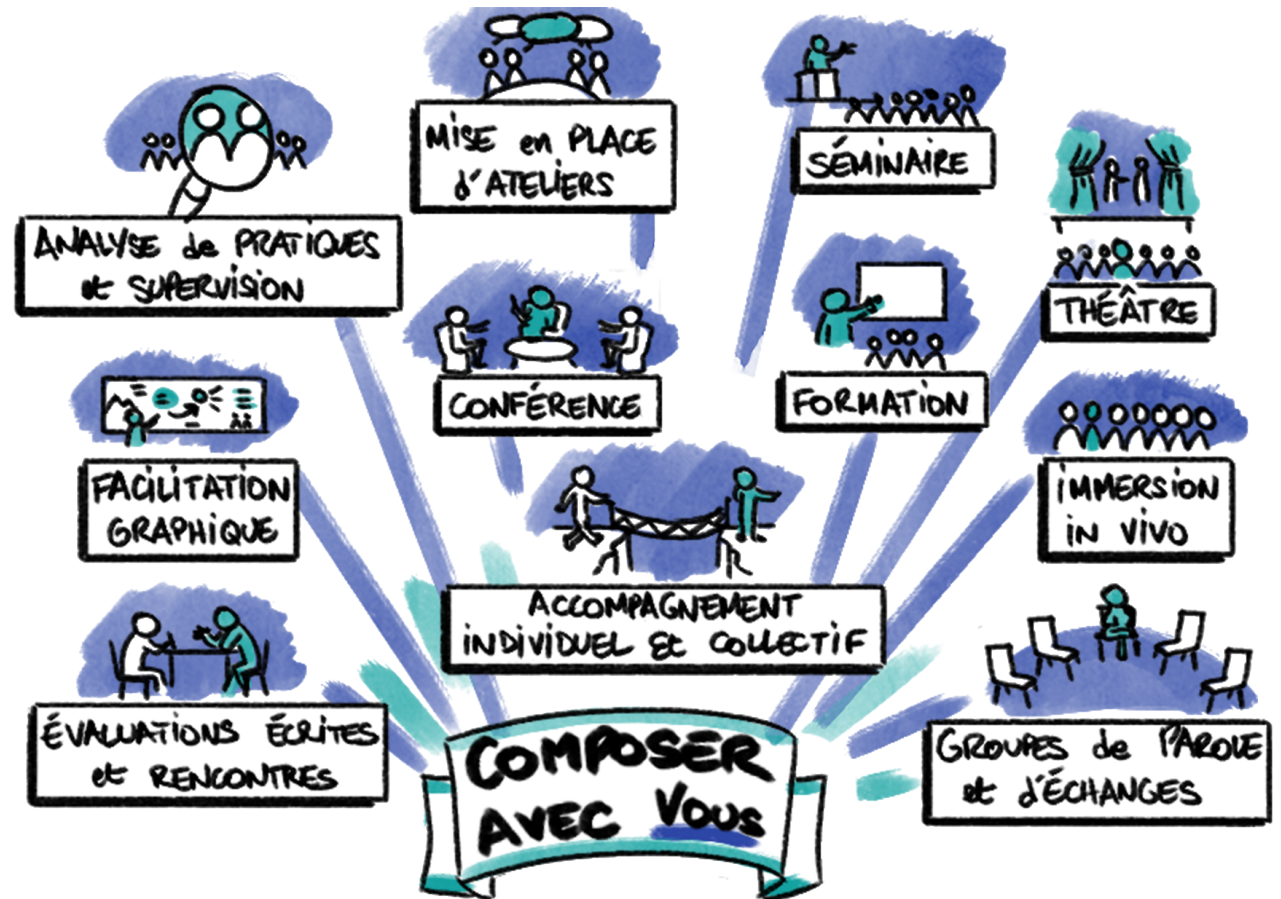
Décrire le réel est fondamental, ne pas se tromper sur les mots, lever les ambiguïtés sur ce que l'on met derrière les termes et les concepts employés est important. Notre vision des choses à l'IDC est d'observer des changements qui soient palpables :

- Améliorer l'accompagnement de clients, de patients, d'usagers
- Permettre que les professionnels se sentent entendus
- Qu'ils puissent retrouver le temps et la capacité de penser
- Que des managers puissent penser stratégie et constatent qu'ils gèrent de moins en moins les crises de l'instant ou « urgences ».



Par quels types de moyens ?

Voici les moyens que nous utilisons :



Ces moyens nous permettent de proposer soutien et accompagnement dans :

- la prise de fonction (cadres, managers) ;
- l'élaboration et le portage de projets ;
- le développement d'une vision stratégique et prospective en lien avec les enjeux environnementaux;
- l'élaboration de propositions innovantes ;
- la réalisation d'ateliers pratiques du management



Un accompagnement du cadre à sa prise de poste

Les objectifs sont multiples : identifier rapidement les enjeux, décrypter l'institution, vérifier la maîtrise des outils de base, éviter les faux pas et identifier les personnes ressources.

La démarche consiste à accompagner chaque semaine le cadre dès sa prise de poste, évaluer avec lui ses acquis, ses doutes et les aspects à renforcer.

Organisation et méthodologie :

12 entretiens d'1h

chaque semaine dès la prise de poste.

Conditions :

Evaluation des acquis, analyse du poste, échanges stratégiques sur les objectifs explicites et implicites, premières interrogations, études des premiers cas managériaux à gérer,

Relecture et analyse des premières productions (courriers, rapports et notes de service), gestion du temps et des priorités,

Possibilités d'adapter le calendrier des rendez-vous en fonction des premières urgences nécessitant une approche réflexive et critique,

Accord de la hiérarchie sur la confidentialité des entretiens, régularité des entretiens.



La gestion de son temps et du temps de ses équipes dans l'environnement professionnel et numérique

Les objectifs sont multiples : clarifier notre rapport au temps et optimiser son emploi du temps en intégrant les contraintes, les outils et les sécurités nécessaires concernant les risques psychosociaux.

La démarche consiste à analyser son rapport au temps et son organisation, intégrer les priorités, repérer les aspects chronophage, disruptifs et inefficaces. Il est proposé de préparer une expérimentation du changement avec des outils de décisions simples et d'analyser l'expérimenter pour l'ajuster.

Organisation et méthodologie :

- 1 questionnaire préalable avec grille d'analyse pour observer et décrire ce qui se passe au quotidien
- 1 journée de formation avec apports théoriques et pratiques et de préparation au changement
- 1 période d'expérimentation sur plusieurs semaines avec grille d'analyse
- 1 journée de retour d'expériences et d'ajustements.

Conditions :

Implication de la hiérarchie et des collatéraux

Participation aux 4 séquences de travail (2 journées de formation et 2 périodes d'analyse et d'expérimentation)



Une cellule d'accompagnement des décideurs centrée sur les crises et pilotage

Le temps de la crise est souvent une opportunité pour un travail de construction...

Les institutions ont tendance à faire appel à l'extérieur en temps de crise. L'IDC vous offre un accompagnement innovant. Nous vous proposons de faire de ce temps de crise, un temps pour tisser un lien de confiance, déplacer votre regard, mobiliser l'intelligence collective, faire évoluer votre structure, et repenser votre cadre organisationnel.

Tout ceci constitue des moyens au service de votre projet, nous en sommes garants. Nous vous proposons un parcours, un décor pour la mise en route d'un processus afin d'atteindre des objectifs que nous fixerons avec vous !



Nous contacter

Tél. : +33 (6) 47 154 154 - Email : institutducomment@gmail.com

<http://www.institutducomment.com>

Code NAF (APE) 9609Z - SASU au capital social de 5000 €

Siret : 89796526500027 - N° TVA FR70897965265

Numéro de déclaration d'activité d'organisme de formation : 11770855077

11 bis rue Arthur Papon 77220 GRETZ-ARMAINVILLIERS FRANCE

