





Programme de la formation

FORMATION À LA ROBUSTESSE

-  En groupe sur site
-  100 heures sur 15 jour(s)
-  Tout public · De 1 à 6 participants
-  2 520 € Net de taxe par participant

Description courte

Dans un environnement marqué par l'incertitude, les crises et la complexité, les organisations peuvent se fragiliser lorsqu'elles recherchent uniquement la performance. Cette formation vise à permettre aux participants de comprendre les principes de la robustesse et de les traduire en pratiques concrètes dans leur environnement professionnel.

L'objectif de cette formation est de permettre aux participants de comprendre les principes de la robustesse, repérer les facteurs de fragilité dans leur organisation ou leur équipe, et concevoir des actions concrètes pour renforcer la robustesse individuelle, collective et managériale.

Profil des participants

Dirigeants, managers, encadrants de proximité, responsables d'équipe.

Prérequis

aucun

Objectifs

1. Expliquer les principes de la robustesse appliqués aux organisations.
2. Analyser les facteurs de fragilité dans son fonctionnement professionnel.
3. Identifier des leviers de robustesse à l'échelle individuelle, collective et organisationnelle.
4. Adapter sa posture managériale dans un environnement incertain.
5. Élaborer un plan d'action réaliste pour renforcer la robustesse de son équipe ou de son organisation.

Aptitudes et compétences visées / attestées

À l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- Comprendre les principes fondamentaux de la robustesse appliqués aux organisations et aux équipes
- Identifier les facteurs de fragilité et les zones de tension dans son environnement professionnel
- Analyser les impacts de l'incertitude, de la complexité et des crises sur le fonctionnement d'une organisation

- Différencier performance, robustesse, résilience et adaptation afin d'adopter une vision plus durable du management
- Repérer les risques liés à la sur-optimisation et intégrer des marges de manœuvre dans les pratiques de pilotage
- Identifier les complémentarités au sein d'une équipe et valoriser la diversité des profils, des compétences et des points de vue
- Développer des pratiques favorisant la coopération, l'intelligence collective et le soutien mutuel
- Identifier les dépendances critiques et mettre en place des mécanismes de sécurisation et de continuité d'activité
- Renforcer la capacité d'anticipation et de prise de recul dans les situations complexes ou incertaines
- Arbitrer entre urgence et réflexion afin de prendre des décisions plus robustes et durables
- Adapter sa posture managériale face aux imprévus, aux changements et aux contextes instables
- Construire un plan d'action concret et réaliste pour renforcer la robustesse individuelle, collective et organisationnelle
- Mettre en œuvre des actions favorisant la stabilité, l'adaptabilité et la pérennité des équipes et des organisations

Contenu

Séquence 1 – Comprendre la robustesse dans les organisations

Objectif de la séquence : poser le cadre conceptuel et relier la notion de robustesse aux réalités du terrain.

Compétences travaillées :

- définir la robustesse organisationnelle ;
- distinguer robustesse, performance, résilience et adaptation ;
- repérer les effets de l'incertitude sur les organisations.

Contenus :

- environnement incertain, crise, complexité ;
- limites d'un pilotage centré uniquement sur la performance ;
- robustesse dans les systèmes complexes ;
- présentation des cinq principes de robustesse.

Modalités pédagogiques :

- apports structurés ;
- échanges à partir des situations vécues ;
- cartographie des fragilités observées.

Évaluation en cours de séquence :

- questionnement oral ;
- reformulation des concepts clés ;
- repérage d'exemples concrets issus du terrain.

Séquence 2 – Principe 1 : la robustesse n'est pas l'excès de performance

Objectif de la séquence : comprendre en quoi la sur-optimisation peut fragiliser les organisations.

Compétences travaillées :

- différencier performance durable et surperformance ;
- identifier les risques d'une organisation trop tendue ;
- reconnaître l'intérêt des marges de manœuvre.

Contenus :

- performance vs robustesse ;
- fragilisation des organisations sur-optimisées ;
- place des marges, des buffers, des espaces de régulation.

Modalités pédagogiques :

- étude de cas ;
- autodiagnostic des zones de tension ;
- travail sur les pratiques qui "tiennent" ou qui "cassent".

Évaluation en cours de séquence :

- analyse d'une situation professionnelle ;
- identification de deux points de vigilance dans son contexte.

Séquence 3 – Principe 2 : la robustesse se construit dans la diversité

Objectif de la séquence : mettre en lumière la diversité comme facteur de robustesse.

Compétences travaillées :

- reconnaître les apports de la diversité de profils, de compétences et de points de vue ;
- repérer les complémentarités utiles dans une équipe ;
- ajuster ses pratiques managériales pour mieux exploiter les différences.

Contenus :

- diversité des compétences ;
- diversité des approches ;
- diversité des points de vue ;
- complémentarité des profils dans l'action collective.

Modalités pédagogiques :

- activité d'intelligence collective ;
- mise en situation sur les angles morts d'une équipe homogène ;
- réflexion sur la répartition des rôles et ressources.

Évaluation en cours de séquence :

- production d'une analyse de complémentarité d'équipe ;
- restitution orale des leviers identifiés.

Séquence 4 – Principe 3 : la robustesse valorise la redondance

Objectif de la séquence : comprendre l'utilité des sécurités, relais et alternatives dans le fonctionnement collectif.

Compétences travaillées :

- identifier les dépendances critiques ;
- repérer les points de rupture possibles ;
- proposer des solutions de continuité et de sécurisation.

Contenus :

- redondance utile vs doublon inutile ;
- sécurisation des compétences ;
- sécurisation des processus ;
- continuité d'activité et relais organisationnels.

Modalités pédagogiques :

- analyse de processus ;
- étude de scénarios de rupture ;
- atelier de construction de filets de sécurité.

Évaluation en cours de séquence :

- repérage des vulnérabilités majeures ;
- formalisation d'au moins une action de sécurisation.

Séquence 5 – Principe 4 : la robustesse repose sur la lenteur stratégique

Objectif de la séquence : développer la capacité à prendre du recul pour décider avec discernement.

Compétences travaillées :

- distinguer urgence réelle et urgence perçue ;
- arbitrer entre réactivité et réflexion ;
- intégrer le temps long dans les décisions managériales.

Contenus :

- prise de recul stratégique ;
- arbitrage entre urgence et réflexion ;
- temps long, discernement, priorisation.

Modalités pédagogiques :

- grille d'analyse de décision ;
- étude de cas managériale ;
- exercice de décélération stratégique.

Évaluation en cours de séquence :

- analyse d'une décision récente ;
- identification d'un ajustement concret dans sa manière d'arbitrer.

Séquence 6 – Principe 5 : la robustesse est collective

Objectif de la séquence : renforcer les dynamiques collectives qui soutiennent la robustesse d'une équipe.

Compétences travaillées :

- identifier les leviers collectifs de robustesse ;
- favoriser coopération, confiance et soutien mutuel ;
- mobiliser l'intelligence collective dans les pratiques managériales.

Contenus :

- coopération et confiance ;
- intelligence collective ;
- soutien mutuel ;
- pratiques d'équipe qui renforcent la stabilité et l'adaptabilité.

Modalités pédagogiques :

- mise en situation ;
- construction d'engagements d'équipe.

Évaluation en cours de séquence :

- élaboration d'un mini-plan d'action collectif ;
- partage oral des engagements prioritaires.

Pédagogie et organisation

La formation alterne :

- apports théoriques
- exercices de réflexion
- études de cas
- mises en situation
- jeux pédagogiques
- feedback personnalisé

Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- **Test de positionnement en amont (obligatoire) :**

Etude et analyse vidéo Ted X Olivier Hammant

https://www.youtube.com/watch?v=Ql2_sO30ITY

 • **Evaluation des acquis liés aux objectifs pédagogiques définis :**

Compétences	Modalités d'évaluation (QUIZ, exercices...)	Critères et preuves d'évaluation (% de réussite, ou comparaison entrée et sortie de stage,	
Expliquer les principes de la robustesse appliqués aux organisations.	Quiz de connaissances + questionnement oral en séquence 1	Minimum 70 % de bonnes réponses au quiz Capacité à définir la robustesse et à distinguer robustesse / performance / résilience / adaptation Capacité à illustrer avec au moins 1 exemple concret issu de son contexte professionnel	
Analyser les facteurs de fragilité dans son fonctionnement professionnel.	Étude de cas + analyse d'une situation réelle (séquence 2)	Capacité à identifier des zones de tension ou de sur-optimisation Identification d'au moins 2 facteurs de fragilité pertinents Pertinence de l'analyse validée par le formateur	
Identifier des leviers de robustesse à l'échelle individuelle, collective et organisationnelle.	Mises en situation + auto-diagnostic (séquences 3 et 4)	Production d'une analyse des leviers de robustesse (diversité, redondance...) Capacité à proposer au moins 2 leviers concrets et applicables Qualité de la réflexion validée en restitution orale	
Adapter sa posture managériale dans un environnement incertain.	Mises en situation + exercices de prise de décision (séquence 5)	Capacité à distinguer urgence réelle / perçue Capacité à justifier une décision avec prise de recul Qualité de la posture observée (écoute, discernement, argumentation) lors des simulations	
Élaborer un plan d'action réaliste pour renforcer la robustesse de son équipe ou de son organisation.	Élaboration d'un plan d'action (séquence 6 – évaluation finale)	Production d'un plan d'action structuré comprenant : - au moins 2 actions concrètes - des indicateurs simples de suivi - une cohérence avec les principes de robustesse Présentation orale + validation par le formateur	

- Fiche d'évaluation qualitative de la formation (à chaud) - taux de satisfaction des participants mesuré via questionnaire.
- Evaluation à froid après formation (1 à 6 mois éventuellement) - taux de satisfaction des participants mesuré via questionnaire.

Mode de validation

Attestation de fin de formation

Financements possibles

OPCO et financement d'entreprise

Modalités et délai d'accès

Sur prise de rdv

Référent handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : *(mise en place de compensation...)*

Contact : Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / nadiahadjeri@cadresenmission.com

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : *(mise en place de compensation...)*

Contact : Référent handicap Cadres en Mission 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28

Intervenant

Spécialités du consultant formateur – Claudie SELIG.

- Formatrice certifiée, coach professionnelle,
- Ancienne directrice de projets chez IBM et Kyndryl (24 ans d'expérience).
- Spécialiste en intelligence émotionnelle, agilité comportementale et compétences relationnelles.
- Certifiée d'état en coaching et formation pour adulte.