

# SPID 3

## L'ACCREDITATION DE PARTENARIAT

Avec SPID 3, les coachs peuvent accéder plus complètement à l'approche de *Communiquance* et, comme on le dirait en informatique, *paramétrer* Spid pour lui permettre de s'adapter à toutes situations particulières (par exemple par domaines d'activités, par taille d'entreprise, par filiales, par genre d'intervention, etc.). *Dans l'accréditation de partenariat il devient possible au coach d'intégrer totalement le système dans ses activités*, comme le fait *Communi-*

*quance* dans les siennes. L'accès au niveau 3 est évidemment soumis à l'obtention des licences des deux premiers niveaux. La formation spécifique se déroule sous la forme d'un séminaire de deux journées à l'issue duquel les participants sont accrédités Spid et deviennent partenaires de *Communiquance* en ayant accès à une banque de données communes présentant des études de cas (délivrées du secret professionnel).

Les modalités pratiques du séminaire sont indiquées en dernière page et sur notre site Web.

### Contenu indicatif de la session SPID 3

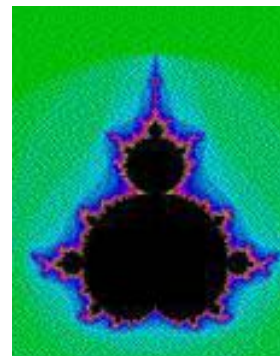
- La philosophie de *Communiquance*.
- Le management de la complexité.

- La logique interne de Spid.
- Les paramètres culturels.
- Les paramètres techniques.
- Théorie distanciatrice, intelligence collective, vision partagée.
- Partages d'expériences, collectifs.
- Atelier de paramétrage et tests réels.
- Considérations pratiques sur l'accréditation de partenariat et *Communiquance*.

### Mode opératoire de SPID 3

Le séminaire est essentiellement basé sur l'approche philosophique, scientifique et conceptuelle de *Communiquance*. Croisant les concepts théoriques et les cas pratiques apportés par les participants, la formation vise à apprendre à intégrer de nouveaux champs cognitifs dans le système tout en lui conservant sa logique et sa cohérence. Il s'agit de faire en

sorte que les coachs puissent proposer à leurs clients un outil "sur mesure" correspondant à un accompagnement efficace de réseaux de partenaires en co-évolution afin d'élargir et dynamiser des visions communes indispensables aux entreprises avancées.



Un exemple de **fractale**. Nous avons choisi ces courbes mathématiques découvertes par Benoît Mandelbrot pour symboliser *Communiquance* car elles possèdent une caractéristique fondamentale de notre approche : chaque élément, aussi petit soit-il, possède l'intégralité de l'information de l'ensemble.

DISTANCIATION	Cas n° 3
Valeurs sociétales	7
Morale	2
Altruisme	9
Etre	11
Vision	2
Engagement	6
Relations aux subordonnés	5
Valeurs structurelles	4
Ethique/Déontologie	11
Identité structurelle	6
Avoir	7
Culture organisationnelle	7
Paraître	10
Relations aux hiérarques	14
<b>Total</b>	<b>101</b>

IDENTIFICATION	Cas n° 3
Valeurs sociétales	12
Morale	7
Altruisme	16
Etre	11
Vision	17
Engagement	10
Relations aux subordonnés	28
Valeurs structurelles	11
Ethique/Déontologie	8
Identité structurelle	10
Avoir	19
Culture organisationnelle	13
Paraître	17
Relations aux hiérarques	6
<b>Total</b>	<b>185</b>

Ecart brut Dist. - Ident. -84  
Ecart type du profil 74,9533

Profil dominant	<b>Identifié</b>
Amplitude	<b>très marqué</b>
Profil sous dominant	<b>Identifié dominé</b>

Détermination des gradients ID/DIS	(rang)
Valeurs sociétales	5 9
Morale	5 9
Altruisme	7 5
Etre	0 14
Vision	15 2
Engagement	4 11
Relations aux subordonnés	23 1
Valeurs structurelles	7 5
Ethique/Déontologie	3 13
Identité structurelle	4 11
Avoir	12 3
Culture organisationnelle	6 8
Paraître	7 5
Relations aux hiérarques	8 4
<b>Plus fort gradient</b>	<b>23 Relations aux subordonnés</b>

Détermination des tenseurs distanciateurs	(rang)
Valeurs sociétales/Structurelles	11 6
Morale/Ethique-Déontologie	13 5
Altruisme/Identité structurelle	15 4
Etre/Avoir	18 2
Vision/Culture organisationnelle	9 7
Engagement/Paraître	16 3
Relations aux subordonnés/hiérarques	19 1
<b>Plus fort tenseur distanciateur</b>	<b>19 Relations aux subordonnés/hiérarques</b>

Détermination des tenseurs identificateurs	(rang)
Valeurs sociétales/Structurelles	23 6
Morale/Ethique-Déontologie	15 7
Altruisme/Identité structurelle	26 5
Etre/Avoir	30 2
Vision/Culture organisationnelle	30 2
Engagement/Paraître	27 4
Relations aux subordonnés/hiérarques	34 1
<b>Plus fort tenseur identificateur</b>	<b>34 Relations aux subordonnés/hiérarques</b>

Ecart brut des tenseurs 15

Détermination du profil s/dominant	(rang)
Somme cellules IDP	118 118 2 Identifié dominant
Somme cellules IDD	139 8 147 1 Identifié dominé
Somme cellules DISD	69 4 69 4 Distancié dialectique
Somme cellules DISC	75 3 75 3 Distancié critique
<i>ATTENTION : somme cellules I et J à effectuer car formules trop longues</i>	

Valeur maximum	147	Identifié dominant
Valeur sous-tendancielle		Identifié dominé
Ecart type	36,96	

Gradient Sous Dominant
Relations aux subordonnés
Vision

Tenseur DIS SD
Relations aux subordonnés/hiérarques
Etre/Avoir

Tenseur ID SD
Relations aux subordonnés/hiérarques
Etre/Avoir

Cas n° 3
Sexe F
Age 38

Un extrait du tableau récapitulatif général de SPID. Les données sont interprétées automatiquement par le système et fournissent une analyse immédiate que l'expert peut affiner s'il le désire. Dans le niveau 3, les coachs apprennent à paramétrer le système.