

Notre ingénierie pédagogique combine :

- Jeux métaphoriques
- Expérimentation de situations managériales
- Exercices d'auto-analyse
- Partage d'expériences
- Analyse de pratiques
- Apports transdisciplinaires (biologie, systémique, neurosciences...)
- Apports structurants en management

Intervenants

Francis Karolewicz fondateur du cabinet

♦ Il a plus de 20 ans d'expérience dans le conseil et le développement des compétences managériales. Consultant, coach, conférencier et écrivain, il est l'auteur de « L'expérience, un potentiel pour apprendre. Réédition en 2000 chez l'Harmattan » et co-écrit « RH et développement Durable » aux Editions de l'Organisations mars 2005.

Annie Simond consultante senior/coach

♦ Elle dispose d'une expérience professionnelle de 23 ans au service des Entreprises dans le domaine des ressources humaines et du développement des hommes et des structures. Elle a eu l'occasion de manager des équipes pluridisciplinaires et multi-culturelles. Elle possède un 2ème Cycle IGS, une formation de Gestalt Praticienne (psychothérapeute) et a un 3ème Cycle de Formation Avancée en Organisation des Entreprises.

Pour obtenir plus d'informations, faxez vos coordonnées au: 01 53 40 80 21

Nom _____ Prénom _____

Fonction _____ Société _____

Adresse _____

Tél _____ Fax _____ E-mail _____

 J'aimerais assister à un atelier de présentation le jeudi 17 janvier 2008 de 14h à 18h -sur Paris- J'aimerais rencontrer un de vos consultants

Conseil, coaching, formation, supervision des pratiques

Une nouvelle posture managériale porteuse de Sens et d'Effcience

D

ans le cadre de nos interventions DRHD© (Développement des Ressources Humaines Durables) nous lançons un séminaire innovant et expérientiel pour permettre à chaque manager d'aborder une nouvelle posture managériale et de trouver des réponses efficaces pour accompagner le changement durable.

En effet, dans un monde de plus en plus chaotique et imprévisible, les dirigeants et managers ont à répondre à des questions auxquelles leur formation professionnelle ne les a pas préparés à apporter des réponses.

- Comment transmettre une vision pérenne de l'entreprise dans un monde aussi imprévisible ?
- Comment planifier sans savoir ce qui se produira ?
- Comment préserver les valeurs humaines de l'entreprise malgré l'exigence du résultat ?
- Comment accompagner la dynamique du changement ?
- Comment contribuer au développement de la responsabilité sociale de l'entreprise ?

Face à cette complexité grandissante de l'incertitude, personne ne peut créer une stabilité et un équilibre suffisant pour tout maîtriser. Dirigeants et managers ont à apprendre, à entretenir des rapports avec l'incertitude et le chaos, à faire confiance à leur intuition et à construire avec les autres.

Cela implique pour les dirigeants et managers un changement profond de leur mode de pensée. Ce changement passe par la compréhension des lois du vivant et leur application dans le domaine du management. En effet, l'entreprise est un système humain et par conséquent vivant et apprenant. Comme tout système vivant, elle naît, se développe, mûrit et disparaît. Sa durabilité est liée à des facteurs externes et des facteurs internes.

Pour renforcer les **facteurs internes** de durabilité de l'entreprise nous proposons aux managers un séminaire de 2J+1J en vue d'intégrer les concepts du changement durable dans leur mode de fonctionnement. Cette réflexion s'appuie sur la mise en œuvre des **macro compétences** du vivant appliquées au contexte managérial.

FMK Consulting traduit les lois du vivant en quatre macro compétences pour renforcer la culture d'apprenance de l'entreprise et la vitalité de ses ressources en :

- **(Se) reliant à l'environnement**, pour rester en permanence en lien avec ses évolutions.
- **Innovant**, pour s'ajuster aux besoins de son environnement tout en tenant compte des siens.
- **Partageant les connaissances et expériences**, pour devenir plus fort et apprendre ensemble.
- **(Se) réorganisant**, pour retrouver un nouvel équilibre dans le système.

Réduire l'écart entre la pensée de l'homme et le fonctionnement de son environnement, c'est lui donner la possibilité de développer son potentiel, d'agir en confiance et de se relier différemment aux événements de sa vie.

Pour les managers c'est également le moyen d'accompagner en permanence la dynamique du changement en créant des organisations performantes, fondées sur la créativité, l'apprentissage, la coopération et la reconnaissance de la diversité.

Francis Karolewicz

RH & DEVELOPPEMENT DURABLE

Développer les quatre macro compétences du vivant

DRHD



«La source de la plupart de nos problèmes réside dans l'écart entre le mode de pensée de l'homme et le mode de fonctionnement de la nature».
Gregory Bateson¹



Objectifs du séminaire

- ◆ Découvrir les 4 macro compétences issues des fondamentaux du vivant pour :
 - Identifier sa manière de se relier, d'innover, de partager, de se réorganiser
 - Déterminer des pistes d'actions à mettre en œuvre dans son entreprise
 - Favoriser la coopération et le partage de connaissances
 - Offrir un espace de questionnement où l'on partage expérimentations, idées innovantes, réflexions et moyens d'action autour de ces 4 macro compétences
- ◆ Trouver des clés de lecture, de compréhension et d'accompagnement du changement durable de l'entreprise et de ses hommes.
- ◆ S'approprier les principes d'un leadership moderne alliant réalisme et intuition

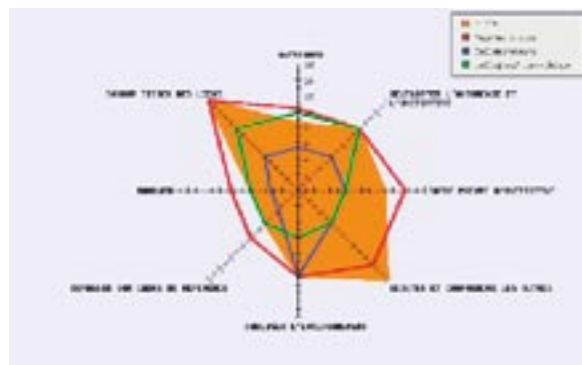
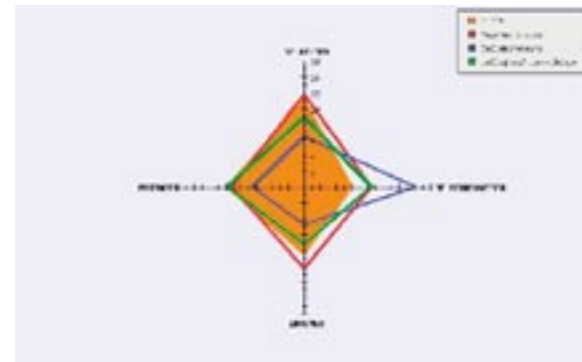
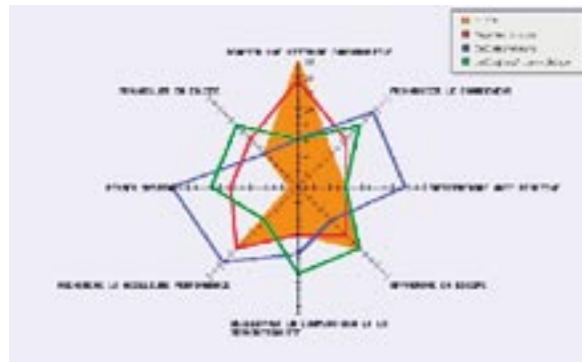
Durée

- ◆ 2 jours + 1 jour de retour d'expériences

Préparation en amont

Nous proposons aux participants de remplir en ligne un questionnaire d'auto positionnement illustrant une pratique ou un comportement managérial associé à des compétences reliées chacune à des macro compétences. Ils auront la possibilité de faire voter deux groupes « miroir » pour obtenir un feedback sur la perception de leur environnement professionnel.

Exemples



Exemple : 1 compétence avec ses items

ANTICIPER	Cible [1]	Moyenne Cible [2]	Collaborateurs [2]	Collègues/hiérarchiques [1]
• A souvent une longueur d'avance sur les autres	Cible [1]	Moyenne Cible [2]	Collaborateurs [2]	Collègues/hiérarchiques [1]
• Anticipe les évolutions de métier	Cible [1]	Moyenne Cible [2]	Collaborateurs [2]	Collègues/hiérarchiques [1]
• Incite à la recherche de solutions présentes	Cible [1]	Moyenne Cible [2]	Collaborateurs [2]	Collègues/hiérarchiques [1]
• Anticipe l'évolution de l'environnement pour repérer les opportunités	Cible [1]	Moyenne Cible [2]	Collaborateurs [2]	Collègues/hiérarchiques [1]

« En changeant ce qu'il connaît du monde, l'homme change le monde qu'il connaît, en changeant le monde dans lequel il vit, l'homme se change lui-même »
Theodosius Dobszanski (biologiste)



¹ Anthropologue, psychologue et épistémologue américain (1904-1980) auteurs de nombreux ouvrages

Programme

Horaires	Thèmes
Jour 1	
9h00 – 9h30	Présentation de la journée et introduction sur les liens entre le Développement Durable et le développement des hommes
9h30 – 10h15	Poser les règles du jeu Faire connaissance autrement avec une introduction au premier atelier
10h15 – 13h00	Atelier 1 : Se relier à son environnement et aux autres « Dès que nous perdons contact avec notre environnement, notre potentiel de vie diminue » Charles Gellman et Chantal Higylang (psychiatre et coach) • Développer sa posture d'observation pour mieux anticiper les événements • Accroître sa zone de contact pour rester au contact de l'autre • Renforcer sa reliance en développant des compétences de facilitateur : questionnement, écoute, feedback • Apprendre à devenir pro-actif, plutôt que réactif
13h00 – 14h45	Déjeuner
14h45 – 17h30	Atelier 2 : Innover « Innover c'est créer du neuf et c'est le propre du vivant. C'est l'étape des découvertes et de l'émergence de nouveaux concepts, de nouveaux comportements... » Hélène Trocmé-Fabre Linguiste et neuro-pédagogue • Innover en s'appuyant sur le cadre • Innover pour créer de la valeur et faire face à l'imprévu • Etre acteur de son environnement • Manager la créativité de son équipe • Créer pour anticiper le changement potentiel à venir • Faire la différence entre une posture d'adaptation et d'ajustement
17h30 – 18h00	Formalisation de ses axes d'actions
Jour 2	
8h30 – 12h30	Atelier 3 : Partager « Quand les gens sont mis à contribution, ils inventent un futur qui les inclut. Ils s'identifient à ce qu'ils créent... » Margaret Wheatley universitaire • Passer du stade de l'innovation à celui du partage et de la diffusion • Développer l'apprentissage collectif • Transmettre les pratiques gagnantes • Identifier les conditions managériales pour faciliter l'innovation et le partage
14h00 – 17h00	Atelier 4 : se réorganiser « La Vie tire sa capacité de changement de sa liberté de se créer, de s'auto-organiser » Margaret Wheatley • Prendre conscience de l'aspect systémique du vivant • Conduire le changement durable au sein de son équipe • Identifier les ré-organisations à mettre en œuvre en lien avec les macro compétences précédentes • Communiquer autrement sur une ré-organisation liée à une action de changement
17h00 – 17h30	Capitalisation de la journée et tour de table final.

Retour d'expérience : jour 3

Deux mois après ce séminaire, les participants se retrouvent pour partager les actions mises en œuvre, les bonnes pratiques acquises et travailler ensemble sur les difficultés rencontrées et les changements à initier pour mieux s'ajuster aux besoins de leur environnement

