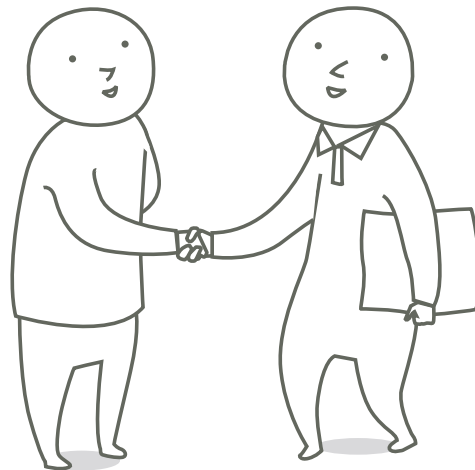




L'excellence managériale au service
de la performance économique
et sociale durable



DRHD

Développement
Ressources
Humaines
Durables

Tous les spécialistes des ressources humaines et du développement humain s'accordent à dire que **la vraie richesse de l'entreprise réside dans ses salariés**. Même si chaque entreprise possède une mine d'or, elle ne sait pas forcément en trouver l'accès et utiliser les moyens adéquats pour la mettre à jour et en valeur. Encore faudrait-il accepter d'imaginer que ce qui existe n'est pas toujours visible !

« Notre comportement est dicté par un credo fondamental : l'intention et la capacité d'une organisation de continuellement apprendre de toutes sources, et de transformer rapidement cet apprentissage en action, est la source ultime de son avantage concurrentiel »

Jack Welsh,
Ancien Président de la compagnie General Electric

Les enjeux de la compétitivité et de la mondialisation devraient amener les dirigeants à raisonner davantage en **performance économique et sociale** plutôt que d'un point de vue purement financier et à court terme.

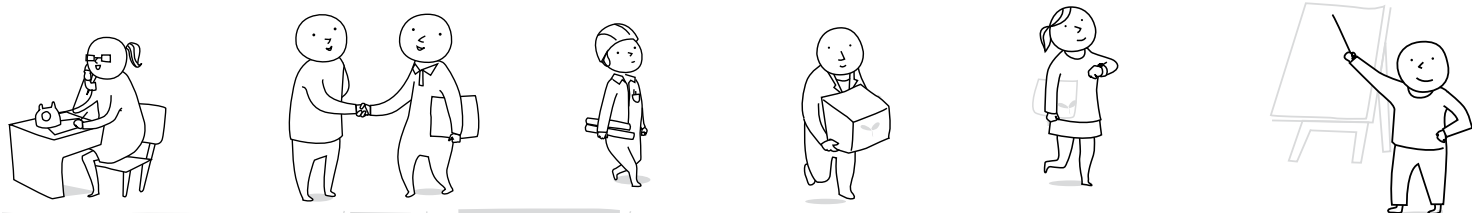
Si aujourd'hui, un bon salarié est celui qui met en œuvre avec compétence ce qu'on lui dit de faire, demain il s'agira de faire de chaque collaborateur **un acteur du changement créateur de valeur**. L'intégration de la Valeur Humaine au sein de la Valeur Résultat semble plus fédérative. Il reste un long chemin à parcourir car cela nécessite une co-évolution entre l'entreprise et l'individu lui-même. Cela implique une culture d'entreprise orientée sur le **développement des hommes** et des salariés engagés dans la réussite de leur entreprise.

Il s'agit de mieux **prendre l'homme en compte** tout en faisant face aux complexités et aux incertitudes grandissantes du monde. Il s'agit également de prendre conscience de l'impact financier qu'un salarié peut avoir en positif ou en négatif sur l'ensemble des **liens** qu'il développe autour de lui. Pour finir, il est préférable de faire évoluer son équation de la **Valeur Ajoutée Humaine** en agissant sur le développement de la ressource plutôt qu'en cherchant en permanence à en diminuer le coût.

Dans cette perspective, les concepts du **développement durable** et les **principes du vivant** nous semblent une nouvelle opportunité pour développer autrement les ressources humaines de l'entreprise et réduire ainsi la fracture entre la pensée et le fonctionnement des systèmes vivants.

Ce modèle, qui prend en compte la norme ISO 26000, propose une structuration de l'acte managérial plus que des outils. L'ensemble de ces axes d'actions permet un développement à la fois de l'équipe mais aussi du manager lui-même. Il offre un cadre porteur de **sens** à des outils de management qui ne le sont plus forcément.

Francis Karolewicz
Fmk consulting
Directeur département DRHD



ENJEUX

- Développer l'employabilité de ses collaborateurs
- Renforcer ses capacités de changement aux évolutions de l'environnement
- Donner un cadre porteur de Sens aux différents actes de management

DEVELOPPER LES QUATRE MACRO COMPETENCES DU MANAGEMENT DURABLE

Renforcer les facteurs internes de sa pérennité

Objectifs

Identifier sa manière de se relier, d'innover, de partager, de se réorganiser.
Favoriser la coopération et le partage de connaissances.
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 + 1 jour de retour d'expériences

MANAGER « JARDINIER », FACILITATEUR DE CROISSANCE

Préserver, Actualiser et Développer les ressources de son équipe

Objectifs

Réaliser un diagnostic du management des ressources de son équipe.
Identifier toutes les actions à mettre en œuvre pour : Préserver, Actualiser et Développer les ressources de son équipe.
Mettre en œuvre une autre manière de manager pour développer et renforcer la création de valeur de ses collaborateurs.

Durée

2 + 2 + 1 jour de retour d'expériences

MANAGER, DEVELOPPEUR DE RESSOURCES

Objectifs

Analyser ses pratiques managériales au regard des différentes postures du manager facilitateur de croissance.
Identifier et développer la posture managériale la plus appropriée selon les situations.
Accompagner ses collaborateurs dans leur croissance.
Savoir observer son « terrain » et être relié à son environnement pour élargir son champ d'action dans la mise en œuvre du changement.

Durée

2 + 2 jours

PARCOURS REFERENT DEVELOPPEMENT DURABLE

Objectifs

Engager les entreprises volontaires dans une démarche de RSE adaptée à leur contexte et besoins en intégrant la démarche ISO 26000.
Former un référent DD en charge avec le dirigeant de la mise en œuvre du plan RSE.
Apporter une méthodologie projet et conduite de changement appliquée au RSE.
Bâtir avec les participants des outils de communication pour diffuser la politique RSE.

Durée

Etalée sur un an. Alternance de travaux de groupe et d'accompagnement terrain

QUEL ECOMANAGER ETES-VOUS?

Objectifs

Découvrir son profil d'écomanager grâce à notre questionnaire à 180°.
Sensibiliser les managers sur les bonnes pratiques du management durable.
Faire réfléchir les participants à leur posture personnelle de leader.
Mettre en œuvre un management durable adapté à son contexte.
Construire un plan d'action individualisé pour son équipe et soi-même.

Durée

Un jour

QUEL MANAGER JARDINIER ETES-VOUS ?

Objectifs

Faire découvrir par le jeu et la réflexion un process global d'animation d'équipe selon les 12 étapes du manager jardinier.
Bâtir un plan d'action managérial adapté à son équipe.

Durée

Un jour

CLUB DE REFLEXION DRHD

Renforcer les facteurs internes de sa pérennité

Objectifs

Identifier les thématiques DRHD et ECO-MANAGEMENT pertinentes à développer dans l'entreprise.
Réfléchir, échanger, critiquer et construire des propositions concrètes.
Chaque rencontre donne lieu à un compte rendu remis au DRH et/ou dirigeants de l'entreprise.
Dans le cas de la création d'un club en interne, il serait important que la dernière rencontre de l'année s'effectue en présence d'un dirigeant.

Durée

10 rencontres par an sur ½ journée

CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

ENJEUX

Développer sa stratégie DRHD® et mettre en œuvre un plan RSE suivant les normes ISO 26000 afin d'améliorer sa performance économique et sociale

AUDIT RSE selon la norme ISO 26000

Objectifs

- Evaluer votre responsabilité sociétale
- Evaluer la pertinence et la performance de vos indicateurs économiques, sociaux et environnementaux
- Apporter des préconisations d'amélioration

MISE EN PLACE D'UNE CHARTE DRHD® POUR DEVELOPPER LA CO-RESPONSABILITE ET L'ENGAGEMENT RECIPROQUE

Objectifs

- Mobiliser des groupes de travail sur l'élaboration d'un projet social et économique sous la forme d'une charte interne
- Déterminer les droits et devoirs de chacun sur l'ensemble des points clés du DRHD

AUDIT SUR LE DEVELOPPEMENT DE VOTRE CAPITAL HUMAIN

Objectifs

- Identifier les points forts et faibles des processus d'apprentissage mis en œuvre dans l'entreprise
- Préconiser des modes d'apprentissage et de management améliorant la culture d'apprenance de l'entreprise et la valeur de votre capital humain

FOCUS INTER-GENERATIONNEL

Objectifs

- Déterminer la qualité du lien inter-générationnel dans l'entreprise
- Identifier les sources de motivation et de démotivation des jeunes arrivants et des seniors
- Identifier les zones d'interventions prioritaires et les modalités pour renforcer la motivation et le lien entre les différentes générations



Notre pratique est concrète et impliquante.

Nous proposons aux entreprises des processus d'interventions « sur mesure », tant dans le conseil que dans l'ingénierie d'apprentissage, la conduite du changement et l'accompagnement de dirigeants et de managers.

Notre lecture est systémique.

Nous co-construisons la solution d'intervention avec nos interlocuteurs.

Nous transférons et facilitons l'appropriation des compétences et des outils.

Nous développons l'apprentissage par l'expérience. Ceci permet d'accroître l'efficacité des personnes grâce à une plus grande autonomie rendant facilement opérationnelle la mise en œuvre des connaissances et comportements acquis lors des phases d'accompagnement et de formation.

Nous disposons de questionnaires spécifiques sur le DRHD et l'ECOMANAGEMENT, de cas d'entreprises pour le manager jardinier, d'outils de sondage, de quiz, et d'évaluation à 360°.

D'après l'auteur de...



Ecomanagement, Un management vivant pour des entreprises durables
Francis Karolewicz, préface Nicolas Hulot
Editions de Boeck Université - janvier 2010

RH et développement durable
Bernard Calisti, Francis Karolewicz
Editions d'Organisation - avril 2005



FMK Consulting

97 rue Réaumur
75002 Paris

Tél 01 53 00 99 50

www.fmk-consulting.com

www.drhd.fr

mail to contact@drhd.fr