

Formation

« Consultants non prophétionnels »



Au service d'une **entreprise**
ancrée dans le **réel**



Nous croyons fermement en la nécessité d'une rénovation intellectuelle des cadres de référence et d'action, comme préalable indispensable à toute transformation véritable des organisations. Aujourd'hui, la capacité d'entraînement du consultant en management est plus cruciale que jamais. Les mutations actuelles, qu'il s'agisse de l'IA ou de la responsabilité sociale et sociétale des entreprises, ne se résument pas à de simples problèmes techniques à résoudre, mais représentent de véritables projets à conceptualiser, à anticiper et à concrétiser.

Pour opérer de manière efficace dans un environnement économique, social et technologique en perpétuelle évolution, le consultant en management doit favoriser un dialogue constant entre la théorie et la pratique, entre l'expérience et la réflexion, entre la logique et la narration, entre l'émotion et l'intellect.

Pourquoi se former ?

→ Pour travailler sur les conditions de succès des transformations dans l'espace et dans le temps en développant le pouvoir d'agir des acteurs : aujourd'hui, malgré les investissements massifs dans la conduite du changement et en prestations de conseil, les résultats escomptés sont rarement au rdv.

→ Pour un consultant en management, comprendre les dynamiques en vigueur dans les transformations et les transitions au-delà du travail prescrit est une condition nécessaire pour travailler sur les prérequis pour un environnement capacitant, préalable à toute performance soutenable.

→ Pour positionner sa pratique dans le triptyque Le Sennien : « Inquiéter », « Promettre » et « Aider ». Tout consultant en management doit « inquiéter » dans le sens qu'il doit être capable de mettre en exergue, de faire voir les contradictions, les paradoxes inhérentes à toute organisation pour en saisir les dynamiques porteuses de sens et/ou de questionnements. Il doit « promettre » dans un certain champ des possibles en pensant les conditions de possibilité des actions de management. Il doit, enfin, « aider » pour choisir et exécuter les actions permettant d'obtenir le plus en sacrifiant le moins par le développement du pouvoir d'agir des acteurs.

Objectifs pédagogiques

- Passer du « problem solving » à la « formulation de problèmes »
- Capacités réflexives (Savoir-être et savoir-vivre dans un monde en transition/transformation)
- Initiation générale à l'analyse du travail centrée sur la compréhension, le diagnostic et la transformation des situations de travail
- Passer des objectifs aux situations pour accompagner convenablement les transitions/transmutations

Nous contacter pour plus d'informations