

Cinaps

Accélérer la transformation de votre culture managériale

Face à un environnement particulièrement concurrentiel, à des marchés émergents, à l'explosion des usages et à l'accélération des évolutions digitales et technologiques, les plans stratégiques des entreprises fondent souvent leur ambition sur une organisation renouvelée. Mais comment bâtir de nouveaux modèles de management, avec des collaborateurs et des équipes capables de développer leur autodétermination, leur coopération, leur agilité et l'innovation ?



Damien Gauthier,
fondateur et dirigeant



CINAPS
changez d'ère

Cabinet de conseil
spécialiste du développement
des compétences managériales.
Retrouvez-nous sur cinaps.com
Tél. 01 39 21 02 22

Culturellement cela se traduit, pour les collaborateurs, par plus de discernement, plus d'empathie systémique, plus d'innovation et plus de responsabilité ; et pour les managers par leur capacité à soutenir une vision partagée, à faciliter la production de sens, à développer l'intelligence collective, les compétences et l'audace de leurs équipes et à être les promoteurs de l'« être bien » au travail. **On passe du manager gestionnaire avec lequel on réfléchit, au manager leader avec lequel on grandit.**

DÉPASSER LES TRAVERS MANAGÉRIAUX

L'évolution sociétale est donc bien là, elle pousse les entreprises à sortir des anciens modes de management pour aller vers plus de collaboration. Néanmoins, pour les organisations, et particulièrement celles de type institutionnel, ce déplacement culturel collectif est tout aussi crucial que complexe à conduire, notamment pour deux raisons :

1 - structurelle : avec des organisations trop pyramidales et trop concentrées, les entreprises poussent leurs collaborateurs à travailler selon des règles, des normes et des processus trop stricts. Elles limitent alors leur capacité d'adaptation, de

réactivité, d'intelligence des situations et d'innovation, notamment dans leur relation client. Il s'agit alors pour les entreprises de **redonner de la proximité, du partage, de la responsabilité et des marges de manœuvre.**

2 - culturelle : on constate dans beaucoup d'organisations des **travers culturels managériaux** qui entravent les besoins d'évolution. A titre non exhaustif :

- Une culture managériale reposant avant tout sur l'expertise et non pas sur le leadership. Ceci entraîne des postures managériales peu centrées sur la **vision**, l'implication, le **sens** et la co-élaboration.
- Une culture souvent hiérarchique et statutaire. Cette culture managériale est peu encline à favoriser les modes de management participatif ou délégitif. Cela rigidifie l'organisation ; nuit aux capacités d'adaptation des collaborateurs, à la variété et à l'imprévisibilité des situations concrètes qu'ils rencontrent ; nuit à la réactivité et à l'**accélération** organisationnelle ; nuit à la diversité des approches (justesse et innovation) ; nuit enfin à la motivation, à l'**autonomie**, à la **responsabilisation**, à la prise de décision et à l'initiative des collaborateurs.

Cinaps en bref :

Cabinet créé en **1988**.

40 consultants et coachs.

3 expertises : le leadership / l'agilité / l'intelligence collective.

7 800 managers formés en 2016.

96 % de satisfaction clients.

CHANGEZ D'ÈRE



- 】 Une culture fondée sur l'excellence du résultat associée à un fort engagement de chacun à l'égard de son métier, de ses objectifs, au détriment parfois d'une capacité à coopérer au service du projet collectif. Cela transparait souvent dans un défaut de transversalité des services, dans le manque de vision d'un objectif commun et partagé, dans un manque de synchronisation des projets ou des processus, dans un fonctionnement en silo peu enclin au développement de l'**intelligence systémique et à la centration client**.
- 】 Une culture du management supérieur ou stratégique qui doit être plus exemplaire en incarnant explicitement les **valeurs** de l'entreprise et les **postures** managériales attendues.
- 】 Une culture du changement peu développée. Cela peut générer des craintes, des résistances, des démotivations. **Les changements sont aujourd'hui permanents, ce sont les bras de levier de la transformation** ; les changements ne doivent pas être craints mais souhaités car ils sont les garants des équilibres nécessaires et de la performance opérationnelle et sociale.

Les managers héritiers du taylorisme ont donc du chemin à faire pour développer leur agilité et celle de leurs équipes s'ils veulent être en adéquation avec l'environnement d'aujourd'hui, complexe et digital, où la logique est de plus en plus horizontale, décloisonnée, responsabilisante et où circulent les idées, les émotions et l'information.

Cinaps n'a pas d'autre ambition plus essentielle que d'accompagner ces évolutions culturelles.

« Nous aimons regarder l'entreprise non plus comme le terrain de difficultés et de compétitions mais comme un lieu d'élaboration collective d'un processus de performance et de transformation. »

AIDER L'ENTREPRISE À TROUVER PAR ELLE-MÊME ET EN ELLE-MÊME SES PROPRES SOLUTIONS

Notre pratique d'accompagnement vise à renforcer la conscience que l'organisation a d'elle-même, à accroître sa responsabilité. L'objectif est de la rendre plus autonome pour lui permettre de répondre aux questions qu'elle se pose et de dépasser les problèmes qu'elle rencontre.

Nous proposons pour cela **la richesse de plusieurs métiers : le conseil, l'ingénierie, le coaching individuel, le coaching d'équipe, le coaching d'organisation, la facilitation et la formation**.

Souvent mobilisés ensemble et en cohérence au cours d'une intervention, ces métiers nous permettent un **accompagnement global intégratif et multi-niveaux**. Ils autorisent l'utilisation d'un panorama riche de pratiques et d'outils. Nous choisissons avec nos clients les outils les plus pertinents répondant parfaitement aux problématiques traitées.

Nos objectifs : accompagner les entreprises dans leur croissance, lever les freins à leur développement, identifier les ressorts de leur réussite, favoriser les réorganisations, le déploiement des orientations stratégiques, l'impulsion de nouveaux projets.

NOTRE ARCHITECTURE D'ACCOMPAGNEMENT

Sur la base d'un diagnostic partagé avec les parties prenantes :

- 】 **Nous intégrons et coordonnons des actions de natures souvent différentes** (coachings de managers, coachings d'équipe, formations, conférences, séminaires, forums, lab, ateliers de co-développement, etc.)
- 】 **Nous développons des dispositifs portant sur les dynamiques de sens** (visions communes, projets stratégiques, objectifs partagés), sur **la cohésion collective** (relations, interactions, coopérations), sur **les capacités d'apprentissage** en commun et l'intelligence collective.
- 】 **Nous facilitons l'émergence d'une nouvelle culture managériale.**

Quelques exemples d'accompagnements réalisés par Cinaps cette dernière année :

- 】 L'accompagnement d'une banque à la définition de son plan de transformation culturelle.
- 】 Une approche combinée de conférences, formations et séminaires pour accompagner le déploiement stratégique et l'évolution des postures managériales.
- 】 Un déploiement important d'ateliers de co-développement (600 jours) sur l'ensemble du territoire pour accompagner 1500 managers dans la mise en place d'un nouveau projet stratégique impactant fortement les équipes.
- 】 Un séminaire d'intelligence collective avec 500 managers afin d'identifier ensemble les challenges et les projets que l'entreprise doit mettre en place pour placer « le client au cœur ».
- 】 De nombreux coachings individuels de dirigeants ou/et de membres de CODIR couplés à des séminaires de coaching d'équipe ou de teambuilding.
- 】 Des cycles de séminaires pour aider des conseils d'administration ou des CODIR à définir leurs nouveaux projets stratégiques (visionning).
- 】 Pour des universités du management, ingénierie et animation de nombreuses formations complémentaires pour accompagner la montée en compétence de leurs managers (parcours, formations multimodales, learning game, présentiel augmenté ...) : coopération et coordination, le pari de la confiance, les 6 dimensions du leadership, le management à distance, la dimension humaine du management, le management transverse, l'agilité managériale, formuler son ambition et décliner la stratégie, animer autrement les temps collectifs, accompagner les changements, manager l'expérience client, l'intelligence collective en action, management et évolutions digitales, manager dans un environnement en transformation... ■