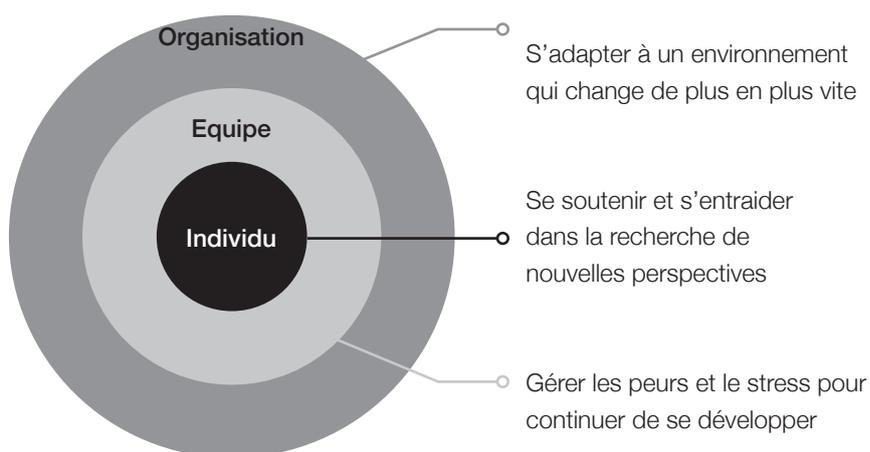


Le trio magique : agilité, adaptabilité et résilience

Développer une structure organisationnelle robuste et agile, c'est garantir sa capacité à s'adapter face aux mutations technologiques, sociétales et environnementales. Favoriser une culture d'entreprise résiliente et apprenante, c'est permettre d'innover sans se fragiliser, se réorienter sans se perdre, développer une alliance subtile entre oser et préserver.

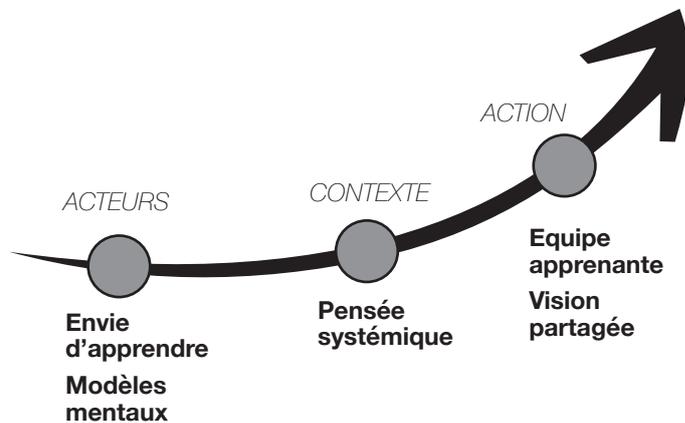
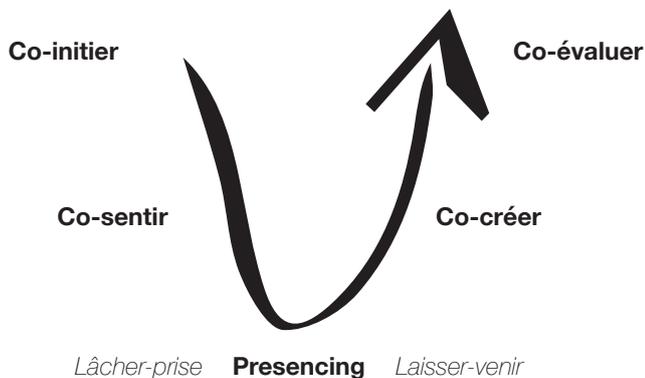


Théorie U, Otto Scharmer

Otto Scharmer invite les acteurs de changement à adopter une nouvelle forme de leadership. Il renouvelle les approches collaboratives et les modalités de conduite de projets.

La cinquième discipline, Peter Senge

Dans ce classique de la littérature managériale, le professeur Peter M. Senge, qui a aussi fondé le Centre pour les organisations apprenantes, détaille les conditions cadres à mettre en place pour créer une entreprise apprenante.



Théorie U

La “Théorie U” est en réalité un méta-modèle d’accompagnement des transformations individuelles et collectives. Fondé sur l’écoute et l’observation, ce processus invite, dans une époque où la complexité de l’environnement grandit, à se détacher des expériences passées et à travailler sur les croyances limitantes pour faire émerger des leviers de transformation adaptés et nouveaux. Sans jugement ni idée préconçue.

Se reconnecter à nos intelligences pour imaginer collectivement l’avenir sur la base d’un processus en cinq grandes phases :

1. Co-initier

Bâtir une intention commune autour d’un projet à fort enjeu, avec le souhait d’embarquer le plus grand nombre.

2. Co-sentir

Se mettre à l’écoute de soi, de son corps et de l’autre pour comprendre l’environnement dans lequel nous nous inscrivons. Observer les points de vue, les perceptions et les ressentis, même ceux qui dérangent est une des clés de cette phase.

3. “Presencing”

Créer un espace libre où nous sommes disponibles pour nous et pour les autres. Se défaire de ses habitudes, de ses peurs, de ses idées reçues et faire en sorte que des solutions puissent se présenter d’elles-mêmes.

4. Co-crérer

Prototyper une première ébauche, une version à petite échelle de ce qui pourrait être déployé dans le futur.

5. Co-évaluer

Déployer à plus grande échelle ce qui a été testé sous forme de prototype en l’intégrant dans un contexte réel approprié, avec les bonnes parties prenantes, pour en faire la nouvelle norme.

Cinquième discipline

L’art et la manière des organisations qui apprennent à :

- Penser et agir autrement
- Identifier des problèmes récurrents et/ou complexes
- Réagir efficacement en temps de crise
- Se libérer de la hiérarchie

Dans une conjoncture où tout se périmé à la vitesse de la lumière, la cinquième discipline, levier des organisations apprenantes, est au cœur de l’actualité des entreprises.

Pour toute organisation, l’avantage concurrentiel durable se trouve dans la capacité à apprendre plus vite que la concurrence. L’organisation apprenante, définie par Peter Senge, combine en permanence et en même temps 5 disciplines, intégrant et développant ainsi les champs individuel, intégratif et collectif :

1. La maîtrise personnelle

Clarifier notre approche de la réalité.

2. Les modèles mentaux

Apprendre à nous défaire de nos préjugés.

3. La vision partagée

Savoir relier des individus ensemble.

4. L’apprenance en équipe

Favoriser la réflexion collective par le dialogue.

5. La pensée systémique

Voir les problèmes dans leur ensemble.

