

AD VEN IR

Identités et Management
Séminaire résidentiel, 7-11 octobre 2019, Pointe-Noire, Congo

MOTUS
ASSOCIAZIONE ITALIANA
PER LA TRASFORMAZIONE ISTITUZIONALE

Objectifs

Découvrir le type de manager que vous êtes

Etre efficace

Renforcer vos capacités et apprendre à manager la complexité

Développer le travail en équipe

Découvrir votre originalité et votre valeur ajoutée

Développer votre autorité

Explorer les représentations mentales qui vous façonnent et vous emprisonnent parfois

Découvrir quel type de leader vous êtes

Apprendre à transformer les rôles que vous prenez dans votre organisation et ainsi la transformer à son tour

Public cible

Directeurs / Leaders d'entreprise

Managers, Cadres, Chefs d'équipe ou de département

Collaborateurs aspirant à des fonctions de management

Entrepreneurs, Consultants, Personnes exerçant des professions libérales

Ci-contre certains des thèmes, qui seront traités dans le séminaire **ADVENIR - Identités et Management**.

Ce séminaire offre le *containing* nécessaire pour explorer ces sujets. Il permettra à chacun d'approfondir sa propre connaissance des organisations et d'entreprendre la transformation de son institution d'origine dès son retour.

C'est un séminaire innovant, qui fait intervenir des consultants des quatre coins du monde et qui invite à la rencontre de cadres et dirigeants d'Europe et d'Afrique.

Vous inscrire au séminaire **ADVENIR - Identités et Management** est le **premier acte d'autorité** et de **transformation** auquel nous vous invitons.

Advenir Identités et Management

ADVENIR est un mot qui exprime le futur, un mot qui porte **un séminaire qui regarde vers le futur pour commencer à créer l'avenir.**

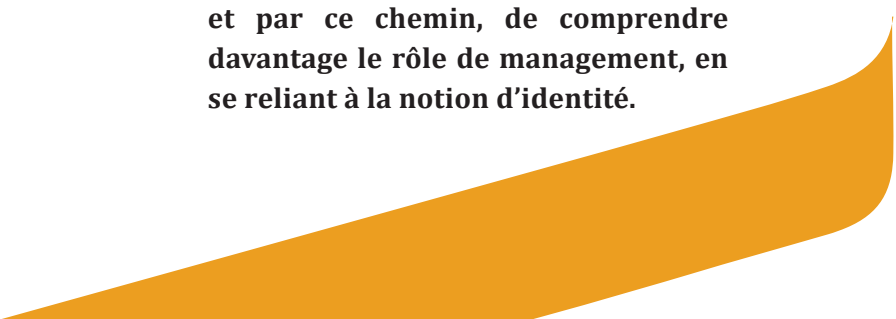
L' Afrique est aujourd'hui une incontestable force en puissance, c'est le continent de tous les possibles, c'est un regard sur le futur et sur les champs du possible qui s'ouvrent à nous et **c'est en Afrique que l'on bâtit l'avenir.**


Advenir c'est aller vers, venir, découvrir et à partir de ça décider comment construire ensemble l'avenir. Advenir signifie aussi parvenir ; arriver ; survenir ; se produire dans une suite d'évènements.

Il s'agit de venir et travailler ensemble en toute humilité.

Il ne s'agit pas d'apprendre une nouvelle méthode ou technique qui a fait ses preuves et de la greffer là où c'est possible. **Ce séminaire est un projet de découverte et de rencontre.**

Il offrira une opportunité d'explorer les dynamiques de groupe, si souvent oubliées dans la vie de l'entreprise, et par ce chemin, de comprendre davantage le rôle de management, en se reliant à la notion d'identité.





L'**Identité** est ce qui nous définit, elle est en partie ancrée en nous et en même temps en mouvement. Le sexe, la langue, la nationalité, l'origine, le parcours... représentent une identité. En sciences humaines l'identité d'un groupe est par définition quelque chose en devenir. Ceux qui la composent, leurs apprentissages, leurs objectifs peuvent se modifier et s'enrichir dans le temps.

Notre expérience, notre travail et notre pratique nous ont appris qu'au plus profond d'une organisation se trouvent les éléments identitaires ; créés par l'ensemble des personnes qui la composent et par le contexte. Ensuite, en partant de cette identité initiale, la vie de cette organisation créera sa culture, enfin l'identité et la culture permettront d'identifier ses principes fondamentaux et ses valeurs.

Le **Management** définit l'action de diriger, il se compose de l'ensemble des connaissances concernant l'organisation et la gestion d'une entreprise (d'une institution, d'une ONG, d'un groupe).

La pratique du management ne se résume pas aux éléments techniques, aux apprentissages liés à la simple réalisation d'un produit ; pour appréhender ce dernier, il faut intégrer cette succession fondamentale : identité, culture, valeurs.

Il appartient ensuite au management de comprendre, faire évoluer et transformer ces éléments pour continuer à vivre.

La dimension institutionnelle porte en elle-même l'expérience du management de haut niveau, celui de la complexité. Le top management est fait d'observation, de compréhension, de réflexion et aussi d'émotions : tous ces éléments sont présents dans ce type de séminaires.

Le management et le leadership traitent de l'humain et se réfèrent avant tout aux usages des uns et des autres et à nos mentalités. Les organisations vivent, souvent sans le savoir, de leur identité. Il s'agira donc de découvrir et travailler ensemble à un modèle culturel de management en Afrique, avec les africains qui vivent et travaillent en Afrique, avec des africains de la diaspora et avec des européens.

C'est tout cela que nous vous invitons à venir explorer.



Tâche fondamentale du séminaire

La tâche fondamentale du séminaire « ADVENIR – Identités et Management » est de donner aux membres l'opportunité d'apprendre et de transformer par l'expérience.

Il s'agit ainsi d'inviter les membres, dans leur vécu au sein même du système institutionnel temporaire que constitue le séminaire, à explorer la manière dont ils y prennent leur autorité et y exercent leur leadership, ce en liaison avec leurs habitudes de management et leurs identités, en d'autres circonstances.

Cette définition de la tâche fondamentale permet à tous les participants, membres et staff, de savoir ce qui relève du travail du séminaire et ce qui reste en dehors.

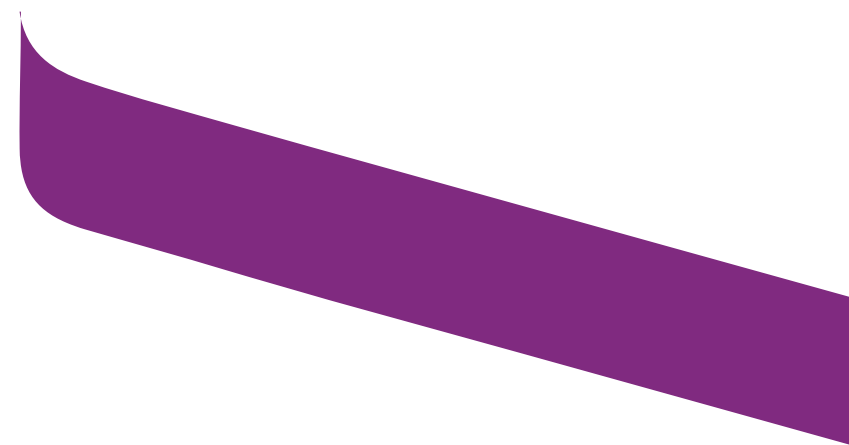
Ainsi, les membres du séminaire pourront explorer ce sur quoi reposent les rôles qu'ils prennent dans leur(s) institution(s) :

- ceux qu'ils peuvent être amenés à répéter –parfois à leur insu– d'une institution à l'autre
- **le décalage entre le rôle qu'ils désirent prendre, celui que l'on attend qu'ils prennent et celui qu'ils prennent vraiment**
- leur prise d'autorité dans le système, qu'ils soient managers ou qu'ils exercent un autre type de responsabilités
- leur exercice du leadership, exploré et développé à travers l'expérience qu'ils en ont fait au sein du séminaire et en relation avec les autres participants, membres et staff
- leur compréhension du management, en intégrant davantage la nature des dynamiques conscientes et inconscientes qui traversent tous les systèmes humains.

À ce titre, ils pourront réfléchir à la notion de travail d'équipe, aux conséquences et implications des différences (genres, langues, nationalités, générations, cultures, rôles...) et ainsi mieux discerner leur originalité et travailler collectivement l'innovation indispensable à la vie de toute institution.

Forts de cette exploration, ils pourront également vivre, dès le début du séminaire, la transformation de leur rôle tout en mesurant les conséquences de ce cheminement.

En effet, le séminaire est conçu pour donner la possibilité d'un va-et-vient permanent entre l'expérience, l'apprentissage et la transformation du rôle vécus en collectif au sein même des séances de travail. C'est ce que nous appelons le processus de Transformation, avec ses moments de progressions et d'autres de régressions.



À partir de la transformation de leur rôle, les membres du séminaire pourront également explorer la transformation du système et des sous-systèmes qu'ils constitueront dans le séminaire et, dès lors, réfléchir à celle de leur propre institution.

Ainsi, l'exploration des dimensions politiques, psychiques et spirituelles du séminaire conduira les participants à transformer leurs représentations mentales et à renouveler l'exercice de leurs responsabilités dans leur propre système de travail. De cette façon, ils découvriront leur capacité réelle d'être les co-auteurs de leur institution.

Méthodologie

La méthodologie du séminaire se fonde sur le concept de Transformation Institutionnelle. Il s'agit de développer son autorité et sa capacité de management et de prise de rôle, dans les systèmes et sous-systèmes gouvernés par des frontières de temps, de territoire et de tâche fondamentale, qui représentent les objectifs fondamentaux de l'apprentissage.

Le séminaire alternera deux types de séances : celles expérientielles, qui permettent d'apprendre à travers l'expérience de « l'ici et maintenant » et celles de réflexion, qui permettent de comprendre et interpréter le travail des participants.

Dans ce cadre les membres seront invités à mettre au centre du travail l'identité et le management. Il s'agit de les vivre comme les éléments essentiels de la prise de rôle institutionnelle.

Le séminaire est considéré comme une institution temporaire qui débute le lundi 7 octobre 2019 à 14h00 et se termine le vendredi 11 octobre 2019 à 16h30.

Agenda du séminaire

	Lundi 7	Mardi 8	Mercredi 9	Jeudi 10	Vendredi 11
8.00 9.00		MISS	MASS	MISS	SP
9.30 10.30		MASS	MISS	MASS	GAT
11.00 12.00		MASS	MASS	SI	SP
12.00 14.00	DÉJEUNER				
14.00 15.00	SP	SIS (P)	SI (P)	SI	GAT
15.30 16.30	MISS	SIS	SI	GAT	GAT
17.00 18.00	MASS	SIS	SI	SI	
18.30 19.30	MISS	GAT	GAT	SI (P)	
19.30 21.00	DÎNER				
21.00 22.00	MISS	SIS	SI		

Structure du séminaire

À chaque type de séance correspond une tâche fondamentale conçue en cohérence avec celle du séminaire :

Séances Plénières (SP) :

Réfléchir aux attentes et/ou aux expériences vécues lors du séminaire considéré dans sa globalité.

Microsystème social (MISS) :

Explorer l'expérience vécue dans le petit système d'étude.

Macrosystème social (MASS) :

Explorer l'expérience vécue dans le grand système d'étude.

Séances inter-systèmes (SIS) :

Explorer les relations entre les systèmes formés par les membres. Les séances Inter-Systèmes commencent par une séance plénière.

Système Institutionnel (SI) :

Explorer la nature des relations entre les membres et le Management (constitué par une partie du staff). Les séances Système Institutionnel commencent et se terminent par une séance plénière.

Groupe d'Analyse de la Transformation (GAT) :

Ces séances donnent aux membres l'occasion de réfléchir à l'expérience vécue et aux rôles pris à l'intérieur du séminaire pour en réaliser la transformation, d'abord dans le séminaire et ensuite de retour dans leurs institutions.



Management et staff du séminaire

Leonardo VENEZIANI

Directeur du séminaire

Conseiller de synthèse et directeur associé, cabinet de conseil Avutann, Paris(FR)-Torino (IT) ;
Président Exécutif et Membre Fondateur de Motus ;
Directeur de la Revue Internationale de la Transformation Institutionnelle ;
Membre du Comité Scientifique Stratelio ;
Consultant certifié en Transformation Institutionnelle (Leading Consultation, Programme 2 - IFSI-FIIS).

Philippe LAWSON

Directeur Associé du séminaire

Consultant-Coach, né à Lomé et installé à Paris ;
Fondateur du cabinet OTHERNESS, Advisers in Leadership & Transformation et Directeur de l'espace Philippe Lawson, culture, création et conseil, Paris.

Minkoro KONATE

Coordinateur

Diplômé en Sciences Economiques (Master 2 en gestion d'entreprise) de l'Université de Bamako (Mali) ;
Consultant et formateur en management de projet ;
Consultant et formateur Ms Project & Excel avancé ;
Country Manager, au Congo, du cabinet Trainis, spécialisé dans la formation professionnelle et continue des cadres et agents en Afrique et à Paris.

Angelica Palma STURIALE

Coordinatrice

Psychologue, Ph.D en Psychologie de la santé et de la qualité de la vie ;
Formatrice et coach certifiée ;
Responsable du registre professionnel des formateurs OPPIForma ;
Consultante Avutann ;
Maître de Conférence auprès de la Faculté d'Infirmiers et Dental School - Université de Turin ;
Membre Fondateur et Trésorière de MOTUS ;
Membre de IFSI-FIIS ;
Membre d'OPPI ;
Membre du Comité Scientifique de la Fondazione Principessa Laetitia.

Le nombre des managers-consultants sera adapté au recrutement du séminaire et au nombre de membres. Ils seront choisis parmi les personnes suivantes :

Béatrice DEPEURSINGE-BURRI

Consultante et sophrologue ;
Ancienne dirigeante d'institutions médico-sociales ;
Consultante certifiée en Transformation Institutionnelle (Leading Consultation, Programme 2 - IFSI_FIIS & University of Glamorgan, UK);
Membre de MOTUS.

Christian Kader KEITA

Consultant et Manager de transition expert en Contrôle financier et contrôle de gestion Industriel au sein de grands acteurs du CAC 40 ;
Secrétaire Général et Directeur de la Communication du RICE (Réseau International des Congolais de l'Extérieur) ;
Consultant - Directeur associé du cabinet Avutann ;
CEO de Luxury and Cab Conciergerie de Luxury ;
MBA (Management & Finance), au sein de John Molson Business School (Concordia) à Montréal (Canada).

Minkoro KONATE

Philippe LAWSON

Peliwe MNGUNI

Associate Professor in the Graduate School of Business Leadership at the University of South Africa ;
PhD in Leadership and Organisation Dynamics from Swinburne University of Technology in Australia ;
Psychodynamically oriented organisational consultant ;
Research and coaching practice focuses on Women in Leadership ;
Served as staff in group relations conferences in South Africa, Peru and France ;
Won two international awards, namely, the Harold Bridger award in 2011 and the Excellence in Organizational Scholarship award from the Centre for the Study Organisational Change, University of Missouri, and Columbia, in 2013.

Lisbeth SÁNCHEZ TORRES

National Director of AFS del Peru Programas Interculturales ;
Scholar by the American Field Service, Minnesota, USA ;
Sociologist. Psychoanalytic psychotherapist ;
Certified Consultant in Synthesis, Leadership and Institutional Transformation, (IT) by the Leading Consultation Program 4, I.F.S.I. Paris ;
ICC Coach. Intercultural Learning Educator & certified Trainer by AFS Intercultural Programs, New York ;
Consulting specialist for individuals and institutions in crisis within intercultural learning and other life journey experiences ;
Projects Director at InnovAccion, Grupo para el Diseño y la Transformación, Peru.

Gagandeep SINGH

PGP (Post Graduate Programme) Indian Institute of Management (IIM), Ahmedabad;
Consultant with organizations on managing change, alignment, transformation, and organization development;
Anchors interventions on leadership and coaching;
Visiting faculty for IIM Ahmedabad, INSEAD and ISB ;
Co-founder and director, Reflexive Lens Consulting Limited.

Angelica PALMA STURIALE

Leonardo VENEZIANI

Le rôle du staff

Le staff remplit deux rôles dans le séminaire.

Tout d'abord, il agit collectivement en tant que management. Il assume ainsi la responsabilité de maintenir et réguler les frontières du séminaire, de telle sorte que les membres puissent s'engager dans les différentes séances, pour se confronter à la tâche fondamentale du séminaire et y répondre. Dans ce contexte, les coordinateurs des ressources du séminaire sont l'interface privilégiée entre le staff et les membres.

La délégation des rôles et responsabilités au sein du staff est ouverte à exploration. Dans certaines séances et à certaines conditions, le management sera public et partagé avec les membres.

En second lieu, les membres du staff interviennent comme consultants dans les séances de travail. Dans ce rôle, ils proposent leur propre perception et vécu des expériences, telles qu'elles se déroulent dans le travail, de manière à encourager les membres à faire de même et ainsi à oser leur apprentissage de la transformation.

Enfin, le staff se réunit au sein de séances spécifiques pour échanger, explorer et optimiser les ressources offertes aux membres pour la poursuite du travail.

Les langues utilisées dans le séminaire

Compte tenu du caractère international du séminaire, deux langues sont utilisées : le français et l'anglais.

Les membres du staff s'expriment dans l'une et/ou l'autre de ces langues.

L'utilisation d'autres langues est ouverte à l'exploration.

Informations administratives

Dates

Le séminaire débutera le lundi 07 octobre 2019 à 14h00, et se terminera le vendredi 11 octobre 2019 à 16h30.

Lieu

Le séminaire est résidentiel.

Il se déroulera à :

L'Orchidée Hôtel

Avenue Emeraude, Centre ville

Pointe-Noire, Congo

Frais d'inscription

2 500 € ou 1 640 000 F CFA

par participant institutionnel (entreprises, organismes publics et parapublics, administrations, associations...).

1 600 € ou 1 050 000 F CFA

par participant particulier résident en Europe (consultants indépendants, professions libérales, individuels, ...).

1 143 € ou 750 000 F CFA

par participant particulier résident en Afrique (consultants indépendants, professions libérales, individuels...).

Ces montants comprennent l'inscription, les repas ainsi que l'hébergement.

Bourses

En nombre limité, des bourses financées par Motus pourront être exceptionnellement attribuées afin de couvrir une partie des frais d'inscription de ceux qui, à titre personnel ou professionnel, ne seraient pas en mesure d'en acquitter la totalité. Merci de nous contacter.

Bulletin d'inscription

Il devra être retourné dûment rempli pour confirmer l'inscription. Il sera accompagné du règlement des frais d'inscription avant le 06 septembre 2019. Les participants recevront ensuite des détails pratiques complémentaires concernant l'accès au lieu du séminaire et la logistique hôtelière.

Annulation

En cas d'annulation après le 06 septembre 2019, les arrhes seront dues et ne pourront pas être remboursées, sauf si l'inscription n'a pu être acceptée faute de place ou pour raison particulière (bourse...). En cas de défection après le 06 septembre 2019, l'intégralité des frais d'inscription est due à Motus.

Mode de règlement

Tous les paiements seront effectués en en Franc CFA ou en Euro par virement bancaire net pour le destinataire.

MOTUS

IBAN: IT63G0200801007000104385527

BIC SWIFT: UNCRITM1807

Raison: Frais d'inscription séminaire
ADVENIR 2019

Pour toute information supplémentaire,
veuillez contacter :

Minkoro KONATE

Coordinateur du pré-séminaire
minkoro.konate@gmail.com

Leonardo VENEZIANI

Directeur du Séminaire
leonardo.veneziani@avutann.com

Philippe LAWSON

Directeur associé du séminaire
plawson@otherness.fr

Contacts téléphoniques

Brazzaville (Congo) : +242 05 319 13 98

Paris (France) : + 33 6 09 37 02 97

Turin (Italie) : + 39 349 373 1394

MOTUS et l'école de la Transformation Institutionnelle

A partir de 2014, Motus a développé la Transformation Institutionnelle (T.I.) en Italie à travers deux séminaires annuels particulièrement innovants. Depuis 2017, Motus a pris un essor et un rôle fondamental dans l'école de la T.I. en devenant l'éditeur de la première revue de T.I. (La Revue Internationale de la Transformation Institutionnelle), publication plurilingue et interdisciplinaire ouverte à toutes les mouvances de l'école des dynamiques de groupe et dédiée à la divulgation des théories de la T.I. et des dynamiques de groupe.

La Transformation Institutionnelle se situe dans la tradition des *group relations* : elle utilise des réflexions psychologiques et sociologiques dans les dynamiques de groupe.

L'idée centrale de cette approche est que **les émotions conscientes et inconscientes contribuent à structurer les organisations et génèrent elles-mêmes les blocages** dont les organisations sont victimes.

Le développement de cette façon de penser est associé au travail de Wilfred Bion (1961) qui a créé une théorie des mentalités de groupe (dites « hypothèses de base ») qui **décrit les processus inconscients dans le fonctionnement des groupes et les dysfonctionnements qui en découlent** dans le contexte social.

La réflexion contemporaine repose sur une approche plus large et interdisciplinaire visant à étudier le lien psyché-social comme moyen de comprendre les dynamiques complexes (émotionnelles, relationnelles et politiques) des organisations et des institutions.

L'Institut Tavistock de Londres a été l'institution fondamentale pour le développement et la diffusion de ces théories.

La théorie et la pratique de la « Transformation institutionnelle » ont été lancées par le Forum international de l'innovation sociale (IFSI) à Paris. Tout en poursuivant le travail du Tavistock, ce dernier a étendu l'approche en allant au-delà de l'explication et de l'analyse des processus collectifs pour aborder **la question socialement fondamentale de la transformation et du changement institutionnels**. En cela, l'école de la Transformation Institutionnelle prolonge la tradition de l'École des Relations de Groupe portée par Wilfred R. Bion, Isabelle Menzies, A. Kenneth Rice et Pierre Turquet, tout en la complétant.

Les diverses organisations internationales qui soutiennent les relations de groupe et la transformation institutionnelle, comme Motus, Avutann et les autres sponsors de ce séminaire, partagent cette hypothèse commune : la transformation est réelle et durable lorsque nous pouvons aller au-delà des processus de pensée rationnelle, en utilisant la réflexion sur nos expériences (ancrées dans les émotions) individuelles et collectives. Les nombreuses interventions dans des entreprises et des institutions à travers le monde constituent la preuve de l'importance de cette approche.

Nos Partenaires

