

Conférence



# Spirale dynamique

& innovation managériale





# Proposition d'une conférence d'une 1h30 sur « L'innovation managériale vue par la Spirale Dynamique »

Utiliser la Spirale Dynamique pour comprendre pourquoi les sociétés changent et légitimer un projet d'innovation managériale

Séquence	Contenu	Objectif
La "Spirale Dynamique" c'est quoi ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les origines et les enjeux de la Spirale Dynamique</li> <li>Les grands principes qui sous-tendent le modèle (les 3 strates de valeurs, les "niveaux d'existence", la notion de transition, un système holarchique)</li> <li>La psychogenèse (individu) et la sociogenèse (société)</li> </ul>	Comprendre ce qu'est la spirale dynamique et son utilité
Les 8 "niveaux d'existence"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation des 8 niveaux d'existence au niveau sociétal (sécurité, survie, pouvoir, ordre, succès, harmonie, fonctionnalité)</li> <li>Caractéristiques de chaque niveau (besoin, perception du monde, adaptation au monde, structure sociale, pensée, ce que l'on aime et l'on n'aime pas, famille...)</li> </ul>	Découvrir les caractéristiques de chaque niveau d'existence
Utilisation en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation des 6 cultures managériales (survie/paternaliste, pouvoir/directif, ordre/bureaucratique, succès/leadership, harmonie/collaboratif, fonctionnalité/coresponsable) : gouvernance, organisation, valeurs, management...</li> <li>Regards croisés entre les 6 cultures managériales : ce qu'elles se reprochent et ce qu'elles peuvent s'apporter</li> </ul>	Découvrir un modèle de présentation de 6 cultures managériales
Modalités d'utilisation de la Spirale Dynamique en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'impact du niveau "fonctionnalité" sur l'entreprise : la coresponsabilité (télétravail, organisation hybride, autonomie...)</li> <li>Donner du sens à un projet de changement : la Crise Covid-19 a accéléré la transition entre "Harmonie" et "Fonctionnalité"</li> <li>Mieux comprendre les résistances au changement selon les cultures managériales</li> </ul>	Utiliser la spirale dynamique pour légitimer et entier un projet d'innovation managériale
S'approprier le niveau d'existence "Fonctionnalité" en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>La cartographie des cultures managériales préférées, actuelles et souhaitées</li> <li>Repenser le management pour l'adapter à l'écosystème émergent (donner un nouveau sens, adopter de nouvelles valeurs, renégocier les principes collaboratifs)</li> <li>Présentation d'exemples de pratiques managériales d'entreprise coresponsables (publiques/privées, petites/grandes...)</li> </ul>	Identifier les modalités de conduite du changement pour ancrer la culture de la coresponsabilité
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qu'est-ce qui vous a le plus surpris dans cette conférence ?</li> <li>Avec quoi repartez-vous et qu'avez-vous envie de mettre en oeuvre ?</li> </ul>	Inciter les participants à déclarer ce qu'ils ont apprécié et ce qu'ils ont envie d'expérimenter



# Objectifs de l'animation :

- Mieux comprendre pourquoi les sociétés et les Hommes changent et l'impact de ces évolutions sur le monde de l'entreprise
- Utiliser la Spirale Dynamique pour clarifier l'évolution et l'avenir du management : la culture de la coresponsabilité
- S'aider du modèle pour légitimer et donner du sens à un projet d'innovation managériale
- Comprendre les freins et identifier les conditions d'adhésion à la culture de la coresponsabilité

SACRIFICE DE SOI

**SECURITE**  
40.000 ans

1 Le monde est un endroit effrayant rempli de pouvoirs mystérieux et d'esprits

**POUVOIR**  
10.000 ans

2 Le monde est une jungle où la nature doit être conquise

**ORDRE**  
6.000 ans

3 Le monde est contrôlé par une vérité ultime

**SUCCESS**  
600 ans

4 Le monde est plein d'opportunités de se faire une vie meilleure

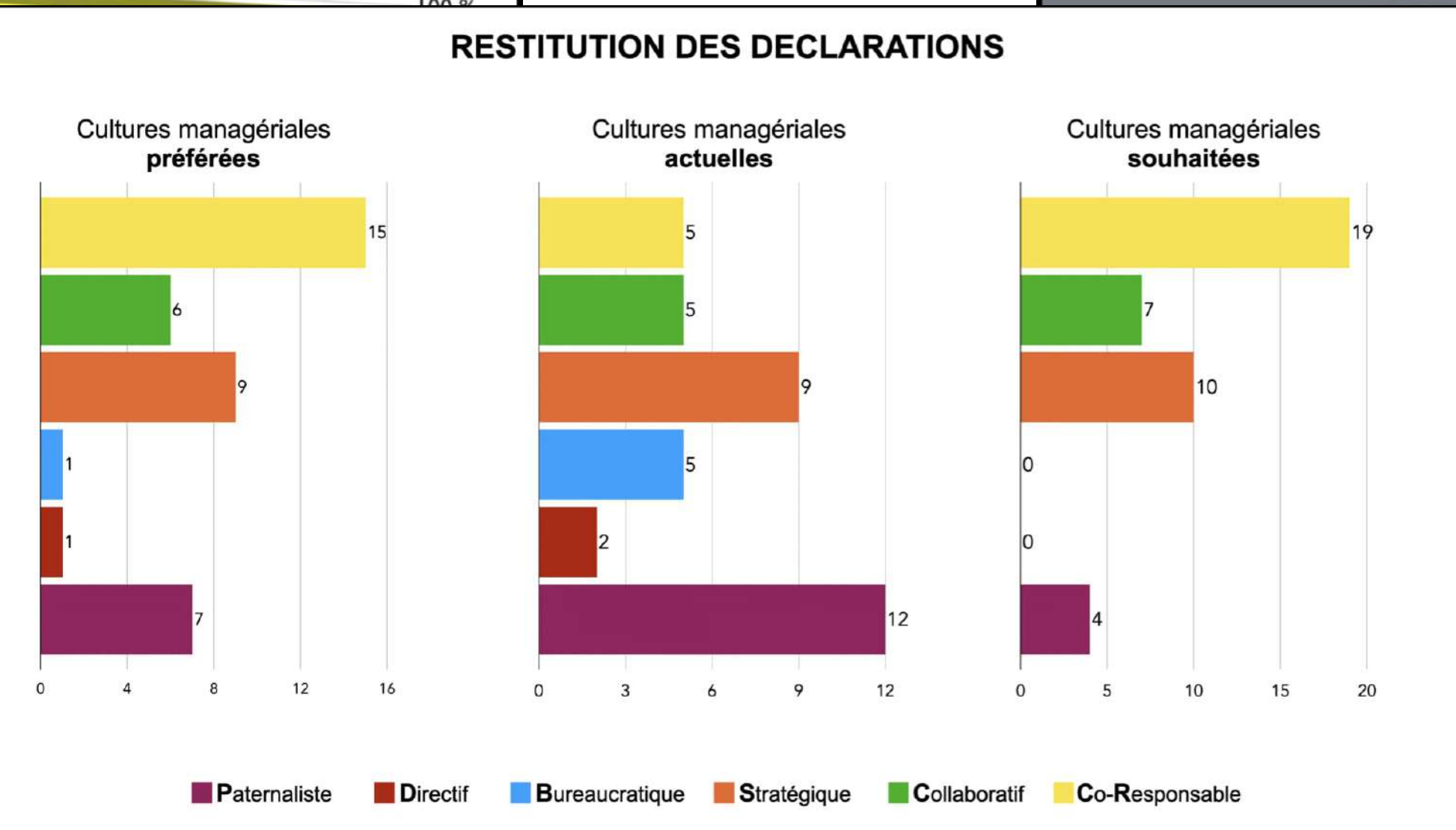
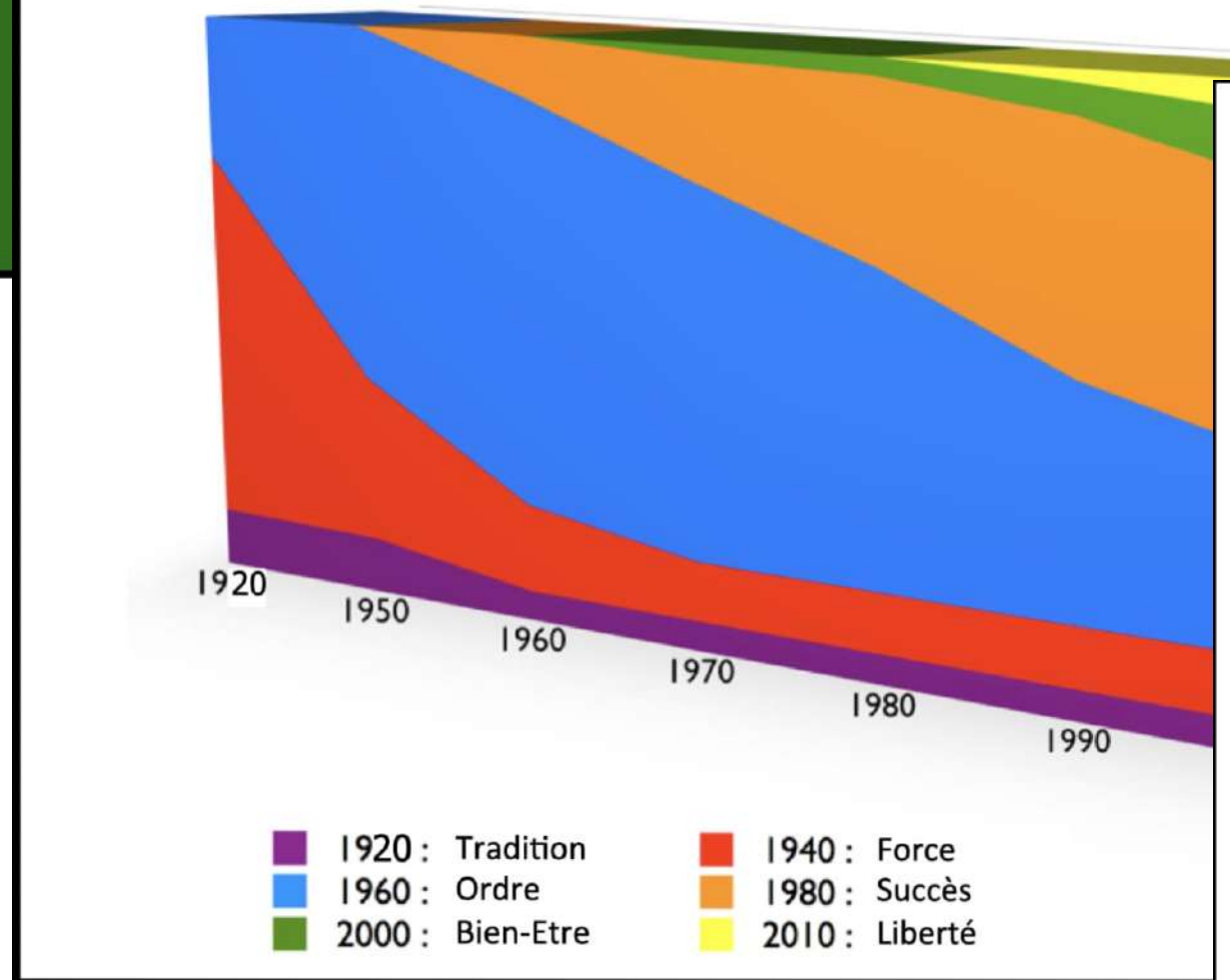
AFFIRMATION DE SOI

## Exemples de Slides

### Les 6 cultures managériales et leurs rapports au monde V.U.C.A.

Paternaliste	Directif	Bureaucratique	Stratégique	Collaboratif	Co-responsable
Histoire Appartenance Disponibilité Proximité Soutien Affect Maître/Apprenti	Organisation scientifique Autorité Productivité Obéissance Modes opératoires Séparation des pouvoirs	Cadre Statuts Qualité Respect conformité Règles Tableaux de bord Centralisation du pouvoir	Performance Efficace Challenge Rentabilité Objectifs Projets Intéressement Récompense au mérite	Humanisme Bien-être Groupes de travail Communauté Emotions Intelligence collective Diversité	Liberté Autonomie Confiance Test & learn Intrapreneuriat Agilité Télétravail Hybride

Evolution des cultures managériales en France



### Regards croisés

Despote	Distant	Arriviste	Indécis	Critique
Egocentrisme	Structuration	Progressiste	Libre expression	liberté de pensée
Intif	Contraignant	Manipulateur	Hypocrite	Technocrate
auté	Droiture	Sens stratégique	Ressentis	Relativisme
ictaire	Agressif	Arrogant	Utopiste	Incontrôlable
humaine	Sens de l'action	Sens du résultat	Expression émotion	Souplesse
ilet !	Binaire	Psychorigide	Feignant	Electron libre
larité	Pragmatisme	Equité	Collaboration	Innovation
re d'esprit	Dictateur	Froid	Pression	Solitaire
ernité	Egocentrisme	Rigueur	Réactivité	Autonomie
been	Ecervelé	Ennuyeux	Manipulé	Mou
tenance	Spontanéité	Constance	Valeur ajouté	Co-créativité

EST LE BLEME ?



**Francis Boyer** est spécialiste en innovation managériale.

Son expérience opérationnelle de 20 années à des fonctions de direction en ressources humaines au sein d'entreprises variées lui a permis de vivre et de piloter de nombreux changements dans des environnements complexes.



Fondateur de Dynesens, consultant, formateur, coach et auteur de nombreux articles et de deux livres, il accompagne les entreprises dans la compréhension des évolutions sociétales, l'analyse des impacts sur leurs modes de management et la recherche de solutions adaptées.

Curieux et pragmatique, il développe des approches innovantes centrées sur les nouveaux défis à relever par les entreprises, à savoir comment concilier les besoins des entreprises et des collaborateurs.

C'est ainsi qu'il intervient sur des problématiques récentes, telles que le management de la diversité (cultures, générations, personnalités), le bien-être et le plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité et le management de demain.

# Durée 1 heure 30

Le contenu de nos conférences est adapté en fonction des besoins de nos clients.

La conférence peut être suivie d'ateliers spécifiques selon les besoins



[francisboyer@innovationmanageriale.com](mailto:francisboyer@innovationmanageriale.com)

06.84.01.01.98