

5 ans déjà !

« Je remercie mes clients en premier, mon entourage personnel, mais aussi mes partenaires avec qui j'ai réalisé des projets. ..et je l'espère créer des alliances à l'avenir.

L'aventure entrepreneuriale est une vie de partages, durant laquelle nous faisons des rencontres chaque semaine, des échanges d'expériences, d'idées. Le moteur clé est l'énergie déployée qui, à mon sens, n'a pas de prix. Et cette énergie vient des hommes et des femmes qui ont envie, qui savent donner, et partager. En créant mon entreprise en 2010, je souhaitais mettre l'humain au cœur des organisations, et accompagner ces organisations à réussir. Au bout de 5 ans, mes satisfactions et mon envie de continuer sont bien là, et n'existent qu'au travers des réussites et performances des individus que j'ai pu accompagner. L'idée de faire grandir les Hommes au changement est une vocation certaine. Comme pour mes clients, les aléas de la vie de l'entrepreneuriat font partie de mon quotidien. Pour rompre l'isolement du dirigeant, je me suis entourée d'un beau mouvement qu'est le CJD, où nous réfléchissons, expérimentons, nous confrontons divers sujets : en un mot « grandir », et faire grandir nos entreprises.

Merci à ceux qui m'ont fait confiance.

CONSIGLIO a ses locaux, depuis 3 ans, au sein d'un écosystème de PME, généré par l'Agence ICOM : 15 rue du Général Lionel de Marmier à Toulouse.

Membre depuis Septembre 2015 au sein de 60 000 Rebonds.

Vocation : accompagner les entrepreneurs, post-faillites, qui veulent relancer un nouveau projet, et les aider à se restructurer.

Nouveau challenge collaboratif : un rebond sans aucun doute !



LA GAZZETTA DU DIRIGEANT, ET MANAGERS DE PROXIMITÉ

A la Une



“Accompagner les managers au changement pour une performance durable de votre entreprise “

Karine BONO,

Rentrée des managers : agir autrement !



MANAGERS : Donnez ou redonnez du sens à vos pratiques ! Fructifiez votre énergie de rentrée, et grandissez toute l'année !

Octobre 2015

CONSIGLIO

Votre partenaire au changement
www.bonoconsiglio.com

« Se réunir est un début, rester ensemble est un progrès,
travailler ensemble est la réussite. »
Henry FORD



CO ETAT D'ESPRIT ?

Un certain nombre de PME ont bien compris l'utilité d'un accompagnement et franchi le pas : les leaders et challengers pensent qu'ils doivent faire évoluer leurs pratiques et « prévenir plutôt que guérir ».

Quelles PME ? : les entreprises dirigées par des humanistes convaincus, misant sur le capital humain, les entreprises familiales où l'affectif prime, qui peut générer chez les managers de la souffrance.

Ces PME optent alors, pour un coaching en réponse d'un besoin situé au niveau du management de direction. Le coaching va alors permettre de prioriser leurs activités et donc de déléguer afin de pouvoir exercer leur rôle en toute sérénité.

Ils vont aussi dans cet accompagnement, travailler la capacité à prendre du recul, développer leur leadership et faire évoluer leur identité managériale.

Le dirigeant seul ?

Les PME sont souvent structurées autour d'un Comité de direction. Le pouvoir autrefois concentré chez les dirigeants fondateurs va s'étendre aux cadres managers qui viennent aux premières commandes de l'entreprise.

Ils vont ainsi partager « visions et décisions » sur de nombreux sujets : la communication le management, la politique de rémunération et la qualité de service, le développement de nouvelles activités.

D'où la nécessité de former une véritable équipe CODIR au sein d'une PME : il reste pour l'entrepreneur une aide précieuse, qui lui permet à la fois de gagner du temps mais aussi de décloisonner les services, améliorer la communication auprès des collaborateurs. Il est perçu comme un véritable levier de performance.

Mais alors ? Qu'en est-il de l'efficacité de ce CODIR qui ne répond plus, ou est affaibli face à une véritable résistance aux changements des collaborateurs ?

Comment mettre en place alors un changement dans une organisation ?

Faciliter le changement devient alors une priorité pour une équipe de directions. Se faire accompagner à cette démarche aide cette équipe à réussir humainement, et en finalité réussir opérationnellement.

Octobre 2015—Karine BONO

Changer le regard porté sur les dirigeants de PME

Comment dépasser le regard traditionnel porté sur une gestion de compétences qui seraient uniquement individuelle et empirique au sein des PME ?

➡ Adopter la posture d'architecte de compétences

Plusieurs facteurs conceptuels font des dirigeants de PME des personnes bien placées pour être des architectes de compétences : la proximité spatiale et hiérarchique permet de repérer in vivo les ressources disponibles. Cette proximité a permis par exemple au dirigeant de constater que ses principales ressources résident moins dans le savoir faire que dans la capacité de composer de manière ad hoc.

Mais la proximité a aussi son revers : elle engendre des difficultés de remise en cause et des inerties cognitives. La gestion de compétences nécessite bien une posture et un regard bien préparés. La posture d'un tiers peut être nécessaire : soit le dirigeant parvient seul, soit un accompagnement extérieur l'aide à se remettre en cause pour enclencher un nouvel apprentissage.

➡ Articuler l'individuel et le collectif

Pour réussir sa transformation stratégique, la PME doit organiser du transfert de compétences individuelles en provenance de ses partenaires vers ses salariés : pour réussir cette articulation, les PME sont à la fois bien et mal placées.

En effet, les dirigeants ont souvent peu d'outils pour opérer cette gestion des compétences individuelles, et peuvent du coup en rester au seul dessin stratégique sans mise en place de formation, de tutorat ou d'apprentissage.

Paradoxalement, les organisations de petite taille peuvent elles aussi subir une déconnexion entre la gestion Rh et la stratégie.

Enfin, la proximité du dirigeant de PME et les salariés peut représenter un frein. Vécus communs, expériences partagées, dimension familiale de l'entreprise, peuvent constituer autant de motifs d'aveuglement et d'obstacles conscients ou inconscients pour le dirigeant de PME.

Souvent pointés du doigt car assimilés à la catégorie des « patrons », ces dirigeants peinent à trouver leur identité et à affirmer leur contribution économique, humaine, sociale, voire sociétale. Sous quelle identité doivent ils vivre leur aventure de dirigeant : entrepreneur, dirigeant, facilitateur, manager ? Les contextes difficiles peuvent les faire douter, mais les **démarches compétences (individuelles et collectives)** sont de véritables leviers à mettre en action.

Extrait de l'Expansion—Oct. 2015