



Forum International de l'Innovation Sociale
International Forum for Social Innovation
Foro Internacional para la Innovación Social

Leading Consultation

5ème programme



Un programme international de 18 mois
pour managers et consultants
en vue du développement de leurs compétences
professionnelles et conceptuelles
à partir de la théorie et de la pratique
de la Transformation Institutionnelle

Paris, France

Mars 2012 - juin 2013

TABLE DES MATIERES

page

2	Thèmes fondamentaux du programme
5	Postulat, corollaires et énoncé de la question centrale
9	Tâche fondamentale de <i>Leading Consultation</i>
9	A qui ce programme est-il destiné ?
10	Structure du programme
14	Les Diplômes de Recherche
15	Ressources pédagogiques
16	Informations administratives et inscription
19	Management du programme et corps professoral
25	L'Université de Bath
26	Le Forum International de l'Innovation Sociale
28	Sélection bibliographique

An English version of this brochure is also available.

LES THEMES FONDAMENTAUX DU PROGRAMME

Entre tradition et transformation

Processus existentiel et tâche fondamentale pour la vie des organisations

Depuis plusieurs décennies, les responsables, tant des organisations que des institutions, doivent faire face à des changements profonds. Ils sont désormais conscients que leurs rôles individuels et collectifs doivent changer et que cette nécessité du changement n'est plus à prouver. Mais la pratique fait apparaître de plus en plus clairement que c'est **la conception même du changement qui est à changer**.

En effet, nombreuses sont les organisations et institutions qui ont fait appel à des « actions de changement » en y consacrant une énergie considérable. A terme, elles constatent que les solutions adoptées font elles-mêmes partie du problème qu'elles étaient censées résoudre.

**La prise en compte de la dynamique existentielle
des systèmes humains est caractéristique
de la Transformation Institutionnelle (TI)**

Pour introduire ce programme, nous présentons les trois axes constitutifs de la TI :

1

La démarche psychanalytique

En prenant en compte **l'inconscient** (tant individuel que collectif), la TI permet, chemin faisant, l'exploration des productions politiques et spirituelles engendrées par le psychisme.

Traditionnellement dans les organisations et institutions, la plupart des actions qui recherchent le changement des structures, des méthodes de gestion et de management, voire des comportements, s'arrêtent... là où se vit l'anxiété, là où se forment les représentations qui fondent le fonctionnement de l'organisation. Et, même si ces interventions engagent le sommet de la hiérarchie, **les liens** entre les forces politiques, psychiques et spirituelles à l'œuvre sont occultés.

**La recherche du « *Comment ?* » a envahi le terrain
aux dépens de celle du « *Pourquoi ?* »**

En revanche, l'ouverture générée par la démarche psychanalytique a permis de prendre en considération un constat préalablement occulté :

Les membres des systèmes sociaux
- y compris les promoteurs du changement -
ont de leurs rôles
une représentation consciente mais aussi inconsciente,
façonnée par leurs sentiments, pensées, croyances, histoires...
et qui détermine leurs attitudes et comportements

*Toute démarche de changement qui ne prend pas ceci en compte
est vouée à l'échec*

2

L'approche systémique

La TI prend en considération l'organisation dans son ensemble, en interaction avec ses environnements **et** chacune de ses composantes, elles-mêmes en interaction les unes avec les autres et avec leurs propres environnements.

La démarche psychanalytique, enrichie par la compréhension des systèmes - les organisations et les institutions étant des systèmes - met l'accent non seulement sur les différentes dimensions de la réalité, mais sur les interactions entre chaque composante de la réalité individuelle et collective.

Les processus à l'œuvre font clairement apparaître que le chemin de la transformation est un itinéraire ni prévisible, ni indépendant : il est à vivre, il est interactif, il est à *comprendre*¹ et à expérimenter, à réfléchir à travers les actions, les décisions, les transactions... et les réactions qu'elles génèrent dans l'environnement.

Travailler à la transformation des systèmes se fait par les personnes qui les constituent. Ce sont elles qui transforment leurs propres rôles (le rôle étant considéré comme le lieu de rencontre entre la personne et le système). Travailler à la transformation des systèmes, par nature, ne peut relever que de **l'autorité** (la capacité *d'être auteur*) avec laquelle chaque personne exerce son rôle.

1 - C'est-à-dire à «prendre ensemble».

L'apprentissage par l'expérience

**La Transformation Institutionnelle ne s'enseigne pas,
elle s'apprend par l'expérience**

L'apprentissage par l'expérience (qui fonde ce programme) est inhérent à la TI : il relève plus de la maïeutique² que de la didactique.

Le fil rouge autour duquel se trame le travail de transformation est le va-et-vient permanent entre, d'une part, la façon dont chacun vit (ou ne vit pas) son désir dans son rôle, et d'autre part, le fonctionnement et la raison d'être de l'institution.

C'est par l'expérience que les capacités à observer (heuristique), à interpréter (herméneutique) et à agir (praxis) se prolongent l'une par l'autre et renouvellent tant la voie des responsables que celle de leur organisation.

Dans cette perspective, *être responsable* relève plus de la conscience que chacun peut et/ou désire avoir de son rôle que du titre ou du statut de sa fonction.

Plus précisément, le programme repose sur un postulat et ses corollaires...

2 - Maïeutique : méthode par laquelle Socrate, fils de sage-femme, se flattait d'accoucher les esprits des pensées qu'ils contiennent sans le savoir. D'après *Le Petit Robert 1*.

POSTULAT, COROLLAIRES & ÉNONCÉ DE LA QUESTION CENTRALE

Postulat

L'anxiété individuelle trouve sa source
dans notre condition même d'êtres mortels,
donc vivants

*Je suis vivant à partir du moment
où je sais que je suis mortel*

Voilà l'une des raisons majeures pour lesquelles, poussés par notre désir d'immortalité, nous créons des institutions³. Cependant, la question n'est alors que déplacée. L'anxiété resurgit sous une forme institutionnelle mue par la nécessité de comprendre et de définir en permanence à **quelles conditions ces institutions peuvent rester pérennes**.

Cette recherche fait émerger la double nature de l'anxiété : **destructrice** lorsqu'elle submerge les responsables de l'institution ; **constructrice**, au contraire, lorsqu'elle est relativement contenue et qu'elle déclenche un processus de développement pluriel et dynamique.

Ainsi,

Corollaire n°1

***Il existe, notamment dans et pour les institutions,
trois modes d'existence :***

- ***la survie,***
- ***la frénésie,***
- ***la VIE.***

La vie, célébration de l'ici et maintenant, est composée d'une succession de passages et d'étapes, de phases de croissance et de déclin. Le refus des passages générant des états critiques qui conduisent à la survie et la *frénésie*.

3 - Par *institution*, nous désignons toute organisation construite par des êtres humains et pour des êtres humains, sujets et non objets, destinée à mettre en commun des ressources en vue de la réalisation d'une tâche fondamentale

Corollaire n°2

Le containment de l'anxiété autorise la vie.

Le *containment*⁴ permet à tout système de choisir entre survie, *frénésie* et vie. Contenir (*tenir avec, cum tenere* en latin) est le processus partagé qui permet de tenir l'anxiété et ainsi d'ouvrir le champ de la liberté.

Corollaire n°3

La vie nécessite la pulsation.

La vie est mouvement, mouvement discontinu créé par les pulsations.
La pulsation (*pulsio*, action de pousser en latin) évite la pulsion.

Dès lors,

Corollaire n°4

La tâche fondamentale de toute consultation est de travailler le containment de l'anxiété institutionnelle.

Il s'agit là de la tâche fondamentale *existentielle* de toute consultation, à distinguer des tâches fondamentales *apparente* et *fonctionnelle*.

Ainsi,

Corollaire n°5

Travailler le containment de l'anxiété permet de la transformer en capacité créatrice.

Le *containment* est l'un des processus essentiels qui transforme l'anxiété en force vitale. Cette force vitale, issue de la **passion**, requiert la pulsation pour éviter le passionnel.

Une telle proposition ouvre la pratique de la consultation bien au-delà du seul domaine des consultants professionnels. Chaque partie prenante, interne et externe, de l'institution est concernée.

4 - Le terme français *contention* nous semble trop statique, voire rigide...

En effet,

Corollaire n°6

Consultant !?

Le développement de sa capacité de consultant constitue une valeur ajoutée pour tout responsable...

... et ce quel que soit son domaine, son métier spécifique (managers, consultants, experts...), son champ d'application (politique, économique, éducatif, associatif...).

Ainsi, ce programme est destiné autant à des consultants qui veulent approfondir leur pratique que – pour ne prendre que quelques exemples – à des chefs d'entreprise, des managers, des hauts fonctionnaires, des chefs de service public, des experts, des hommes politiques, des responsables universitaires, des leaders d'opinions... qui désirent exercer leur rôle d'une manière plus efficace.

Ce programme est conçu non pas comme un programme de formation à un métier, mais davantage comme **un processus d'apprentissage où peuvent se développer et se transformer les capacités de chaque participant.**

Corollaire n°7

Développer sa capacité de consultant provient avant tout de l'apprentissage par l'expérience.

Nous distinguons deux modes d'apprentissage : l'enseignement traditionnel, ou didactique ; et l'apprentissage par l'expérience. Notre propos est de les décrire comme deux archétypes méthodologiques situés aux extrémités d'un même gradient sur lequel se retrouvent les différentes pratiques pédagogiques existantes.

La notion d'apport est différente : ici, la transmission d'un savoir détenu par le maître et acquis par l'élève ; là, une richesse supplémentaire créée dans la rencontre. *Apprendre*, c'est *prendre* de l'autre un contenu existant ; *comprendre*, c'est *prendre avec* l'autre un contenu qui se découvre.

L'enseignement didactique implique une relation de **pouvoir** entre maître et élève dont l'attribut – le savoir unique du maître – inscrit l'élève dans un rapport de **dépendance** verticale. Ce pouvoir tend au fantasme de toute-puissance de l'enseignant. Il est parfois placé comme un écran par un maître inquiet d'échapper à une rivalité émergente avec ses élèves ; et aussi par les élèves eux-mêmes, anxieux de rencontrer l'incertain.

L'apprentissage par l'expérience cherche à créer une relation d'**interdépendance** où l'**autorité** de l'un et de l'autre est mobilisée et mise en interaction. L'accent est porté

non pas sur ce que l'un ou l'autre sait *a priori*, mais sur ce que les deux savent... ou ne savent pas, sur ce qu'ils ont à découvrir *en cours ou après coup*.
Ou encore *sur ce qu'ils ne savent pas qu'ils savent*, ce que le processus d'apprentissage cherche à faire remonter à la conscience (nous ne sommes pas loin de Monsieur Jourdain – qui faisait de la prose sans le savoir ; à ceci près qu'ici, le contenu du savoir n'est pas technique, mais existentiel, ontologique).
C'est la relation à l'Autre qui permet d'apporter non pas une valeur ajoutée mais bien une **valeur altérée** qui nourrit la transformation et constitue un avantage décisif pour la pérennité de l'institution.

Corollaire n°8

Mutualité et interdépendance créent à la fois le containment et la pulsation permettant l'apprentissage par l'expérience.

Abrégé, l'APprentissage par l'EXpérience donne *APEX* : sommet, pointe, vient de *apere* « lier, attacher ». Le sens le plus courant est un terme astronomique (1894) et désigne *le point du ciel vers lequel le système solaire semble se diriger...*
L'ensemble de ce cheminement, constitué d'un postulat et de ses corollaires, nous permet de proposer **l'énoncé de la question centrale** :

La consultation...

La consultation relève pour certains du **mystère**, pour d'autres de l'**évidence**.

Pour nous, **la consultation n'est ni mystère, ni évidence**. Cependant, elle chemine entre ces deux pôles qui l'influencent, l'attirent parfois sans toutefois jamais se confondre avec elle.

Si la consultation n'était que mystère, la tâche d'un tel programme serait de **dévoiler et révéler** ce mystère. C'est-à-dire, concrètement, de créer et d'accroître le nombre des **initiés** (aussi bien consultants que consultés).

Si la consultation ne relevait que de l'évidence, elle accompagnerait la réalité que tout un chacun sait et connaît par le fait même qu'il est vivant. Concrètement, ce processus permettrait alors de créer et d'accroître, y compris par démultiplication, le nombre de **citoyens**.

Ainsi, travailler la consultation mêle allègrement initiation et démocratisation.

Last but not least

Vie, mort, anxiété, passion, *containment*, pulsation, apprentissage par l'expérience...
A quelles conditions deviennent-ils des ressources pour la transformation de nos institutions, de nos rôles, de nos résistances internes et externes... ?

TACHE FONDAMENTALE DE LEADING CONSULTATION

La tâche fondamentale de ce programme international est d'offrir à chaque participant des opportunités d' :

*explorer et mettre en application sa capacité de consultant
au travers de la Transformation Institutionnelle*

Compte tenu de la nature internationale de ce programme, l'anglais et le français sont les deux langues utilisées. Chaque participant (étudiant ou membre du corps professoral) s'exprimera couramment au moins dans l'une de ces deux langues. L'espagnol est également considéré comme l'une des langues de travail. Cependant, les travaux de recherche (éventuels) pour le M.Phil / Ph.D seront rédigés en anglais.

A QUI CE PROGRAMME EST-IL DESTINE ?

Le but de Leading Consultation est bien entendu de former des consultants, mais aussi pour les managers d'approfondir une réflexion sur l'essence même de leur rôle : transformer leur institution afin d'en accroître l'efficacité.

Ce programme est donc conçu pour des **managers** et des **consultants** qui veulent développer leur compréhension des processus institutionnels. Dès lors, peu importe le pays dans lequel ces managers et ces consultants exercent leurs responsabilités. Ni même le type de leur institution : industrie, commerce, enseignement, organisations religieuses, services sociaux, santé, administration, associations...

STRUCTURE DU PROGRAMME

Pour accomplir cette tâche fondamentale, Leading Consultation est conçu comme un programme de 18 mois comprenant quatre phases se déroulant à Paris (dans les locaux d'IFSI).

	<i>première année</i> mars 2012 - août 2012	<i>deuxième année</i> septembre 2012 - juin 2013	...
<i>FIIS</i> (à Paris)	Phase 1 Mars 2012 - Janv. 2013 Managing Consultation Cinq ateliers de 5 jours à Paris		
	Phase 2 Mars 2012 - Mai 2013 Experiencing Consultation 1. Consultant dans une institution 2. Séminaire international de TI organisé par le F.I.I.S.		
	Phase 3 Sept. 2012 - Mai 2013 Reflecting Consultation Consultation mutuelle entre étudiants		
	Phase 4 Juin 2013 Sharing Consultation 6 ^e atelier à Paris		
	Processus d'accompagnement Mars 2012 - Juin 2013		

Pour les 4 étudiants retenus par l'Université de Bath :

	<i>M.Phil, Ph.D</i>		...
<i>Bath</i> (en Angleterre)	Mai - Sept. 2012 Thème de recherche	à partir de Nov 2012 Recherche sur la Consultation M.Phil/Ph.D	

1

Phase 1 : Managing Consultation (mars 2012 - janvier 2013)

Cette première partie est centrée sur les frontières des processus de consultation et leur management. Chaque atelier a un thème spécifique :

19 – 23 mars 2012	<i>Anxiété et désir</i>
21 – 25 mai 2012	<i>Transformation, Transformation Institutionnelle</i>
17 – 21 septembre 2012	<i>Institutions et inconscient</i>
19 – 23 novembre 2012	<i>Leader, manager et consultant</i>
21 - 25 janvier 2013	<i>Consultation, passion et démocratie</i>

2

Phase 2 : Experiencing Consultation (mars 2012 – mai 2013)

Cette phase est constituée de deux parties :

- **une expérience de consultant dans une institution**

Tout au long de cette seconde phase, chaque étudiant mettra ses services de consultant à la disposition d'une institution (ou l'un de ses sous-systèmes) qu'il aura lui-même choisie.

Cette consultation pourra fournir du matériel de travail pour la phase 4 et la recherche. Dès l'inscription au programme, chaque étudiant est invité à réfléchir aux institutions dont il pourrait ainsi se rapprocher.

- **une expérience de séminaire international de Transformation Institutionnelle**

La participation à un séminaire international de Transformation Institutionnelle organisé or co-organisé par le F.I.I.S. fait partie intégrante de la phase 2 de *Leading Consultation*. Cette participation sera également un sujet possible de travaux pour les diplômés de recherche. La liste des prochains séminaires internationaux n'est pas encore connue avec certitude. Cependant, sous réserve de confirmation, elle pourrait inclure :

(consulter aussi www.ifs-i-fis-conferences.com)

TRANSFORMA _C TION® 35 st Annual International Working Conference	Nice	France	26 mars - 1 avril 2012	7 jours	français et anglais	• IFSI-F.I.I.S.
PARTICIPASSIÓN, RESPONSABILIDAD Y TRANSFORMA _C CIÓN®, 6th Cuban Working Conference	La Havane	Cuba	avril 2012	6 jours	espagnol et anglais	• InterCreAcción - Universidad de La Habana – Facultad de Psicología IFSI-F.I.I.S
FROM DARK TO LIGHT - IN BETWEEN® 1st Finland IFSI Working Conference	Kasnäs	Finlande	6-10 Juin 2012	5 jours	anglais	• SolnFin (avec IFSI- F.I.I.S)
F.L.A.M.: FEMINIDAD, LIDERAZGO, AUTORIDAD, MASCULINIDAD, 4th International Working Conference	Lima	Pérou	Juin 2012	5 jours	espagnol et anglais	• InnovAcción (avec IFSI- F.I.I.S)
Pré-Congrès et Congrès de Carthagène Between Worlds and Cultures, SOCIAL TRANSFORMATION	Carthagène	Colombie	16-21 juillet 2012	6 jours	espagnol et anglais	• IAGP • ACPG
F.L.A.M.: FEMINITE, LEADERSHIP, AUTORITE, MASCULINITE, 10 ^{ème} séminaire annuel international	Cap Estérel – Saint Raphaël	France	Oct. 2012	5 jours	français et anglais	• IFSI-F.I.I.S
LIDERAZGO FOR TRANSFORMA _C TION ® IN LIFE AND THE INSTITUTION 10 th annual international working conference	Lima	Pérou	Oct. 2012	6 jours	espagnol et anglais	• InnovAcción (avec IFSI- F.I.I.S.)
LIBERTAD, RESPONSABILIDAD, Y TRANSFORMA _C CIÓN® 2 nd Cuban Working Conference	Pinar del Rio	Cuba	Nov. 2012	4 jours	espagnol et anglais	• Universidad de Pinar del Rio (avec IFSI- F.I.I.S.)
LIDERAZGO, INCONSCIENTE, IMPROVISA _C CIÓN 8 rd Cuban Working Conference	La Havane	Cuba	Nov. 2012	4 jours	espagnol et anglais	• Sociedad Cubana de Psicología (avec IFSI-F.I.I.S)

3

Phase 3 : Reflecting Consultation (septembre 2012- mai 2013)

Cette phase permettra aux étudiants de se rencontrer par binômes (voire par trios) afin de mettre en pratique parmi eux les processus de consultation mutuelle (cette méthode ayant été introduite lors des ateliers de la phase 1). Ce travail sera revu et approfondi lors de la phase 4.

4

Phase 4 : Sharing (juin 2013)

La phase 4 donne lieu à un sixième atelier de cinq jours bouclant le cycle de formation également organisé à Paris

juin 2013	<i>Foi et désillusionnement</i>
-----------	--

5

Le processus d'accompagnement (mars 2012 - juin 2013)

Voir les ressources pédagogiques.

6

Phase 5 : Recherche sur la Consultation (à partir de novembre 2012)

La préparation d'un diplôme de recherche à l'Université de Bath est en prolongement du programme *Leading Consultation*. Cette possibilité est offerte par le Professeur Russ Vince, Directeur Académique de *Leading Consultation*, à 4 étudiants de *Leading Consultation*. Deux diplômes sont possibles : le Mastère de Philosophie (M.Phil) et/ou le Doctorat de Philosophie (Ph.D).

En pratique, dès le début du programme *Leading Consultation*, les étudiants qui voudront s'engager dans ces diplômes se rapprocheront du Professeur Russ Vince qui leur en précisera les modalités.

Cependant, leurs recherches devront impérativement entrer dans l'un des champs suivants :

- L'actualité de la théorie et de la pratique de la Transformation Institutionnelle et des Relations de Groupes.
- L'étude psychanalytique de l'organisation et la consultation d'une organisation ;
- L'étude approfondie du leadership ;
- L'étude des émotions, des dynamiques politiques, et de l'apprentissage ;

LES DIPLÔMES DE RECHERCHE

Plus précisément, la possibilité d'effectuer les diplômes de recherche sera effective à partir d'Octobre 2012 ou d'Octobre 2013.

Le thème général de la recherche sera : **la recherche et le développement de la théorie et de la pratique de la « Transformation Institutionnelle » et/ou « du leadership de la consultation ».**

Des questions spécifiques de recherche seront formulées à travers le développement d'une proposition de recherche, en échange avec le Directeur Académique de LC5.

Les études seront auto-financées. Le coût des diplômes de recherche peut être trouvé sur les pages web de l'Ecole de Management. Des coûts différents sont appliqués pour les étudiants de l'Union Européenne / Royaume-Uni et les étudiants internationaux. Les critères pour entamer de telles recherches incluent la démonstration de qualifications pré-requises équivalentes à un diplôme undergraduate du Royaume-Uni ou un Master.

De plus amples informations sur cette opportunité seront apportées pendant le programme par le Prof. Russ Vince.

RESSOURCES PEDAGOGIQUES

1

Groupe de discussion sur internet

Un groupe de discussion spécifique sera conçu pour *Leading Consultation*. Les étudiants devront disposer d'une adresse email personnelle pour y accéder. Ce site sera ouvert aux étudiants et aux professeurs du programme.

2

Ouvrages de référence

Les articles et ouvrages de référence à propos de *Leading Consultation* seront disponibles au *Pas Sage*, à Paris, et destinés spécifiquement aux étudiants de *Leading Consultation*.

3

Processus d'accompagnement

Tout au long du programme, chaque étudiant travaillera avec un **mentor** choisi parmi les membres des corps professoraux internationaux, permanent ou associé. Cette relation d'accompagnement est structurée au travers d'un processus d'intervision.

Elle donnera lieu à des rencontres (régulières ou à la demande, physiques ou par téléphone, par Internet...). Ce processus est destiné à examiner et à travailler ensemble à la clarification des dynamiques conscientes et inconscientes que l'étudiant rencontre sur le trajet de l'apprentissage dans le programme (et ses sous-systèmes comme par exemple l'expérience du rôle de consultant dans une institution).

Les *mentors* ne sont pas des *tuteurs* : leur rôle ne consiste pas à aider les étudiants d'une manière protectrice. Les mentors accompagneront les étudiants, pour apprendre ensemble dans une relation d'interdépendance.

INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET INSCRIPTION

1

Dates

Leading Consultation est un programme international de dix-huit mois organisé en 4 phases (de mars 2012 à juin 2013), qui introduit, à partir de janvier 2013, une cinquième phase : un travail facultatif de recherche sur la consultation, à la School of Management de l'Université de Bath.

2

Lieux

- Les phases 1 et 4 se dérouleront à Paris, France:
Forum International de l'Innovation Sociale (IFSI - F.I.I.S)
le Pas Sage
60, rue de Bellechasse 75007 Paris, France
Tel +33 (0)1 45 51 39 49 Fax +33 (0)1 45 51 39 42 ifsi.fiis@wanadoo.fr
- La deuxième localisation du programme est le pays de chaque étudiant dans lequel aura lieu la phase 2 (Expérience du rôle de consultant dans une institution) et la phase 3.

3

Nombre d'étudiants

Leading Consultation est un programme international conçu pour 12 à 24 étudiants.

4

Frais d'inscription

Le coût total du programme (les quatre phases) est :

- de 22 000 Euros hors taxes pour les inscriptions institutionnelles
- de 16 000 Euros hors taxes pour les inscriptions individuelles.

Le montant de l'inscription est à régler à IFSI-F.I.I.S

Le taux de TVA (française) à ajouter est de 19,6%. Conformément à la législation, ce taux pourra être réduit pour certains étudiants en fonction de leur lieu de résidence et selon des conditions particulières.

Cette somme comprend :

- le processus pédagogique,
- la part pédagogique des frais d'inscription à un séminaire international de Transformation Institutionnelle organisé ou co-organisé par IFSI-F.I.I.S (phase 2).

Cette somme ne comprend pas :

- les frais de repas, d'hôtel et de voyage⁵,
- les frais universitaires annuels à l'Université de Bath pour les étudiants suivant le M.Phil, ou le Ph.D (phase 5),
- les livres et les dépenses de photocopies,
- la part hôtelière des frais d'inscription à un séminaire international de Transformation Institutionnelle organisé ou co-organisé par IFSI-F.I.I.S. (phase 2),
- tout frais éventuel lié à l'expérience de consultation dans une institution.

A cette somme il faudra ajouter chaque année :

La cotisation annuelle d'IFSI-F.I.I.S est pour chaque année du programme (2012 et 2013). Pour 2012, cette cotisation s'élève à 80 euros ; les personnes originaires de certains pays pourront payer une cotisation réduite comme détaillé dans le tableau à la fin de cette brochure.

La cotisation annuelle à l'APTI pour chaque année du programme. L'APTI est une association qui a pour vocation de récolter des fonds pour permettre à des personnes originaires de pays en voie de développement ou connaissant des difficultés financières de participer aux séminaires de Transformation Institutionnelle ; une cotisation annuelle de 10 euros par année du programme est demandée à tous les participants.

Ces cotisations ne sont pas soumises à la TVA.

5

Critères d'admission

Les postulants à l'inscription au programme Leading Consultation doivent répondre aux critères suivants :

- Etre membre d'IFSI-F.I.I.S (ce qui implique d'être à jour du règlement de sa cotisation annuelle en 2012 et 2013).
- Ecrire et parler couramment l'anglais ou le français (en sachant que les travaux relatifs aux diplômes optionnels de recherche seront écrits en anglais).

L'inscription facultative à un diplôme de recherche implique quant à elle des qualifications spécifiques (voir la section consacrée aux diplômes de recherche).

6

Modalités de paiement

Le montant des arrhes, de 1 800 Euros hors taxes, est à verser au moment de la remise de la lettre d'inscription. En cas d'annulation de l'inscription après le 15 janvier 2012, ces arrhes ne pourront être remboursées sauf si cette annulation est consécutive à une circonstance exceptionnelle ou parce que l'inscription n'est pas acceptée.

⁵ - Des listes de lieux d'hébergement à prix modérés seront mises à disposition des étudiants étrangers pour leurs séjours à Paris.

Le solde des frais d'inscription sera versé au début du programme (mars 2012) ou réparti en 3 versements comme suit :

- Institutions : 8 000 Euros en mars 2012, 8 000 Euros en juillet 2012 et 4 200 Euros en octobre 2012.
- Particuliers : 5 500 Euros en mars 2012, 5 500 Euros en juillet 2012 et 3 200 Euros en octobre 2012.

Lorsqu'elle est due, la TVA (19,6%) est à ajouter à chacun de ces montants (y compris les arrhes).

Les versements sont à effectuer au Forum International de l'Innovation Sociale.

Les chèques sont libellés à l'ordre du *Forum International de l'Innovation Sociale*.

Les cartes de crédit sont acceptées.

Aucune bourse n'est proposée pour ce programme. Cependant, IFSI-F.I.I.S appuiera, dans la mesure du possible, les demandes de conditions spéciales de prêt effectuées par les étudiants auprès des banques, ainsi que les demandes d'aide financière auprès de compagnies privées ou publiques, ou auprès d'organisations européennes ou internationales.

7

Contacts et inscription

L'inscription se fera sous la forme d'une lettre de candidature adressée au Forum International de l'Innovation Sociale et accompagnée du versement des arrhes. Cette lettre indiquera le rôle actuel et l'expérience du candidat, sa formation et les raisons pour lesquelles il désire entreprendre le programme *Leading Consultation* ; mais aussi ses intentions vis-à-vis des diplômes de recherche optionnels (sachant que cette décision sera finalisée ultérieurement) et les institutions possibles pour le déroulement de la phase 2.1 qui concerne le déroulement de l'expérience de consultant dans une institution. Ce document devra indiquer clairement les coordonnées postales, téléphoniques ainsi que l'adresse email du candidat. Il devra être signé à la main. Le document original sera envoyé par service postal à IFSI-F.I.I.S.

Toute information supplémentaire pourra être obtenue auprès de :

Pr. David GUTMANN
ou Dr. Leonardo VENEZIANI

FORUM INTERNATIONAL
DE L'INNOVATION SOCIALE

60, rue de Bellechasse,
75007 Paris, France

Tel +33 (0)1 45 51 39 49
Fax +33 (0)1 45 51 39 42

ifsi.fiis@wanadoo.fr

Pour les M.Phil ou Ph.D
Prof. Russ Vince

SCHOOL OF MANAGEMENT
UNIVERSITY OF BATH

Bath
BA2 7AY UK

Tel +44 (0) 1225 384419

r.vince@bath.ac.uk

MANAGEMENT DU PROGRAMME ET CORPS PROFESSORAL

Le corps professoral de Leading Consultation est composé de :

- un **corps professoral international permanent**;
- un **corps professoral international associé**.

Directeur

Prof. David GUTMANN

Vice-président délégué de IFSI-F.I.I.S ;
Visiting Professor, The Business School of the University of Bath, United Kingdom ;
Maître de Conférences, Ecole Nationale d'Administration ; Paris, France ;
Président-Directeur général, Praxis International - Conseillers de Synthèse • Advisers in Leadership ;
President Elect (2009-2012) then President (2012-2015) of the International Association for Group
Psychotherapy and Group Processes (IAGP).

Assesseur

Louise EDBERG

Certified Psychologist, Senior Consultant at Organisationspsykologerna, Stockholm, Sweden;
President of IFSI-F.I.I.S, France;
Member of Praxis International Network, France;
Board member Kaleidoskop, Sweden;
Institutional Transformation certificate from Leading Consultation 2;
Board Executive Director at Employee Assistance European Forum (EAEF) Belgium.

Directeur Académique

Prof. Russ VINCE, Ph.D.

Associate Dean, Research;
Professor of Leadership and Change, the School of Management, The University of Bath, United
Kingdom.

Coordinateur des ressources du programme

Leonardo VENEZIANI

Trésorier de IFSI-F.I.I.S ;
Manager, Conseiller de Synthèse et Partner, Avutann, Paris (France), Torino (Italia) ;
Membre du Comité de Réflexion et du Comité de Réseau de Praxis International, Paris (France) ;
Consultant certifié en Transformation Institutionnelle (Leading Consultation, Programme 2 - IFSI-
F.I.I.S).

Corps professoral international permanent

Le corps professoral international permanent est responsable du management du programme. Ses membres seront choisis parmi les personnes suivantes :

David BENELBAZ

Psychologue, psychanalyste, consultant en organisation (APP, Göteborg, Suède) ;
Membre du comité d'orientation d'IFSI-F.I.I.S ;
Président de Kaleidoskop (Suède) ;
Membre fondateur de Mozaïk ;
Consultant certifié en Transformation Institutionnelle, Leading Consultation. Programme 4, IFSI-F.I.I.S ;
Membre de l'Association internationale de psychanalyse (IPA).

Dr. Frances BONDS-WHITE, Ed.D.

Immediate Past President, International Association for Group Psychotherapy & Group Processes;
Adjunct Professor, Drexel University, Department of Creative Arts Therapies, Philadelphia, PA, USA;
Private Practice as Psychologists licensed in Pennsylvania, Philadelphia, PA, USA;
Teaching & Supervising Transactional Analyst, International Association of Transactional Analysis.

Dr. Bonnie J. BUCHELE, Ph.D.

Past president and Distinguished Fellow of the American Group Psychotherapy Association;
Psychoanalyst and group psychotherapist in private practice in Kansas City, Missouri, U.S.A.;
Numerous publications regarding the life of human beings in groups and group dynamics;
Member of the Board of the International Association for Group Psychotherapy and Group Processes.

Bernard FONTANA

CEO Holcim, based in Zurich;
Graduated from Ecole Polytechnique, France;
Institutional Transformation certificate from Leading Consultation 3.

Jacintha KUMARSWAMY

MA (Economics), Delhi School of Economics, University of Delhi;
Executive Secretary, SAKTI, Bangalore.

Jean-François MILLAT

Membre (et Président jusqu'en 2006) de IFSI-F.I.I.S ;
Consultant indépendant associé au cabinet Praxis International ;
Précédemment responsable RH dans les groupes EDF et Gaz de France, Paris, France ;
Membre du Réseau Praxis International.

Prof. Jona ROSENFELD

Social Worker, Head, Unit of Learning from Success and Ongoing Learning in Human Services,
Myers-JDC-Brookdale Institute, Jerusalem, Israel;
Professor (emeritus) Paul Baerwald School of Social Work and Social Welfare, Hebrew University
of Jerusalem;
Member, OFEK, IFSI.

Dr. Christer SANDAHL

Professor of Behavioural and Social sciences at Karolinska Institute ;
Director of research on leadership and group processes at the Medical Management Centre ;
Guest professor at Lund University ; research project on academic leadership ;
Founder of Sandahl Partners Ltd, consultancy in leadership and organisation ;
Past President of the International Association for Group Psychotherapy and Group Processes (IAGP).

Dr. Jacqueline TERNIER-DAVID

Immediate past president of IFSI-F.I.I.S ;
Conseiller de Synthèse – Advisers in Leadership ; Praxis International ;
Partner Identités Conseil Créativité, Paris, France ;
Visiting Fellow, The Business School, University of Glamorgan ;
Conseiller académique du Leadership and Consultation Group, The Business School, University of Hull ;
Membre de l'International Association of Group Psychotherapy and Group Processes (I.A.G.P.).

Seppo TURKKA

Organisational consultant (Leading-Consultation programme 2, IFSI-FIIS, Paris);
Founder and Chairman of the board of Social Innovations Finland (SoinFin);
Chairman of the board of Kehityspiikki Consulting;
Member of the IFSI orientation committee;
Adviser on educational management, leadership and consultation.

Viviana VALENTE

R.D. Leading Consultation 2, Glamorgan University (UK) IFSI-F.I.I.S ;
Présidente et Conseillère de Synthèse S.F.D. scrl Sélection Formation Développement ;
Membre fondateur et administratrice de MATRIS asbl Matrice pour la Transformation des Rôles et l'Innovation sociale, Belgique ;
Consultante PRAXIS INTERNATIONAL, France ;
Board and OC Member IFSI-F.I.I.S, France ;
Membre de l'Associazione Laziali nel Mondo Benelux ;
Membre du Comité de Réseau Praxis International.

Prof. Michel WIEVIORKA

Sociologue, professeur à l'Ecole des hautes Etudes en Sciences Sociales ;
Administrateur de la Fondation Maison des sciences de l'Homme ;
Président de l'International Sociological Association (2006-2010) ;
Membre du Comité scientifique de plusieurs revues internationales.

Corps professoral international associé

Les membres du corps professoral international associé proposeront des interventions plus ponctuelles et spécifiques. Ses membres seront choisis parmi les personnes suivantes :

Jean-François BENARD

Ancien Directeur Général de la SNCF puis de RFF ;
Procureur général près de la Cour des Comptes.

Jean BERGOUGNOUX

Président d'honneur de la SNCF ;
Directeur général honoraire d'EDF ;
Consultant : énergie, transports, stratégie, management.

Nerea BLANQUE CATALINA

Health Economics Consultant, IMS Health, Barcelona Spain;
Director of Integrated Advisory Services Ltd;
Former student of Leading Consultation 2.

Pierre BORNARD

Vice-Président du directoire de RTE (Réseau de Transport d'Electricité) ;
Président de Powernext SA ;
Diplômé de l'Ecole Supérieure d'Electricité.

Georges BOUCHARD

Délégué Général de l'Association Française du Gaz ;
Certifié en Transformation Institutionnelle (Leading Consultation, programme 3) ;
Diplômé de l'Ecole Polytechnique et de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées.

Rémi BOYER

Directeur du Développement des Ressources Humaines du Groupe PSA Peugeot Citroën ;
Ancien élève de l'Ecole Normale Supérieure, France ;
Consultant certifié en Transformation Institutionnelle (Leading Consultation, Programme 3 - IFSI-F.I.I.S).

Pierre CAHNE

Professeur émérite à la Sorbonne ;
Recteur honoraire de l'Institut Catholique de Paris.

Pierre CARLIER

Anciennement directeur général délégué à EdF, en charge de l'ingénierie et de la production ;
Actuellement, conseiller spécial du chairman de WANO.

Pierre-Franck CHEVET

Directeur Général de l'Energie et du Climat, Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement.

Inés COTTLE

Presidente de InnovAcción (Perú);
Miembro del C.O de IFSI-F.I.I.S;

Consultora en Transformación Institucional certificada por el Programa Leading Consultation 4;
Psicoterapeuta psicoanalítica;
Miembro docente del Centro de Psicoterapia Psicoanalítica de Lima;
Miembro de la Asociación de Psicoterapia Psicoanalítica y de la Sociedad Peruana de Psicoterapia Psicoanalítica de Pareja y Familia (IAPCF);
Doctora en Humanidades.

Steve CROWELL

BSEE from the University of Texas;
MBA from the University of Nebraska;
Former officer – U.S.Navy;
CEO & President of Pluspetrol Resources Corporation, Buenos Aires, Argentina.

Stan DE LOACH, Ph.D.

Organizational Consultant;
Certified Diabetes Educator, Clinical Psychologist, Researcher in Diabetes Mellitus;
Member of Praxis International Network. México, Distrito Federal, México.

Béatrice DEPEURSINGE-BURRI

Membre du CO d'IFSI-F.I.I.S ;
Consultante certifiée en Transformation Institutionnelle (Leading Consultation - 2) ;
Expériences professionnelles passées : assistante sociale ; directrice de l'ABSMAD (Association broyarde pour la promotion de la santé et le maintien à domicile) ; DRH de l'AVASAD -CH (Association vaudoise de l'aide et des soins à domicile) ; Indépendante -CH.

Guy DOLLÉ

Administrateur de sociétés, Paris, France ;
Ancien Président de la Direction Générale d'Arcelor, Luxembourg.

Mireille FAUGERE

Directrice Générale de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris.

Michel FRANCONY

Ancien Président du Directoire de Electricité Réseau Distribution France (ERDF) ;
Diplômé de l'Ecole Polytechnique et de l'Ecole Nationale de la Statistique et de l'Administration Economique.

Michaël GUTMANN

Consultant en management et processus de groupe (Praxis International) ;
Certifié en transformation institutionnelle (LC4) ;
Membre du Comité de Réflexion Praxis International ;
Doctorant en histoire des relations internationales, Paris, France.

Dov HADARI, M.A.

Psychologist;
Senior Management and Organizational Consultant;
Besod Siach - Board Member;
Ofek -Member;
Lecturer at the Tel Aviv University - The Group Facilitators Program and at the Tel Aviv High School for Educational Psychologists;
Israel Group Therapy Association – Board Member.

Laurence HEZARD

DG GrDF, filiale du Groupe GDF SUEZ.

Fabienne HERLAUT

Présidente d'Ecomobilité Partenaires, fonds d'investissement de la SNCF dans le développement durable.

Gilbert MALBROUCK

Conseiller de synthèse ;
Président de MATRIS, Matrice pour la Transformation des Rôles et l'Innovation Sociale, Liège, Belgique ;
Membre du Comité d'Orientation du Forum International de l'Innovations Sociale ;
Membre du Comité Réseau de Praxis International, Paris, France ;
Membre du Comité de Réflexion de Praxis International, Paris, France ;
Consultant certifié en Transformation Institutionnelle (Leading Consultation I, FIIS-IFSI).

Samuel MARTIN

Member of FIIS/IFSI;
Principal of Janus Consulting, Trinidad and Tobago;
Consultant, Praxis International;
Business Consultant with extensive experience in finance and insurance, economics, airlines and telecommunications;
Masters in Economics, Yale University, USA;
Masters in Clinical Consulting and Coaching, HEC University, Paris, France.

Serge MOATI

Président Directeur Général d'Image et Compagnie (production de fictions, documentaires et magazines) ;
Réalisateur, producteur, animateur d'émission de télévision, Paris, France.

Daybel PANELLAS ÁLVAREZ

Professor at the University of Havana, Psychology Department;
President of InterCreAcción;
Member of IFSI.

Jorge PARODI

Consultor certificado por el Leading Consultation Programme de IFSI ;
Miembro de Innovación ;
Miembro de IFSI ;
Psicoanalista miembro de la Sociedad Peruana de Psicoanálisis y de la Asociación Psicoanalítica Internacional ;
Miembro de la Comisión Docente del Instituto Peruano de Psicoanálisis.

André RENAUDIN

Directeur général du Groupe AG2R LA MONDIALE ;
Diplômé de l'Ecole Polytechnique, de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et de l'Institut des Actuares, Paris, France.

Claude RIVELINE

Ingénieur général des Mines honoraire, professeur de gestion à l'Ecole des mines de Paris ;
Auteur de : "Evaluation des coûts. Eléments d'une théorie de la gestion" (Presses de l'Ecole des mines. 2006) et "Idées" (Ecole de Paris du management 2006). [Cf le site Internet Riveline.net] ;
Rabbin honoraire, auteur de : "Petit traité pour expliquer le judaïsme aux non-Juifs" (Torah et Société 1998 et 2009) et "Conception juive de Dieu" (Torah et Société 2011).



L'université de Bath est l'une des meilleures universités du Royaume-Uni, ayant une reconnaissance internationale sur les plus hauts standards académiques pour la recherche et l'enseignement. L'université a une approche spécifique qui valorise la formation de praticiens professionnels et la promotion de réflexions originales, ainsi que l'innovation, en partenariat avec des entreprises, professions libérales, services publics et associations à but non lucratif. L'université a des liens forts avec d'autres universités spécialisées dans la recherche partout dans le monde.

L'Ecole de Management est ainsi classée parmi les 10 meilleures du Royaume-Uni. Elle est dans le top 5 en ce qui concerne la qualité de sa recherche. L'Ecole de Management obtient régulièrement les meilleures notes pour l'enseignement et a d'excellents liens avec les organisations locales et internationales.

Une forte préoccupation de l'Ecole de Management est la nécessité pour la recherche académique sur le savoir managérial d'être en adéquation avec les besoins du monde de l'entreprise. Grâce à leurs recherches sur les organisations, les membres de la faculté (faculty members ; corps enseignant / professoral ?) ont une vaste base de données de connaissances. Ils appliquent ces connaissances afin d'aider les organisations à développer des solutions concrètes à des problèmes complexes. Il y a un engagement fort au sein de l'Ecole de Management pour s'assurer que la recherche est en phase avec les problématiques réelles du monde professionnel, pour remettre en question les certitudes de longue date et pour identifier les nouvelles façons de travailler.

Page d'accueil : <http://www.bath.ac.uk/management/>



**Forum International de l'Innovation Sociale
International Forum for Social Innovation
Foro Internacional para la Innovación Social**

www.ifsifis-conferences.com

Le Forum International de l'innovation Sociale (F.I.I.S. - I.F.S.I.) est une association internationale sans but lucratif créée en 1976. Son objet est de promouvoir l'innovation sociale et la transformation institutionnelle dans les institutions privées ou publiques.

Sous le terme d'innovation sociale, le Forum entend spécifiquement la capacité des personnes à innover dans leurs comportements sociaux, privés et professionnels, à envisager d'autres options que la répétition et la reproduction, à transformer leurs rôles et à contribuer ainsi à la transformation de leurs institutions.

Sous le terme d'institutions, le Forum désigne les organisations de toute nature, en considérant les productions qu'elles génèrent mais aussi l'histoire factuelle et mythique qui les fonde, les règles implicites et explicites qui les régissent, la vie affective consciente et inconsciente qui les anime et, d'une manière générale, tout ce qui les fait exister.

En mettant ainsi en avant le rôle de la personne dans la transformation des institutions, en prenant en compte la dimension de l'imaginaire, le Forum se réfère à des courants de pensée tels que le personnalisme, l'application de la théorie psychanalytique au champ collectif, l'analyse systémique. Il entend en valoriser les complémentarités, les contradictions, les tensions. Il pose comme principe d'action que l'évolution des comportements passe par le travail sur les représentations mentales et qu'il n'y a pas de transformation sans conflits ou heurts. L'origine de sa démarche se trouve dans les travaux de W.R. Bion et associés. Aujourd'hui, le Forum développe sa propre démarche, celle de la Transformation Institutionnelle.

Il a su développer une expérience singulière en étendant à l'univers de l'entreprise une pratique née dans celui des travailleurs sociaux, en se situant systématiquement dans un cadre de référence international, en utilisant comme une ressource la diversité des langages et des cultures, dans leurs expressions conscientes et inconscientes.

Le F.I.I.S est à la fois une institution permanente vouée à la transformation et un lieu de passage où les personnes mènent un travail individuel et collectif dont l'objet est de transformer leurs rôles et leurs institutions elles-mêmes. Il considère la diversité des origines de ses membres, consultants et managers, comme une richesse qu'il entend valoriser par son exigence de travail sur soi-même en tant qu'institution en transformation.

Les ressources financières du F.I.I.S. proviennent des cotisations de ses membres,

personnes physiques et morales, de dons et du produit de ses activités. Il les utilise pour soutenir et développer ses actions, accorder des bourses aux participants de certaines de ses activités et pour initier de nouveaux projets menés soit seul, soit en coopération, y compris à l'étranger.

Concrètement, la première activité du Forum a consisté à organiser en France, chaque année **depuis 1978**, un Séminaire international trilingue sur le thème de l'autorité, du leadership et de la transformation, devenu **TransformaCtion®** depuis 2005. Il développe également et conduit des séminaires à l'étranger (Autorité Palestinienne, Australie, Belgique, Caraïbes anglophones, Catalogne (Espagne), Cuba, Etats-Unis, Finlande, Inde, Italie, Irlande, Israël, Pérou, Royaume-Uni...) en partenariat avec des universités ou d'autres associations sur des thèmes identiques et complémentaires.

En 1993, pour la première fois une grande entreprise industrielle internationale a demandé au F.I.I.S de mettre en œuvre sa méthodologie dans l'une de ses unités de production. Puis d'autres entreprises dans différents pays (Amériques, Caraïbes, Europe, Moyen Orient,) ont suivies jusqu'à ce jour, étendant cette application à l'ensemble de leurs activités, ouvrant un champ de réflexion encore plus riche et plus innovant sur l'interrelation entre le conseil et le management.

Depuis 1999, le Forum ne cesse de concevoir d'autres séminaires comme : le séminaire annuel international, intitulé : « Le Corps, l'Esprit, le Rôle / Body, Soul, and Role », sur la santé et la vitalité dans les organisations, ou encore le séminaire F.L.A.M., sur le thème de la féminité, du leadership, de l'autorité et de la masculinité. D'autres sont en voie de réalisation.

Enfin, le Forum International de l'Innovation Sociale est aussi un lieu de formation au métier de consultant et plus généralement de transmissions de savoirs faire, notamment pour les managers qui cherchent à développer et approfondir leur connaissance appliquée du fonctionnement de leurs entreprises : il peut apparaître ainsi comme une matrice.

En 2001, il a lancé conjointement avec la Business School de l'Université de Glamorgan Leading Consultation, (M.Phil, Ph.D), un programme de formation pour managers et consultants ; puis en 2005 avec la Business School de l'Université de Hull et depuis 2009, il le conduit avec la School of Management de l'Université de Bath (Royaume Uni).

SELECTION BIBLIOGRAPHIQUE

Ouvrages

- Bion, W.R. (1961)
Experiences in Groups. London: Tavistock Publications.
(1976) *Recherches sur les petits groupes*. Paris, P.U.F.
- Brad Jackson and Ken Parry (2008)
A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Studying Leadership. London: SAGE
- Colman, A.D., Bexton, W.H.(1975 & 1985)
Group Relations Readers I & II. The A.K. Rice Institute.
- Fineman, S. (2007) *The Emotional Organization*. Oxford: Blackwell.
- French, R.; Vince, R. (1999)
Group Relations, Management, and Organization. Oxford: Oxford University Press.
- Gabelnick, F., Herr, P., Klein, E. (eds). (1998)
The Psychodynamics of Leadership. Madison, Connecticut: Psychosocial Press.
- George R. Goethals and Georgia L.J. Sorenson (Eds.) (2006)
The Quest for a General Theory of Leadership. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Gutmann, D., (avec) Ternier-David, J., Verrier, C. & coll. (2008)
From Transformation to TransformaCtion. Karnac ed., London, UK, to be published.
- Gutmann, D. with Millat, J.-F., van der Rest, F.-M., Ternier-David, J., Verrier, C. (2005)
Disillusionment, Dialogue of Lacks. Karnac ed., London, UK.
- Gutmann, D. (con) Iarussi, O. (2005)
La transformación. Deseo y liderazgo en la vida y en las instituciones. Icaria, (Antrazyt) ed., Barcelona, España.
- Gutmann, D. (with) Iarussi, O. (2003)
Psychoanalysis and Management: The Transformation. Karnac ed., London, UK.
- Gutmann, D. (avec) Iarussi, O. (2000)
La Transformation. Psychanalyse, désir et management. L'Hermès, Lyon, France.
- Gutmann, D. (avec) Iarussi, O. (1999)
La Trasformazione. Psicoanalisi, desiderio e management nelle organizzazioni. Salerno: Edizioni Sottotraccia, Italia.
- Hinshelwood, R. and Chiesa, M. (2002) *Organizations, Anxieties and Defences*, London: Whurr Publishers.
- Huffington, C. et al (2004) *Working Below the Surface: The emotional life of contemporary organizations*, London: Karnac
- Klein E.B., Gabelnick, F., Herr, P., (eds). (2000)
Dynamic Consultation in a Changing Workplace. Madison, Connecticut: Psychosocial Press.
- Lawrence, W.G. (1979)
Exploring Individual and Organizational Boundaries. Wiley.

- Marturano, A. and Gosling, J. (2008)
Leadership: The Key Concepts. London: Routledge.
- Miller, E. J. (1976)
Task and Organization. Wiley.
- Miller, E.J., Gwynne, G.V. (1972)
A Life Apart. London: Tavistock Publications.
- Nitin Nohria and Rakesh Khurana (eds.) (2010)
Handbook of Leadership Theory and Practice, Boston, Mass.: Harvard Business Press
- Northhouse, P. G. (2009)
Leadership: Theory and Practice (5th Edition) London: SAGE
- Obholzer, A. and Vega-Roberts, V. (1994) *The Unconscious at Work*, London: Routledge
- Reynolds, M and Vince, R (Eds.) (2004)
Organizing Reflection London: Ashgate.
- Rice, A.K. (1970)
The Modern University. London: Tavistock Publications.
- Rice, A.K. (1965)
Learning for Leadership: Inter-personal and Inter-group Relations. London: Tavistock Publications.
- Ternier-David, J. (1982)
L'entreprise dans la crise italienne. Paris, Masson, Collection Institut de l'Entreprise.
- Vince R. (2011) *The Spatial Psychodynamics of Management Learning*, Management Learning (in press)
- Vince, R. (2004)
Rethinking Strategic Learning London: Routledge
- Vince, R. (1996)
Managing Change: Reflections on Equality and Management Learning. Bristol: Policy Press.
- Yukl, G. (2009) *Leadership in Organizations*, (7th Edition) London: Pearson

Sélection d'articles

- Argyris, C. (1991) Teaching smart people how to learn. *Harvard Business Review*, May/June, 99 – 109.
- Berman, A.; Berger, M.; Gutmann, D. (2000)
The Division into Us and Them as a Universal Social Structure. *Mind & Human Interaction*, 11(1) (Trauma and Identity), 53-72. Madison, CT: International Universities Press, Inc; In S. Ostroff (ed.), *Dialogue and Leadership across the Faultiness of Israeli Society: Developing Theory and Practice*, 305-328. Jerusalem: The Joint-Brookdale Institute, (Hebrew).
- French, R. and Vince, R. (1999) *Group Relations, Management and Organization*, Oxford: Oxford University Press.
- Gabelnick, F.
Roles of Women in the Large Group: Enduring Paradigms in a Chaotic Environment, Group: *The Journal of the Eastern Group Psychotherapy Society*, Vol. 17/1.
- Gabriel, Y. and D. S. Griffiths (2008) International Learning Groups: Synergies and Dysfunctions, *Management Learning* 39/5: 503 – 518.

Gabriel, Y. and Griffiths, D.S. (2002) Emotion, Learning and Organizing, *Learning Organization* 9/5: 214 – 221.

Gabriel, Y. (1999) *Organizations in Depth*, Oxford: Oxford University Press Article

Gear, A.R.E., Vince, R., Read, M. and Minkes, L. (2003)
Group Enquiry for Collective Learning in Organizations Journal of Management Development, Volume 22/2: 88 - 102.

Gutmann D., (with) Velarde Lazarte M., Verrier C. (2007)
Unconscious and Politics, How To Explore Black And White In Colors? (to be published in the forum of IAGP).

Gutmann, D., Pierre, R. (2000)
Consultation and Transformation: Between Shared Management and Generative Leadership. In E. B. Klein, F. Gabelnick and P. Herr (eds.). *Dynamic Consultation in a Changing Workplace*, 3-31. Madison, Conn: Psychological Press.

Gutmann, D., Pierre, R., Ternier-David, J., Verrier, C. (1997)
The Paths of Authority: from the Unconscious to the Transcendental. Intervention at the Arab University of Jerusalem. In F. Avallone, J. Arnold and K. de Witte (eds.), *Feelings work in Europe*, 172-181. Milan : Guerini Studio.

(1997) Los caminos de la autoridad: del más acá al más allá. Intervención en la Universidad Arabe de Jerusalém. *Perspectivas de Gestion*, n°2, 5-13. Barcelona.

(1998) Die Wege des Autorität: vom Unbewussten zum Transzendentalen. Intervention an der Arabischen Universität von Jerusalem. *Organisationsentwicklung*, 1, 4-13, Basel.

Gutmann, D. Ponthieu, L. (1998)
Transformation du langage, transformation sociale. Proceedings of the International Conference "At the Threshold of the Millennium", vol. I, 150-153. Lima: SIDEA & PromPeru, 15-23 April, 1998.

Gutmann, D., Ternier-David, J., Verrier, C. (1999)
From Envy to Desire: Witnessing the Transformation. In R. French and R. Vince (eds.), *Group Relations, Management and Organisation*, 155-172. Oxford: Oxford University Press.

Gutmann, D., Ternier-David, J., Verrier, C. (1996)
Transformation et Collusion. De la conformation à l'alliance. *Insight*, n°3, Bari, Italie.
(1997) *Management et Conjoncture Sociale*, 507, 9-23, Paris.

Gutmann, D., Ternier-David, J., Verrier, C. (1996)
Paradoxe och förvandling i konsultrollen : Från reparation till uppenbarelse (Paradoxe et transformation dans le rôle de consultant : de la réparation à la révélation / Paradoxe and transformation in the role of consultant : from reparation to revelation). In S. B. Boëthius and S. Jern (eds.), *Den svårfångade organisationen*, 133-160. Stockholm: Natur och Kultur.

Gutmann, D., Ternier-David, J., Verrier, C. (1995)
Gruppe og transformation (Groupes et transformation / Groups and transformation). Ubevidste Processer: *Organisation og Ledelse*, 171-181. Copenhagen: Dansk Industri. (1997) The Israel Institute for Group Analysis.

Gutmann, D. (1993) Vers une nouvelle culture urbaine. *La formation, moteur du développement urbain*, Rencontres de Marne-la-Vallée, Altamira.

Gutmann, D. (1990) *Le déclin des défenses traditionnelles contre l'anxiété*. Notes de Conjonctures Sociales n° 342, Paris.

Gutmann, D. (1989) *The Decline of Traditional Defences Against Anxiety*. Proceedings of the First International Symposium on Group Relations, ed. Gabelnick, F., Carr, W., Keble College, Oxford, AK Rice Institute.

- Gutmann, D. (1983) *Pouvoir et autorité*. Lettre de la Société Internationale des Conseillers de Synthèse, Paris.
- Heimer, C. and Vince, R. (2004) 'International Cross-Cultural Teams', In S. Reddy (Ed.) **Teamwork: Perspectives and Challenges** Hyderabad, India: ICFAI University Press.
- Heimer, C.; Vince, R. (1998)
Sustainable Learning and Change in International Teams: From imperceptible behaviour to rigorous practice. *Leadership and Organisational Development Journal* Vol. 19/2: 83-88.
- Hutton, J.M. (1997)
Organisation-in-the-Mind: a Tool for Leadership and Management of Institutions. In J. Neumann (Ed), *Developing Organisational Consultancy*, Routledge.
- Hutton, J.M. (1996)
Re-Imagining the Organisation of the Institution: Management in Human Service Institutions. In E. Smith. *Integrity and Change: Mental Health in the Marketplace*, Routledge.
- James, C. and Vince, R. (2005) *Developing the Leadership Capability of Headteachers*. In Researching Educational Leadership: Perspectives, values and ethics, Open University Press.
- James, C. and Vince, R. (2001)
Developing the leadership capability of headteachers. *Educational Management and Administration* 29/3: 307-317.
- Kets de Vries, M. and Korotov, K. (2007) Creating Transformational Executive Education Programs, *Academy of Management Learning and Education* 6/3: 375 – 387 (M)
- Kets de Vries, M. F. R. and Balazs, K. (1998) Beyond the Quick Fix: The psychodynamics of organizational transformation and change, *European Management Journal* 16/5: 611 – 622.
- Liu, S.; Vince, R. (1999)
The Cultural Context of Learning in International Joint Ventures. *Journal of Management Development* Vol. 18/8: 666-675.
- Reed, B. D. (1998)
Organizational Transformation. Managing and Leading - Challenging Questions for Church and Society, *MODEM*.
- Reynolds, M. and Vince, R. (eds.) (2007) *Handbook of Experiential Learning and Management Education*, Oxford: Oxford University Press
- Reynolds, M. and Vince R, (2004) *Organizing Reflection: An Introduction*. In M. Reynolds and R. Vince (Eds.) **Organizing Reflection** London: Ashgate.
- Stokes, J. (1999)
Why do we work in Talking Cure, *Duckworths*.
- Trehan, K. (2007) Psychodynamic and Critical Perspectives on Leadership Development, *Advances in Human Resource Development* 9/1: 72 – 82.
- Vince, R. (2010) *Anxiety, Politics and Critical Management Education*, *British Journal of Management* 21/1: S26 – S29.
- Vince, R. (2008) 'Learning-in-Action' and 'Learning Inaction': Advancing the theory and practice of critical action learning. *Action Learning: Research and Practice* 5/2: 93 – 104.
- Vince, R. (2006)
Being Taken Over: *Managers' emotions and rationalisations during a company takeover*, *Journal of Management Studies* 43/2: 343 - 365
- Vince, R. (2005) *Ideas for Critical Practitioners* In C. Elliott and S. Turnbull (Eds.) *Critical Human Resource Development*. London: Routledge.

Vince, R. (2004) Politics, Emotion and Learning: Towards an organizational orientation in Human Resource Development. In J. Woodall, M. Lee and J. Stewart (Eds.) **New Frontiers in Human Resource Development**. London: Routledge.

Vince, R. and Reynolds, M. (2004)
Critical Management Education and Action-Based Learning: Synergies and Contradictions, Academy of Management Learning and Education 3/4:

Vince, R. (2004)
Action Learning and Organizational Learning: Power, politics and emotion in organizations. Action Learning: Research & Practice 1/1: 63 – 78.

Vince, R. and Saleem, T. (2004)
The Impact of Caution and Blame on Organizational Learning, Management Learning 35/2: 131 – 152.

Vince, R. (2003)
The Future Practice of HRD. Human Resource Development International 6/4: 559 – 563.

Vince, R. (2002)
The Politics of Imagined Stability: A Psychodynamic Understanding of Change at Hyder plc Human Relations 55/10: 1189-1208.

Vince, R., Sutcliffe, K. and Olivera, F. (2002)
Organizational Learning: New Directions. British Journal of Management, Vol. 13, Special Issue, September.

Vince, R. (2002)
Organizing Reflection Management Learning 33/1: 63-78

Vince, R. (2002)
The Impact of Emotion on Organizational Learning. Human Resource Development International 5/1: 73-85.

Vince, R. (2001)
Power and Emotion in Organizational Learning. Human Relations 54/10: 1325-1351.

Vince, R. (2001)
Organizational Learning: A Personal Viewpoint. International Journal of Management and Decision Making 2/1: 2-7.

Vince, R. (2000)
From 'the Public Manager' to 'Management in Public': Learning in Public Organisations in 2010. *Public Money and Management* Vol. 20/1 (January - March).

Vince, R. (2000)
The Impact of Emotion on Organisational Learning. *Perspectivas de Gestion*, nº2, Barcelona.

Vince, R. (1998)
Behind and Beyond Kolb's Learning Cycle. *Journal of Management Education* Vol. 22/3: 304-319.

Vince, R. (1995)
Emphasising Learning in Management Research. *Management Learning* Vol. 26/1: 55-71.

Vince, R.; Broussine, M. (2000)
Rethinking Organisational Learning in Local Government. *Local Government Studies* Vol. 26/1: 15-30.

Vince, R.; Broussine, M. (1996)
Paradox, Defense and Attachment: Accessing and working with emotions and relations underlying organisational change. *Organisation Studies* Vol. 17/1: 1-21.

COTISATIONS IFSI-F.I.I.S

Pour les membres individuels, le montant des cotisations est calculé au pro rata basé sur la localisation géographique, en fonction de l'évaluation des revenus des pays de la Banque Mondiale.

Groupe pays A Cotisation pleine	Groupe pays B 50 % cotisation	Groupe pays C 40 % cotisation	Groupe pays D 30 % cotisation
80 euros	40 euros	32 euros	24 euros

GRUPE PAYS A – COTISATION PLEINE

Andorra, Antigua & Barbuda, Aruba, Australia, Austria, Bahamas, Bahrain, Barbados, Belgium, Bermuda, Brunei, Canada, Cayman Island, Channel Islands, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Equatorial Guinea, Estonia, Faeroe Islands, Finland, France, French Polynesia, Germany, Greece, Greenland, Guam, Hong Kong, Hungary, Iceland, Ireland, Isle of Man, Israel, Italy, Japan, Korea Rep, Kuwait, Liechtenstein, Luxembourg, Macao, China; Malta, Monaco, Netherlands, Netherlands Antilles, New Caledonia, New Zealand, Northern Mariana Islands Norway, Oman, Puerto Rico, Portugal, Qatar, San Marino, Saudi Arabia, Singapore, Slovak Republic, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, Trinidad & Tobago, Taiwan (R.O.C.), United Arab Emirate, United Kingdom, United States, Virgin Islands (U.S.)

GRUPE PAYS B - 50% COTISATION

Algeria, American Samoa, Argentina, Belarus, Bosnia & Herzegovina, Botswana, Brazil, Bulgaria, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Dominican Republic, Fiji, Gabon, Grenada, Jamaica, Kazakhstan, Latvia, Lebanon, Libya, Lithuania, Macedonia, Malaysia, Mauritius, Mayotte Mexico, Montenegro, Namibia, Palau, Panama, Peru, Poland, Romania, Russian Federation, Serbia Seychelles, South Africa, St Kitts & Nevis, St. Lucia, St Vincent & the Grenadines, Suriname, Turkey, Uruguay, Venezuela, RB

GRUPE PAYS C - 40% COTISATION

Albania, Angola, Armenia, Azerbaijan, Belize, Bhutan, Bolivia, Cameroon, Cape Verde, China, Congo, Rep, Cote d'Ivoire, Djibouti, Ecuador, Egypt, Arab Rep, El Salvador, Georgia, Guatemala, Guyana, Honduras, India, Indonesia, Iran, Iraq, Jordan, Kiribati, Lesotho, Maldives, Marshall Islands, Micronesia, Moldova, Mongolia, Morocco, Nicaragua, Nigeria, Pakistan, Papua New Guinea, Paraguay, Philippines, Samoa, Sao Tome & Principe, Solomon Islands, Sri Lanka, Sudan, Swaziland, Syrian Arab Republic, Thailand, Timor-Leste, Tonga, Tunisia, Turkmenistan, Ukraine, Vanuatu, West Bank & Gaza

GRUPE PAYS D - 30% COTISATION

Afghanistan, Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Burundi, Cambodia, Central African Republic, Chad, Comoros, Congo, De., Rep; Eritrea, Ethiopia, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Haiti, Kenya, Korea, Dem Rep; Kyrgyz Republic, Lao, PDR, Liberia, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritania, Mozambique, Myanmar, Nepal, Niger, Rwanda, Senegal, Sierra Leone, Somalia, Tajikistan, Tanzania, Togo, Uganda, Uzbekistan, Vietnam, Yemen, Zambia, Zimbabwe

IfSi

FORUM INTERNATIONAL
DE L'INNOVATION SOCIALE

60, rue de Bellechasse,
75007 Paris, France

Tél. : +33(0)1 45 51 39 49
Fax : +33(0)1 45 51 39 42

ifsi.fis@wanadoo.fr



THE UNIVERSITY OF BATH

Bath, BA2 7AY
United Kingdom

Tel +44 (0) 1225-388388

rvince@bath.ac.uk