



Formation en  
visioconférence

# KIT DE SURVIE POUR LE MANAGER DÉCONFINÉ

Post COVID-19 :

pour que vos solutions d'hier ne deviennent pas vos  
problèmes de demain

## Constats :

La crise du COVID-19 impose aux managers de prendre en compte des changements fondamentaux sur les modalités de travail en entreprise :

- changement de la configuration des espaces de travail
- changement des rituels relationnels
- juxtaposition de deux éco-systèmes de travail : physique et virtuel
- l'accroissement des zones d'incertitudes des salariés

Ces changements ont des conséquences majeures sur l'exercice de l'autorité, le sentiment d'appartenance à l'entreprise, la relation de confiance, l'évaluation des performances.

Il est donc nécessaire que les managers développent une posture prenant en compte cette nouvelle complexité de collaboration.

## Objectifs :

- Aiguiser son analyse des modes relationnels
- Développer une posture relationnelle de manager souple, adaptable et efficace
- Résoudre les difficultés managériales, les impasses relationnelles avec l'approche stratégique
- Aborder les situations de conflit avec le processus de dissolution de problème
- Accompagner efficacement le changement

**Public :** manager, chef de projet, direction des ressources humaines, chef d'entreprise.

**Prérequis :** être en situation de responsabilité

## INFORMATIONS PRATIQUES ET INSCRIPTIONS

Formation 3 jours (21h)

Modalité : VISIOCONFERENCE

Prix : 1200 € HT / participant

Inscription : ICI

Contactez-nous :

Sabine de Beauchesne

06 16 96 47 76

FabulousSystemicLearning@gmail.com



Fabulous Systemic Learning  
une marque de la société Discerto  
54 rue Madame 75006 Paris  
SARL au capital de 10 000 €

TVA intracommunautaire FR50508320785 00019

N° Siret : 50832078500019

Enregistrement formation permanente  
n° 11 75 45265 75  
(Ce numéro ne vaut pas agrément de l'état)

## CONTENU DE LA FORMATION

Jour  
1

### Passer d'un management linéaire à un management circulaire

- Appréhender la notion de système relationnel pour analyser l'état de santé d'une équipe
- S'approprier les principes du monde de la complexité pour mieux comprendre les phénomènes relationnels au travail
- Repérer les énergies d'équilibre au sein d'un groupe
- Apprendre à manager au sein du monde incertain des relations
- Créer une écologie relationnelle fructueuse au sein d'une équipe

Jour  
2

### Manager avec l'approche stratégique de dissolution de problème

- Aborder la notion de problème relationnel sous l'angle des solutions
- S'approprier le langage du changement en développant une communication ajustée au besoin des personnes et des contextes : la communication interactionnelle et circulaire au service du management
- Savoir utiliser positivement son influence sur les autres
- Découvrir la force d'une expérience émotionnelle correctrice
- Utiliser le processus d'intervention stratégique de dissolution de problème pour amener un collaborateur ou une équipe à sortir de son impasse

Jour  
3

### Utiliser les protocoles d'intervention pour favoriser le changement au sein d'une équipe

- Savoir créer un contexte propice au changement
- Favoriser une communication claire au sein d'une équipe, savoir lever les secrets, les non-dits et les rumeurs dommageables
- S'approprier les techniques de l'intervention stratégique sur une organisation
- Favoriser la bascule vers de nouvelles représentations et des relations plus adaptées grâce à l'utilisation du paradoxe

### Pédagogie :

La formation est essentiellement pratique puisque son objet est de permettre à chacun d'expérimenter la pertinence et l'efficacité de l'approche enseignée.

Nous procédons par :

- apports théoriques
- études de cas,
- mises en situation, « arrêts sur image » pédagogiques

Nous illustrons nos propos à l'aide de situations réelles vécues par les participants, de cas issus de notre pratique ainsi que par le biais de supports cinématographiques.

## COMPÉTENCES DÉVELOPÉES

- Compétence de manager de la complexité
- Compétence d'analyse et de création de dynamique de groupe
- Compétence d'animation de processus collectifs d'équipe
- Compétence d'intervention systémique stratégique
- Compétence de dissolution de problème



## QU'EST-CE QUE L'APPROCHE SYSTEMIQUE ?

Par « approche systémique », nous entendons une anthropologie fondée sur la relation. L'idée fondamentale est de considérer l'être humain non pas d'abord dans son mystère intra-psychique, mais plutôt dans les relations qu'il entretient avec autrui et son environnement car ce sont ces relations qui construisent son identité et ses appartenances au monde.

L'approche systémique offre au manager l'opportunité d'affiner sa relation avec ses clients, ses collaborateurs, sa hiérarchie en prenant à bras le corps le monde de la complexité qui autorise à considérer que le seul modèle, c'est qu'il n'y a pas de modèle. Ce paradigme invite le manager à considérer toute situation comme singulière et par conséquent à développer des processus d'intervention particulièrement précis et efficaces. Il invite le manager à travailler d'abord sur les représentations du monde qu'il construit et qui construit son identité de professionnel. Une telle question est susceptible d'ouvrir des marges de manœuvre inédites et créatives favorisant le changement.

Le paradigme systémique propose un processus stratégique de dissolution des problèmes relationnels qu'un responsable peut rencontrer dans ses interactions professionnelles. Le manager va ainsi apprendre à repérer les comportements obsolètes qu'il utilise pour sortir d'une impasse. Il va ainsi découvrir les mécanismes relationnels à l'œuvre au sein de son service ou sa direction et apprendre à les traiter au mieux et au plus vite.

Le regard non normatif de l'approche systémique sur les problèmes amène à considérer qu'il n'existe pas un bon fonctionnement humain mais simplement des personnes qui souffrent ou non du fonctionnement relationnel dans lequel elles se trouvent.

« Au commencement est la relation »  
G. Bachelard

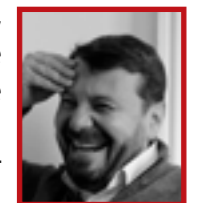
- Nous considérons que la personne est plus que son problème et qu'elle possède les ressources lui permettant de le dépasser.
- Nous considérons que ce ne sont pas les personnes qui dysfonctionnent mais leurs relations.
- Nous considérons qu'il n'y a pas de changement durable sans respecter le libre choix de la personne ni épouser les contraintes de l'écosystème dans lequel il évolue.



## LES INTERVENANTS



Arnaud Bornens et Nicolas Mathieu sont tous deux coaches en entreprise depuis près de 15 ans. Ils sont passionnés par la problématique du changement dans les relations et les organisations. Cette passion les amène à enseigner l'approche systémique du changement à l'université (Sorbonne, Sainte Anne, Paris 8) et à superviser le travail de professionnels de la relation (managers, dirigeants, coaches, médiateurs...) Tous deux participent aux travaux de recherche développés par la Clinique du Travail en partenariat avec le Mental Research Institute de Palo Alto et l'Ecole d'Arezzo de Giorgio Nardone. Arnaud a été avocat puis DRH et a accompagné plusieurs mutations d'entreprise. Nicolas a débuté sa carrière par quinze ans de création d'entreprises et de direction générale.



Auteurs et conférenciers, ils ont écrit un ouvrage sur la résolution de problème relationnel intitulé "La logique de l'acouphène- petit traité de développement relationnel". Ce livre conjugue un roman accessible à tous et un essai théorique sur l'approche systémique stratégique du changement.