

# Expertise 1

## Accompagner le changement



Penser, gérer, anticiper le changement, savoir accueillir et gérer l'imprévisible et l'improbable.

Oser la mutation et la métamorphose

Notre offre :

- Institut des leaders
- Accompagnement des dirigeants
- Ateliers de la mutation
- Conseil sur mesure
- Nos formations...

# Leadership, autorité et coopération

Programme 2 jours



Le leadership s'exerce par la compréhension fine d'autrui. La rencontre avec le cheval permet de sortir du cadre habituel des relations humaines. Il pousse à établir une relation avec autrui basée sur les apprentissages que le cheval fournit. Ce dernier renvoie à l'authenticité de chacun. Le cheval permet de reprendre confiance dans son leadership, de savoir manifester son autorité naturelle et d'apprendre à agir avec les autres, par la coopération.

## Objectifs :

- Comprendre les rouages de la relation à autrui et des mécanismes de l'autorité,
- Apprendre, grâce au cheval, à manifester des relations authentiques et efficaces,
- Développer son leadership naturel

**Public :** Dirigeants, équipe de direction, hauts potentiels.

## Contenu :

### Journée 1 : Rencontre avec le cheval

#### • Préparation à la rencontre avec le cheval :

- Apports fondamentaux sur le cheval et la relation homme / cheval,
- L'exercice de l'autorité,
- Les bases de la coopération

#### • Rencontre avec le cheval dans le manège :

- Démonstration des fondamentaux (relation au cheval),
- Expérimentation individuelle et collective.

Le groupe total (12 personnes maximum) sera réparti en deux sous-groupes.

En alternance un groupe au manège et un groupe en salle :

#### • Les fonctionnements du cerveau humain

- Les trois cerveaux et leurs ressources,
- Les différences hémisphères gauche/ hémisphère droit.

#### • Les propriétés de l'intuition

- Les particularités de l'intuition,
- Les moyens de la développer

## Qu'entend-on par autorité et leadership ?

- Clarification des notions
- Exemples et partages d'expériences

## Journée 2 : développer l'intuition, l'autorité et la coopération

- Exercices de mise en application (intuition)
- Débriefing et mise en exergue des difficultés et résistances
- Identification des ressources de chacun (intuition, autorité naturelle, axes de développement)

### Modèle de personnalité

- Identifier pour chacun ses ressorts d'autorité naturelle, son style de leadership,
- Développer capacités et talents spécifiques (mises en situation)

### Les leviers de la coopération

- Comment passer de la compétition à l'émulation ?
- Développer les réflexes de coopération,
- Poser les conditions de la coopération,
- Mises en application pour le management de chacun (acculturation à son entreprise)

**Méthode pédagogique :** apports, mises en situations avec le cheval, simulations.

Le livre *Equitation : une histoire de comportement*, sera remis aux participants.


**Vos consultants :** Guillaume Antoine, spécialiste du cheval (cavalier, entraîneur, enseignant, dirigeant de structure équestre) et Christine Marsan, psychosociologue, spécialiste des relations humaines.

**Dates :** 15 et 16 décembre 2011

**Tarif :** 2 500 Euros H.T. + frais liés au centre équestre à réserver.

# Accompagner les changements (1)

Programme 2 jours + 1

	<p>La vie n'est que changement et les entreprises y sont soumises en permanence, toutefois même si c'est une évidence, tout l'art est de savoir composer avec.</p> <p>Identifier, en tant que dirigeant ou manager les ressorts de résilience personnels.</p> <p>Apprendre à suivre le flux du changement afin de mieux anticiper.</p>
---	--

<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· Comprendre la dynamique du changement,</li><li>· Expérimenter des mises en situation qui rendent le changement et ses rouages palpable,</li><li>· Ecouter et comprendre le rôle des résistances, savoir composer avec,</li><li>· Révéler la résilience d'un collectif (équipe, organisation).</li></ul> <p><b>Spécificité du séminaire :</b> utiliser le théâtre comme moyen de revisiter son rapport au changement.</p> <p><b>Contenu :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Comprendre les mécanismes individuels et collectifs du changement :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Identifier son rapport au changement : flexible, souple, plutôt rigide, craignant l'inconnu,</li><li>- Comment se vivent les résistances ? A quoi résiste-t-on ?</li><li>- Quelles sont les peurs et les résistances individuelles au changement ?</li><li>- Quel est son rapport à l'apprentissage ? A sa capacité à changer ?</li><li>- Comment se représente-t-on le futur ?</li></ul></li></ul> <p>Mise en situation grâce au médium théâtre.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Les blocages au changement :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Identifier les conditionnements, les limitations, les freins venant de l'environnement et de soi-même,</li><li>- Identifier son propre scénario : ressources et blocages.</li></ul></li></ul> <p>Mise en situation grâce au médium théâtre.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Le changement et l'autre ?</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Comment réagit l'environnement à nos changements ?</li><li>- La part de l'image de soi et le regard d'autrui ?</li><li>- Comment obtenir du soutien ?</li><li>- Expliquer les changements et les motivations.</li></ul></li></ul> <p>Mise en situation grâce au médium théâtre.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Identifier les leviers, les ressources :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Quels sont mes points forts, mes atouts, mes leviers ?</li><li>- Qu'est-ce que je eux faire progresser ?</li><li>- Comment transformer les peurs en ressources ?</li><li>- Fixer clairement l'objectif de changement,</li><li>- Communiquer autour de soi.</li></ul></li></ul> <p>Mise en situation grâce au médium théâtre.</p> <p>La troisième journée est dédiée à l'accompagnement individualisé, suite aux mises en exergue du séminaire.</p> <p><b>Méthode pédagogique :</b> apports, mises en situations, simulations</p> <p>Le livre <i>Réussir les changements</i>, Editions De Boeck, sera remis aux participants.</p> <p><b>Vos consultants :</b> Christine Marsan, experte en accompagnement au changement et des mutations. Christophe Lemaître, homme de théâtre, réalisateur, acteur, metteur en scène et coach.</p> <p><b>Dates :</b> 29 et 30 novembre 2011 et 17 janvier 2012</p> <p><b>Tarif :</b> 1 850 Euros H.T.</p>
---	--

# De la sociologie des organisations aux nouvelles formes d'accompagnement au changement (2)

Programme 2 jours



Le changement organisationnel prend en considération l'évolution de la société civile comme celles des organisations et de son personnel. Comment mobiliser l'entreprise pour réaliser les changements ? Exploiter les résistances pour en faire des leviers de transformation. Capitaliser sur la culture d'entreprise pour réussir les changements.

## Objectifs :

- Décoder la sociologie des organisations,
- Comprendre le rôle des résistances, savoir composer avec,
- Révéler la résilience d'un collectif (équipe, organisation),
- Co-élaborer le changement.

**Spécificité du séminaire :** entre apports universitaires et traduction opérationnelle, il est question d'apprécier les évolutions de l'accompagnement au changement organisationnel.

Il repose sur les cas concrets des participants.

## Contenu :

### Comprendre les mécanismes du changement

#### • *La sociologie des organisations*

- Analyse systémique de l'organisation, les composantes clés (acteur, système, pouvoir..),
- Les différentes formes d'organisation,

#### • *L'anthropologie des organisations*

- Apprécier le type de dialogue social,
- Identifier la composante culturelle de l'entreprise (capacité à évoluer),
- Trouver les leviers culturels pour envisager le changement,

Apports et partages d'expériences.

#### • *Les évolutions de la société*

- Comprendre les évolutions sociologiques de la société française et l'incidence sur l'accompagnement au changement (pluralité des typologies et donc pluralité des réponses),
- Evolution des valeurs et des comportements
- Apports, échanges et partages d'expériences

## • *La dynamique des résistances*

- Etude de cas et modalités pour résoudre la situation,
- Les principes de la résistance et comment composer avec,
- Transformer les résistances en opportunités de transformation.

## • *Mobiliser les équipes autour du changement*

- Une communication indispensable mais pas suffisante,
- Mobiliser l'encadrement, susciter l'adhésion,
- Outils d'intelligence collective pour développer la participation,
- Suivre la courbe des changements,
- Suivre les évolutions des changements initiés.

**Méthode pédagogique :** apports, mises en situations, simulations

Le livre *Réussir les changements*, Editions De Boeck, sera remis aux participants.

**Votre consultant :** Christine Marsan, experte en accompagnement au changement et des mutations.

**Dates :** janvier 2012

**Tarif :** 1 350 Euros H.T.

# Expertise 2

## Gérer les turbulences



Gestion de crises, violences et conflits – Prévention du stress, des tensions

Risques psycho-sociaux, harcèlement moral

Notre offre :

- Diagnostic
- Accompagnement des dirigeants et managers
- Coaching ad hoc
- Aider le collectif à sortir de la crise
- Nos formations...

# Gestion des violences en entreprise

Programme 3 jours



La violence peut-être visible mais parfois elle est sournoise, latente. Elle prend différentes formes que le loi tente d'identifier pour protéger le salarié (manager ou collaborateur).

Comprendre, distinguer, apprendre à faire la différence entre comportements normaux des représentants de l'autorité et les pratiques harcelantes.

## Objectifs :

- Comprendre les rouages de la violence
- Identifier les comportements dysfonctionnants
- Distinguer la violence des conflits car les réponses sont radicalement différentes
- Apporter des réponses pérennes face aux situations de violences.

## Contenu :

### Comprendre et distinguer :

• **Identifier ce que sont les risques psycho-sociaux, le harcèlement moral et les différentes formes de violence en entreprise :**

- Distinction entre violence et conflit.
- Harcèlement moral
- Risques psycho-sociaux

### Identifier les cas de harcèlement :

• **Etudes de cas :**

- Analyse par les participants,
- Débriefing avec le consultant.
- Grille d'évaluation.

• **Les origines de la violence (l'éclairage des sciences humaines)**

- Anthropologie,
- Psychologie,
- Sociologie,
- Neurosciences.

• **Les personnalités dites pathologiques**

- Différence entre névrose et psychose,
- Les personnalités « dites difficiles »,
- Les personnalités « pathologiques »,
- Autodiagnostic pour appropriation.

• **Le cas particulier de la perversion :**

- Le cas d'Anton : analyse et capitalisation.

**Agir face aux conflits et face aux violences (perversions).**

• **La violence organisationnelle :**

- Etude de cas,
- Analyse systémique
- Modalités de réponse (stratégie, vision, culture d'entreprise, développer une culture de coopération)

• **Distinguer les situations de harcèlement de celles de l'exercice du management :**

- Exemples et partages d'expériences.

• **Identifier les relations biaisées**

- Les jeux psychologiques : mauvaise foi, relations bloquées :

- Les mécanismes des jeux,
- Les différents jeux,
- Comment s'en sortir ?
- L'attitude d'adulte

• **Développer une communication empathique**

- Les blocages de la communication
- Les modalités d'une relation saine
- Les étapes clés pour une communication empathique

• **Les comportements d'écoute**

- Les conditions de l'écoute (disponibilité, contrat),
- La reformulation empathique et circonstancielle

**Méthode pédagogique :** apports, mises en situations, études de cas, simulations.

Le livre *Violences en entreprise, comment s'en sortir ?* Editions De Boeck, sera remis aux participants.

**Votre consultant :** Christine Marsan, experte des relations de conflits, violences et situations de crises.

**Dates :** 18-19 et 20 janvier 2012

**Tarif :** 1 650 Euros H.T.

# Anticiper et gérer les conflits

Programme 3 jours



Face à des situations conflictuelles, le manager ne doit pas laisser les choses se dégrader et entraîner ainsi une altération de l'efficacité de l'équipe. Afin de trouver une issue rapide à chaque situation, il doit traiter les conflits avec des outils appropriés. Gérée sagement, ces confrontations peuvent même avoir des effets bénéfiques : se remettre en question, changer des règles de fonctionnement désuètes, enrichir une relation ou clarifier une position, etc.

## Objectifs :

- Comprendre la dynamique des conflits
- Identifier les comportements qui en sont générateurs
- Anticiper et désamorcer les tensions interpersonnelles au sein de son équipe
- S'approprier les techniques de résolution de conflits pour en sortir par le dialogue
- Prendre en compte et canaliser sa propre émotivité
- S'affirmer au sein de son équipe en situation conflictuelle

## Contenu :

### Comprendre les mécanismes d'un conflit

#### • **Reconnaître un conflit quand il apparaît**

- Typologie des différents désaccords possibles et des facteurs aggravants
- Comprendre le fonctionnement psychologique de l'individu pour mieux gérer le conflit

#### • **Analyser son comportement face à un conflit et le faire évoluer**

- réflexes, habitudes
- nouveaux comportements
- méthode de résolution de conflits

### Anticiper un conflit

#### • **Repérer les signaux d'alerte**

- Jouer son rôle d'observateur
- Tous les conflits doivent-ils être évités ?

#### • **Prévenir les conflits au quotidien**

- Minimiser le risque d'apparition de différends : les pratiques managériales à proscrire
- Instaurer un climat favorable : écoute, communication, responsabilisation, valeurs au sein de l'équipe

## Résoudre un conflit

### • **Bien analyser la situation**

- Identifier la source, l'origine du conflit
- Mieux comprendre le contexte psychologique, relationnel, spécifique Repérer les enjeux de chacun au sein d'un conflit
- Analyse des composantes présentes du conflit et des conditions de sa naissance

### • **Élaborer les bons scénarios pour sortir du conflit**

- Amorcer le dialogue en situation conflictuelle
- Repérer et prendre en compte les phénomènes émotionnels, gérer l'agressivité
- Distinguer les objections des obstructions
- Apprendre la posture de médiateur
- Poser les règles du jeu
- Résoudre un conflit de façon positive
- Changer de plan, sortir de la logique " perdant / gagnant "
- Imaginer des solutions de sortie

### Savoir gérer l'après-conflit pour restaurer durablement un climat de confiance dans l'équipe

**Méthode pédagogique :** apports, mises en situations, études de cas, simulations

Le livre *Gérer et surmonter les conflits*, 2eme Edition, Editions Dunod, sera remis aux participants.

**Votre consultant :** Christine Marsan, experte des relations de conflits, violences et situations de crises.

**Dates :** 23-24 et 25 janvier 2012

**Tarif :** 1 650 Euros H.T.

# Composer avec son intelligence émotionnelle

Programme 3 jours



Aujourd'hui rationalité et émotions se réconcilient, théoriquement, reste à chacun de savoir composer avec ses émotions. L'intelligence émotionnelle est l'occasion de réconcilier toutes les parties de soi et d'agir en se basant sur ses ressentis et ses intuitions.

Savoir composer avec ses émotions c'est aussi savoir composer avec celles de son entourage, personnel et professionnel.

L'intelligence émotionnelle permet de manifester un management humain, respectueux de la différence de chacun.

## Objectifs :

- Comprendre la dynamique des émotions
- Identifier les différentes formes d'intelligence et reconnaître en chacune son talent
- Ecouter et composer avec ses émotions
- apprendre autour de soi à faire de ses émotions des alliées et à les exprimer de manière acceptable

## Contenu :

### • Qu'est-ce que l'intelligence émotionnelle ?

- Les différentes formes d'intelligence,
- Les composantes de l'intelligence émotionnelle,
- Les émotions et le cerveau

### Apprendre à se connaître

#### • *Connaissance de soi et émotions*

- Découvrir son profil de personnalité (Insights)
- Appropriation et mise en pratique individuelle
- Mon rapport aux émotions

#### • *Les blocages et les sabotages face aux émotions*

- Identifier son scénario de vie, ses répétitions,
- Identifier les interdits sur certaines émotions et celles qui sont autorisées,
- Les croyances limitantes, les déterminations du passé

#### • *Les ressorts pour dépasser les blocages*

- Trouver les leviers pour sortir des déterminismes,
- Transformer les blocages en opportunités (des murs aux tremplins),
- Accepter ses émotions et en faire des alliées

### • *Exprimer ses émotions*

- L'émotion nous renseigne sur un besoin non satisfait,
- Savoir exprimer et recevoir un ressenti, une demande, une critique,
- Exprimer un reproche, formuler une demande,
- Apprendre à ne rien retenir : tout peut se dire et tout peut s'entendre, c'est une question de savoir-faire

### L'interaction avec les autres

- Etre attentif aux réactions des autres,
- Les comprendre, en mesurer l'intensité,
- Aider à comprendre ce qui se passe,
- Apporter une écoute et une réponse adaptée,
- Donner et accepter des signes de reconnaissance,
- Faciliter, encourager l'expression des émotions,
- Identifier comment améliorer la relation

**Méthode pédagogique :** apports, mises en situations, simulations, jeux de rôles.

Le livre *Choisir la paix*, InterEditions, sera remis aux participants.

**Votre consultant :** Christine Marsan, psychologue, psychothérapeute individuelle et de groupe.

**Dates :** 19-20 et 21 décembre 2011

**Tarif :** 1 650 Euros H.T.



# Expertise 3

## Faciliter les mutations



Développer l'intelligence collective, la coopération, une nouvelle gouvernance d'entreprise.

Faciliter les équipes, mobiliser les ressources du collectif.

Notre offre :

- Accompagner les organisations à être plus apprenantes
- Développer une culture d'innovation et de créativité
- Développer les conditions de la coopération
- Nos formations...

# Les fondamentaux de la facilitation

## avec notre partenaire Formapart

Cette formation vise à faire découvrir par l'expérience les bases de la facilitation pour rendre les participants suffisamment autonomes dans leur propre pratique. Des repères, outils, techniques et méthodes sont proposés pour mieux appréhender la posture de facilitateur.

Cette formation très participative conduit, entre autres, chaque participant à tenir le rôle de facilitateur et à recevoir le feedback de ses pairs.

### Programme 3 jours

<p><b>Introduction à la facilitation</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perceptions et définition</li><li>• Ce que la facilitation est et n'est pas</li><li>• Les applications de la facilitation</li><li>• Le(s) process de la facilitation</li><li>• Les effets de la facilitation en quelques résultats d'études</li><li>• Le rôle et les compétences clés du facilitateur</li></ul> <p><b>Préparer une prestation de facilitation</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Etat des lieux de la situation de départ</li><li>• Analyse des perceptions autour de la demande initiale</li><li>• Suggestion d'un agenda</li><li>• Accord final sur les tenants et les aboutissants de la prestation</li><li>• Choix des techniques et préparation des conditions logistiques</li></ul> <p>Démarrer la facilitation</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rappel de l'objet de la rencontre</li><li>• Présentation du facilitateur et de son rôle</li><li>• Présentation des acteurs : « vérifier » chaque participant</li><li>• Présentation de l'agenda</li><li>• Les règles du jeu</li><li>• Empowerment</li></ul> <p><b>Pendant la facilitation</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Focalisation du groupe</li><li>• La génération d'idées</li><li>• Le traitement des idées</li><li>• Avantages, barrières et solutions</li><li>• Plan d'action</li><li>• La gestion des aléas</li></ul>	<p><b>Outils et techniques du facilitateur</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'écoute active : entendre aussi ce qui n'est pas dit</li><li>• Les différentes formes de questionnement : poser la bonne question au bon moment</li><li>• Les techniques de cadrage et de recadrage d'un groupe</li><li>• L'usage des verbes « modaux » : orienter et cadrer</li><li>• Le feedback : mesurer l'intérêt et les progrès</li><li>• Exemples de techniques avancées</li></ul> <p>Clore la facilitation</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Engagements collectifs et individuels</li><li>• Accord sur les prochaines étapes</li><li>• Evaluation et feedback final</li></ul> <p><b>Public :</b> Cette formation s'adresse à toute personne qui doit ou souhaite conduire et faciliter le travail d'un groupe. Par exemple : chef d'équipe, coordinateur RH, chef de projet, formateur, consultant.</p> <p>Le nombre de participants à cette formation est limité à 12 personnes.</p> <p><b>Votre Formateur Facilitateur :</b> Jean-Philippe Poupard : <a href="http://muteetsens.org/nos-ressources/reseaux-et-partenaires/jean-philippe-poupard/">http://muteetsens.org/nos-ressources/reseaux-et-partenaires/jean-philippe-poupard/</a></p> <p><b>Dates :</b> 30 novembre et 1<sup>er</sup> et 2 décembre 2011</p> <p><b>Tarif :</b> 1 650 Euros H.T.</p>
---	---

# Faciliter un groupe : la dynamique de groupe

Programme 2 jours + 1

<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vivre une expérience de groupe.</li><li>- Comprendre les différents mécanismes de la dynamique d'un groupe.</li><li>- Maîtriser les apports théoriques. Grâce à l'expérimentation.</li><li>- Apprécier les facteurs intervenant dans la dynamique un groupe.</li></ul> <p><b>Public :</b> consultants, thérapeutes, facilitateurs et aussi managers et individuels. Avant de réaliser le séminaire un entretien de motivation est réalisé avec le consultant.</p> <p><b>Spécificité du séminaire :</b> Séminaire essentiellement expérientiel. Le groupe est mis en situation de vie de groupe et expérimente diverses formes d'animation afin de découvrir, par lui-même, tous les éléments de la dynamique de groupe.</p> <p><b>Journée 1 :</b></p> <p>Session participative, le groupe est laissé pour une bonne part, totalement indépendant, en autogestion. L'animateur observe. L'animateur débriefe avec le groupe le lendemain ce qui s'est passé et donne les éclairages théoriques et méthodologiques ainsi que ses commentaires sur ses diverses observations.</p>	<p><b>Journée 2 :</b></p> <p><b>Apports théoriques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Divers types d'animation de groupe : laxiste, autocratique, démocratique (travaux de Lewin et Anzieu),</li><li>- Les modalités de gouvernance (altercratie),</li><li>- Les divers éléments constituant la vie du groupe :<ul style="list-style-type: none"><li>- les majorités</li><li>- le conformisme</li><li>- les minorités</li><li>- la déviance</li><li>- les stéréotypes</li><li>- le leadership</li><li>- les normes</li></ul></li><li>- Le processus de groupe (compréhension et pratique),</li><li>- Les processus parallèles</li></ul> <p><b>Méthode pédagogique :</b> apports, mises en situations, simulations, jeux de rôles.</p> <p><b>Votre consultant :</b> Christine Marsan, psychosociologue, psychothérapeute individuelle et de groupe.</p> <p><b>Dates :</b> premier semestre 2012</p> <p><b>Tarif :</b> 1 650 Euros H.T.</p>
--	--

**Inscriptions :** [inscription@muteetsens.org](mailto:inscription@muteetsens.org)