

Module 3 : L'approche systémique, interactionnelle et stratégique dans les organisations

Ce module propose une démarche et apporte des méthodes concrètes et innovantes pour conduire des interventions systémiques individuelles et collectives dans les organisations.

Il s'adresse aux **dirigeants, responsables des ressources humaines et de développement des organisations, consultants internes ou externes, coachs, consultants-formateurs ...**

Prochaine session

SYSC124 - Tarif particulier/non-marchand:: 1,560 €, Tarif entreprise:: 2,340 €

- 17/10/2024
- 18/10/2024
- 07/11/2024
- 08/11/2024
- 28/11/2024
- 29/11/2024
- 12/12/2024
- 13/12/2024



Objectifs

Le programme de la formation mène à un nouveau mode de compréhension du fonctionnement des organisations de travail et de développement de l'apprentissage organisationnel. Il vise à développer ses compétences dans la résolution de problèmes au travers d'une lecture interactionnelle des situations. Il facilite la mise en place de stratégies originales permettant le déblocage des difficultés. Il s'agit de répondre efficacement aux besoins de changements formulés au sein des organisations professionnelles à l'aide de méthodes rigoureuses et concrètes issues d'une part, de l'approche systémique et stratégique de l'école de Palo Alto et d'autre part, de l'expérience de terrain de l'intervenant.

Plus précisément, la formation permet de:

- S'approprier les principes opérationnels de l'approche systémique et stratégique
- Décoder de manière interactionnelle une demande de changement, ou la résolution d'un problème, aux niveaux interpersonnel, collectif et organisationnel
- Acquérir des méthodes et des outils stratégiques de communication
- Elaborer une stratégie d'action prenant en compte les dimensions personnelles, collectives et organisationnelles inhérentes aux interventions
- Développer sa souplesse interactionnelle de manière à répondre plus adéquatement lors de situation de conflit ou de conduite de changement
- Apprendre à réduire l'apprentissage organisationnel défensif au profit d'un apprentissage organisationnel vertueux
- Apprendre à associer approche individuelle et intervention collective
- Se familiariser avec un mode de management plus écologique des organisations

Contenu

1. Du regard systémique à l'interaction

- Principes fondamentaux de l'approche systémique et stratégique appliqués en entreprise
- Causalité linéaire versus circulaire
- Apprentissage organisationnel défensif versus vertueux
- Les redondances interactionnelles: clés de compréhension d'un système
- Compréhension de l'émergence d'un problème
- Modélisation du système à prendre en compte pour atteindre l'objectif visé ou résoudre le problème: identification des différents acteurs, de leur position par rapport à la demande, et de leur influence
- Métamodèle: grille d'analyse des situations problèmes



2. La pratique d'une intervention sur un collectif

- Cadrage de la demande
- La démarche de diagnostic systémique: des entretiens au rapport, un guide par étapes successives
- Outils de stratégies de changement
- Elaboration d'un plan d'intervention

3. L'intervention en situation de crise dans les organisations. La prise en compte des composantes émotionnelles. Psychopathologie appliquée au monde du travail.

- La crise, moment privilégié pour l'intervention
- L'intervention d'urgence et/ou après un épisode traumatogène (passage à l'acte, suicide, agression, licenciement brutal, incident ou accident)
- soulager la souffrance excessive tout en maintenant les velléités de changements
- Prendre en compte les émotions pour mieux intervenir
- Comment gérer un entretien, une réunion dans un climat relationnel tendu ou éprouvant
- Burn out, paranoïa, agressivité, anxiété, manipulation, imposture, dépression... Comment gérer ces caractéristiques dans la relation ?

4. Restitution du diagnostic systémique. Intégration de la démarche systémique et stratégique à la pratique.

- Modalités de la restitution
- La restitution en tant qu'intervention
- La restitution comme effet de levier sur l'apprentissage organisationnel
- Stratégies de pérennisation
- Application à la pratique : études de cas réels amenés par les participants
- Intersession

Public & Prérequis

Toute personne impliquée dans sa vie professionnelle par une réflexion en termes d'organisation et désirant mettre en œuvre un processus de changement: Responsable des ressources Humaines, direction



générale, responsable de formation, consultant en organisation, membre d'un conseil d'administration.

Le module 1 est un prérequis pour ce module

