



Christophe Humblet

CONSULTANT RH

**COACHING - FORMATION -
INTERVENTION**

PUBLIC CIBLE

Comité de direction, équipes RH, managers d'équipes, responsables projets, etc.

Toute personne ayant des responsabilités managériales ou projets, régulièrement confrontée à des difficultés relationnelles sur son lieu de travail et en recherche d'un outil pragmatique d'intervention

FORMAT

Cinq ateliers d'une demi-journée, espacés de deux à cinq semaines, pour cinq à douze participants

Adaptables et renouvelables en fonction des besoins réels

PRIX INDICATIF

450 € HTVA

Par atelier d'une demi-journée
Hors frais supplémentaire

ATELIERS: PREVENIR ET GERER LES CONFLITS PAR L'APPROCHE SYSTEMIQUE

APPLICATION DE L'APPROCHE SYSTÉMIQUE À LA RÉSOLUTION DES CRISES RELATIONNELLES ET MANAGÉRIALES

Objectif

Les ateliers visent à apprendre à comment identifier et enrayer ce qui continue à alimenter une situation de conflit, de mésentente, d'opposition.

Pour donner une image, c'est comme si, lors d'une chute de dominos, on avait le choix entre identifier le fichu premier domino qui s'est cassé la figure, ou empêcher le prochain de tomber et enrayer le processus en cours.

Méthodologie

Partage d'une méthode de résolution de problèmes basée sur l'approche systémique

Application pratique de la méthode sur les situations proposées et rencontrées par les participants dans leur environnement quotidien:

- Identification des processus dysfonctionnels;
- construction des nouvelles directions stratégiques à prendre pour sortir de la crise;
- Mise en pratique des solutions proposées en situation réelle, entre les ateliers;
- Débriefing et consolidation lors de chaque début d'atelier suivant.

Tous les concepts sont définis et illustrés, à travers des analyses de cas, des exemples vidéo, des analyses de films, des anecdotes rencontrées par le formateur.

D'autres outils et techniques de communication seront également partagés, en fonction des besoins et des situations abordées.

Avantages

Bénéficier d'un apprentissage aussi bien:

- théorique (acquisition d'un outils concret d'analyse et d'intervention),
- pratique (résolution de situations concrètes),
- que progressif (applications des solutions sur le terrain et accompagnement dans le temps).



Christophe Humblet

CONSULTANT RH

**COACHING - FORMATION -
INTERVENTION**

PUBLIC CIBLE

Comité de direction, équipes RH, managers d'équipes, responsables projets, etc.

Toute personne ayant des responsabilités managériales ou projets, régulièrement confrontée à des difficultés relationnelles sur son lieu de travail et en recherche d'un outil pragmatique d'intervention

FORMAT

Cinq ateliers d'une demi-journée, espacés de deux à cinq semaines, pour cinq à douze participants

Adaptables et renouvelables en fonction des besoins réels

PRIX INDICATIF

450 € HTVA

Par atelier d'une demi-journée
Hors frais supplémentaire

Quelques mots d'explication.

Pourquoi des ateliers de gestion de crises relationnelles sur base de l'approche systémique?

Simplement parce que c'est extrêmement efficace!

Par définition, une situation de crise est une situation de désaccord qui perdure dans le temps entre deux parties opposées (deux personnes ou deux groupes de personnes).

Quand le conflit persiste, on peut porter son attention sur:

- les caractéristiques du camp opposé, en y cherchant les raisons pour lesquelles ça n'avance pas:
 - "c'est parce qu'il est psychorigide"
- ou, sur les caractéristiques du processus en cours:
 - "je t'explique que tu devrais faire comme ça"

Si on se penche sur la psychorigidité du camp d'en face, on se rend bien compte que cette étiquette ne s'effacera jamais. Après tout, "il a toujours été comme ça et il le sera toujours! Et même s'il ne l'est plus, c'est qu'il fait semblant...".

C-à-d que, dans cette direction (la recherche éternelle de la cause du blocage), le changement est impossible, "puisque même s'il change, il ne change pas vraiment, ce n'est pas sincère".

Par contre, paradoxalement, on sait exactement ce qu'il faut faire pour continuer à faire perdurer le conflit dans le temps. L'identification de ce processus dysfonctionnel ouvre donc la porte à d'autres directions possibles pour en sortir.

Exemples de situations

Marc: "deux managers de mon bâtiment sont en conflit permanent depuis plus de deux ans. On a déjà tout essayé, mais ces derniers temps la situation s'est empirée et une plainte pour harcèlement moral a été déposée".

Paul: "on ne sait plus quoi faire pour qu'il comprenne qu'il est temps pour lui de quitter le conseil d'administration, ça devient très conflictuel".

Anne: "J'ai beau lui demander de ranger son atelier, il semble ne pas vouloir entendre. Pourtant il sait très bien qu'on a déjà perdu des clients à cause de ça".

Références

Ces ateliers ont, notamment, été implémentés avec succès chez:

GSK (Wavre et Saint-Amand-des-Eaux) - Centre de Commerce et d'Industrie du Brabant Wallon (CCIBW) - Mutualité Chrétienne (Nivelles)