



Frédéric Demarquet – Si Institut

06 16 45 23 79
contact@si-institut.com

www.si-institut.com

SIRET N° 440 715 159 00024

OF N° 117 539 082 75

Les systémiques intégratives pour booster son management



Nos programmes de formation

Les systémiques intégratives, modélisées par Frédéric Demarquet, se proposent de couvrir les différents sujets que rencontrent les managers dans l'exercice de leur métier par le moyen de méthodologies précises et pragmatiques.

Agilité, adaptabilité, efficacité et éthique relationnel sont au cœur de ces techniques qui invitent chacun à questionner ses pratiques tout en apportant des réponses adaptées à chaque situation.

Nos différentes formules :

- **Découverte** : 1 demi-journée
- **Sensibilisation** : 1 journée
- **Initiation** : 2 jours
- **Complète** : 12 demi-journées
- **A la carte** : 3 à 12 demi-journées

L'ensemble de nos formules sont proposées en présentiel, en distanciel ou en version hybride.

*Nous vous proposons également des formats **conférence et table-ronde**.*

Approche pédagogique

L'ensemble de nos programmes visent une appropriation rapide des concepts par des aller-retours constant entre théorie et mise en pratique. Réflexion, prise de hauteur et partages de méthodologies pratico-pratiques composent chaque module et permettent aux participants de repartir avec une boîte à outils pragmatique, enrichie d'une posture différenciante et d'un nouveau regard sur le management.

Modalités pédagogiques en fonction des formules choisies :

- Etat des lieux, focus sur ses pratiques
- Ateliers, entraînements variés, démonstrations
- Apports théoriques en lien avec les pratiques
- Etudes de cas, analyse de situations réelles apportées par les stagiaires
- Formation participative, interactive et pratico-pratique
- Travaux et expérimentations d'intersessions pour les formules demi-journées

Modalités

Public concerné :

- Managers hiérarchiques, managers transverses, chefs de projets
- Cadres supérieurs, cadres stratégiques, cadres dirigeants
- DRH, RRH , CRH

Les grandes thématiques abordées

Une posture managériale alternative, éthique et gagnante

- Revisiter sa posture avec les apports du constructivisme relationnel
- L'art de s'adapter tout en respectant sa personnalité
- Utiliser efficacement les fonctionnements singuliers individuels et collectifs
- La posture de l'anthropologue pour entrer dans la singularité des visions du monde individuelles
- Les attitudes SECQI pour une écoute et une observation globale et efficace
- Ouverture vers un management humaniste dans le respect de chacun

Aborder la complexité relationnelle comme une opportunité

- La logique relationnelle circulaire pour mieux cerner les problèmes et construire les solutions
- Les co-influences au service d'un management efficace et stratégique
- Comprendre la complexité des relations managériales et d'équipes par les règles relationnelles récurrentes
- Passer efficacement d'un équilibre dysfonctionnel à un équilibre fonctionnel avec ses équipes
- Savoir équilibrer la logique de prévision avec la logique de régulation
- Cognition et émotions : deux atouts majeurs pour les managers
- Savoir trouver les portes d'entrée optimums dans la gestion des changements

Faire de la relation un atout majeur managérial

- Entendre ce qui est dit, écouter ce qui n'est pas dit
- Tout (ou presque) se joue au niveau des implicites
- Déjouer le piège des implicites et en faire une opportunité
- Quand un objectif relationnel vient saboter sa logique managériale
- Savoir dire les choses, opter pour le courage managérial
- Utiliser la relation au service des stratégies managériales

La logique émotionnelle au service du management

- A quoi ça sert une émotion ?
- Eviter les pièges du « pas d'émotion » ou du « tout émotion »
- Des besoins humains fondamentaux aux émotions, il n'y a qu'un pas
- Entendre son message émotionnel et lui fournir une réponse adaptée
- Se servir efficacement de ses émotions
- Gérer ses émotions et celles des autres
- Les émotions comme mécanisme de régulation interne

Développer efficacement la motivation et l'autonomie des collaborateurs

- Éviter le piège de l'injonction à la motivation et à l'autonomie
- Comprendre le paradoxe de la motivation et celui de l'autonomie
- Quand autonomie se confond avec indépendance
- Savoir préparer des terrains adaptés au développement de la motivation
- Développer une attitude managériale cohérente pour développer l'autonomie des collaborateurs
- Savoir utiliser les bons modes de management au bon moment, avec les bonnes personnes et dans les bonnes situations
- Influencer efficacement pour développer motivation et autonomie

Vers un leadership individualisé et singulier

- Comprendre ce qui caractérise un leadership efficace
- Éviter le piège du leadership idéalisé
- Le leadership ne se joue pas, mais s'incarne
- La position basse au service du leadership
- Transformer ses erreurs en opportunité de leadership
- Apprendre à définir son mode de leadership et le cultiver
- Jouer sur le leading / pacing managérial avec efficacité

La gestion des situations difficiles et bloquées

- Repérer les zones de blocage réelles par des grilles de lecture précises
- Apprendre à repérer quels efforts de changement sont contre-productifs
- Identifier les points de blocage dans les interactions et la relation
- Repérer la logique d'ensemble qui alimente un cercle vicieux et le problème
- Effectuer un virage à 180° pour débloquer les situations
- Construire une intervention managériale efficace qui maintienne durablement le 180°

Faire céder les résistances aux changements et aux évolutions

- Transformer la résistance en opportunité
- L'aspect collaboratif de la résistance
- Découvrir l'aïkidoka relationnel pour dégonfler la résistance
- Savoir éviter efficacement les ascensions symétriques relationnelles
- Ouverture vers une posture relationnelle stratégique

Mieux gérer un collectif par une cartographie précise des influences de chaque acteur

- Analyser la logique et les enjeux de chaque acteur

- Découvrir les acteurs leviers avec la grille d'analyse des influences
- Apprendre à gérer les acteurs freins
- Comprendre la trame relationnelle d'un collectif
- Utiliser la trame relationnelle et la position des acteurs pour construire des interventions managériales efficaces

De la moitié vide du verre à la moitié pleine

- Eviter et gérer le syndrome de Calimero
- Sortir et faire sortir de la plainte par une approche orientée solution
- Comprendre la puissance des exceptions à un problème
- Débusquer efficacement les ressources individuelles de chacun et les siennes
- Savoir « contaminer » un système humain individuel et collectif par une approche positiviste
- Savoir accompagner les périodes de découragement
- Rebooster les équipes après des périodes difficiles

Jouer des complémentarités dans son équipe

- Savoir repérer les compétences non techniques et singulières de chacun
- Les compétences liées à la personnalité
- Les compétences générationnelles
- Les compétences culturelles
- Savoir valoriser et utiliser l'ensemble des compétences
- Débusquer les compétences invisibles
- Faire le lien avec la motivation
- Savoir parfois abandonner le lead au profit des compétences des collaborateurs

Agir efficacement sur les croyances limitantes des collaborateurs

- Comprendre en quoi les croyances limitantes bloquent les évolutions
- Savoir poser les bonnes questions pour faire changer de point de vue
- Ne jamais forcer pour faire passer un nouveau point de vue
- Savoir raconter une histoire alternative efficace pour embarquer les collaborateurs
- Prendre en compte la vision du monde de l'autre pour lui permettre des évolutions cognitives
- Le stretching cognitif appliqué à soi et aux collaborateurs
- Savoir utiliser les précautions oratoires pour mieux convaincre et embarquer

Nous vous invitons à nous contacter afin de parler de vos projets. Nous vous aiderons à choisir la formule la plus adaptée ou à co-créer avec vous une formule sur mesure.

Au-delà de nos programmes de formation, nous vous proposons également des accompagnements sur-mesure pour vous permettre de diffuser les systémiques intégratives dans vos équipes, vos services ou vos organisations dans leur ensemble. Nous sommes à votre écoute pour en parler.

Biographie du formateur / consultant :

Coach, consultant, facilitateur, superviseur, formateur et conférencier, **Frédéric Demarquet** fonde et dirige le **Si Institut**. Dans ce cadre, **il accompagne** des personnes, des équipes, des services et des organisations dans leur développement et la résolution des problèmes humains.

Il forme de nombreux professionnels de l'accompagnement, ainsi que des managers aux systémiques intégratives et au **permamanagement** qu'il modélise. **Il supervise** les pratiques de ces mêmes professionnels individuellement ou en groupe. **Il enseigne** la systémie et le permamanagement appliqués à la résolution des problèmes humains, au développement humain et à l'accompagnement du changement dans le cadre du Si Institut et dans plusieurs universités.

Il est auteur et co-auteur de plusieurs livres dont « Manuel Systémique d'accompagnement de la personne », aux éditions l'Harmattan, « Le Permamanagement, vers un management écologique et durable des acteurs et des organisations », « Petit traité des relations humaines » et « Accompagner les personnes et les collectifs avec les systémiques intégratives » aux Editions Enrick B.

Contact : Frédéric Demarquet

06 16 45 23 79

contact@si-institut.com

www.si-institut.com
