

J.A. Malarewicz Conseil

CONSEIL, FORMATION, SUPERVISION, COACHING

S.A.S. au capital de 8000 €

TVA : FR 36478450471

SIRET : 478 450471 00014

N° formateur 11921445592 Région IdF

11 RUE DU PROFESSEUR LEROUX
92290 CHATENAY-MALABRY

malarewicz@free.fr

Formation à la fonction de superviseur pour consultants et thérapeutes

***Cycle de 10 jours sur 2023/2024 correspondant à 70 heures de
formation***

**18-19 septembre, 20-21 novembre 2023
8-9 janvier, 4-5 mars, 3-4 juin 2024**

Public Visé

***Tous les professionnels qui interviennent auprès de coaches ou de
thérapeutes en entreprise ou en privé, intéressés par les processus
de changement notamment sous l'angle relationnel.***

Objectifs

***Définir la « posture » de superviseur aussi bien en groupe qu'en
individuel en se servant des bases et des outils de l'approche
systémique.***

Développer les compétences de chaque participant dans les domaines suivants :

- **L'approche systémique. Quelles sont ses spécificités, ses bases théoriques et son champ d'application ?**
- **Les spécificités de l'utilisation de la supervision en interne ou par un intervenant extérieur. L'approche systémique apporte un regard nouveau sur le fonctionnement de l'entreprise, cependant elle laisse un angle mort aux intervenants internes qui sont à la fois acteurs et spectateurs des interactions.**
- **Les techniques de communications. Les bases de la communication, les théories de Palo Alto.**
- **Mise en évidence des mécanismes d'homéostasie du système. Ceci pose la question du changement.**
- **La définition du cadre d'intervention. Le cadre est plus important que le contenu.**

Moyens pédagogiques et encadrement

**A la fois apport théorique et études de cas apportés par le formateur
Travail sur des cas apportés par les étudiants.
Simulations d'entretiens et travail en live ou sur vidéos de simulation
d'entretiens
Bibliographie**

Méthode d'évaluation

En fin de formation les participants sont invités à s'autoévaluer et à s'évaluer entre eux en faisant le bilan des notions qui sont développées au cours de la formation au travers d'un ensemble d'études de cas.

A/. Le système

Les concepts de base : Les théories de la complexité. Le constructivisme.

Comme toute pratique, l'approche systémique dispose de bases conceptuelles solides, voire scientifiques, c'est-à-dire sérieuses et facilement transmissibles. Dans son développement, depuis environ un demi-siècle, cette approche a montré une grande capacité à s'approprier efficacement des notions et des concepts venant d'horizons très divers. C'est ce qui fait que ses bases conceptuelles ne peuvent se résumer aux notions qui ont été développées à partir de la théorie générale des systèmes, même si elles ont donné leur dénomination à un ensemble bien plus important et bien plus diversifié que ne le laisse entendre le simple terme d' " approche systémique ". Celle-ci agrège de nombreuses autres approches, dont le constructivisme et les théories de la complexité développées en France par Edgar Morin.

Qu'est-ce qu'un système ?

Tout système humain, comme tout système vivant, présente cinq caractéristiques fondamentales : il est en équilibre, il est en déséquilibre, il est autonome, il est dépendant et il est susceptible de recevoir de son environnement des informations à caractère aléatoire.

Les techniques de communication : Les théories de la communication.

Il n'y a pas de système sans communication. Un tableau récapitulatif des techniques de communication, issues des travaux de l'École de Palo-Alto, sera étudié. Le langage non-verbal est au moins aussi important, dans toute interaction, que le langage verbal. Nous développons tous des compétences dans ce domaine, comme un savoir caché auquel nous nous référons sans en avoir immédiatement conscience ; Ce qu'on appelle "intuition " renvoie à cette capacité de décodage, pour soi-même et pour les interlocuteurs, de cette dimension de l'interaction.

Le travail avec les groupes

Confronté à un groupe, le professionnel n'a pas simplement à gérer la transmission d'informations, il doit également " animer " ce groupe. Ce savoir-faire compte tout autant que le contenu même de son intervention : il ne suffit pas d'avoir de bonnes idées, il faut également savoir les " faire passer ". Pour mieux y parvenir, il doit être en mesure d'identifier, au sein du groupe, certains des rôles qu'un individu peut y jouer. Ceci lui permet de mieux gérer l'ensemble du groupe dans la mesure où il peut ainsi mieux conduire l'interaction avec les différentes individualités qui sont, en fait, au nombre de quatre. Avec chacune de ces personnes, le type d'interaction est radicalement différent.

La boîte à outils du promoteur du changement

Le terme de changement est l'un de ceux qui sont les plus utilisés dans notre culture. Ces discours, avec les promesses et les engagements qu'ils

contiennent, donnent le sentiment que le changement est une entité qui se situe en dehors de chacun de nous, voire en dehors de la réalité, comme une donnée artificielle et donc, éventuellement, maîtrisable. Pour illustrer l'ensemble des positions qu'il est possible de prendre vis-à-vis du changement, un certain nombre d'axiomes seront passés en revue afin de constituer une base possible, mais non exhaustive, de toute approche du changement.

Paradoxes et homéostasie

Liée à ces caractéristiques, la notion d'homéostasie sera particulièrement étudiée car elle est fondamentale pour tout ce qui concerne le changement.

L'engrènement des systèmes

L'intervention du superviseur correspond à la mise en évidence de l'engrènement de trois systèmes : l'entreprise, le système entreprise/client, le système superviseur/client. Il importe de bien les délimiter

B/. Un monde de relations complexes.

1/. Le client : le coach/consultant, les différents outils qu'il utilise à savoir le coaching individuel ou de binôme, la médiation ou la psychothérapie

Les spécificités de chacun de ces outils

2/. Le client du client : l'entreprise, le couple ou la famille

Quelques cas spécifiques :

Les personnalités difficiles, leur gestion d'un point de vue systémique

De plus en plus fréquemment les consultants et surtout les coachs se trouvent confrontés à ce qu'on appelle des « personnalités difficiles ». Une rapide analyse culturelle et sociologique permet de mieux comprendre ce phénomène. Dans le cadre de l'entreprise et dans une logique systémique la question du pouvoir et l'importance de l'effet Pygmalion seront étudiés pour aborder la prise en charge de ces personnalités. Celles-ci seront passées en revue, selon leurs différents types à l'aide d'exemples.

Les entreprises familiales, Spécificité, Exemples.

Alors que les entreprises familiales concernent plus de 80 % du PNB dans les pays occidentaux, elles sont mal connues et seulement étudiées depuis quelques années. Nous verrons que la confusion de la logique familiale, irrationnelle et affective, prend le pas sur la logique managériale, notamment au moment d'une succession, l'entreprise connaît des problèmes parfois graves.

C/. Les pièges dans lesquels le client du superviseur peut tomber = objets de la supervision

Le travail qui consiste à déjouer ces pièges, à en sortir, à les anticiper est l'objet même de la supervision. Ce sont là les principales situations qui se rencontrent.

1/. La demande

Un travail trop hâtif sur les demandes est dommageable pour la suite. Il s'agit de bien différencier demande officielle/demande cachée et d'apprendre à faire émerger, autant que possible une ou des demandes relationnelles.

Ainsi, les informations factuelles sont bien moins importantes que les informations relationnelles.

Quelle est la demande du client du superviseur ?

2/. La perte du cadre

Pour le coach, et donc le superviseur, tenir le cadre de son intervention importe davantage que de définir avec précision son contenu. En fait, le cadre définit le contenu et l'essentiel des premières négociations concernent généralement le cadre.

Ce cadre en revient à la définition du « où, quand, comment » de l'intervention.

3/. Le reflet systémique et les conséquences de l'internalisation

Tout intervenant en entreprise peut partir de l'hypothèse que ce que produit l'entreprise – au sens le plus général du terme – détermine le mode de management dans cette même entreprise. Autrement dit, la finalité de l'entreprise se retrouve très immédiatement dans ce que sont ses modes d'interactions.

4/. La confusion dans la hiérarchie des clients

Qui est le client du coach ? Dans l'ordre : 1/. L'entreprise, 2/. Le DRH, 3/. Le N+1, 4/. Le coaché

Qui est le client du superviseur : d'abord la relation coach/coaché c'est-à-dire intervenant/client

5/. Les problèmes déontologiques

- L'enjeu de l'offre de confidentialité
- Le respect des objectifs
- Les mélanges de contextes notamment coaching/psychothérapie
- La hiérarchie des clients
- La gestion des secrets

Références bibliographiques

- 1/. Malarewicz (J.A.), Réussir un coaching grâce à l'approche systémique, Village Mondial, Paris, 2003.
- 2/. Malarewicz (J.-A.), Guide du voyageur perdu dans le dédale des relations humaines, ESF, Paris, 1992
- 3/. Malarewicz (J.-A.), Systémique et entreprise, Village Mondial, Paris, 2000.
- 4/. Malarewicz (J.A.), Quatorze leçons de thérapie stratégique, ESF, Paris, 1992
- 5/. Malarewicz (J.A.), Guide du voyageur perdu dans le dédale des relations humaines, ESF, Paris, 1992.
- 6/. Malarewicz (J.A.), Comment la thérapie vient au thérapeute, ESF, Paris, 1996.
- 7/. Malarewicz (J.A.), Supervision en thérapie systémique, ESF, Paris, 1999.
- 8/. (codirection avec J.C. Benoit) Dictionnaire clinique des thérapies familiales systémiques, ESF, Paris, 1988.
- 9/. Reynaud (M.), Malarewicz (J.A.), La souffrance de l'homme, Albin Michel, Paris, 1990.
- 10/. Malarewicz (J.A.), Petits deuils en entreprise, Village Mondial, Paris, 2011 (Prix Manpower/HEC 2011).

- 11/. Malarewicz (J.A.), Gérer les conflits en entreprise, Village Mondial, Paris, 2011.
- 12/. Malarewicz (J.A.), Comment être un mauvais manager et ne pas fonder de startup ?, Paris, Village Mondial, 2016.
- 13/. Malarewicz (J.A.), La folie dans tous ses états, Paris, Humensciences, 2022.

J.A. Malarewicz