

# Formation

## MANAGER AUTREMENT grâce aux récits\*

Faire évoluer les pratiques managériales  
par une posture engagée et humaine

\*Cette formation a été conçue en s'inspirant des travaux de Michael White et David Epston autour des pratiques narratives, appliquées au champ du management et des organisations. Elle offre une opportunité de revisiter la posture du manager, notamment sa manière d'écouter et de poser des questions. Ceci permet de mener des conversations qui aident les managers et les collaborateurs à se connecter à leur « identité préférée », ancrée dans ce qui a du sens pour eux, dans leurs valeurs, leurs compétences et dignité.

# L'intention de la formation :

Permettre aux managers de choisir consciemment ce qu'ils souhaitent faire évoluer dans leur management

Dans un contexte de forte pression et d'enjeux croissants autour de la santé mentale au travail, le management ne peut plus se limiter à piloter des objectifs: **manager autrement, c'est remettre les équipes au centre**, redonner du pouvoir d'agir, renforcer le sens et la reconnaissance, et créer les conditions de conversations, de récits et de dynamiques collectives engagées et durables.

---

**Pédagogie centrée sur l'expérimentation** : 80% d'expérience, 20% d'apports théoriques

Les managers:

Arrivent avec de situations réelles

Expérimentent et mettent en sens

Repartent avec des repères et des pratiques à mettre en œuvre dans leur quotidien

## Public cible

### À qui s'adresse cette formation ?

Cette formation s'adresse à des managers expérimentés qui souhaitent :

Faire évoluer leur posture managériale

Cultiver la coopération et le sens du collectif  
au sein de leurs équipes

Mieux traverser les situations sensibles  
Tensions, conflits, démotivation, transformations

Retrouver du sens et de la cohérence dans leur  
rôle de manager

En un mot, choisir consciemment ce qu'ils souhaitent faire évoluer dans leur management

# Parcours d'apprentissage pour les managers



## Ce que les managers vivent

- Des temps d'échanges et de récits à partir de leur vécu réel
- Une exploration de ce qui façonne leur identité managériale
- Des mises en situation proches de leur quotidien
- Une prise de conscience des ressources collectives de l'équipe

## Ce qu'ils apprennent

- Comprendre l'impact des récits (personnels et organisationnels) sur les comportements
- Identifier ce qui nourrit ou freine l'engagement
- Transformer des entretiens classiques en conversations porteuses de sens
- Aborder feedback, motivation, et recadrage autrement

## Ce avec quoi ils repartent

- Une vision plus claire de leur posture managériale et de la dynamique d'équipe
- Des ajustements concrets à leurs pratiques
- Un plan d'expérimentation personnalisé
- Des outils concrets pour soutenir la dynamique de leur équipe

## Bénéfices pour l'organisation

Des managers plus au clair sur leur posture, capables de créer des liens durables et de traverser la complexité avec leur équipe.

Des collectifs plus solides, grâce à des collaborateurs en meilleure santé et plus à même de contribuer au collectif.

Une culture d'entreprise plus adaptable à la complexité humaine et environnementale, capable de traverser les défis sans épuiser les personnes.

# ORGANISATION DE LA FORMATION

Ce programme de formation propose une progression logique en deux temps : d'abord une réflexion centrée sur l'individu et ses interactions, puis une ouverture vers la gestion durable de la dynamique collective et du changement.

## Module 1 - L'Aventure Individuelle

### **Posture : Explorer son identité managériale préférée**

Clarifier ses valeurs et ses ressources pour mieux influencer son équipe.

### **Relation : Transformer ses conversations managériales**

Développer des échanges engageants, particulièrement lors de feedbacks ou de situations sensibles.

## Module 2 - L'Aventure Collective

### **Dimension Collective : Renforcer la dynamique de groupe**

Favoriser la cohésion et traverser les tensions lors des transformations collectives.

### **Ancrage : Consolider et projeter durablement les pratiques**

Expérimenter et ajuster les apprentissages pour les transformer en réflexes pérennes.

**Retours d'expérience (J+60 et J+90):** Soutenir la mise en pratique dans la durée et consolider les apprentissages, grâce au codéveloppement narratif.

# Informations pratiques

## Format

2 x 2 jours en présentiel + 2 REX de 3h à distance

**Groupe** : 8 à 10 participants maximum

## Ressources

**Un plan d'expérimentation managériale personnalisé**  
(3–5 rituels managériaux, actions concrètes, repères pour ancrer la posture)

**Une liste de questions narratives** pour transformer les conversations sensibles (feedback, motivation, recadrage, gestion des situations hors cadre)

## Intervenante

**Une praticienne narrative** intervenant dans les organisations (coaching, facilitation, formation) et formée à la pédagogie du Laboratoire Narratif :



**Karine Jouanny** : Je suis profondément convaincue que chacun est singulier et a une signature unique, et que la diversité est une richesse et une chance. Ce qui m'importe, en entreprise ou avec des particuliers, en individuel ou en collectif, c'est de contribuer à faire naître les conditions d'un regard nouveau sur soi, sur les autres en décollant ces étiquettes qui nous collent à la peau. OSER être soi, se détacher des normes dans lesquelles nous nous enfermons parfois et enfermons les autres, et réveiller les jolies histoires sur soi porteuses de ressources et de talents endormis.

Que ce soit en tant que Coach Professionnelle Certifiée en entreprise, Coach de jeunes en décrochage, Praticienne Narrative et Formatrice de Praticiens, ou encore Formatrice certifiée Points Of You, j'accompagne mes clients en utilisant des outils métaphoriques, visuels, poétiques et créatifs, qui mobilisent également le corps, pour les aider à ouvrir de nouvelles portes vers de nouvelles possibilités!

### **Personal Touch?**

La tête dans les étoiles et les 2 pieds sur terre, je me forme en permanence pour vous accompagner sur votre chemin avec des outils innovants qui prennent en considération les personnes dans leur globalité : pratiques narratives, approche systemique Palo Alto, intelligence emotionnelle, coaching énergétique, approche neuro sensorielle... J'aime défricher, imaginer, créer... ET j'aime aussi obtenir des résultats concrets, trouver des solutions simples, pragmatiques... ces « tout petits trucs » qui génèrent de grands impacts !

[www.karinejouannycoaching.com](http://www.karinejouannycoaching.com)

[Karine.jouanny@orange.fr](mailto:Karine.jouanny@orange.fr)

+ 262 (0)6 92295299



# ANNEXES

# Qu'est-ce que les pratiques narratives?

## Origine des pratiques narratives

Le nom « pratiques narratives » fait référence spécifiquement au modèle co-créé et développé par Michael White et David Epston (dans les années 1980-1990) et est entendu dans ce sens-là uniquement. Les pratiques narratives, ont pour principal but le développement d'histoires et de contre-histoires riches, ouvrant de nouvelles possibilités dans la vie des personnes, des familles, des communautés et des organisations.

Cette approche collaborative se situe dans la lignée des approches systémiques et repose sur la métaphore de la vie construite comme un texte littéraire, s'appuyant en cela sur les travaux de Jérôme Bruner. Elle soutient les personnes accompagnées à devenir auteur de leur vie.

(source: site de la Fédération Francophone des Pratiques Narratives : <https://ffpnarratives.com/> )

## Les pratiques narratives en France

Diffusées et enseignées en France à partir de 2004, les pratiques narratives sont aujourd'hui portées en France par plus de 150 praticiens narratifs et de nombreux coachs en France.

Ces accompagnements mobilisent à la fois une posture relationnelle et des outils narratifs qui permettent de remettre les personnes, leurs valeurs et leurs histoires au centre.

# Pourquoi les pratiques narratives en organisation ?

## Apports pour les personnes accompagnées

- **Clarté et sens** : revisiter leur parcours pour mieux reconnaître ce qui compte pour eux, ce qui les anime et ce qui donne du sens à leur engagement.
- **Confiance et expression de soi** : trouver des manières plus justes et plus incarnées de raconter leur expérience, leur place et leur contribution dans les contextes professionnels.
- **Lien et coopération** : faire émerger des récits collectifs qui soutiennent la qualité des relations, la coopération et le sentiment d'appartenance.

## Apports pour l'organisation

- Soutenir des environnements de travail où les singularités peuvent être reconnues et reliées à une histoire collective porteuse de sens.
- Proposer des espaces d'accompagnement qui enrichissent les approches classiques de la formation et du coaching, en ouvrant des possibilités de réflexion, de dialogue et de transformation relationnelle.

# L'éthique au cœur des accompagnements basés sur les récits

Cette approche s'appuie sur une éthique du respect des personnes, de leurs valeurs, de leur dignité et de leurs espoirs. Elle encourage un management attentif aux effets de ses pratiques, soucieux de soutenir l'autonomie, de distinguer les personnes des problèmes qu'elles rencontrent, et crée les conditions pour que toutes les voix puissent être entendues dans le respect. Elle contribue ainsi à faire vivre des relations de travail plus dignes, plus conscientes et plus humaines.