

## Agenda

### Formations en lien avec le sujet de l'article

<b>EP0214</b>	<b>Créativité et action sociale: mener ses interventions avec le modèle ARC® (Action Représentation Changement) (EP)</b>	Chantal Nève Hanquet	20/05/2014
<b>PJD214</b>	<b>Journée découverte: Expérimentez le psychodrame</b>	Chantal Nève Hanquet	15/06/2014
<b>ARC114</b>	<b>Innovez des interventions qui suscitent le changement: le modèle ARC® (Action Représentation Changement)</b>	Chantal Nève Hanquet, Agathe Crespel	04/11 - 2/12/2014

### Formations en mai 2014

<b>MCD214</b>	Managez autrement vos collaborateurs "difficiles"	Nicole Duhamel	05,21/05/2014
<b>ATS214</b>	Sensibilisation à l'AT: "Que dites-vous après avoir dit bonjour?"	Véronique Sichem	06,08,13,15/05/2014
<b>PLN314</b>	Introduction à la Programmation Neurolinguistique (PNL)	Alexis Kestermans	09,10,23,24/05/2014
<b>RAP114</b>	Rapport à l'argent: histoire familiale, histoire de vie	Chantal Nève-Hanquet	10,11/05/2014
<b>TTT314</b>	Train the trainer - Formation de formateurs (Formation de type court)	Jean-Charles Ribue	12,13,26,27/05/2014
<b>EIH114</b>	Décision éthique: la pensée en action	Bernard Lukas	13,14/05/2014
<b>TAF114</b>	Maximiser le transfert des acquis de formation	Fabrice Simon	15,20/05/2014
<b>FCR214</b>	Etre un formateur créatif	Charles Van Haverbeke	19,23/05/2014
<b>EP0214</b>	Créativité et action sociale: mener ses interventions avec le modèle ARC® (Action Représentation Changement) (EP)	Chantal Nève Hanquet	20/05/2014
<b>GST114</b>	Gérer son temps en pleine conscience	Johan De Beer	22/05/2014

### Formations en juin 2014

<b>PLF114</b>	Elaborer un plan de formation	Fabrice Simon	2,13/06/2014
<b>ADE114</b>	Atelier de découverte de l'ennéagramme	Françoise Lemoine	05,12/06/2014
<b>MMG114</b>	Améliorer sa prise de notes avec le Mindmapping	Magali Pierre	5/06/2014
<b>PJD214</b>	Journée découverte: Expérimentez le psychodrame	Chantal Nève Hanquet	15/06/2014
<b>EP1014</b>	Injonctions sociétales et construction identitaire (EP)	Nicole Duhamel	24/06/2014

### Formations réservées aux membres de l'APEF • [www.apefasbl.org](http://www.apefasbl.org)

<b>C 682</b>	La Gestion de Ressources Humaines pour les asbl de petites tailles	Fabrice Simon	26/05 - 3,10/06/2014
<b>C 754</b>	Compléter sa boîte à outils de formateur	Charles Van Haverbeke	13,17,18/06/2014

### Formations réservées aux travailleurs-euses MR/MRS • [www.fe-bi.org](http://www.fe-bi.org)

<b>ECD14F002</b>	Ecouter le corps et ses douleurs	Liège	15/05 - 05,20/06/2014
<b>ECD14F003</b>	Ecouter le corps et ses douleurs	Mons	15,26/05 - 02/06/2014
<b>ECD14F004</b>	Ecouter le corps et ses douleurs	Namur	20,27/05 - 05/06/2014
<b>ECD14F005</b>	Ecouter le corps et ses douleurs	Liège	20/05 - 02/06,10/06/2014
<b>ECD14F010</b>	Ecouter le corps et ses douleurs	Namur	22/05 - 12,19/06/2014
<b>BPA14F002</b>	Bienveillance de la personne âgée	Liège	06/05 - 03/06,17/06/2014

### FRANCE CFIP France / Conférences à la Maison Petrowski - 9, rue à Fiens 59000 LILLE

<b>F-CL614</b>	La Philosophie de l'acceptation: tremplin du changement dans le coaching	Jacques Dekoninck	14/05/2014
<b>F-CL714</b>	Des organisations plus performantes et collaboratives avec la dynamique participative	Lionel Barets	20/06/2014

### FRANCE CFIP France Formation

<b>F-CL414</b>	Comment comprendre les jeunes professionnels et améliorer la collaboration entre les générations	Olga Belo-Marques	23/05/2014
----------------	--	-------------------	------------



### SOMMAIRE :

- Gérer l'humain: L'art de créer du ressort? P 1-3
- Programme des Estivales P 3
- Agenda P 4

## ■ GÉRER L'HUMAIN: L'art de créer du ressort? Le modèle ARC® en action



**Chantal Nève Hanquet,**  
Formatrice, psychologue, psychanalyste jungienne, psychodramatiste et systémicienne.

**Agathe Crespel,**  
formatrice, psychologue.

Le modèle ARC® s'est construit dans une démarche de co-construction, que Chantal Nève Hanquet et Agathe Crespel développent depuis 2008 au sein de l'équipe CFIP, en co-construction également avec les clients et les groupes avec lesquels elles travaillent. C'est à partir de l'idée de "ressorts", de référents en lien avec la psychanalyse jungienne, le psychodrame et l'analyse systémique qu'elles ont développé leur approche. Les initiales du modèle ARC® proviennent d'une démarche à partir de laquelle la mise en Action permet un travail sur les Représentations, favorable à l'accompagnement du Changement (ARC). Le modèle s'articule en 9 attitudes, 7 ressorts et 3 méthodologies d'action. Bonne découverte. ■

### 1 - DÉVELOPPER DES ATTITUDES POUR CRÉER DU RESSORT

Des collaborateurs sont engagés, d'autres quittent, des non-dits circulent, les changements surprennent, les contraintes surgissent, des clans se forment, etc. Gérer l'humain, pour tout professionnel, quelle que soit sa fonction, n'est pas chose facile! Finalement, gérer l'humain, n'est-ce pas l'art d'apprendre à créer du ressort?

Le modèle ARC® est une approche qui développe 9 attitudes pouvant assouplir la communication et apporter de l'ouverture dans l'accompagnement du changement. Les noms caractérisant chacune des **9 attitudes** sont les suivants:

- Se rendre apprivoisable,
- Pratiquer la demande d'autorisation,
- Choisir de privilégier,
- Apprivoiser la non-attente,
- Travailler ce qui relie,
- Développer le génie du professionnel,
- Pratiquer l'art du questionnement,
- Chercher la moins mauvaise solution,
- Laisser la place pour l'inattendu.

Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques asbl

Avenue Louis Grébaumont 153 ■ 1200 Bruxelles (Belgique)

Téléphone: +32 (0)2 770 50 48 ■ Fax: +32 (0)2 772 67 84 ■ [secretariat@cfip.be](mailto:secretariat@cfip.be)

[www.cfip.be](http://www.cfip.be)

Certaines de ces attitudes sont en lien avec la position basse, bien connue des systémiciens. Que l'on soit manager, coordinateur, formateur, coach, enseignant et/ou collègue, choisir de prendre une position basse peut être une manière d'inviter chacun à prendre une place, à être actif et à se mobiliser dans le processus en cours.

Choisir de démarrer une intervention en disant aux collaborateurs: "vous connaissez bien votre terrain d'action, aussi je vais avoir besoin **que vous m'aidiez à vous aider**", c'est adopter cette position basse, et choisir de privilégier la compétence des personnes (voir attitude citée ci-dessus: "choisir de privilégier").

C'est aussi "travailler ce qui relie", en considérant que ce qui relie l'intervenant et les collaborateurs, ce sont les compétences complémentaires de chacun. La démarche est également celle de "se rendre apprivoisable" par les collaborateurs, en les incluant dans le processus.

Ainsi le modèle ARC® propose de "jongler" avec les attitudes précitées, attitudes souvent facilitatrices en terme d'accompagnement du changement.

Pour s'orienter, le modèle ARC® a développé également **7 ressorts** tant pour construire son intervention que pour la relire à posteriori.

Un exemple de ressort est de partir des **compétences** des collaborateurs. On peut se poser la question dans l'après-coup d'une intervention: "**quelles sont les compétences que j'ai observées et comment les ai-je mises au travail?**"

D'autres ressorts sont développés comme le fait de:

- Travailler son attitude intérieure, et ajuster ainsi sa disponibilité intérieure,
- Choisir des méthodologies d'action qui produisent du décalage,
- Être attentif aux processus qui se déroulent et en tenir compte pour atteindre les objectifs,
- Être observateur des effets de chaque intervention et s'en servir pour construire ses hypothèses de travail,
- Pouvoir mener une analyse en lien avec des référents théoriques familiers,
- Travailler avec la surprise et l'inconnu comme faisant partie du processus.

Le modèle ARC® invite à tenir compte de ces différents ressorts pour activer la co-construction et renforcer les ressources des personnes, des groupes et des organisations.

## 2 - LES TROIS MÉTHODOLOGIES ACTIVES DU MODELE ARC®

Au sein des dispositifs d'accompagnement (formation, intervention, supervision etc.) la spécificité du modèle ARC® est de proposer 3 méthodologies actives, qui permettent de VIVRE une expérience dans l'ici et maintenant, en lien avec la problématique ou la question posée par les professionnels. L'expérience précède la réflexion.

Ce qui est proposé peut parfois se vivre dans l'immobilité ou en silence. Le **cercle d'empathie®** demande par exemple très peu de déplacement, et il met les personnes à participation égale. Il a l'avantage d'être sécurisant tout en mettant à l'œuvre la puissance de la mise en décalage.

Les **chaises révélantes®** permettent de recadrer une situation ou un problème dans son contexte systémique. Cette

approche se base sur l'utilisation de chaises vides et de leur disposition dans l'espace. Les personnes peuvent être invitées à se mobiliser dans l'espace pour "prendre des rôles" derrière les chaises vides.

Le **détour analogique** est une approche qui crée de l'information nouvelle via la métaphore, le dessin ou le travail avec les mots de même consonnance.

## 3 - CHERCHONS ENSEMBLE...

En lien avec les attitudes développées à travers le modèle ARC®, en lien avec les ressorts et l'idée du décalage développée à travers les méthodologies d'action, nous vous proposons un regard sur deux situations de terrain. Dans l'idée de la co-construction, à partir de votre expérience, nous vous invitons à nous faire part de l'écho que ces situations et propositions évoquent pour vous.

hanquetchantal@gmail.com • agathe.crespel@cfip.be

### >> Tenter d'amener du changement

"Je suis responsable de projet, J'ai l'impression que l'équipe dans laquelle je travaille n'est pas prête à mettre en place les changements que je propose. Pourtant j'ai été engagé par cette même équipe pour amener ces mêmes changements... Quel paradoxe! Nos réunions durent des heures et nous restons toujours avec les mêmes idées... Comment créer de l'ouverture?"

Si nous nous sentons confortable dans cette démarche, nous pouvons par exemple arriver avec des questions ouvertes:

- En quoi est-ce important que notre équipe ne change pas ses procédures pour le moment?
- Qu'est-ce qui fait que ce n'est pas le moment d'apporter de la nouveauté?
- Qu'est-ce qui amène à penser que cela ne fonctionnera pas si nous mettons en place ce nouveau projet?

Créer de l'ouverture, c'est parfois s'autoriser à créer, a minima, un certain décalage, un effet de surprise:

- Que dirait le fondateur par rapport à notre situation actuelle, s'il était encore en vie et parmi nous aujourd'hui?

Quoi de plus stimulant que de développer un style personnel dans l'art de créer du ressort?!

- Que diraient nos clients, s'ils étaient assis autour de cette table et qu'ils nous entendaient?
- Etc...

Certaines questions invitent à se mettre en contact avec des sensations, des représentations et de nouvelles manières de voir les choses. Elles peuvent créer de l'information et permettre une maturation dans l'élaboration et l'ouverture au sein d'une équipe...

### >> Débloquer une situation...

"Je suis coach d'entreprise, j'interviens dans une équipe où la situation semble paralysée, et les personnes n'ont pas de contrôle sur ce qui pose problème. L'équipe vit un grand découragement. Je ne vois plus trop comment avancer..."

Face à un "problème insoluble à résoudre", une ouverture pourrait consister à se mettre dans l'esprit de chercher la moins mauvaise solution.

Ce travail sur "la moins mauvaise solution" a pu aider de nombreux professionnels confrontés à des contraintes perçues comme insurmontables. Car lorsqu'on cherche une "bonne solution", la situation semble parfois effectivement complètement bloquée.

Nous terminerons cet article en évoquant l'importance que nous accordons au fait de rester dans sa zone de confort, d'inscrire ses interventions en cohérence avec son style personnel, et de cultiver les dimensions d'observation, de curiosité et de plaisir!

■ Chantal Nève Hanquet, Agathe Crespel

du 1<sup>er</sup> juillet au  
10 juillet 2014

AU CFIP AV. LOUIS GRIBAUMONT, 153  
À 1200 BRUXELLES

**Estivales**

16 ateliers Pour vous laisser surprendre!

Osez nos ateliers ensoleillés!

**L'été arrive...**

L'occasion pour beaucoup d'entre nous de prendre un temps de ressourcement. Un temps pour soi. Un temps de loisirs. Un temps de réflexion. Un temps d'expérimentation. Un temps d'exploration. Un temps de régulation. Le temps des Estivales.

Cette année, le CFIP vous propose des ateliers portant sur la communication, le bien-être et la gestion du stress, le management, les ressources humaines et le changement au travail.

Découvrez notre programmation et venez prendre le temps d'une journée ou d'une demi-journée pour vivre autrement votre réalité professionnelle.

**Horaire:**

- de 9h30 à 17h ou
- de 9h30 à 12h45 ou
- de 13h45 à 17h

**Inscrivez-vous avant le 15 juin et profitez d'un prix promotionnel:**

10% de réduction pour toute inscription\* à 2 estivales  
15% de réduction pour toute inscription\* à 3 estivales ou plus.  
\*au bénéfice du même participant.

Pour en profiter, inscrivez-vous avant le 15 juin et cochez la case "réduction exceptionnelle" dans le formulaire d'inscription pour chaque module auquel vous vous inscrivez.

**Mardi 1<sup>er</sup> juillet**

Improviser avec humour: allez à la découverte de votre clown

- Jeannine GILLESSEN

Apprendre à dire OUI de façon authentique... et non toutes les autres fois

- Marc DREZE

**Mercredi 2 juillet**

Marre du burn-out ou comment épuiser le problème?

- Françoise LEMOINE

Smartphone... et autres organisateurs de temps

- Johan DE BEER

**Jeudi 3 juillet**

Dénouer en 3D: les constellations systémiques au service du changement

- Jeannine GILLESSEN

**Lundi 7 juillet**

Être ou ne pas être... là, ou comment développer une présence authentique

- Jeannine GILLESSEN

**Vendredi 4 juillet**

Quand l'inter-génération génère du potentiel: collaborer professionnellement et bien vivre ensemble

- Olga BELO-MARQUES

**Mardi 8 juillet**

Il est un collaborateur né... mais lequel? l'outil TMS

- Johan DE BEER

L'automassage, détente en milieu professionnel

- Johan DE BEER

Le Manager coach au service d'acteurs responsables

- Eddy VANGANSBEK

**Mercredi 9 juillet**

Entre hardiesse et scrupules: éthique et déontologie en action

- Bernard LUKAS

Des idées à haut débit pour vos formations grâce au TIC

- Charles VAN HAVERBEKE

**Jeudi 10 juillet**

Prendre soin de soi pour prendre soin des autres...

- Martine HENNUY

**L'outil LUMINA au service des équipes**

- Katelijne SIMONIS

Quand son stress me stresse

- Marie-Frédérique LORANT

Reprenre son souffle ... initiation à la sophrologie

- Martine HENNUY

infos sur [www.cfip.be](http://www.cfip.be)