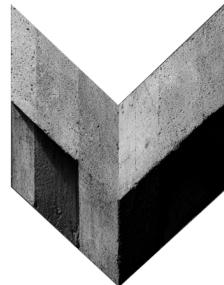


FORMATION MANAGEMENT MODERNE

**1 journée en présence,
ou 6x1h à distance**



PROJET WINSTON

PABLO PERNOT

PROGRAMME

DURÉE

1 journée

PARTICIPANTS

6 à 8 personnes

FORMAT

70% ateliers pratiques

FORMAT ALTERNATIF

À distance : 6 séances de 1h sur 1 mois, (option: suivi en sessions d'intervision/codev).



VOTRE FORMATEUR

PABLO PERNOT



Des Monty Python au management : un parcours qui n'a finalement rien d'absurde. Après une maîtrise consacrée aux Monty Python, un DEA sur le non-sens et l'absurde, et l'amorce d'un doctorat sur les comiques cinématographiques, ma reconversion vers le management et la conduite du changement s'est imposée comme une évidence ironique – ou comme la suite logique d'une réflexion sur les dysfonctionnements des systèmes.

Depuis quinze ans, j'accompagne les organisations dans leurs transformations (holocratie, sociocratie, agile, lean, kanban). J'interviens particulièrement sur les questions de leadership, d'accompagnement managérial, de product management et de développement des équipes. Mais je suis avant tout un entrepreneur. En 2010, après plusieurs années de conseil IT, j'ai cofondé Smartview avec deux associés. En 2015, j'ai rejoint Benext comme associé et directeur général. Suite à l'acquisition par Accenture/Octo en 2021, j'ai contribué à l'intégration avant de reprendre ma liberté pour de nouveaux projets.

Je suis également auteur : j'ai publié Kanban, l'approche en flux pour l'entreprise agile (Dunod, 2e édition 2025) et Petit manuel de pensée organisationnelle (Publibook, 2025), fruit de quinze ans de réflexion. J'écris régulièrement des essais numériques sur les organisations, le management et le leadership.

[AVERTISSEMENT]

Ce qui est **encore plus important** depuis l'**arrivée de l'IA**, ce n'est plus le support de formation, ni presque le contenu, mais **la conversation** avec les bonnes personnes qui partagent **leurs parcours et leurs expériences**, et une **capacité à comprendre et transmettre**.

[AVERTISSEMENT 2]

Nous vous proposons ici une façon indicative de vivre ce programme, mais celui-ci s'adaptera à votre situation, en fonction de vos attentes, et de notre compréhension de vos problématiques.



LES CHAPITRES ABORDÉS PENDANT CETTE FORMATION

[1. ÉVITEZ LES DISSONANCES. (PYRAMIDE DE DILTS)]

La pyramide de Dilts aligne les niveaux de l'organisation : sens, identité, convictions, capacité, comportement, environnement. Chaque niveau nourrit l'autre. Si les niveaux sont dissonants, l'organisation est grippée. Le manager moderne travaille sur le niveau supérieur pour résoudre les problèmes du niveau inférieur. Le leadership consiste à incarner cette cohérence : chaque geste, chaque parole converge vers ce que vous cherchez à obtenir.

Le manager qui met en place des pratiques agiles sans que ses convictions soient alignées crée une dissonance. Le leader incarne le propos – il ne gère pas un rouage de machine, il incarne un désir vers lequel tout le monde converge.

[2. PRÉPAREZ BIEN LE CADRE ET VOTRE POSITIONNEMENT. (HOST LEADERSHIP)]

L'hôte d'écosystème maintient l'espace, le crée et le protège. Six rôles : initiateur (déclenche les étincelles), inviter (ceux qui viennent seront les bonnes personnes), créer l'espace (physique et émotionnel), gardien de l'espace (protéger, clarifier, faire respecter), connecteur (faciliter les mises en relation), co-participer (un parmi les autres). Quatre positions : sur scène, au milieu des gens, au balcon, dans la cuisine.

Sans passion personne n'est intéressé, sans implication rien n'arrive. Le management moderne c'est créer et maintenir l'espace où quelque chose peut se produire.



[3. EXPRIMEZ-VOUS AU BON NIVEAU. (RADICAL CANDOR ET ANALYSE TRANSACTIONNELLE)]

La Candeur Radicale croise deux axes : faites-vous attention aux gens ? Êtes-vous direct ? Quatre quadrants : manipulation insincère (posture basse), agression caractérisée (posture haute dominante), empathie ruineuse (gentil mais rien n'avance), candeur radicale (direct ET attentionné – ni haut ni bas). Pour être direct tout en faisant attention : faites très souvent des retours positifs ET négatifs, sans distinction.

Être méchant est facile. Être gentil est facile. Être juste est difficile – et c'est ce qu'il faut rechercher. Derrière chaque personne il y a une vie.

[4. TRAVAILLEZ SUR LES PRISES DE DÉCISION (QUI, QUAND, COMMENT)]

Les meilleures décisions sont prises par ceux qui sont impactés. Distinguer décider (aux concernés) et encadrer (poser des contraintes). Le consentement plutôt que le consensus : quelqu'un est-il catégoriquement contre ? L'advice process : consulter les experts et responsables, puis être libre de choisir. Le tableau de délégation clarifie les niveaux : le chef décide, le chef consulte et décide, l'équipe consulte et décide, l'équipe décide.

Décider le plus tard possible, au dernier moment responsable. Les options réelles répondent à notre aversion à l'incertitude : au lieu de dire "pas encore", elles disent "prenez la décision quand..." – quand tels critères seront atteints.



[5. L'AMÉLIORATION EST CONTINUE (AMÉLIORATION CONTINUE ET SOLUTION FOCUS)]

L'approche Solution Focus : listez vos 10-15 activités hebdomadaires, priorisez-les sans ex-aequo, expérimitez d'arrêter les deux dernières (on ne fait jamais le tri). Notez vos trois premières activités de 0 à 10. Si une note est sous 8 : qu'est-ce qui vous ferait gagner un point dans le mois ? L'amélioration continue est une vraie discipline, exigeante. On confond trop souvent volume d'activité et impact.

On se plaint de ne pas avoir le temps, mais on n'est pas fichu d'arrêter de faire des choses. Ce n'est pas le volume qui compte, mais l'impact, les bénéfices, la joie que cela procure.

[6. COMMUNIQUEZ ENCORE MIEUX (STORYTELLING ET MÉTAPHORES)]

Le storytelling transmet et fait mémoriser – notre cerveau est “câblé histoire”. Les ingrédients : le cœur du sujet (succinct et clair), les protagonistes et le décor, le problème/empêchement, le déclencheur, le chemin vers la résolution. La fenêtre de Johari : plus vous révélez de vous, plus vous recevez de l'autre. Les métaphores sensorielles (VAKOG) rendent concret ce qui est conceptuel.

Ne dites pas les faits, dites la vérité ! Ce qui se conçoit clairement s'énonce simplement. Les métaphores parlent à tout le monde – le langage conceptuel reste conceptuel.

