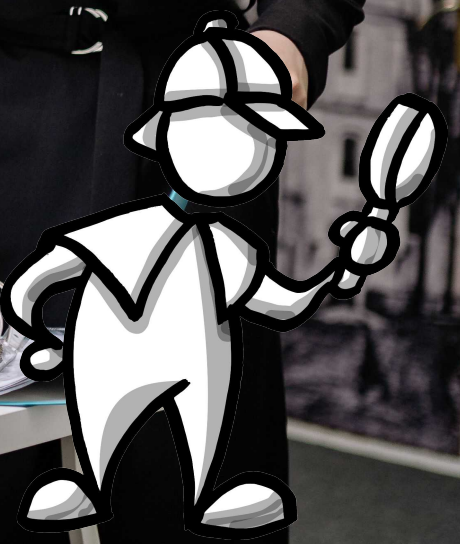


WEBINAIRE
Gestion de crise & Facteur humain

22 sept 2026

AGIR SUR SA GOUVERNANCE ET SON ORGANISATION INTERNE



Comment faire ?

Jérôme Michelet

10 ans d'expérience en tant que consultant dont 5 comme formateur en organisation



2011

Master en biomatériaux & dispositifs médicaux

2016

Ingénieur biomédical – création du HumanLab Saint-Pierre

2021

inclusion à l'instant Z

2026

+20 formations
+20 organisations accompagnées

instant Z
Suisse
France

Nous aidons à faire grandir la coopération pour **libérer tout le potentiel de votre organisation.**



- ✔ Des rôles et responsabilités clairs
- ✔ Des décisions collectives en 15min plutôt qu'1h
- ✔ Une organisation qui ne repose pas que sur quelques personnes
- ✔ Un cadre de travail sain et aligné avec vos valeurs

+3000
personnes formées

+100
organisations accompagnées

4.9 / 5
satisfaction participants

10 ans
d'existence

Dans ce webinaire, nous verrons :



1) **Le constat** – prendre conscience où l'on est
2 clés de compréhension – identifier les leviers d'actions



2) **Prendre responsabilité** – ma posture de leader



3) **Les 4 éléments disruptifs** – libérer le potentiel de votre organisation



4) **Les obstacles** qui retiennent la plupart des organisations de franchir le pas



5) **1 invitation** à un prochain petit pas pour avancer sur votre sujet

Questions – Réponses



Le constat et 2 clés de compréhension

PARTIE 1

Un constat

« Nous sommes intelligents et bien intentionnés, il ne devrait pas y avoir de problème ! »

Les bonnes intentions ne suffisent pas !

Les tensions sont inhérentes à nos interactions !

L'argument de "on a toujours fait comme ça" ne peut plus fonctionner dans un monde en mutation constante !

Vos problèmes récurrents

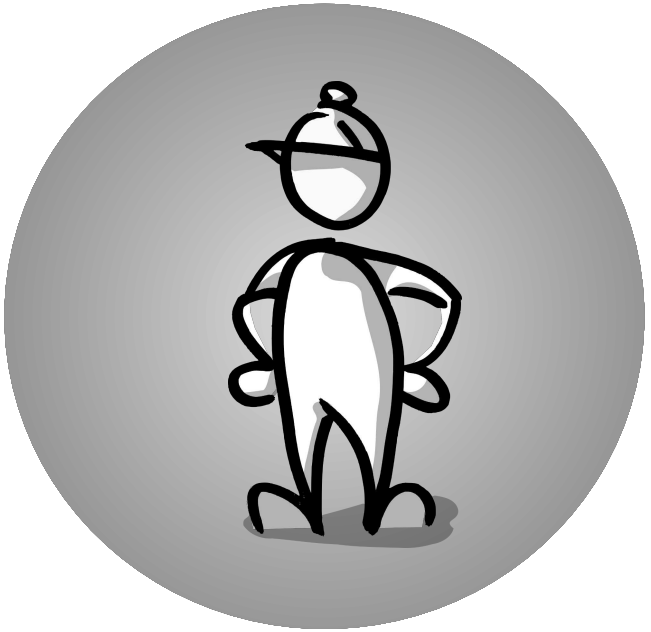
Quelle est la chose qui vous frustre le plus ?

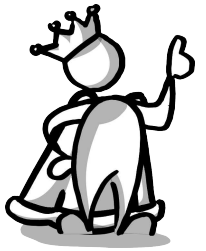
La crise

Les problématiques récurrentes :



Difficulté à faire le tris et prioriser





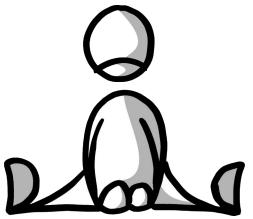
Les salariés trouvent la direction trop autoritaire



Les réunions sont tendues



Nous n’arrivons pas à décider collectivement



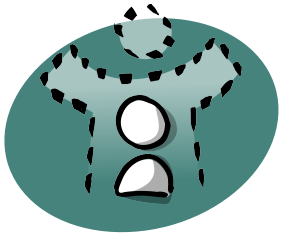
Distance entre le C.A. et les salariés

Par où commencer ?

Deux manières d'influer sur le comportement de l'organisation



C = f(P ; E)



Personnalité

Développer le **Leadership**
«Faire grandir les personnes»

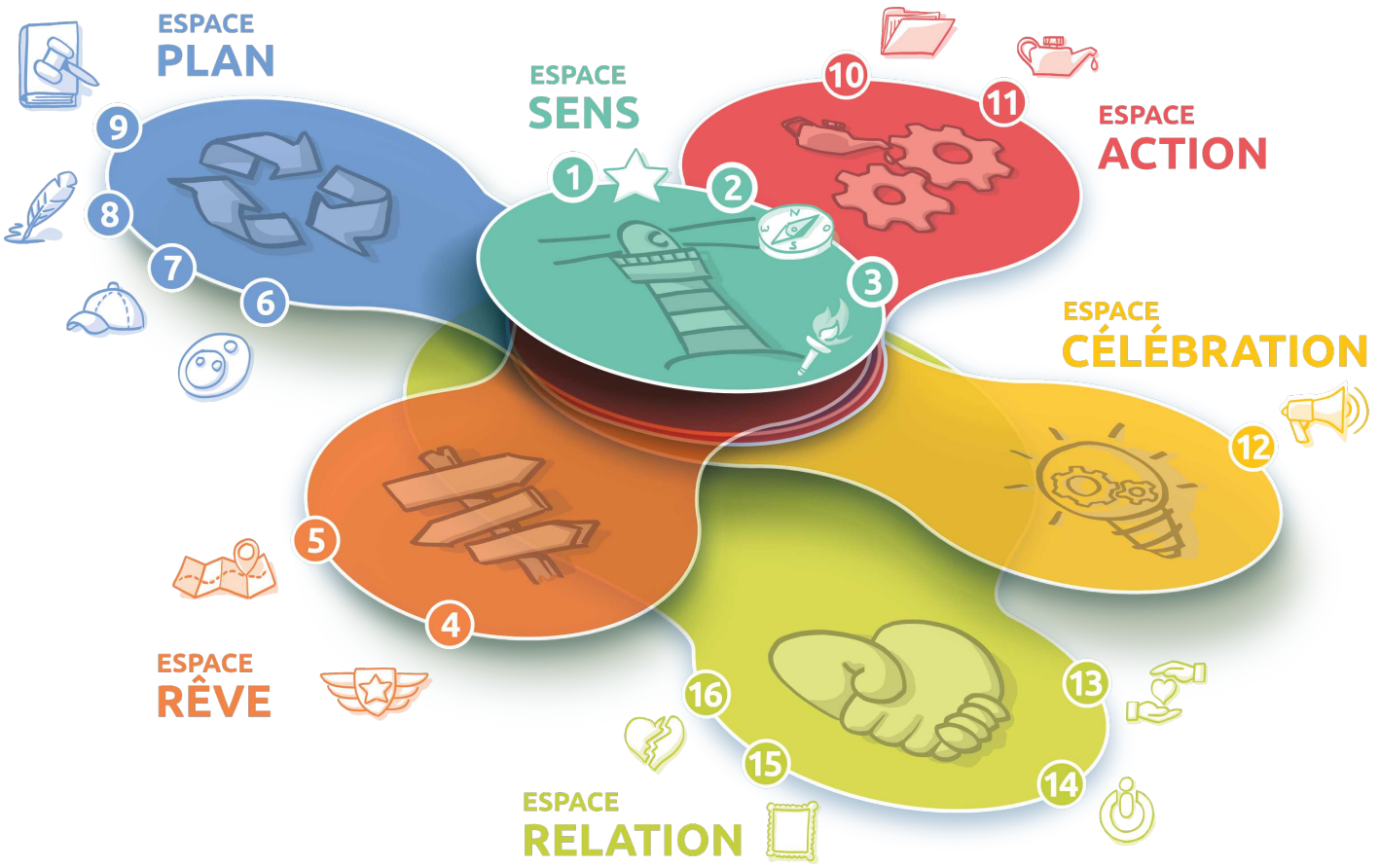


Environnement

Système de **Management**
«Ajuster la structures»

La démarche Z

Une grille d'analyse





Prendre responsabilité - faire le bilan -

PARTIE 2

L’espace célébration





L'état des lieux

D'où partons-nous ?

1 - Les faits
Qu'est ce qui c'est passé….

2 – De quoi pouvons-nous être fier ?
Une qualité et l'impact que cela a sur moi et les autres.

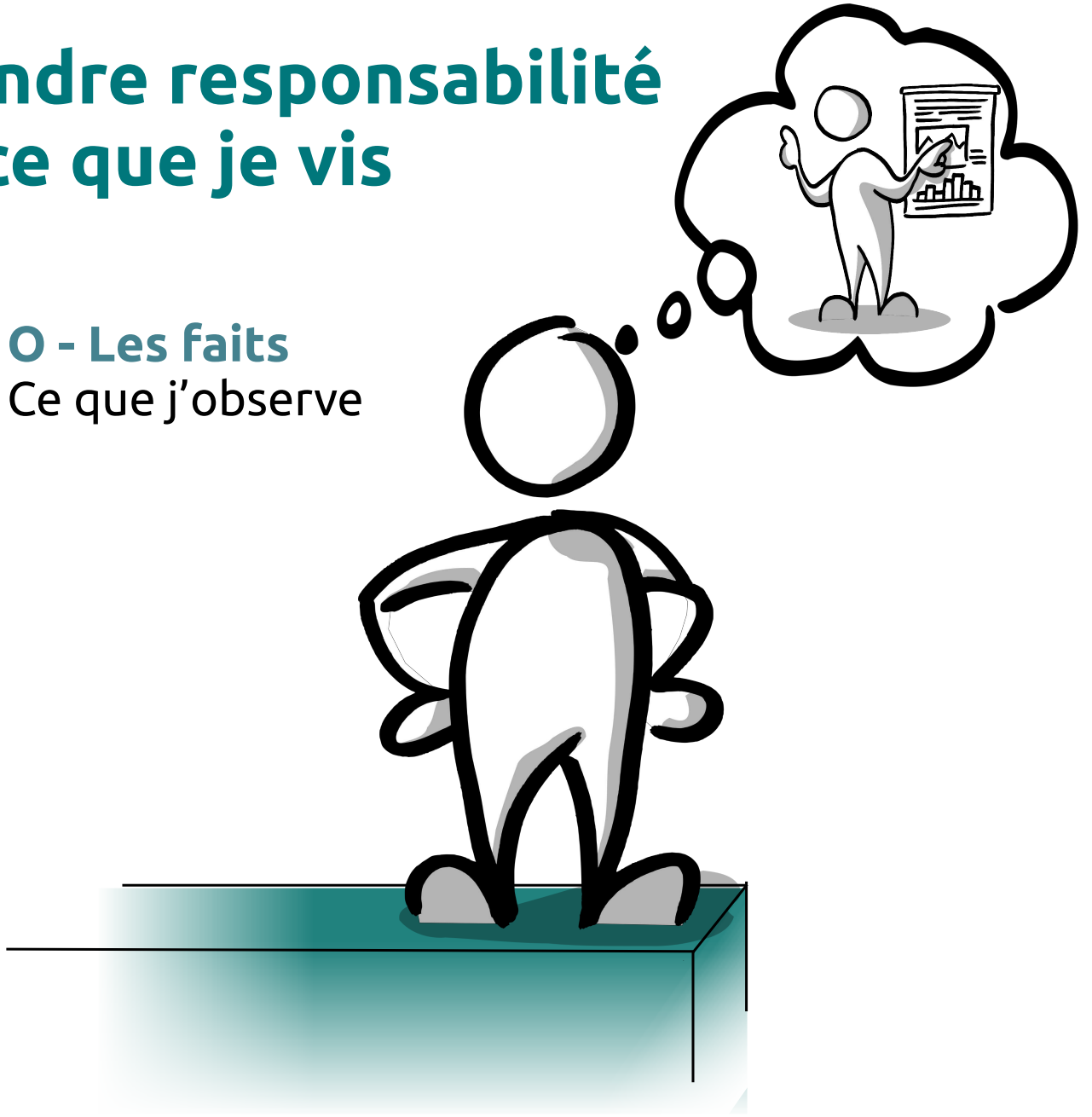
3 – Qu'est ce qui pourrait être fait différemment ?
Une idée d'action concrète menée différemment et son impact sur moi et les autres.

4 – Prochains pas ?
On y reviendra.

Prendre responsabilité de ce que je vis

O - Les faits

Ce que j'observe



Les 4 clés de la Communication Non Violente



Discerner les faits

Observer



Les faits, rien que les faits

Contextualiser

Ce qu'une caméra pourrait filmer

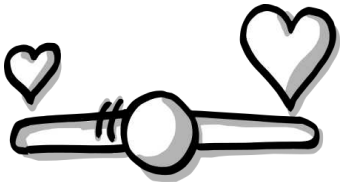
Prêter une intention

Généraliser

Juger

Être+adjectif

Verbes à connotation négative



Évaluer



Prendre responsabilité de ce que je vis

O - Les faits
Ce que j'observe

S - Les ressentis
Mon émotion,
mes sensations



Les 4 clés de la Communication Non Violente



Contacter mes émotions

Joie

Peur Honte Tristesse

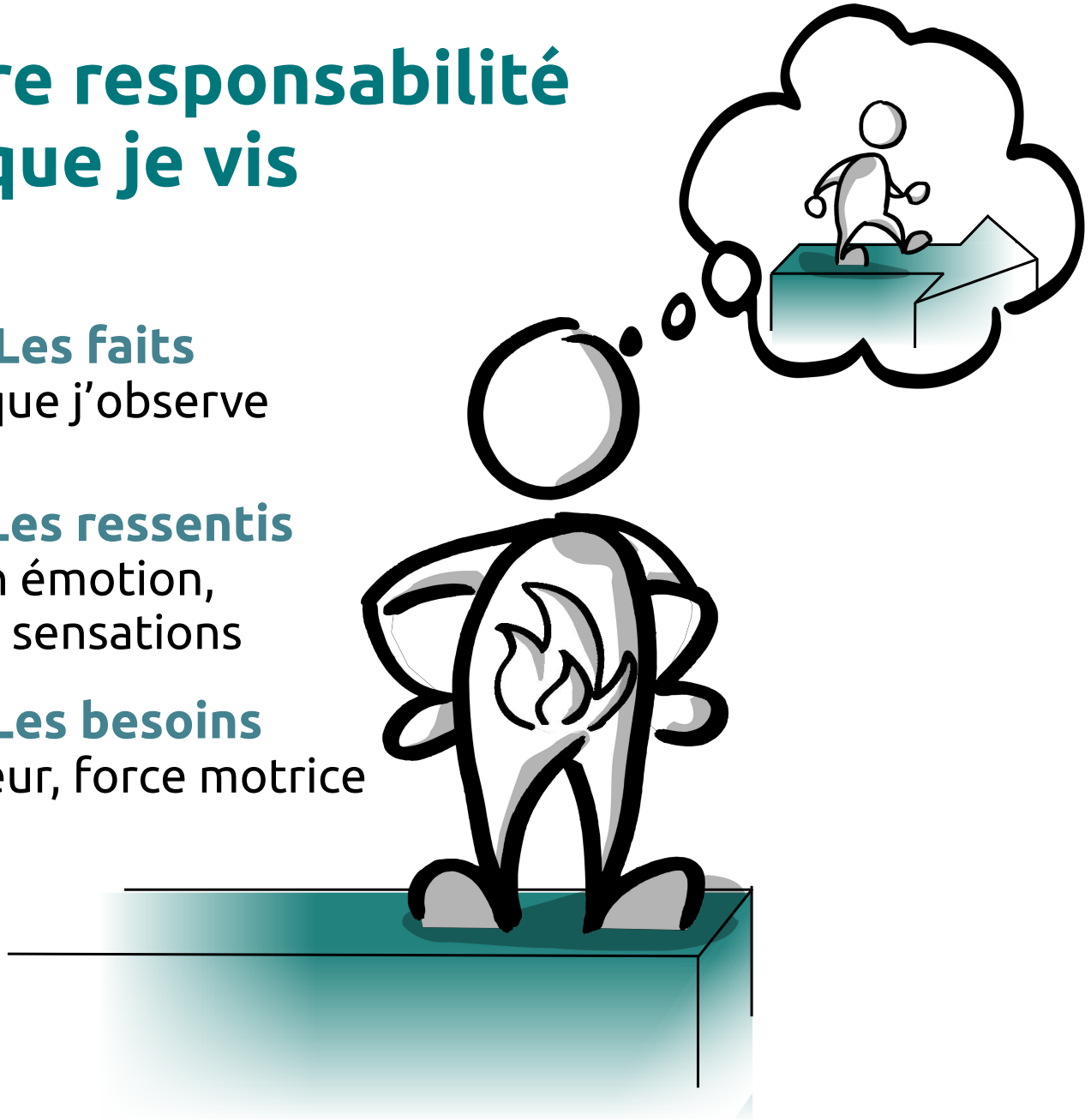
Colère

Prendre responsabilité de ce que je vis

O - Les faits
Ce que j'observe

S - Les ressentis
Mon émotion,
mes sensations

B - Les besoins
Valeur, force motrice



Les 4 clés de la Communication Non Violente

Un besoin est un «J'aime vivre»



La fleur des "J'aime vivre"
Schéma de synthèse d'Isa Padovani

Prendre responsabilité de ce que je vis

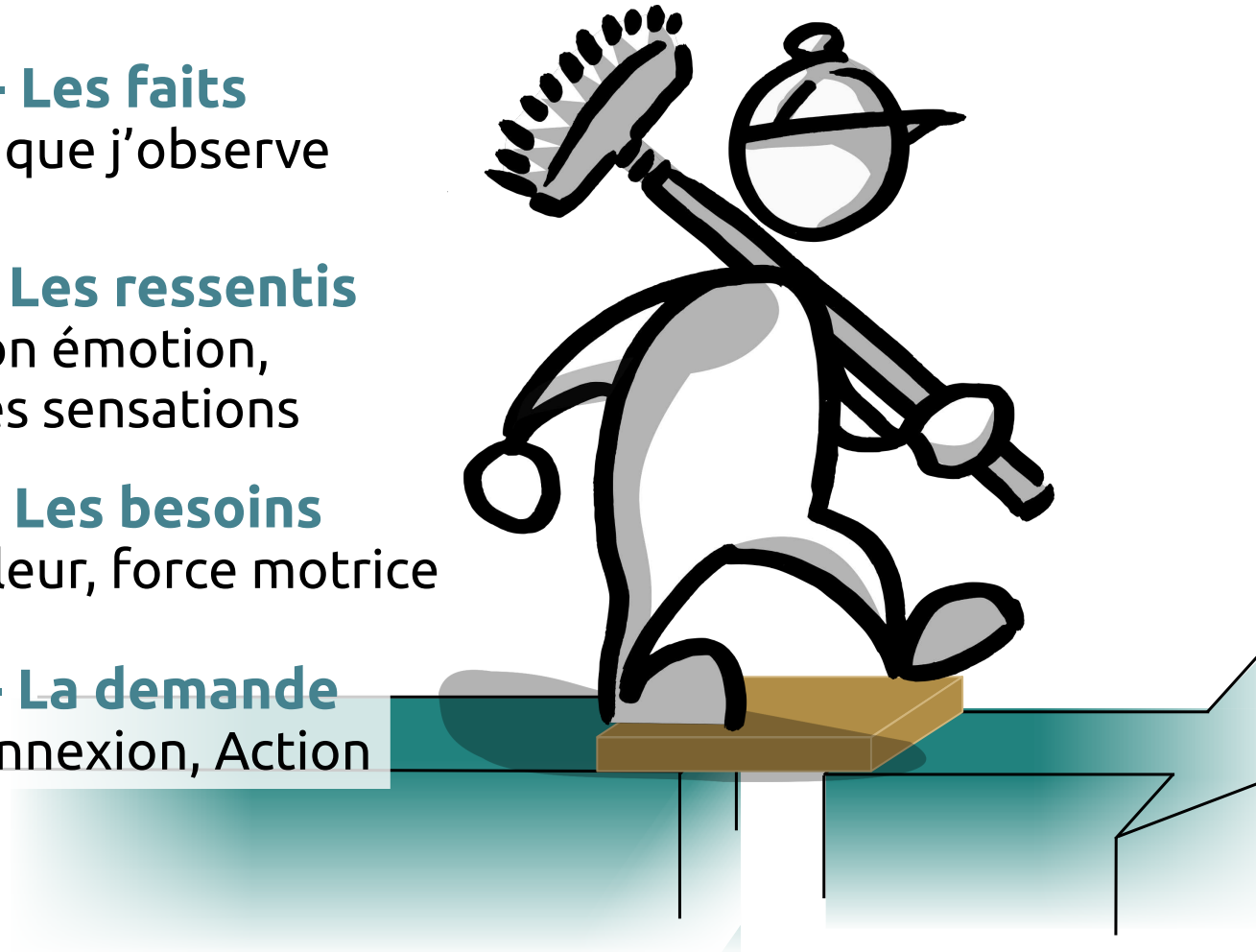
Les 4 clés de la Communication Non Violente

O - Les faits
Ce que j'observe

S - Les ressentis
Mon émotion,
mes sensations

B - Les besoins
Valeur, force motrice

D - La demande
Connexion, Action

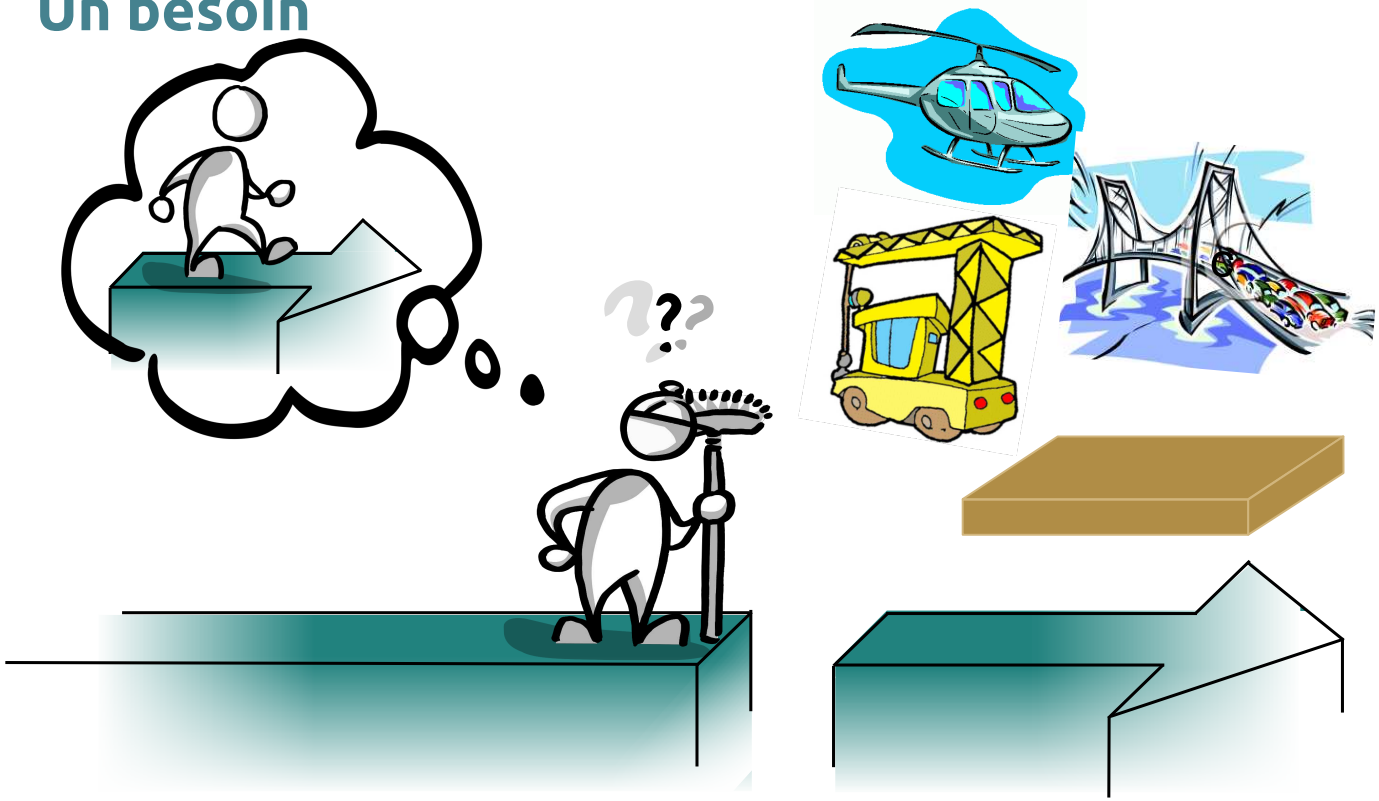




La différence entre stratégie et besoin

Un besoin

Une infinité de stratégie



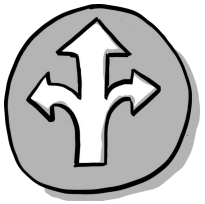
Une tension est messagère d'un besoin humain fondamental.

Un besoin est une force motrice nécessaire à notre épanouissement.

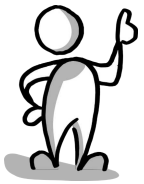
4 éléments disruptifs

PARTIE 3

4 éléments disruptifs



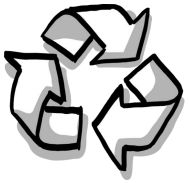
Les décisions



Le rôle de la direction



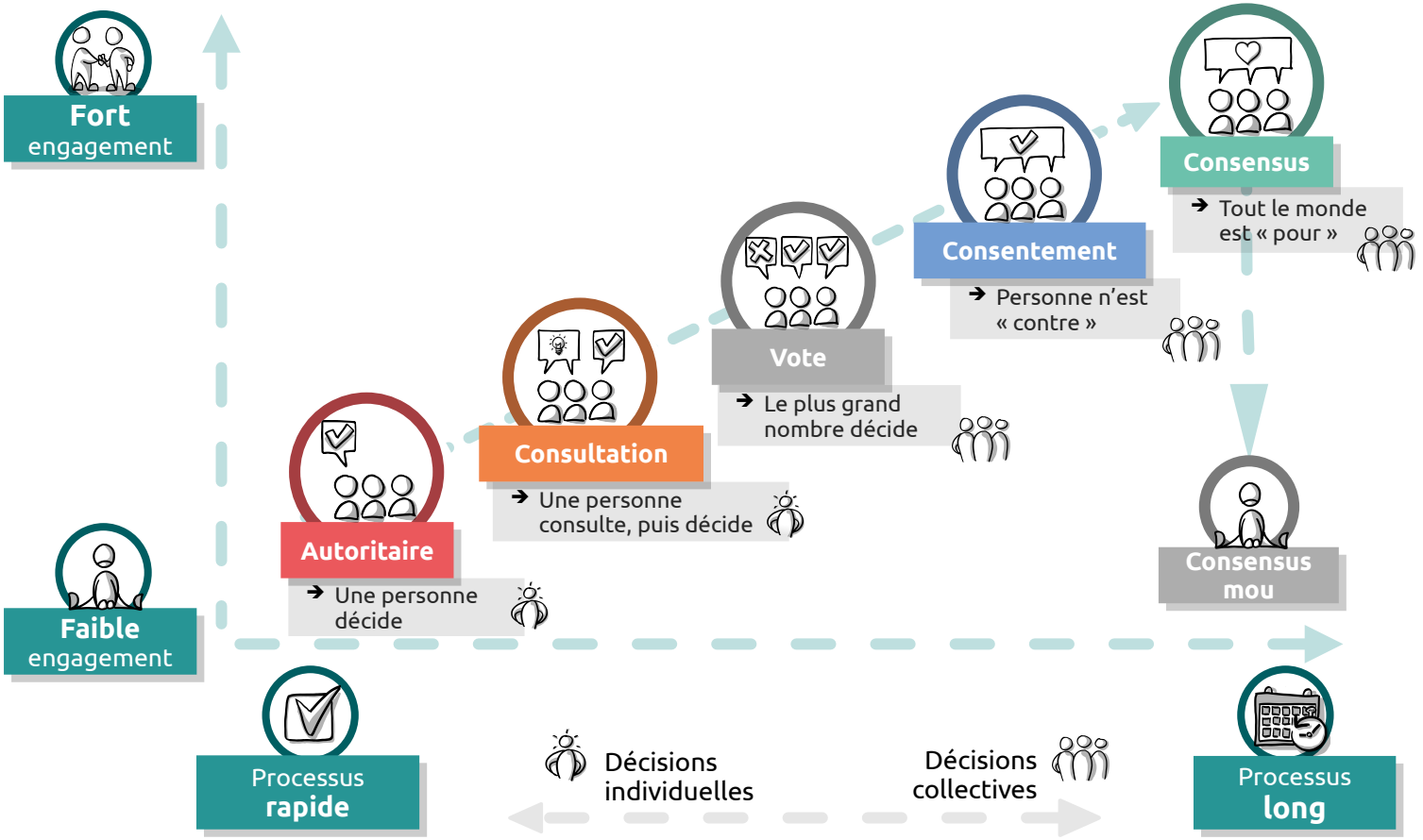
Les fiches de postes



L’agilité



1 Les décisions



CC-BY-SA Instant Z (instantz.org) – David Dräyer

1 Les décisions



Autoritaire
> Dans l'action

Consultation
> Investissements

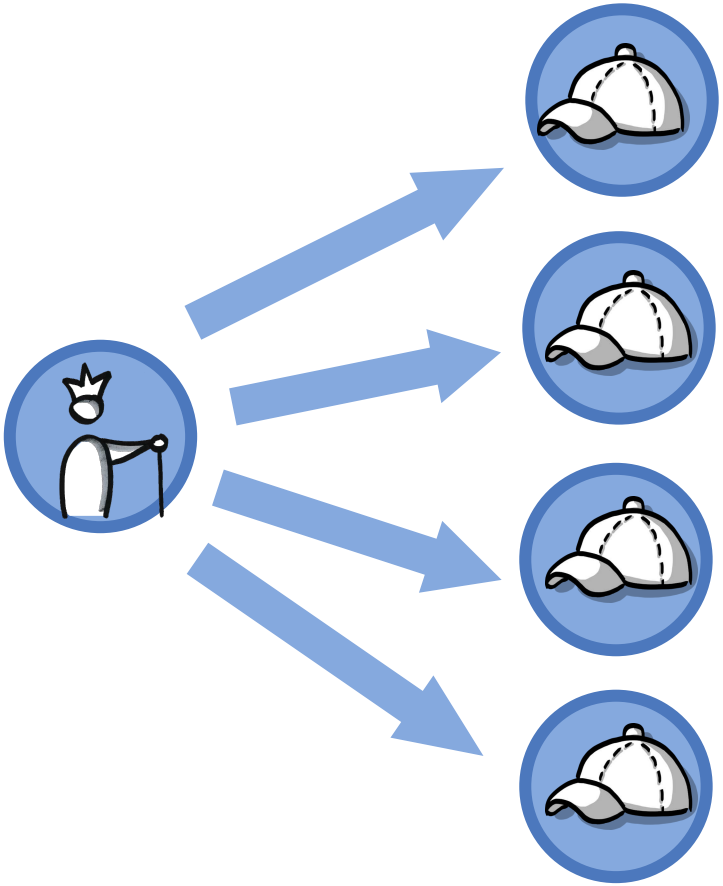
Vote
> Identité visuelle

Consentement
> Stratégie, structure

Consensus
> Raison d'Être



2 Le rôle de la direction

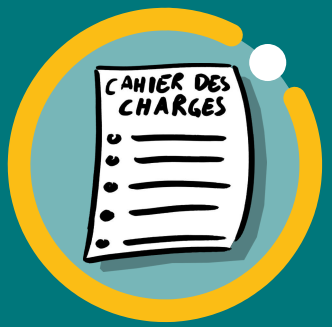


Le rôle **facilitation**

Le rôle **mémoire**

La **direction V2**

Le lien **représentation**



3 Les rôles opérationnels

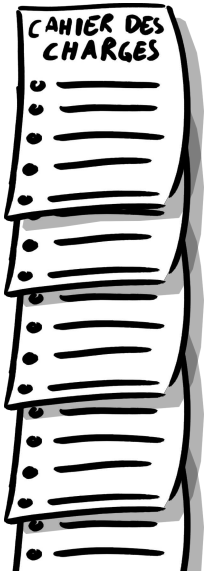
Les écueils :

Et vous ?

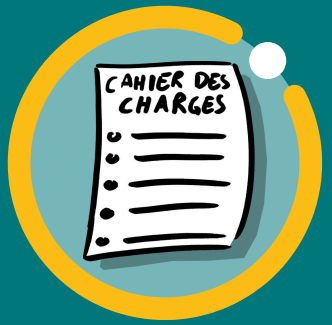
Tapez 1 ou 2 dans le chat



1)Pas définis



2)Très, très, très longue liste de tâches



3 Les rôles opérationnels



Nom

Entretien

Raison d'être

Assurer la propreté et la convivialité de nos locaux pour que les participants passent un agréable moment chez nous.

Attendus

- Assurer une permanence de 7h à 19h les jours ouvrables
- Créer un processus pour les demandes d'intervention
- Remplir le stock de consommable dès que nécessaire

Domaines d'autorité

- Le local d'entretien

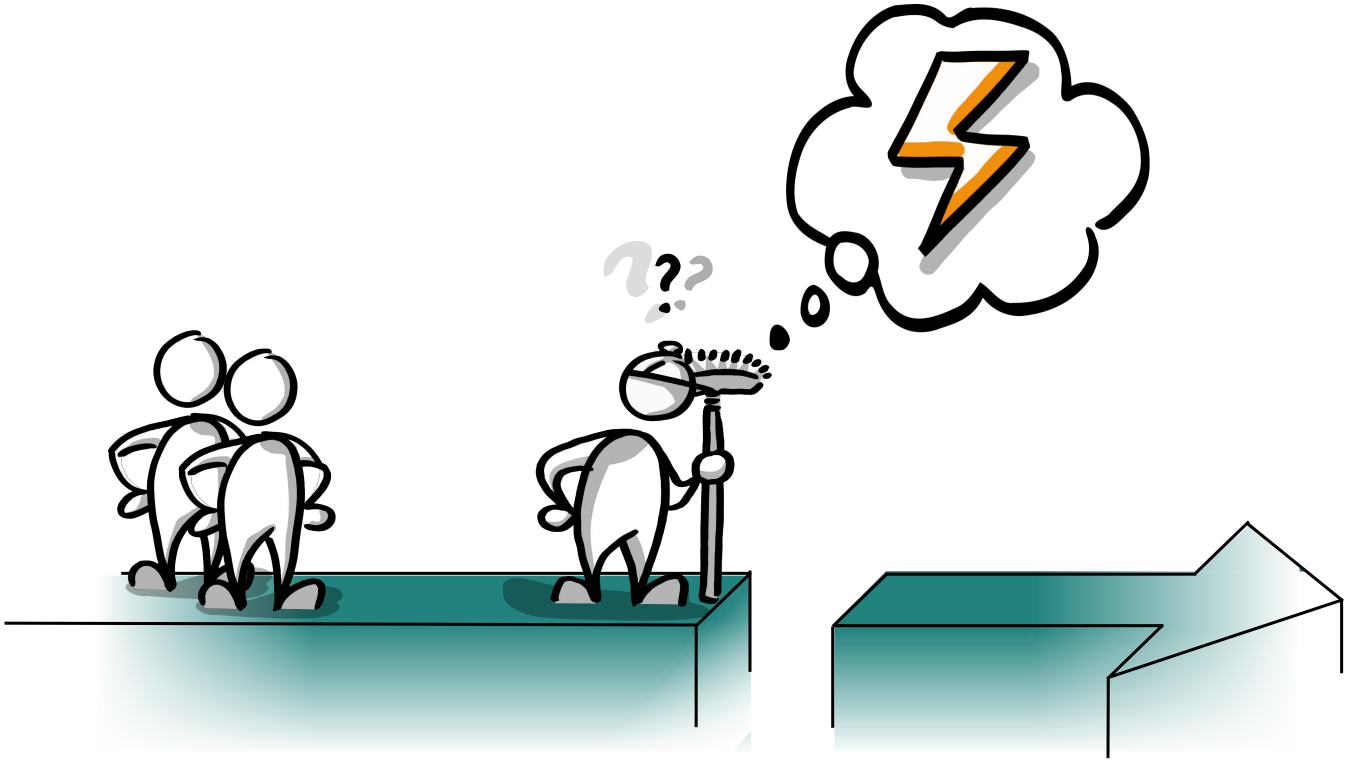
✔ **Inspirants**
(dire **POURQUOI**, pas ~~**comment**~~)

✔ **Pragmatiques**
(dire **QUOI**, pas ~~**comment**~~)

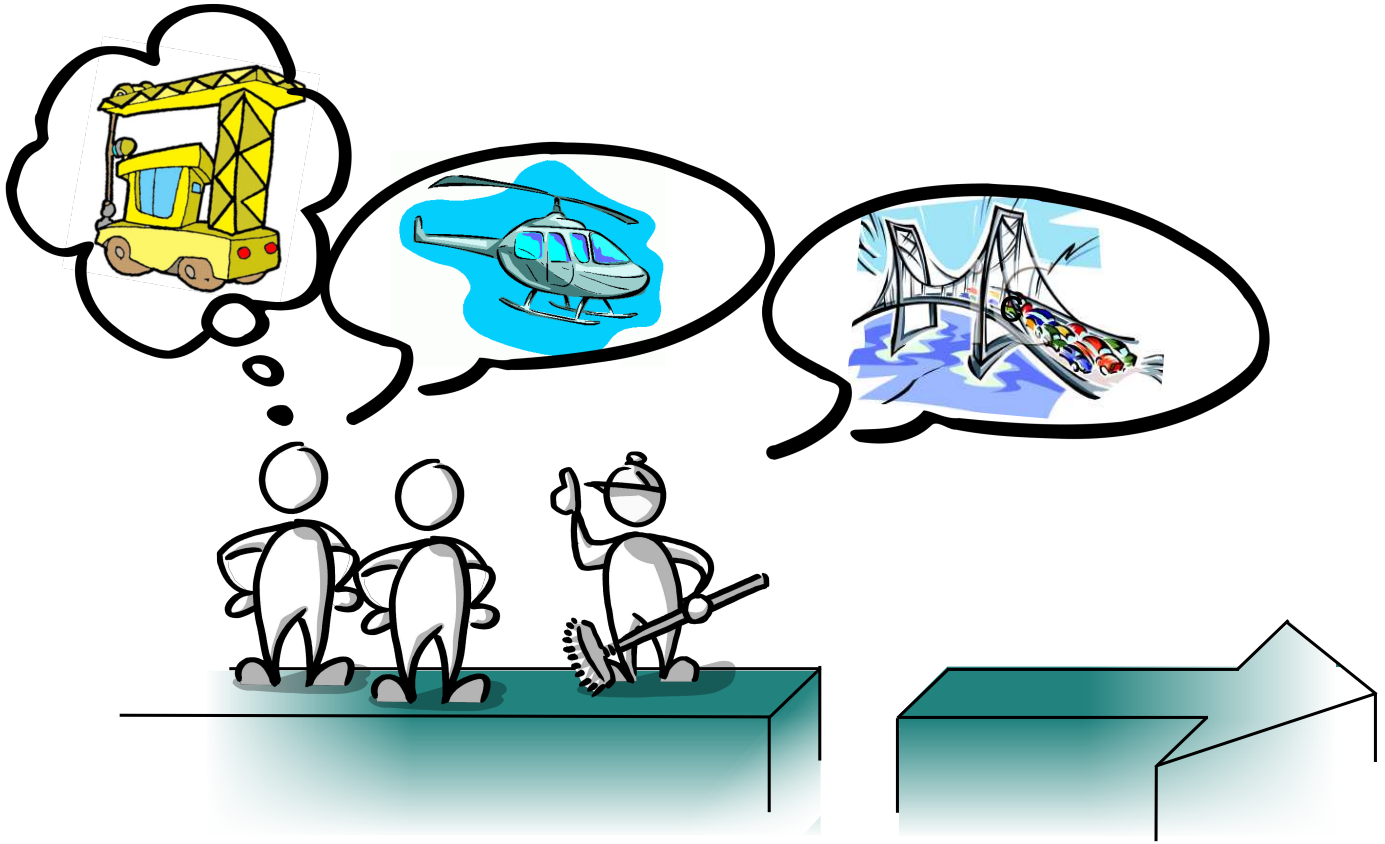
✔ **Responsabilisants**
(confier de l'autorité)

✔ **Évolutifs**

4 L’agilité

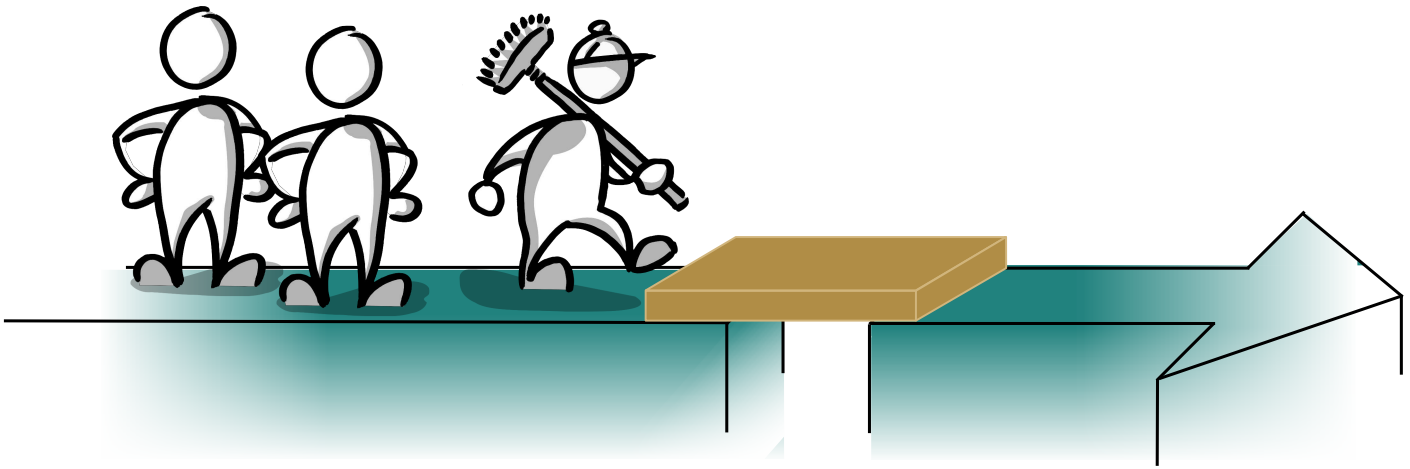


4 L’agilité

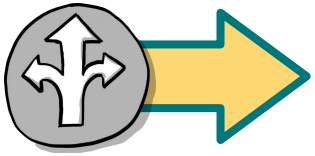
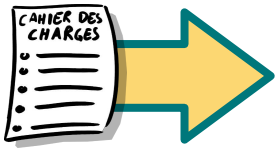
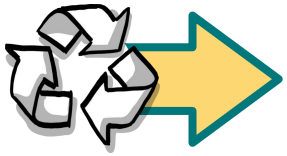


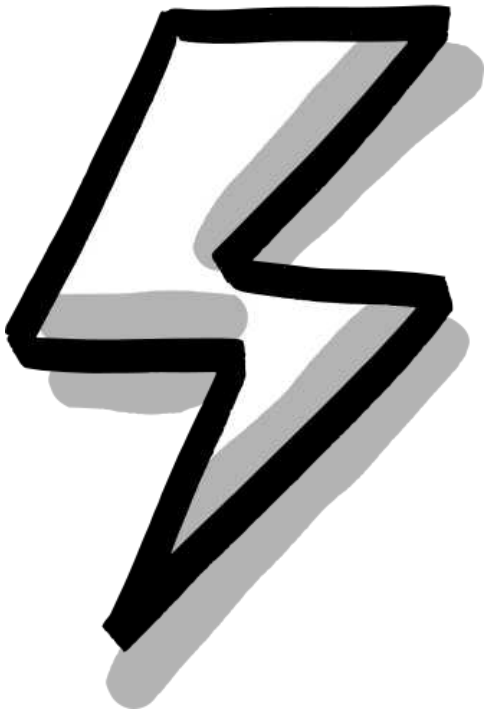
4 L’agilité

- ✔ Chercher le prochain petit pas
- ✔ Droit à l’erreur
- ✔ Éviter le syndrôme de la meilleure idée



En résumé

Des décisions autoritaires OU collectives		Des décisions autoritaires **ET** collectives
Management centralisé OU inexistant		Les tâches du «chef» sont **réparties** entre les membres
Descriptifs de postes en longue liste de taches OU inexistants		Des rôles plus petits, clarifiant l'autorité et ***évolutifs***
«Prévoir et contrôler» + LA meilleure idée		«Ressentir et ajuster» + Prochains Petits Pas



Les 4 obstacles qui retiennent les organisations et bloquent le changement

PARTIE 4

Obstacle #1



Obstacle #1 – “trop petit / trop grand”

À l’Instant Z nous accompagnons des organisations allant de :
→ 2 personnes à 600 personnes

À l’international, parfois au-delà de 10’000 personnes :

BUURTZORG

Zappos.com



Témoignage client #1

Transformation d’une petite **association** :

- ✔Décentralisation de la responsabilité et de la charge mentale
- ✔Nouvelle culture du droit à l’erreur pour pouvoir tester et améliorer
- ✔Plus haut niveau de collaboration
- ✔Responsabilisation des membres qui se sont reconnectés à leur pouvoir d’agir

Obstacle #2



Obstacle #2 – “pas le bon moment”



C’est le meilleur moment si :

- ✔ Vous êtes en création
- ✔ Vous êtes en croissance, changement de taille
- ✔ Vous ressentez des dysfonctionnements qui se répètent
- ✔ Vous avez déjà expérimenté seuls mais vous manquez de formalisme dans votre gouvernance partagée

Obstacle #3



Obstacle #3 – “chez nous, c’est différent”

100+ organisations accompagnées
Différents secteurs & différents statuts juridiques

RHNe Réseau Hospitalier Neuchâtelois
Hôpital public

enercoop L’énergie militante Nouvelle-Aquitaine

SIG
Entreprise

SERVICES

novae Partisans du goût
Entreprise

pro natura Centre de Champ-Pittet
Association

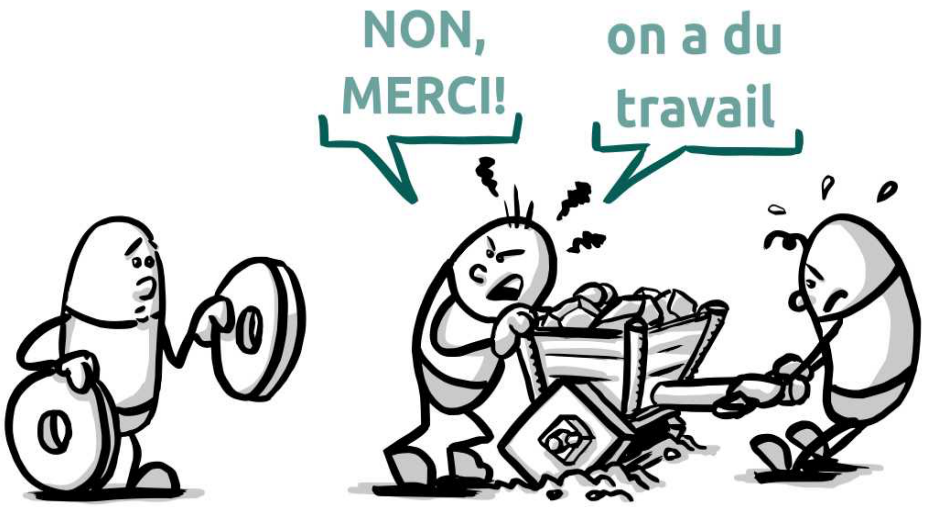
• BIO NOUVELLE-AQUITAINE •

Obstacle #4

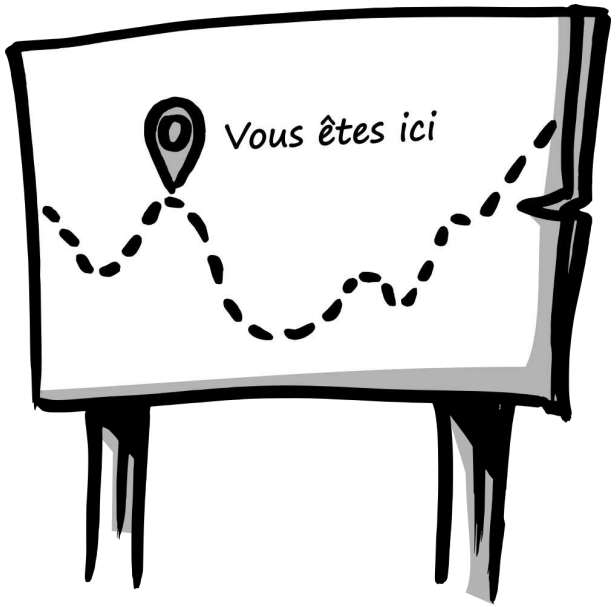


Obstacle #4 – “pas le temps !”

Quelles sont vos priorités ?



Prendre le temps de s’arrêter
pour en gagner ensuite !



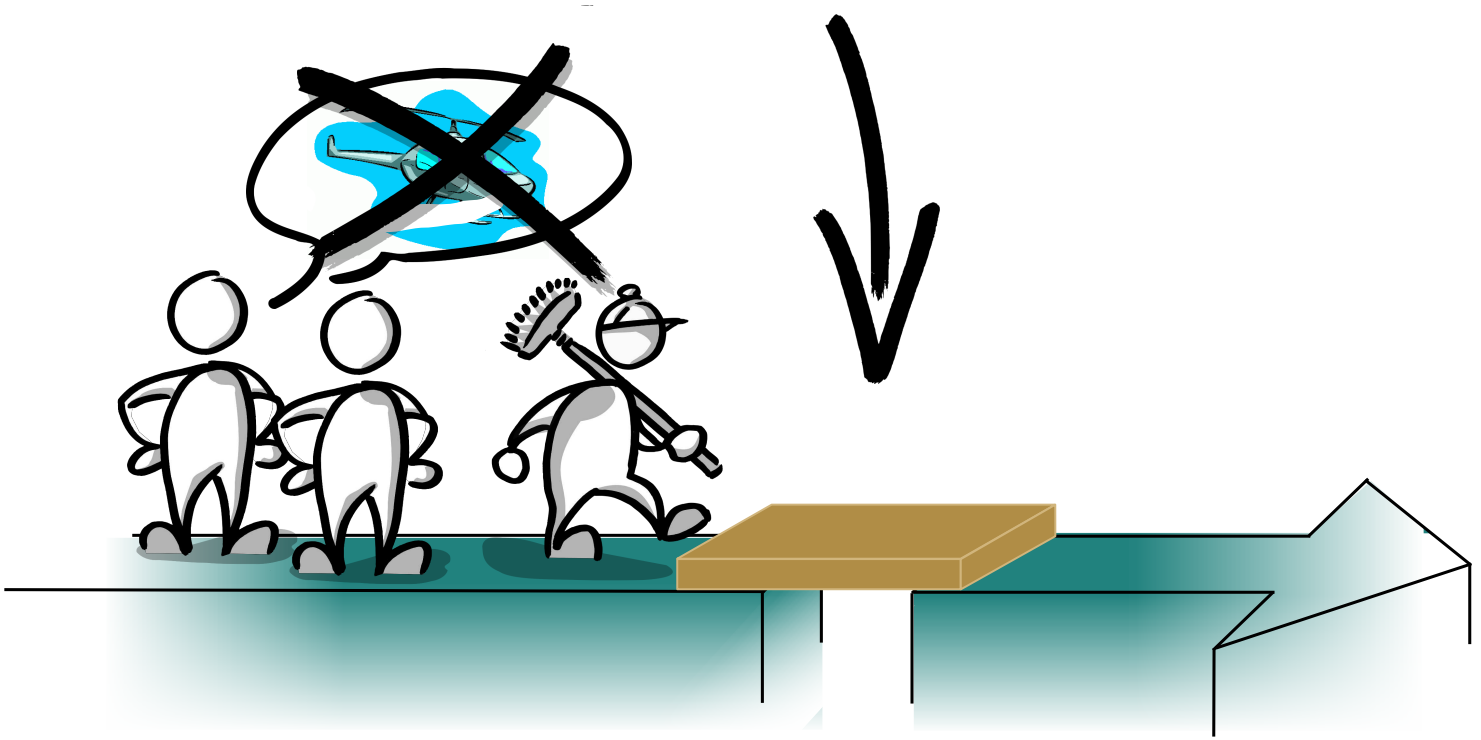
Votre prochain petit pas pour avancer

PARTIE 5

Quel est votre prochain pas ?

Cherchez le ***prochain petit pas***,
pas la solution parfaite !

(Sinon vous y êtes encore demain...)



Votre prochain petit pas



Sans engagement





Offert

Un entretien en visio de 1h

Ce que nous faisons pendant cet entretien :

- ☑ **Diagnostic de** votre situation
- ☑ **Clarification de vos besoins**
- ☑ **Prochains pas**
- ☑ Informations clés pour **une offre sur-mesure**

Demandez un entretien https://instantz.org/contact/

Votre prochain petit pas



Cet entretien **n’est pas pour vous** si :

- « Tout va bien ! »
- « Je veux une recette magique ! »
- « Je n’ai pas de temps à investir là-dessus ! »

Un environnement pédagogique

Des outils à disposition de **tous**



Une carte “diagnostic”



Un exemple de règles du jeu



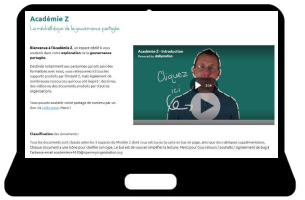
Des outils informatiques



Des fiches processus visuelles



Des supports de cours professionnels



Une plateforme de ressources en open source + Webinaires

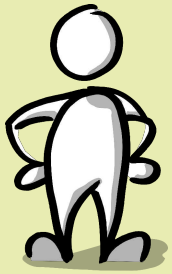
Questions - Réponses

ENJEUX ORGANISATIONNELS



Demandez un entretien
https://instantz.org/contact/

EXPLORATION INDIVIDUELLE



Réservez votre place
pour la formation de base
https://instantz.org/formation-base-gouvernance-partagee/

Liens cliquables dans le chat

Dans ce webinaire, nous avons vus :



1) **Le constat** – prendre conscience où l'on est
2 clés de compréhension – identifier les leviers d'actions



2) **Prendre responsabilité** – ma posture de leader



3) **Les 4 éléments disruptifs** – libérer le potentiel de votre organisation



4) **Les obstacles** qui retiennent la plupart des organisations de franchir le pas



5) **1 invitation** à un prochain petit pas pour avancer sur votre sujet

Questions-Réponses

