



Devenir un professionnel de la transformation des équipes et des organisations:

Programme de formation 2027



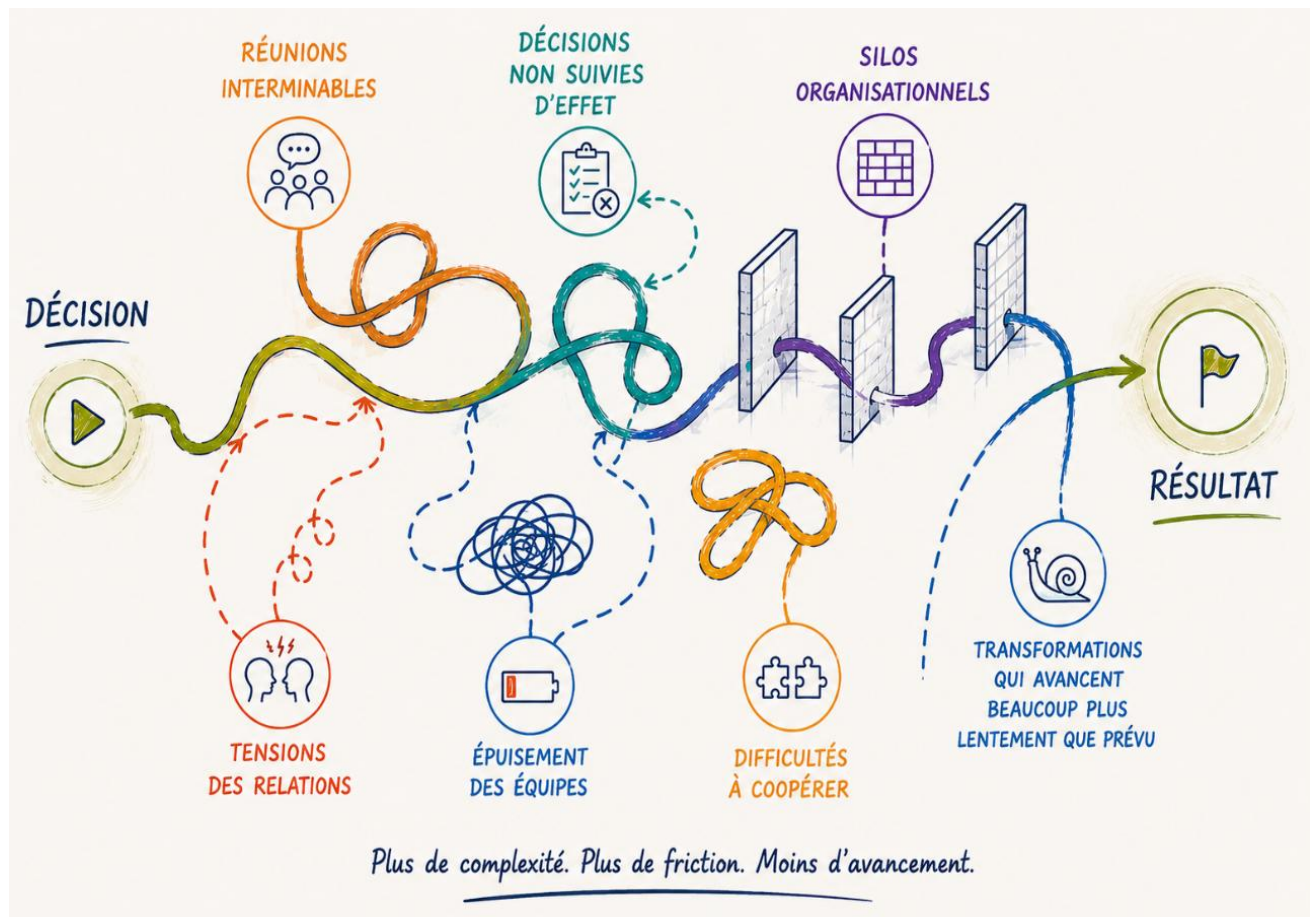
Claude Arribas MCC
Coach Systémique, Anse

@ claudio.arribas@anse.fr
+33 682 69 70 83
www.anse.fr
+33 682 69 70 83



Si vous rencontrez des dirigeants, managers, DRH qui vous disent :

« Nous avons de bonnes personnes. Une stratégie claire. Nous travaillons énormément... Et pourtant, quelque chose nous échappe. »



Les douleurs visibles pour vos clients ou équipes :

Les symptômes sont souvent connus :

- ❖ Baisse de la satisfaction client ;
- ❖ Difficultés à atteindre certains objectifs ;
- ❖ Ralentissement de l'innovation ;
- ❖ Perte d'agilité ;
- ❖ Tensions entre services ;
- ❖ Difficultés à faire coopérer les équipes ;
- ❖ Surcharge du management ;
- ❖ Démotivation progressive.

Mais ces symptômes ne sont généralement que la partie visible de l'iceberg.

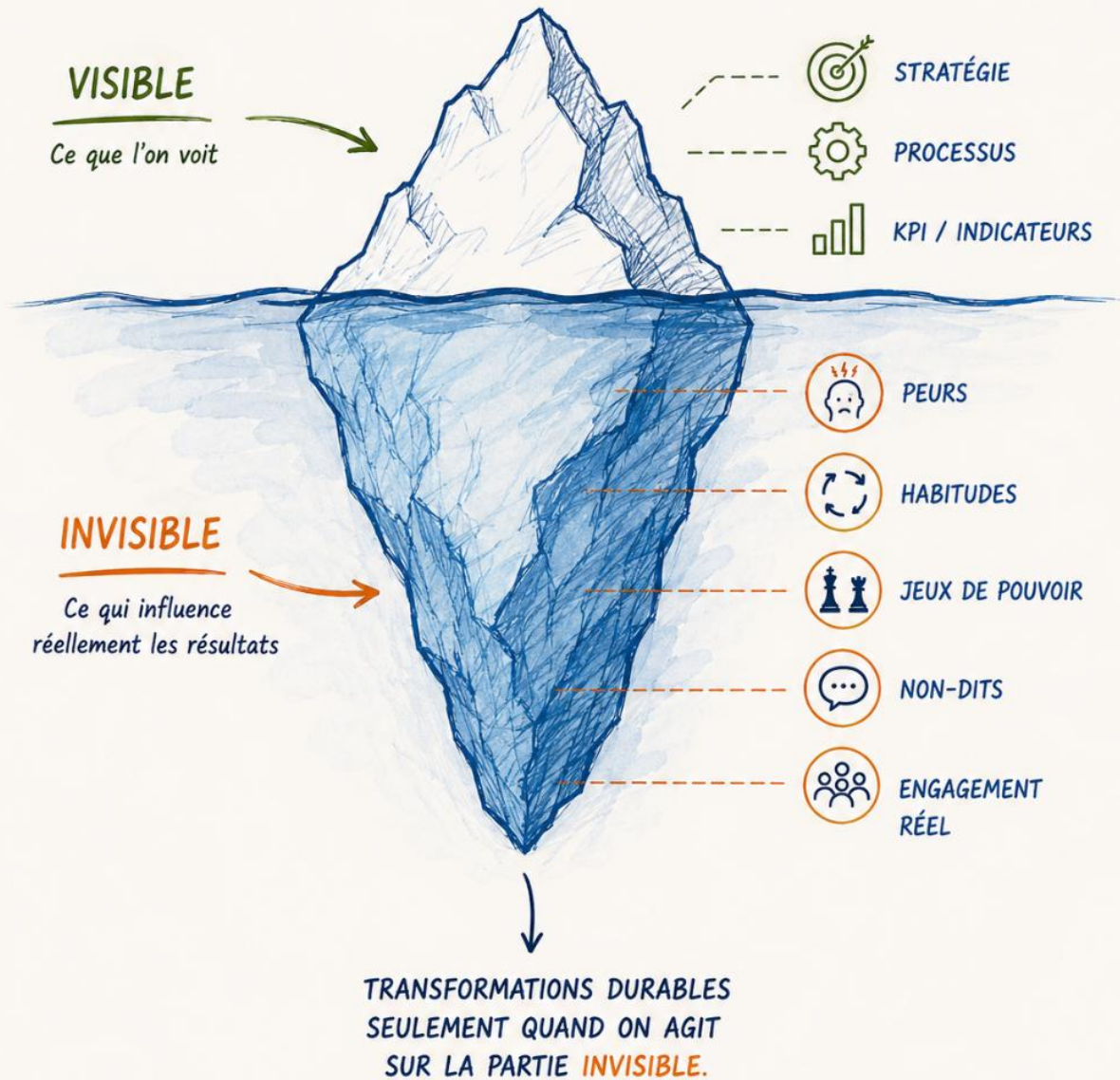
Les douleurs invisibles pour vos clients et équipes :

Derrière ces difficultés se cachent souvent des phénomènes moins visibles :

- ❖ Réunions qui se répètent sans produire de véritables avancées ;
- ❖ Décisions prises mais peu suivies ;
- ❖ Responsabilités insuffisamment clarifiées ;
- ❖ Non-dits qui s'installent ;
- ❖ Conflits sous-jacents ;
- ❖ Perte progressive de confiance ;
- ❖ Dilution des engagements ;
- ❖ Sentiment que "tout repose toujours sur les mêmes personnes".

Ces mécanismes sont rarement intentionnels. Ils deviennent simplement la manière habituelle dont le système fonctionne.

L'ICEBERG DE LA TRANSFORMATION



Toute transformation comporte deux dimensions

La plupart des transformations travaillent sur la partie visible :

- ❖ Stratégie ;
- ❖ Organisation ;
- ❖ Processus ;
- ❖ Outils ;
- ❖ Indicateurs.

Ces éléments sont indispensables mais ils ne suffisent pas.

Une seconde dimension existe :

- ❖ Les habitudes collectives ;
- ❖ Les modes de décision ;
- ❖ Les comportements ;
- ❖ Les relations ;
- ❖ Les croyances ;
- ❖ Les dynamiques d'équipe.

C'est souvent cette partie invisible qui détermine la réussite ou l'échec d'une transformation.

*Quand la performance s'essouffle,
les conséquences sont multiples.*



RÉSULTATS INSUFFISANTS

Objectifs non atteints
Marges en baisse
Croissance limitée
Productivité stagnante



CLIENTS INSATISFAITS

Satisfaction en baisse
Réclamations fréquentes
Clients perdus
Fidélisation difficile



TRANSFORMATIONS QUI PATINENT

Projets en retard
Changements mal
adaptés
Résistances
Lentueur du changement



ÉQUIPES DÉMOTIVÉES

Désengagement
Turnover
Difficultés à recruter
Fatigue collective



MANAGEMENT SOUS PRESSION

Managers débordés
Surcharge de dirigeant
Manque d'autonomie
Trop de dépendance
au savoir



CAPACITÉ D'ADAPTATION FAIBLE

Difficulté à innover
Décisions lentes
Manque d'agilité
Réactivité insuffisante



Ces signaux ne sont pas isolés : ils sont souvent le reflet
de ce qui se joue dans la manière de décider, coopérer et s'engager.

ET CELA SE VOIT AUSSI EN RÉUNION.

La réunion : un miroir de l'organisation

Nous constatons sur le terrain que ce qui se joue dans une réunion se retrouve souvent à plus grande échelle dans l'organisation :

- ❖ La manière de décider ;
- ❖ La manière de coopérer ;
- ❖ La manière de gérer les tensions ;
- ❖ La manière d'assumer les responsabilités ;
- ❖ La manière de s'engager.

Observer une réunion revient souvent à observer l'ADN de l'entreprise.



Ce que nos clients observent

Avec nos accompagnements, nos clients observent fréquemment :

- ❖ Des décisions mises en œuvre plus rapidement ;
- ❖ Moins de réunions improductives ;
- ❖ Davantage d'autonomie et de responsabilisation ;
- ❖ Une coopération renforcée entre les équipes et les services ;
- ❖ Une accélération des projets de transformation ;
- ❖ Une amélioration durable de la performance collective.

Nous avons retrouvé de la fluidité, de la confiance et une capacité à transformer nos décisions en résultats. Aujourd'hui, nous ne travaillons pas davantage, mais notre performance collective s'est nettement améliorée et nous avançons beaucoup plus vite, avec davantage de sérénité.

Joël Chatzimichalis - Président – Toute la Marée



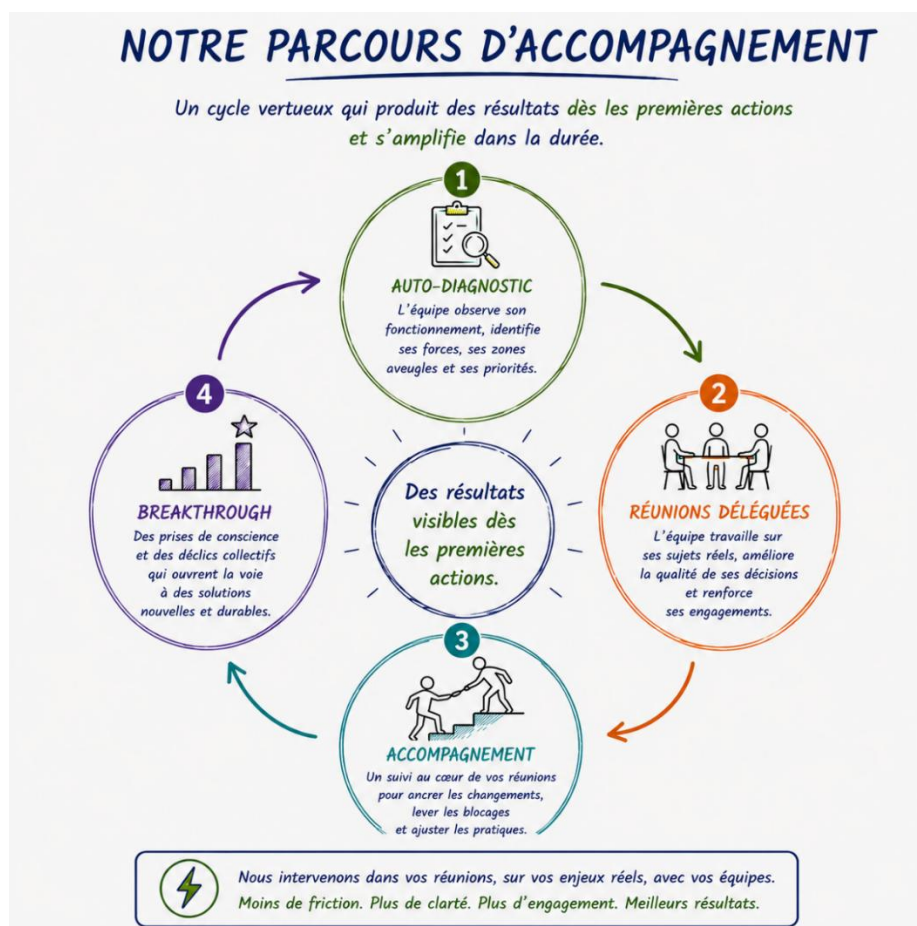
Comment obtenons-nous ces résultats ?

Depuis plus de vingt-cinq ans, nous accompagnons des PME, ETI, grands groupes et organisations publiques dans leurs transformations.

Les résultats durables apparaissent lorsque les équipes apprennent à observer leur propre fonctionnement, à renforcer ce qui fonctionne déjà et à transformer ce qui limite leur performance.

Ces résultats ne sont pas le fruit d'une technique ou d'un outil. Ils sont le résultat d'un parcours de transformation qui agit directement sur les dynamiques collectives.

Un parcours d'accompagnement en quatre étapes



1. Autodiagnostic systémique

Une journée en présentiel ou hybride. Selon l'enjeu, il peut se réaliser en 2 jours.

L'équipe observe son propre fonctionnement. Elle identifie :

- ❖ Ses forces ;
- ❖ Ses zones aveugles ;
- ❖ Ses habitudes ;
- ❖ Ses modes de décision ;
- ❖ Ses mécanismes de coopération.

Cette étape constitue souvent un premier levier de transformation. L'équipe prend conscience de sa manière de fonctionner, identifie ses priorités et décide collectivement d'agir autrement.

Selon les enjeux rencontrés, des études de cas réels de l'entreprise peuvent également être travaillées

2. Accompagnement des réunions et des décisions

Deux journées ou 1 journée + deux demi-journées, en présentiel ou hybride.

L'équipe travaille sur ses sujets réels.

Les réunions deviennent aussi un terrain d'apprentissage.

Les participants apprennent notamment à :

- ❖ Clarifier les responsabilités ;
- ❖ Améliorer la qualité des décisions ;
- ❖ Renforcer les engagements ;
- ❖ Développer l'autonomie ;
- ❖ Fluidifier la coopération.

L'objectif n'est pas de parler de transformation.

L'objectif est de la vivre, l'équipe commence à penser et agir autrement.

3. Suivi de la transformation

Sur une période de cinq à six mois, en accompagnement online sur 1h30-2h, pendant vos réunions. Cette phase permet :

- ❖ D'ancrer les changements ;
- ❖ D'accompagner les difficultés rencontrées ;
- ❖ De renforcer l'autonomie de l'équipe ;
- ❖ D'ajuster les pratiques ;
- ❖ De transformer les décisions en résultats.
- ❖ De maintenir l'engagement collectif.

La transformation devient alors un processus vivant plutôt qu'un événement ponctuel.

C'est dans cette phase que les transformations engagées deviennent observables : les décisions sont davantage mises en œuvre, le temps entre la décision et le résultat se réduit et les effets sur la performance collective apparaissent.

4. Breakthrough

Une journée en présentiel ou hybride, généralement 6 à 9 mois après la première journée.

Cette étape permet à l'équipe de franchir un cap.

Elle revisite ses ambitions, ses croyances limitantes et ses modes de fonctionnement afin d'ouvrir de nouvelles possibilités.

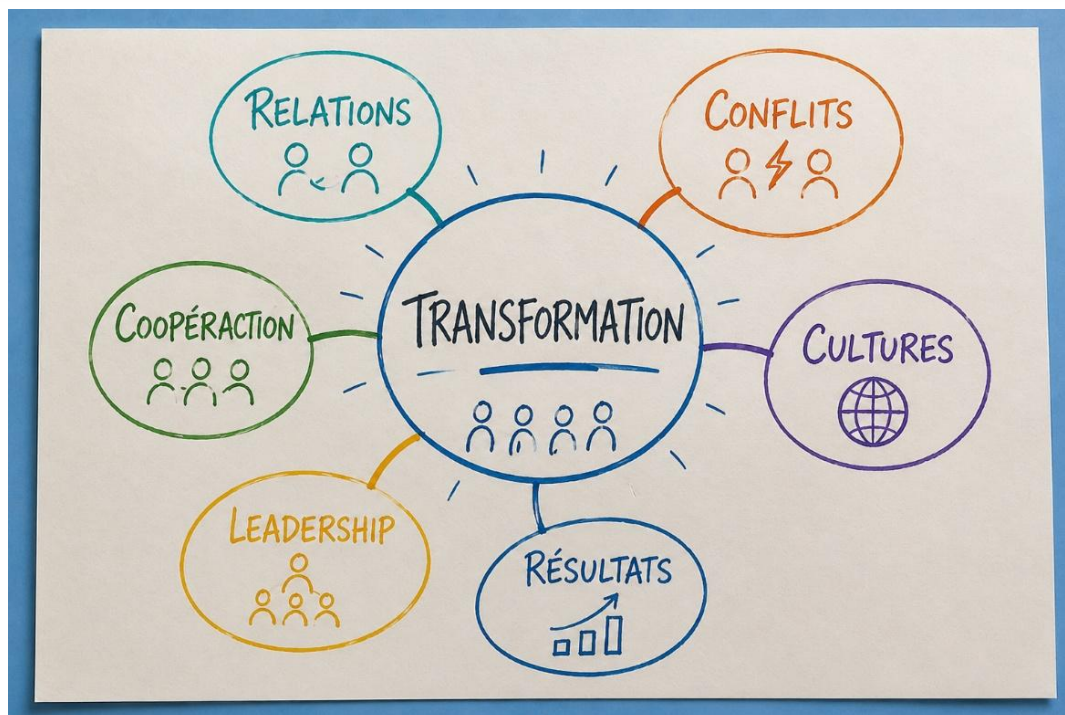
Il ne s'agit plus seulement d'améliorer l'existant.

Il s'agit d'accéder à un nouveau niveau de performance collective.

Ces différentes étapes peuvent être réalisées indépendamment les unes des autres ou s'inscrire dans un parcours global. Leur temporalité est définie en fonction des besoins, des objectifs et du rythme de transformation propre à chaque équipe et organisation.

Le marché de la formation, du consulting, du coaching change :

- ❖ L'IA est capable de générer des programmes de formation, des questions, des synthèses, des plans d'action et même des accompagnements conversationnels de plus en plus sophistiqués.
- ❖ L'intelligence artificielle accélère la transformation des métiers du coaching, de la formation et du conseil.
- ❖ Elle ne remplacera pas ces métiers. En revanche, elle déplacera en permanence la frontière de la valeur qu'ils créent.
- ❖ Les professionnels qui continueront à créer de la valeur seront ceux qui sauront intervenir là où l'IA ne le peut pas : dans les dynamiques humaines, les interactions collectives et les transformations réelles des organisations.
- ❖ Aujourd'hui, accompagner une personne ne consiste plus seulement à poser de bonnes questions. C'est aussi comprendre les systèmes dans lesquels elle travaille et intervenir en temps réel dans les réunions, les relations et les situations de travail.



L'enjeu n'est pas d'être simplement coach systémique d'équipe mais de devenir un professionnel de la transformation des équipes et des organisations.

Les organisations auront toujours besoin de professionnels capables d'accompagner les transformations qu'aucune intelligence artificielle ne pourra vivre à leur place

À l'issue de ce parcours, vous serez capable de :

- ❖ Coacher un comité de direction en direct, pendant ses réunions.
- ❖ Intervenir au sein des équipes quand elles travaillent.
- ❖ Accompagner une équipe dans son passage du faire à l'être.
- ❖ Réaliser des diagnostics systémiques et culturels approfondis.
- ❖ Concevoir des propositions de coaching d'équipe que les entreprises sont prêtes à financer.
- ❖ Transformer des conflits structurels en performance collective.
- ❖ Transformer votre coaching en accompagnement des systèmes humains en temps réel.
- ❖ Transformer vos programmes de formation en expériences de transformation vécues dans des situations réelles.
- ❖ Transformer vos missions de conseil en véritables leviers de transformation durable.
- ❖ Accompagner des transformations culturelles pérennes.
- ❖ Vendre et réaliser votre première mission pendant la formation.

Ce n'est pas qu'une formation, c'est un nouveau positionnement professionnel.

Si vous souhaitez approfondir les fondements conceptuels et pédagogiques de cette approche :

[Téléchargez le Guide pédagogique du coaching systémique d'équipe.](#)

Le parcours de formation 2027 est donc le suivant :

📌 Module 1 – Les fondamentaux du coaching systémique & les réunions déléguées

28-29 Janvier 2027

📌 Module 2 – L'autodiagnostic systémique

11-12 Mars 2027

📌 Module 3 – Breakthrough systémique & réinvention collective

27-28 Mai 2027

📌 Module 4 – Supervision en situation réelle de coaching systémique d'équipe

23-24-25 Juin 2027

63 heures de formation accréditées par l'ICF

Entre chaque module, vous développerez vos compétences sur le terrain grâce à :

- 128 heures de pratique en équipe ;
- dont 30 heures de coaching d'équipe entre pairs.

La formation est proposée en format hybride, présentiel en Occitanie (Lézignan Corbière) et online afin de permettre aux participants qui ne peuvent pas se déplacer de suivre le parcours dans les meilleures conditions.



Bonus exclusif Anse-Metasyteme :

- 10 heures de supervision systémique d'équipe
- [Accès au campus numérique MSV – Mieux Se Vendre](#), pour apprendre à positionner votre offre, convaincre les entreprises et développer votre activité auprès des organisations, que vous interveniez comme coach systémique d'équipe, formateur ou consultant.
- Les participants qui le souhaitent bénéficient également de 3 séances de 1 heure d'accompagnement personnalisé afin de construire leur stratégie commerciale, renforcer leur positionnement et accélérer le développement de leur activité.

INVESTISSEMENT

Tarif de la formation : 6 000 € exonéré de TVA

Early Bird : 4 700 € exonéré de TVA

Palement possible jusqu'à 10 mensualités

Acompte à l'inscription : 470 €

Virement bancaire sur un compte en France (Banque LCL) : ANSE
IBAN : FR90 3000 2030 4100 0007 2289 242 BIC / SWIFT : CRLYFRPP

ENTRETIEN PRÉALABLE

Cette formation demande un véritable engagement, une pratique réelle entre les modules et une certaine maturité professionnelle.

C'est pourquoi nous vous recommandons un entretien stratégique avant toute inscription.



Réservez directement un entretien dans l'agenda de Claude.

<https://calendly.com/claude-arribas/formation-au-coaching-systemique-d-equipe>

Un investissement rapidement rentable

Sur le marché actuel, une seule mission de coaching systémique d'équipe permet généralement de rentabiliser largement l'investissement de cette formation.

Notre objectif est clair : vous permettre de structurer, vendre et réaliser une première mission réelle, pendant la formation ou dans les semaines qui suivent sa finalisation.

La formation comprend :

- ❖ Accès au campus digital MSV – Mieux Se Vendre en tant que coach
- ❖ 3 sessions collectives consacrées au développement de votre activité commerciale
- ❖ 10 supervisions en ligne de vos accompagnements d'équipes réalisés entre les modules
- ❖ 3 séances stratégiques individuelles
- ❖ Une conférence hybride devant de véritables prospects
- ❖ L'accès à la communauté internationale ANSE – METASYSTÈME

Cette formation n'est pas une dépense. C'est un investissement stratégique dans votre positionnement professionnel.

UNE LÉGITIMITÉ INTERNATIONALE

Un programme fondé sur l'approche METASYSTÈME, créée par Alain Cardon.

- ❖ Plus de 20 ans d'expérience dans la formation de coaches d'équipe
- ❖ Programme accrédité Level II par l'International Coaching Federation (ICF)
- ❖ Prépare aux certifications ACC, PCC et ACTC en coaching d'équipe

Claude Arribas, coach-formateur

- ❖ MCC – Master Certified Coach
- ❖ ACTC – Advanced Certified Team Coach
- ❖ Plus de 6 500 heures de coaching systémique d'équipe
- ❖ Une expérience internationale en France, en Espagne et en Amérique latine
- ❖ Auteur de plusieurs ouvrages, dont [Transformez sans trahir](#)



TÉMOIGNAGES

- ★ *Cette approche a profondément transformé ma manière d'accompagner mes clients. Aujourd'hui, je comprends beaucoup plus rapidement ce qui se joue dans leurs équipes et je peux intervenir là où se créent réellement les résultats. Nous résolvons les situations plus vite, proposons des accompagnements plus pertinents et nos clients constatent une nette amélioration de leur performance collective*

**Evelyn Muñoz, Coach,
Dirigeante de la société NewOak.**

- ★ *Ma manière d'accompagner les équipes a profondément évolué. Cette approche m'a permis d'acquérir des compétences puissantes pour accompagner les transformations, mais aussi une nouvelle posture de coach. Elle m'a permis de grandir à la fois personnellement et professionnellement*

Jean-Yves Reynaud, Coach Systémique

- ★ *Cette approche a été un véritable levier de transformation pour notre entreprise. Elle a renforcé la confiance, la coopération et l'engagement au sein de nos équipes. Cet état d'esprit s'est ensuite diffusé chez nos clients. Aujourd'hui, les idées circulent davantage, la créativité est plus forte et notre capacité d'innovation s'est nettement développée.*

**Isabel Juarez, Coach et Dirigeante
du Cabinet International Amagi**

