

- ❖ **Psychopraticienne spécialiste**  
des dysfonctionnements cognitifs, comportementaux,  
émotionnels et relationnels
- ❖ **Coaching en**  
relations humaines et managériales
- ❖ **Organisme de formation**  
certifié Qualiopi pour les actions de formations

# Brochure des Accompagnements

*(en présentiel ou à distance)*



**EIRL Fabienne MARGOLLÉ, E-Move Management,**

Consultante Psychopraticienne Formatrice

11 côte d'Embalens, 31620 Castelnau D'Estrétefonds.

fabienne.margolle3@gmail.com

<https://www.e-move-management.com>

Tél : 06.71.75.37.44

*Organisme de formation certifié Qualiopi n°873945 pour les actions de formations*

*Inscrite au RSEIRL de Toulouse / TVA : FR 41 432922391*

*N° Siret : 432 922 391001 02 / Code APE : 8690F*

*Enregistrée sous le n° 76310953831 auprès de la préfecture de la région Occitanie,  
cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat*

## Mes accompagnements

Ma mission est de me mettre à votre service pour dessiner avec vous le chemin permettant la réalisation de votre vision, de votre but profond. L'humain et sa mécanique individuelle et collective me passionne. Car c'est par sa compréhension que l'on trouve de vraies solutions durables.

### Accompagnement stratégique

#### Contexte

Le sentiment de solitude est présent chez les managers. Le management a évolué. Très sollicités, débordés par des tâches multiples et variées, soumis à une cadence presque surhumaine et à des enjeux multiples, il peut leur être difficile de prendre du recul sur certaines problématiques. En effet, ils font partie du système en place. Et analyser suppose aussi prendre en compte leur propre posture et impact dans la résolution des situations. L'accompagnement stratégique leur offre cet espace ressource personnalisé et bienveillant nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. La régularité des entretiens permet la proximité nécessaire pour créer la relation de confiance et un travail en profondeur en toute humanité.



#### Objectifs

- Bénéficier d'une expertise et d'un regard extérieur personnalisé
- Disposer d'un espace d'expression protégé et régulier
- Pouvoir prendre du recul
- Enrichir sa vision et son analyse de la situation
- Être soutenu dans la mise en œuvre des changements nécessaires
- Explorer de nouvelles stratégies

**Mon accompagnement vise à dessiner avec le manager, le chemin permettant la réalisation et le développement de la vision et du but profond de son organisation.**

### Accompagnement au changement

#### Contexte

Contraintes budgétaires, réorganisation d'un service ou d'une structure, changement de direction ou d'orientation etc... sont autant de sources de stress et générateurs d'inquiétude. Le changement et le mouvement sont inhérents à tout système vivant. Il est désormais important et primordial de soutenir une posture professionnelle intégrant le changement, voire l'incertitude comme donnée inéluctable et régulière. Ce changement devient ainsi une source de dynamisme et de renouveau et non de perte.



#### Objectifs

- Clarifier le résultat attendu ou souhaité et ses motivations
- Conscientiser les problématiques en présence
- Dérouler une méthodologie d'accompagnement adaptée
- Être accompagné(e) dans toutes les étapes du processus
- Savoir analyser tous les mouvements de la dynamique de changement
- Consolider et évaluer les changements opérés

**Exister c'est être en mouvement.**



## Les GAPP

### Contexte

Les groupes d'analyse des pratiques professionnelles permettent une analyse commune et pluridisciplinaire des situations rencontrées. L'animateur apporte notamment une expertise sur les dynamiques institutionnelles et le fonctionnement psychique individuel. Les GAPP peuvent aussi être utilisés de façon plus large, comme une interface que j'anime pour une aide au changement : en associant le manager ou en lien avec celui-ci, sur la base d'objectifs opérationnels connus de tous. L'association du manager permet ainsi de lever les freins mis en avant et de soutenir une dynamique d'intelligence collective. Ces GAPP peuvent intervenir à tout moment d'un processus d'accompagnement, précéder ou suivre une action de formation, constituer un espace de supervision des changements préconisés...



### Objectifs

- Disposer d'un espace d'expression neutre et bienveillant
- Développer une culture et réflexion commune
- Développer la prise de recul et les compétences relationnelles
- Consolider sa posture professionnelle en lien avec la notion de responsabilité
- Comprendre sa place et son rôle dans la dynamique institutionnelle
- Être partie prenante de l'intelligence collective
- Mieux vivre sa pratique professionnelle

La relation est à la base de solutions durables.

## Groupe de Managers Avancés

### Contexte

Les managers sont en constante recherche d'évolution, de progression tout simplement parce que les méthodes et les recettes ne permettent pas vraiment de s'adapter aux circonstances du terrain, chaque fois particulières. Le GMA s'adresse aux managers qui s'interrogent sur la part humaine de leur métier, et qui comprennent qu'eux-mêmes font partie de l'équation du management. En effet, si nous ne pouvons changer l'autre, peut-être est-il intéressant et judicieux de voir ce qui agit, voire s'agit, en nous quand nous exerçons. En partant de là, nous nous poserons un certain nombre de questions : comment manager avec nos propres zones d'inconfort, nos émotions, nos croyances, nos représentations, nos propres difficultés ?



### Objectifs

- Disposer d'un espace d'expression et de recherche-action protégé
- Constituer un groupe « Ressource » privilégié, d'entraide et de solidarité
- Faire progresser la cohérence entre sa volonté, ses actes managériaux et ses résultats.
- Partager l'analyse des dynamiques institutionnelles et s'en enrichir
- Mieux comprendre l'impact de ses émotions, représentations, motivations, et mécanismes de fonctionnement
- Explorer de nouvelles voies d'action

Comprendre que l'on fait partie de l'équation est le premier pas.



## Accompagnement à la résolution des conflits

### Contexte

Le regard extérieur apaise, tempore et constitue une ressource dans le système en place. J'adapte la méthode de résolution à la situation en fonction des personnalités. Les conflits sont souvent issus de mécanismes inconscients agissant malgré nous. L'accompagnement à la résolution des conflits permet de les repérer et d'apprendre à les déjouer et ainsi à sortir des conflits de personnes. La résolution de la crise apaise les tensions, favorise une reconnaissance mutuelle, et développe de nouvelles perspectives. Des entretiens individuels ou collectifs peuvent être menés.



### Objectifs

- Disposer d'un espace d'expression dénué d'enjeux institutionnels
- Discerner ses émotions, croyances et représentations à l'œuvre
- Prendre en compte l'individu, la relation et les éléments contextuels
- Rétablir la confiance dans la relation
- Clarifier sa propre posture
- Explorer des voies de résolution

**Trouver une 3ème voie pour sortir d'une impasse, en offrant de modifier les angles de vue et les positionnements.**

## Accompagnement à la prise de poste

### Contexte

Une évolution professionnelle implique souvent une prise de poste incluant le management d'une équipe. Or il arrive que nous prenions ce poste sans avoir été formé ou préparé à manager des êtres humains. Le but est de vous accompagner sur cette prise de fonction managériale et de trouver ensemble les stratégies à mettre en place, pour vous approprier ce nouveau poste et y imprimer votre empreinte. Cet accompagnement vise à soutenir le manager dans cette nouvelle phase de sa vie et lui permettre d'exploiter tous ses potentiels.



### Objectifs

- Développer la confiance en soi
- Découvrir quel manager vous êtes
- Conforter son sentiment de légitimité
- Trouver les stratégies à mettre en place
- Exploiter et révéler tous ses (et les) potentiels
- Prendre du plaisir à manager
- Réussir sa prise de poste

**Ma mission : non pas communiquer mon savoir mais révéler le potentiel du manager que vous êtes.**





## Accompagnement personnalisé

### Contexte

Il permet d'accompagner à un changement nécessaire de pratiques ou de posture, à une difficulté de prise de parole en public ou d'animation de réunion, à une réintégration au sein d'un service ou une reconversion, à une meilleure compréhension de ses émotions, des conflits...

Il peut être à la demande de l'employeur mais repose toujours sur l'adhésion de la personne. Cet accompagnement personnalisé est un formidable révélateur de talents.



### Objectifs

- Bénéficier d'un soutien bienveillant et professionnel
- Avoir confiance dans son parcours d'évolution ou de reconversion...
- Appréhender la situation avec clairvoyance et responsabilité
- Acquérir de nouvelles compétences
- Aborder le changement avec motivation et plaisir

**Ma longue pratique d'entretiens individuels et mon écoute profondément humaine et bienveillante permettent l'expression, et soutiennent les pas posés vers l'évolution souhaitée.**

## Atelier(s) Ré-créatif(s)

### Contexte

Proposer un moment « ré-créatif » à ses collaborateurs est bénéfique et porteur.

Cela améliore l'ambiance au travail et constitue un moment privilégié à partager en groupe.

Ces ateliers permettent de « souffler », de se ressourcer, de se rencontrer autrement, de

mieux se connaître et se comprendre, de prendre du recul, de poser un autre regard sur sa pratique, sur ce qui se joue pour soi au travail et dans ses relations au travail.

Cela permet à la pensée de se poser, cela laisse davantage place à l'intuition et à la créativité, et facilite l'émergence de nouvelles idées, projets. Cela facilite l'expression et la libération de la parole et offre une nouvelle modalité de travail et d'accompagnement.

Ces ateliers sont construits à la carte selon les besoins et sensibilités professionnelles, sur une demi-journée ou un jour ou plusieurs jours répartis dans le temps. L'intensité des ateliers est conçue en fonction.

Différents outils et supports peuvent être utilisés : expression artistique, musique, écriture, exercices ludiques...

Ces ateliers peuvent être proposés sur site dans un lieu propice et convivial mais de préférence en extérieur dans un lieu approprié.

Ex :

- **"Une pluie de mots pour se dire"** : mieux comprendre comment j'occupe ma fonction et mon poste
- **"Mon corps au travail"** : comment faire de mon corps un allié ? Que me dit-il ?
- **"Au-delà des barrières"** : dépasser les freins de ma créativité et laisser libre cours à mon potentiel
- **"Le chemin du manager"** : les différentes étapes et vécus dans le parcours d'un manager et sa prise de poste



L'organisme E-move Management en la personne de Fabienne MARGOLLÉ développe et exerce plusieurs activités en son sein :

- **Psychopraticienne** spécialiste des dysfonctionnements cognitifs, comportementaux, émotionnels et relationnels.
- **Coaching en** relations humaines et managériales auprès des entreprises.
- **Organisme de formation** certifié Qualiopi, en inter et en intra, en individuel ou collectif.

Une attention particulière est portée à l'évolution de chacun par l'acquisition de nouvelles compétences, de savoir-faire et de savoir-être. L'écoute, le respect, le non-jugement, la bienveillance, l'adaptabilité et l'aptitude à tisser du lien sont au cœur des accompagnements proposés comme des formations dispensées.



## Renseignements

Mes coordonnées : ☎ 06.71.75.37.44

fabienne.margolle3@gmail.com

contact@e-move-management.com

Sites internet :

- E-move-management : <https://www.e-move-management.com/>
- Carif-Oref : <https://www.meformerenregion.fr/recherche/fiche-formation/fabienne-margolle>

