

# Asma H

## Organisations : Cas & Exemples

**Chaque entreprise est unique, mais toutes sont des systèmes régis par les mêmes principes qui doivent être respectés pour qu'elles puissent prospérer.**

*Quand on regarde une entreprise avec une perspective systémique, on la voit comme une structure ;  
une compréhension nouvelle émerge et des solutions inattendues se présentent.*

## LA SAUCE NE PREND PAS APRÈS UN CHANGEMENT D'ACTIONNAIRE

Une entreprise dont l'actionnariat vient de changer adopte une nouvelle politique, ayant du sens économiquement, mais qui n'arrive pas à s'imposer. Les équipes font de la résistance, l'ambiance se détériore et les résultats ne sont pas au rendez-vous. **Le principe voulant que l'histoire d'une entreprise doit être prise en compte n'a pas été respecté.** Avec un diagnostic systémique le nouvel actionnaire peut expérimenter de l'intérieur la situation et comprendre la nécessité de reconnaître sincèrement ce qui a été fait avant lui. C'est naturellement qu'il décide de rendre hommage au travail et des équipes qui sentent bien qu'il ne s'agit pas d'un remerciement de façade, mais d'une prise de conscience du travail accompli ; les équipes peuvent alors adhérer à la nouvelle politique.

**Asma Hovagemyan**

Place de la Taconnerie 3 | 1204 Genève | +41 58 810 20 02

asma@asma-h.ch | [www.asma-h.ch](http://www.asma-h.ch)

© Asma Hovagemyan

## LE LEADERHIP DU CHEF EST CONTESTÉ

Le responsable d'un département dans une organisation étatique doit passer son temps à gérer les ambitions de ses chefs de service, dont certains envisagent d'ailleurs de se présenter aux prochaines élections. Il est impossible de fédérer les chefs de services, les projets ne se réalisent pas et le leadership du responsable est mis en cause. Un travail systémique révèle que **les principe(s) directeur(s) de son département n'est pas clair** (autrement dit l'ADN du département ou son but fondamental est flou). Aussitôt qu'il en prend conscience le responsable du département est littéralement plus solide dans sa position. Plutôt que de ramener l'ordre entre ses chefs de services avec lesquels il est potentiellement en compétition lors des prochaines élections, il apporte de la clarté sur le(s) principe(s) directeur(s) de son département et son autorité s'impose naturellement.

*Asma H.*  
COACH SYSTÉMIQUE  
AVOCATE  
MÉDIATRICE

## RIEN NE VA PLUS ENTRE LES ASSOCIÉS

Les associés fondateurs d'un institut de formation connaissent une tension croissante durant leur réunion hebdomadaire. Ils ont tenté de changer le lieu, le format, la fréquence et même tenté une médiation. Rien n'y fait.

Nous les questionnons sur ce qui les a réunis à l'origine, quel était leur but, leur idéal ? Chacun souhaitait rester libre dans son développement et sa façon d'enseigner. Ils réalisent avec étonnement que ce but est plus que jamais d'actualité.

**Le principe dit de la reconnaissance de l'origine a été oublié.** L'harmonie revient entre eux lorsqu'ils décident de fixer spontanément des séances quand un sujet se présente et de réduire au minimum la fréquence et la durée des réunions opérationnelles.

## LE HARCÈLEMENT NE CESSE PAS

Le harcèlement, la discrimination - voir l'intimidation sont le lot d'un département de marketing. Malgré des formations sur les risques sociaux et un licenciement pour l'exemple, le phénomène subsiste. Il s'avère qu'une compétition féroce règne dans ce département ; les collaborateurs doivent notamment être tout le temps joignable par téléphone répondre aux emails le soir et les week-ends, des réunions peuvent être annulée à la dernière minute et il est normal de prendre une charge de travail déraisonnable.

Tacitement il est admis par tous que les limites entre la vie privée et la vie professionnelles n'existent pas. **Le principe d'appartenance est en cause.** L'employé, quelque que soit son rang et son attachement à son entreprise, a un besoin d'appartenance à celle-ci, qui dans cette exemple s'exprime par le dépassement des frontières dans tous les domaines.

**Asma Hovagemyan**

Place de la Taconnerie 3 | 1204 Genève | +41 58 810 20 02

asma@asma-h.ch | [www.asma-h.ch](http://www.asma-h.ch)

© Asma Hovagemyan

*Asma H.*  
COACH SYSTEMIQUE  
AVOCATE  
MÉDIATRICE