



Coaching d'organisation


L'approche TransOrg®

Formation certifiante RNCP

Code CPF 230182 COPANEF



IFOD Provence – Sàrl Dex Med au capital de 10.000 € - 1, rue d'Arcole – 13006 Marseille

 04 91 89 04 29 – www.coaching-ifod-provence.com - N° formation continue : 93 13 14023 13

Le coaching d'organisation facilite la mise en œuvre d'un changement au travers d'une large participation de l'entreprise. Il en prévient ainsi les résistances.



La méthode **TransOrg®** permet d'assurer rapidement aussi bien des changements de structure, de politique ou d'orientation que des évolutions dans les pratiques et les comportements.

Elle répond à des demandes aussi diverses que :

- Se mettre en ordre de marche rapidement après une réorganisation
- Faire évoluer des comportements collectifs (efficacité, orientation client, économies, rigueur)
- Mettre en place de nouvelles pratiques
- Rapprocher des entités destinées à fonctionner ensemble
- Élaborer des plans d'action stratégiques
- Réussir une fusion d'entreprise
- Remobiliser une entité
- Sortir d'un conflit
- Améliorer la coopération des services entre eux
- Collaborer entre collectivités locales

Véritable grammaire de conduite participative du changement, la méthode TransOrg repose sur la constatation que, lorsque les collaborateurs sont véritablement mis en situation de devoir réfléchir à un changement, ils arrivent aux mêmes solutions que celles de leur direction. De ce fait, ayant largement participé à son élaboration, ils intègrent très vite ce changement.

L'approche **TransOrg®** repose sur la systémique et le mouvement d'Organization Development qui s'est développé aux USA dans les années 70 et qui a inspiré plusieurs techniques canadiennes actuelles.

Nous l'avons notamment utilisée pour des interventions chez Banque Odéo, Caisse d'épargne, Institut Français du Pétrole, Laboratoire Roche, McDonald's, Nature et Découvertes, Promodès (Carrefour), Philips, Schneider, Société Générale, Spérian, Thales, etc.. Elle a porté selon les cas sur des populations de plusieurs dizaines, centaines ou milliers de participants.

Plus qu'un ensemble d'outils, la méthode TransOrg est une approche de conduite du changement (méthodos : chemin), c'est à dire un ensemble ordonné de principes, de règles et d'étapes pour parvenir à un résultat.

Elle se distingue d'autres approches par son caractère élaboratif et participatif : comme pour tout coaching, c'est le client qui sait et le client qui fait. Elle colle et poursuit parfaitement l'objectif opérationnel du client.

PUBLIC : Ce cycle expert est réservé à des participants pouvant justifier d'une formation au coaching à l'Ifod ou ailleurs ou d'une formation à l'analyse systémique et à ceux qui accompagnent déjà des conduites de changement. Lors de leur inscription, ils seront invités à avoir une bonne connaissance du livre Dynamique d'équipe qui leur sera offert à ce moment.

ANIMATION : Olivier Devillard, Josée Meyer ou Vincent Mourier. Ils ont tous trois piloté depuis dix à vingt ans des interventions TransOrg dans des organisations de toutes tailles et de tous métiers.

DUREE et ORGANISATION :

La formation s'organise en présentiel et à distance : quatorze jours de six séminaires de deux à trois jours chacun en présentiel auxquels s'ajoutent six journées en intersession en sous-groupe, pour un total de **140 heures**

LES TRAVAUX D'INTERSESSION COLLECTIFS

Les participants se réunissent 1 à 2 fois entre les séminaires présentiels, en sous-groupes de 3 ou 4 : temps supervisé de travaux collectifs et d'entraînement
Ces travaux sont évalués à 42 heures (7 heures par intersession).

EVALUATION ET CERTIFICATION - « Coach Professionnel option Coach d'Organisation» (optionnelle)
L'évaluation résulte de la validation des acquis réalisée pendant le parcours de formation.

La certification : mémoire en 2 parties, s'appuyant sur les concepts acquis lors du cursus de formation et de la présentation d'un cas de coaching d'équipe, ainsi qu'un enregistrement audio d'une mise en situation

Ce travail est suivi par un référent de l'IFOD, et est estimé à 35 heures (accompagnement)

Soutenance devant un jury : temps estimé à 7h (soutenance, régulation et préconisation)

Précaution d'usage : la date de la soutenance devant le jury est définie à l'avance mais pourra être modifiée pour laisser à l'apprenant un temps de maturation supplémentaire.

Programme de formation à la méthode TransOrg®

Journée d'ouverture

La journée d'ouverture vise les présentations du cycle, des participants et des intervenants, du processus pédagogique. Les participants recevront un guide de l'approche TransOrg, une bibliographie et des consignes pour se préparer d'ici le premier séminaire.

Premier Séminaire

L'enjeu de cette journée est de partager avec les participants les bases documentaires qui leurs sont nécessaires pour la formation et pour l'exercice de leur métier de coach d'organisation.

Les ouvrages suivants vont être présentés et commentés : Méthode de coaching d'organisation et de pilotage du changement (Olivier Devillard), La transformation permanente (Patrick Dugois), Re-inventing Organizations, vers des communautés de travail inspirées (Frédéric Lalou).

Les participants, après avoir fait connaissance, constitueront des sous-groupes de travail, choisiront les cas sur lesquels ils travailleront et s'organiseront pour partager leurs fiches de lectures.

Deuxième Séminaire : repères généraux et phase de cadrage

Il s'agit de poser l'ensemble des points de repères de la méthode et d'aborder la démarche d'analyse au début de la phase de cadrage.

Nous étudierons les grandes phases de la démarche et le dispositif global (les organes provisoires : noyau sponsor, équipe d'évolution, groupe support, types de groupes de travail), les différentes populations, les processus et les mouvements collectifs.

Nous nous entraînerons aux pratiques de cette phase (entretiens semi-directifs, observations de situations actuelles, rapport de synthèse, analyse de la culture, schéma systémique, scénario tactique).

Troisième séminaire : enjeux et plan tactique

La réussite d'une démarche de coaching d'organisation passe par la qualité totale de sa préparation. Ce deuxième séminaire permet de saisir les différents niveaux d'enjeu des premières étapes de la phase de cadrage, (prémobilisation, dé cristallisation, mobilisation, lancement). Nous aborderons également les types de changements, la pédagogie d'anticipation des résistances, les conditions de réussite, mais aussi la fonction du ou des groupes support, le fonctionnement des groupes de travail, la relation avec l'équipe de direction, le trinôme de pilotage.

Nous nous entraînerons à la recherche du scénario tactique et du fil rouge, nous verrons les spécificités de composition de l'équipe de pilotage et du noyau sponsor.

Quatrième séminaire : prémobilisation et lancement

Une fois la phase de cadrage terminée il faut créer des organes spécifiques qui vont faire levier. Nous apprendrons à préparer et conduire le séminaire de l'équipe d'évolution (E2) (mission, plan stratégique, communication interne, enjeux, risques, élaboration collective, suivi et cristallisation).

A partir du scénario tactique qui constitue la partie la plus pointue de la méthode TransOrg, nous chercherons selon quel phasing et moyens aborder la mobilisation des acteurs de l'entreprise (populations impliquées ou concernées, les dirigeants, le management intermédiaire, leaders d'opinion).

Cinquième séminaire : culture d'entreprise, forums et dispositifs spéciaux

La culture d'entreprise constitue le système de résistance le plus subtilement organisé pour maintenir l'homéostasie et s'opposer aux changements les plus petits soient-ils. Nous étudierons les composants et structures de cette culture d'entreprise (logiques, normes partagées, point aveugle)

Nous nous formerons à l'animation des forums, Philips 6x6, panel, organisation des trinômes de préconisation (purgation), fonctionnement des groupes opérationnels de progrès, élaboration d'un livre blanc, fonctionnement du trinôme de pilotage, travail avec les leaders d'opinion.

Sixième séminaire : applications concrètes

Quand nos clients doivent ils recourir au coaching d'organisation ? Pour une démarche de mobilisation stratégique ou d'innovation qui se maintienne dans la durée, pour faire évoluer des comportements et des pratiques, pour accélérer la mise en œuvre d'une fusion-intégration ou faciliter règlement de conflits internes, pour booster la coopération entre entités.

Nous étudierons les adaptations méthodologiques et les outils spécifiques à ces situations ainsi que les questions éthiques posées par la conduite du changement.

Entraînement à partir de mini-cas de conduite du changement. Des travaux par sous-groupes entre les séminaires auront permis l'approche des cas complexes.

Inscription : Réservation de sa place avec le bulletin d'inscription et un règlement de 500 € (déduit du montant total).

L'Ifod depuis 28 ans, ce sont,

- plus de 1100 coachs formés
- des formations intra-entreprises sur mesure
- des groupes de supervision de coachs, de consultants et de DRH
- des journées d'études
- des séminaires de développement personnel