

Coaching d'organisation

Accompagner les transformations

Qu'il s'agisse de restructurer un service, de réussir une fusion, de stimuler des nouvelles pratiques, d'ouvrir un nouveau marché etc. la transformation des organisations constitue un mouvement de fond qui s'est encore accéléré suite à la crise sanitaire. Elle doit répondre à des enjeux sociétaux majeurs (digitalisation accélérée, développement de l'intelligence artificielle, dérèglement climatique), ainsi qu'à des aspirations différentes des jeunes générations et à un malaise grandissant qui s'exprime dans le monde du travail (phénomène de « quiet quitting »). Cette véritable « métamorphose » nécessite d'être accompagnée, en tenant compte du fort degré de complexité qu'elle revêt. Le coaching d'organisation est une méthode qui vise à opérer ces évolutions par le dialogue, la co-construction et la réflexivité sur les pratiques. L'approche proposée par Coaching Ifod Provence est résolument systémique. Elle considère à la fois :

- les soft skills au niveau individuel et plus particulièrement celles des managers (sens de la relation, adaptabilité, sens de la coopération et de l'initiative, créativité, responsabilisation...),
- la structure de l'organisation et ses cultures,
- les inter-relations entre les éléments du système, les tensions,

Et s'appuie sur une combinaison de dispositifs permettant de mettre en mouvement les équipes dirigeantes et l'ensemble des collaborateurs (intelligence collective, coaching d'équipe, coaching individuel, formation, supervision).

➤ OBJECTIFS DE LA FORMATION

L'objectif global de la formation consiste à doter les apprenants des outils, méthodes et grilles d'analyse pour mener en autonomie des missions de coaching professionnel de l'organisation.

Plus spécifiquement, les objectifs pédagogiques principaux qui guident ce programme sont les suivants :

- Définir et comprendre les spécificités du coaching de l'organisation ;
- Acquérir les concepts et clés de lecture nécessaires au décryptage des phénomènes organisationnels (enjeux de pouvoir, phénomènes de groupe, résistances, co-existence de cultures...)
- S'approprier les outils et les méthodes propres au coaching d'organisation ; développer ses compétences ;
- Savoir définir une architecture adaptée aux spécificités et aux enjeux propres de l'organisation qu'il s'agit d'accompagner, et en maîtriser les différentes phases clés ;
- Développer sa posture et travailler en équipe de coach de façon à coacher le système ;
- Savoir mobiliser les parties prenantes pour créer l'adhésion et permettre la transformation ;
- Mesurer l'impact de la mission auprès du collectif.

Ces objectifs se déclinent de manière spécifique ou transversale dans les 4 séminaires, chacun étant consacré à l'une des phases de l'approche.

➤ PUBLIC ET PRE-REQUIS

La formation s'adresse à des professionnels expérimentés en coaching (coachs individuels et plus particulièrement, coachs d'équipe) qui souhaitent intégrer le coaching professionnel de l'organisation dans le portefeuille de leur activité. Elle s'adresse également à des Dirigeants, RH ou consultants-formateurs qui veulent accroître leur impact dans les transformations.

➤ DUREE ET ORGANISATION

Le cycle est organisé en 4 séminaires de 2 jours, entrecoupés de travaux intersessions, le tout sur 7 à 8 mois facilite un apprentissage en profondeur par une maturation progressive des acquis (un module toutes les 6 semaines environ).

➤ EVALUATION

En amont : l'évaluation des pré-requis par entretien (expériences antérieures, posture coach)

En cours de formation : de manière transverse, les apprenants sont évalués sur la base d'un cas fil rouge TRANSFO choisi lors du premier séminaire, réalisé en sous-groupes (réel ou fourni par l'équipe de formateurs). Il servira de champ d'application des acquis au fur et à mesure de la formation. En outre, à chaque séminaire, les apprenants sont évalués au moyen de QCM, Quizz, mises en situation, jeux de rôle. A mi-parcours, ils bénéficient d'un entretien avec le responsable du programme, et d'une supervision de sous-groupes sur le cas « fil rouge ». Ces temps visent à permettre aux participants de s'auto-évaluer pour s'autoréguler ; ils permettent aussi aux intervenants d'estimer les acquis et les remédiations éventuelles à mettre en place.

A l'issue de la formation : le sous-groupe formalise une synthèse retraçant les étapes de l'accompagnement réalisé ou envisagé sur le cas TRANSFO, les difficultés rencontrées, les apprentissages réalisés.

Une évaluation de fin de cursus évalue la satisfaction des participants.

➤ VALIDATION DE LA FORMATION

Attestation de Formation

➤ INTERVENANTS

Ce cycle est animé par une équipe pluridisciplinaire :

- Emmanuelle Levy, pilote du programme, associée de Coaching Ifod Provence, est coach-consultante et accompagne les transformations dans le secteur public ;
- Anne Finot intervient depuis une vingtaine d'années comme coach d'équipe et coach d'organisation dans des secteurs variés ;
- Joel Conti, associé de Coaching Ifod Provence est coach d'équipe ou coach d'organisation depuis une vingtaine d'année dans des secteurs variés ;
- Josée Meyer est spécialisée dans la facilitation et l'intelligence collective, et conduit à ce titre de nombreuses missions de coach d'équipe ;
- Carole Peytavin, gérante de Coaching Ifod Provence, au titre de sa spécialité RH, intervient avec un regard spécifique dédié aux risques psychosociaux.

➤ CONTENU SYNTHETIQUE DE LA FORMATION

Séminaire 1 : S'approprier les fondamentaux du coaching d'organisation et de la systémie - Démarrer une mission

Séminaire 2 : Construire l'architecture de l'accompagnement (scénario stratégique) adaptée aux enjeux et aux spécificités de l'organisation

Séminaire 3 : Déployer l'intervention en mobilisant les parties prenantes pour faire évoluer l'organisation

Séminaire 4 : Capitaliser, faire le bilan, évaluer et clôturer pour ancrer les avancées