

Coaching d'organisation

Incertitude et complexité : organiser l'intelligence du changement



Toute équipe responsable d'une organisation (Codir, Comex, Conseil d'administration, Comité de pilotage...)



Faire évoluer et engager le changement de l'organisation face aux enjeux complexes d'ordre stratégiques, culturels, organisationnels et managériaux.

« La folie est de toujours se comporter de la même manière et de s'attendre à un résultat différent. »

Albert Einstein



Durée et séquençement

La durée et le séquençement dépendent des attendus du coaching.
Il s'écoule sur plusieurs mois.

Contexte et stratégies d'accompagnement

Le coaching d'organisation est l'accompagnement aux adaptations, aux changements et aux transformations que votre structure souhaite mettre en place pour répondre à la complexité de son environnement. Il peut s'agir de changements tels que des changements d'organisation, des modifications de processus d'organisation (ERP), des restructurations (fusions, acquisitions...),...

L'objectif principal est l'équilibre entre les actions :

- qui visent les changements de **processus** (règles de fonctionnement, procédures, schéma d'organisation...)
- qui ciblent des modifications des **comportements** (pratiques managériales, coresponsabilité...)
- qui ambitionnent une évolution des cultures (changement de **paradigme**)

Il s'agit de travailler sur les éléments qui structurent la vision de l'organisation :

- Son identité (sa vocation, ses missions, ses valeurs et principes)
- Ses finalités stratégiques (ambition et objectifs, stratégie, organisation)
- La performance de son activité (plans d'actions, grands projets)

Leviers de changements

Les leviers de changement d'une organisation sont répartis entre:

- La performance du leadership ;
- La cohérence et le sens donnée par la vision de l'organisme ;
- Les modes et processus de fonctionnement de son activité opérationnelle ;
- Les aspects culturels (son métiers, ses valeurs, ses us et coutumes,...)

Processus d'un accompagnement

Le cadre de la démarche d'accompagnement est initié avec le comité de Direction (enjeux, vision, acteurs, objectifs)

Un état des lieux est réalisé afin de produire un plan d'action.

L'accompagnement est généralement réalisé par une équipe de coachs qui intervient à différents niveaux hiérarchiques (Comité de direction, coaching individuels des dirigeants, d'une ou plusieurs équipes...).

Les modes d'accompagnement se répartissent entre accompagnements individuels, accompagnements d'équipes, séminaires et ateliers de travaux en intelligence collective.

Un comité de pilotage du changement peut être désigné.

Les plus de l'intervention

Notre intention est d'aider l'organisation à mettre en œuvre des changements visibles et durables, orientés vers l'évolution des comportements à tous les niveaux de l'organisation.

Les coachs sont formés à l'accompagnement des organisations, supervisés dans leur pratique et s'appuient sur un corpus de théories reconnues en management et dynamique des groupes et des organisations.

