



Synthèse du métier d'Intervenant en Organisations - Accompagnateur du Changement

Emplois : Consultant – Coach Professionnel – Coach d'Organisations et Directeur de la Transformation

L'Intervenant en Organisations accompagne les entreprises et les organisations dans leurs évolutions en déployant une méthodologie adaptée basée sur différentes phases.

Expert en organisations et en dynamique de systèmes complexes et humains, il réalise :

1-Des diagnostics préalables au sein des structures pour identifier et cartographier les besoins d'évolutions et d'accompagnement des organisations en fonction des problématiques et des enjeux des entreprises :

Cette étape importante permet de définir et de hiérarchiser les besoins de changement et de préparer des interventions au cours desquelles ce professionnel accompagne les entreprises dans le changement : mise en place de nouveaux fonctionnements, de nouvelles organisations, de nouveaux process, de nouveaux modes de management.

2-Il partage son diagnostic basé sur la prise en compte des aspects réels et vécus par les acteurs de l'organisation avec leurs dirigeants et Gouvernances :

Cette étape essentielle permet de développer une alliance avec les dirigeants et une co-responsabilité entre l'intervenant et les dirigeants sur la maîtrise d'ouvrage du changement, les priorités et les axes stratégiques de remise en cohérence de la structure organisationnelle.

C'est à cette étape que le principe d'engagement des acteurs se valide par la mise en place d'une dynamique de contrat de co-responsabilité dans l'exercice des rôles de chacun, les stratégies à suivre et les résultats à atteindre.

3-Au-delà de la formalisation - contractualisation des besoins de changement, l'Intervenant en Organisations intervient directement dans l'entreprise et ses services pour leur permettre d'évoluer :

Il est compétent et acteur dans la maîtrise d'œuvre du changement, en capacité de faciliter la montée en engagement et coopération des groupes et des équipes, en capacité d'activer une posture de Coach Professionnel pour accompagner les acteurs du changement.

Il est de la responsabilité de l'intervenant lorsqu'il participe à la maîtrise d'œuvre du changement d'en permettre l'évaluation, la cristallisation par un lien effectif avec le cahier des charges de la maîtrise d'ouvrage préalablement défini à l'issue de son diagnostic.

La phase d'accompagnement est essentielle dans ce métier et la qualité de l'accompagnement conditionne directement les résultats de ses interventions.



4-Pour l'Intervenant, intégrer la notion de complexité et participer à la maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage du changement nécessite un haut niveau d'autonomie personnelle et professionnelle :

- Une capacité de remise en question personnelle et professionnelle,
- Une capacité d'ouverture à l'évolution des approches et méthodes concernant le changement et les facteurs humains en organisation,
- L'acceptation de s'inscrire dans une démarche de professionnalisation en continue, de supervision de sa pratique, de développement personnel et d'adhésion aux instances professionnelles représentatives du métier (EMCC, ICF, SF COACH, ...) en charge de l'animation de l'éthique et de la déontologie,
- L'acceptation de faire superviser sa pratique pour développer son geste professionnel, et accueillir le regard d'un Tiers

Ses interventions visent principalement les processus à l'œuvre dans les modalités d'exercice de l'activité de l'Organisation cliente, son organisation et ses méthodes (système qualité, Lean management, nouvelles pratiques, ...).

Il veille à la cohérence de la mise en œuvre des évolutions et/ou transformations, au regard de la stratégie énoncée par la personne morale, et de la réalité vécue des équipes dans ce processus. A partir d'un diagnostic il conçoit, anime et évalue des dispositifs d'accompagnement du changement.

L'Intervenant en Organisations - Accompagnateur du Changement accompagne un individu dans sa transition professionnelle, dans son projet d'entrepreneuriat, un salarié manager ou responsable projet transverse, un groupe projet ou une équipe, un Comité de Direction, une Gouvernance individuelle ou collective, dans l'optimisation de leur potentiels humains et professionnels pour un meilleur exercice de leurs responsabilités au sein de leurs organisations, au bénéfice de la Personne Morale cliente, et de son Bien Commun.

Il favorise par ses propositions et son comportement :

L'élaboration de solutions et l'émergence de comportements nouveaux en adéquation avec les enjeux et les besoins des individus et de l'organisation.

Le développement de la performance globale de l'organisation à travers l'accompagnement à la mise en œuvre de solutions individuelles et/ou collectives adaptées.

Le partage des ressources et des problématiques d'une équipe en vue d'une meilleure coopération.

La co-construction et le partage de la stratégie d'une équipe autour d'objectifs communs en tenant compte du niveau de maturité de l'équipe.

Le développement de la cohésion d'une équipe, d'un système humain organisé.



4-Pour l'Intervenant, intégrer la notion de complexité et participer à la maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage du changement nécessite un haut niveau d'autonomie personnelle et professionnelle :

- Une capacité de remise en question personnelle et professionnelle,
- Une capacité d'ouverture à l'évolution des approches et méthodes concernant le changement et les facteurs humains en organisation,
- L'acceptation de s'inscrire dans une démarche de professionnalisation en continue, de supervision de sa pratique, de développement personnel et d'adhésion aux instances professionnelles représentatives du métier (EMCC, ICF, SF COACH, ...) en charge de l'animation de l'éthique et de la déontologie,
- L'acceptation de faire superviser sa pratique pour développer son geste professionnel, et accueillir le regard d'un Tiers

Ses interventions visent principalement les processus à l'œuvre dans les modalités d'exercice de l'activité de l'Organisation cliente, son organisation et ses méthodes (système qualité, Lean management, nouvelles pratiques, ...).

Il veille à la cohérence de la mise en œuvre des évolutions et/ou transformations, au regard de la stratégie énoncée par la personne morale, et de la réalité vécue des équipes dans ce processus. A partir d'un diagnostic il conçoit, anime et évalue des dispositifs d'accompagnement du changement.

L'Intervenant en Organisations - Accompagnateur du Changement accompagne un individu dans sa transition professionnelle, dans son projet d'entrepreneuriat, un salarié manager ou responsable projet transverse, un groupe projet ou une équipe, un Comité de Direction, une Gouvernance individuelle ou collective, dans l'optimisation de leur potentiels humains et professionnels pour un meilleur exercice de leurs responsabilités au sein de leurs organisations, au bénéfice de la Personne Morale cliente, et de son Bien Commun.

Il favorise par ses propositions et son comportement :

L'élaboration de solutions et l'émergence de comportements nouveaux en adéquation avec les enjeux et les besoins des individus et de l'organisation.

Le développement de la performance globale de l'organisation à travers l'accompagnement à la mise en œuvre de solutions individuelles et/ou collectives adaptées.

Le partage des ressources et des problématiques d'une équipe en vue d'une meilleure coopération.

La co-construction et le partage de la stratégie d'une équipe autour d'objectifs communs en tenant compte du niveau de maturité de l'équipe.

Le développement de la cohésion d'une équipe, d'un système humain organisé.