

**MAS – HUMAN SYSTEMS ENGINEERING**  
**CAS de specialisation « Course Advanced Studies »**

**ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT  
(ODEV)**

**Au delà des outils et des concepts :  
Développer l'état d'esprit d'agent de  
changement.**

Organisation : Pierre Grand

Conception - Réalisation : Pierre Grand ; Madeleine Laugeri ;

### **Type de participants :**

Cette formation s'adresse à des consultants, des formateurs, des managers, des cadres supérieurs, qui interviennent de l'intérieur ou de l'extérieur de l'organisation qui désirent favoriser l'autonomie et le développement des personnes et des organisations, c'est-à-dire leur efficacité, leur capacité de durer et de se développer.

### **Objectifs du CAS :**

- Développer des compétences « d'agent de changement »\* ou catalyseur auprès des individus et des structures.
- Construire des espaces relationnels adéquats afin de favoriser l'autonomie et l'émergence des personnes et des groupes pour une meilleure utilisation des ressources humaines, matérielles et économiques.

### **Démarche :**

- Comprendre le fonctionnement et les motivations des êtres humains dans l'organisation et acquérir les compétences de la conduite des équipes pour agir efficacement.
- Savoir créer des liens et des cadres relationnels permettant d'aligner les cadres de référence très différents entre les personnes afin de construire et transmettre les décisions stratégiques pour leur application optimale.
- Assimiler et pratiquer des méthodologies individuelles de développement en vue de se positionner comme leader ou membre de l'équipe.

### **Contenu du CAS (ODEV) :**

Le CAS « ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT » est structuré selon une sélection de méthodes très récentes et de processus alignés comme :

- **Le changement Emergent**  
Dérivé des plus récents apports de l'Analyse systémique, l'outil « Changement Emergent » apporte une technique unique pour optimiser la communication en entreprise.  
L'outil délimite et nomme des espaces de dialogue et assure la reconnaissance des différents rôles au sein des échanges dans le respect de toutes les parties. La mise en place des 3 contrats du Changement Emergent donne un cadre à l'expression des perceptions et aspirations de la Boussole du Management à chaque niveau de dialogue des acteurs. Ainsi il permet le partage des éléments de décision stratégique. L'utilisation du concept permet une observation fine de la communication inter et intra entreprise, une analyse de la performance du processus humain, et la mise en place d'une harmonisation des écarts avec les avantages suivants:

- Valorise ce qui marche déjà dans le système
- Clarifie et rationalise les rôles et les tâches
- Met de la conscience sur les stratégies de l'activité
- Stoppe les conflits
- Renforce la dignité des personnes et du travail et donne un sens à l'action
- Permet une gestion du temps et des projets maîtrisée
- Développe une circulation adéquate de l'information permettant des prises de décision documentées
- S'installe par processus parallèle et est reproductible à tous niveaux
- Garantit une meilleure ambiance de manière durable

▪ **Analyse Transactionnelle appliquée en entreprise**

L'Analyse Transactionnelle utilisée comme grille d'analyse de la personnalité accompagnée par la Théorie Organisationnelle de Berne (TOB) offrent une philosophie et une méthode d'analyse des personnes et des processus de groupes. Uniques en leur genre par leur simplicité et leur efficacité, elles constituent un modèle d'accompagnement au développement de la performance du groupe. L'Analyse Transactionnelle s'applique dans différents champs d'activité et dans une très grande variété de situations. Elle est donc au service des professionnels dans plusieurs aspects de leur métier. Elle est l'un des piliers de la théorie du Changement Emergent et peut intégrer la Boussole du Management dans son étude des fonctionnements de la personne dans le groupe. Elle offre un cadre universel à l'observation des échanges humains.

▪ **La Boussole du Leadership**

Fondée sur la nécessité de convergence des perceptions et des aspirations, grandeurs fondamentales du fonctionnement humain, cette méthode permet aux acteurs de visualiser les écarts entre ces deux grandeurs qui engendrent les déséquilibres principaux dans l'organisation, le coût de l'état d'esprit inapproprié au travail et comment améliorer la situation.

- La Boussole du Leadership est un outil de diagnostique et de réflexion stratégique favorisant la résolution de problème.

Faire en sorte que le leadership ait un éclairage lui permettant de voir où et comment se situent ses collaborateurs par rapport à sa vision.

❖ **Andragogie**

- Groupe didactique – Supervision de cas pratiques.
- L'analyse du Processus de groupe est prioritaire sur les contenus traités.
- Applications pratiques, stratégie d'intervention dans les situations professionnelles.
- Mise en place d'espaces de dialogue et cadres contractuels pour permettre de développer l'état d'esprit nécessaire afin d'aligner les cadres de références différents entre les personnes et les groupes.
- Les participants vont être placés dans un cadre d'auto organisation afin de répondre à leurs attentes sur la compréhension et

l'application des outils et des théories proposés. L'auto organisation consiste à permettre aux participants de formuler leurs attentes ainsi que la façon dont ils désirent y répondre. Dans cette dynamique l'objectif pédagogique est de placer les apprenants dans un contexte modélisant.

*Le projet d'une équipe, d'un groupe ou d'une personne est une aventure qui n'a pas encore été vécue, où chacun chemine vers un but en traversant épreuves et expériences gratifiantes.*

*Le rôle « d'agent de changement » est d'accompagner les personnes, les équipes et les groupes en se tenant parfois devant, parfois à côté, parfois en arrière. Son seul objectif est de mettre ses compétences au service de la personne, du groupe ou de l'équipe de sorte d'arriver à bon port.*

*ODEV offre une approche active reliée aux situations vécues dans le groupe qui permet d'éclairer le chemin, les dilemmes ou impasses et des nouvelles voies possibles. Il convient tantôt de soutenir les personnes, tantôt de prendre le temps de leur apprendre un geste, tantôt de faciliter une position pour permettre la poursuite du voyage, tantôt d'éclairer une zone de recherche de son identité et de ses potentiels, et aussi d'affiner l'organisation du groupe, de revisiter son mythe fondateur, de savoir conforter l'autorité ou le système de façon constructive, de construire un positionnement pertinent, d'améliorer une performance professionnelle...*

❖ **Pré requis :**

- ❖ Répondre aux critères des formations post grades ou recrutement sur « dossier » pour des cas particuliers.
- ❖ Rencontre avec le candidat, échange d'informations et engagement mutuel.

**Validation du CAS « Organization Development (ODEV)»:**

Travail écrit basé sur un projet ou une expérience vécue.

L'objectif de l'examen écrit est de montrer que le/la candidat(e) a intégré les compétences de base et de montrer comment il/elle travaille de manière efficace et éthique en tant qu'agent de changement qui fonde sa vision et son action sur la théorie.

Ce projet fait partie d'un concept nouveau de cooptation pour la validation du CAS. Le travail sera soumis à une lecture évaluative effectuée par des anciens étudiants volontaires d'ODEV qui souscrivent bénévolement à cette démarche, et qui seront eux-mêmes supervisés par les Intervenants.

Les conditions de validation du CAS comportent la règle relative à la présence, à l'élaboration d'un travail de fin de cours et à la participation d'un projet commun.

**Reconnaissance : Diplôme et Titre**

*Le CAS de spécialisation Organization Development « ODEV » dispense un diplôme avec 12 crédits ECTS reconnus par la HES-SO et au niveau européen et donne un certificat CAS. • Les étudiants MAS obtiennent le MAS avec la mention de spécialisation «ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT»*

**Prix : CHF 8000.- pour CAS suivi seul.**

**Prix : CHF 6000.- pour CAS de spécialisation dans le cadre du MAS.**

## **Dates du CAS ODEV 2012**

ODEV - 01 : 09 – 10 – 11 février 2012

ODEV - 02 : 08 – 09 – 10 mars 2012

ODEV - 03 : 03 – 04 – 05 mai 2012

ODEV - 04 : 07 – 08 – 09 juin 2012

ODEV - 05 : 28 – 29 – 30 juin 2012

ODEV - 06 : 14 septembre - 09 et 10 novembre 2012

### **Enseignants :**

#### **Pierre Grand**

Consultant, formateur et coach en Organisation. Analyste Transactionnel Didacticien et Superviseur dans le champ Organisation en contrat avec l'Association Européenne d'Analyse Transactionnelle. Membre certifié de « Process Communication Management (PCM).

Ingénieur ETS en électricité, il passe plus de 25 ans dans les différents services de l'entreprise, dont une quinzaine dans la vente et le marketing. Il se passionne pour les questions liées à l'humain et en 1994 il s'engage dans une nouvelle voie professionnelle, celle du conseil et de la formation d'Adultes. Il ouvre son propre bureau « Procadre Conseil ».

Par un parcours riche en expérience, il sait mettre en place l'état d'esprit indispensable pour intégrer et aligner la pratique à la théorie de la dynamique des groupes et des organisations.

<http://www.procadre.ch>

[pierre.grand@bluewin.ch](mailto:pierre.grand@bluewin.ch)

#### **Madeleine Laugeri**

Formatrice et consultante et coach en Organisation, Analyste Transactionnelle Didacticienne et Superviseur en Champ Organisation en contrat avec l'Association Européenne d'AT. Praticienne PNL. Brevet fédéral de Formatrice d'Adultes.

Ses activités en Suisse, Angleterre, dans les pays de l'Est et au Moyen Orient, consistent à la fois en coaching de managers et d'équipe, et Team Building dans des domaines aussi variés que la Recherche Scientifique, l'industrie Alimentaire, l'Informatique, l'Aviation et le monde médical. Elle a développé un concept : "Le changement Emergent" qui permet l'identification, la mise en place et le suivi des différents types de contrats organisationnels. Ce concept est utilisé dans les programmes d'amélioration d'entreprise multinationale continue enseigné internationalement dans plusieurs écoles supérieures et universités. Depuis 2005, elle enseigne dans le post grade MAS Human Systems Engineering dans des modules traitant de l'Auto-Organisation et du Développement Organisationnel.

[laugeri@ltco.ch](mailto:laugeri@ltco.ch)

**René Rupert** a une très large expérience de l'industrie et des services (B to B, ports, mines, ateliers mécaniques, raffineries, laboratoires, banques, assurances et hôpitaux). Un constat : l'homme est au centre du travail sur le savoir. Il s'est focalisé sur ce qui est à la source de la création de valeur, le degré d'influence sur le travail ou autonomie des acteurs. Il a établi la corrélation entre l'état de confiance mutuelle régnant dans l'organisation et la performance financière. Un tel pont jeté entre les grandeurs psychologiques et économique lui permet de montrer les faiblesses du système économique actuel, devenues d'ailleurs flagrantes. À l'ère du travail sur le savoir, il n'est plus possible d'ignorer l'état d'esprit des acteurs. Publications, conférences, cours, conseils.

Il est Ingénieur diplômé de l'École Nationale Supérieure de Chimie de Paris, diplômé MBA de l'INSEAD et certifié OCI / CSS en psychologie appliquée de Nolan Norton, Palo Alto, Californie.

[www.rupertconsulting.com](http://www.rupertconsulting.com) , [rene.rupert@alumni.insead.edu](mailto:rene.rupert@alumni.insead.edu)