

Descriptif du processus et des activités clés du coaching

Organisation

La **mission** du coach Organisation précise sa responsabilité:

«Le coach Organisation renforce l'entreprise dans la mobilisation des ressources nécessaires à ses projets d'innovation d'affaires et aux défis relatifs aux différentes étapes de son cycle de vie.»

Le processus de référence en quatre phases définit la logique du coaching Organisation (cf. schéma ci-dessous):

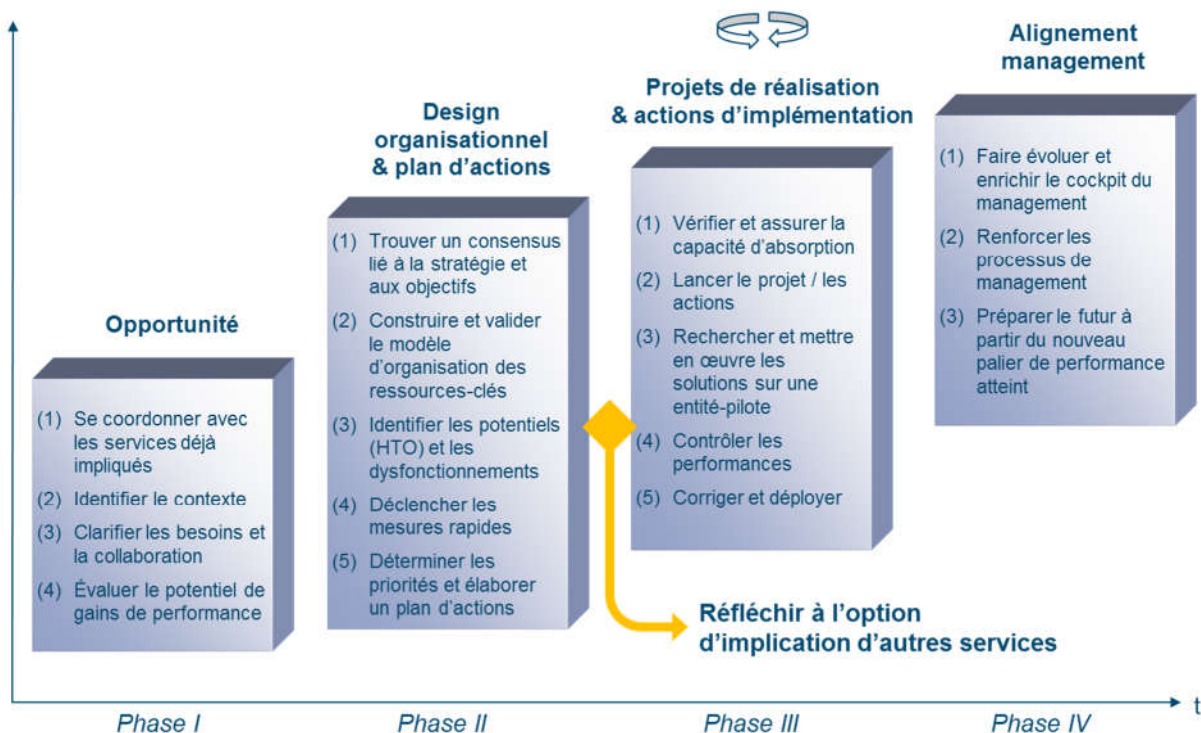


Figure 1: Les quatre phases du coaching Organisation

Le coach doit accomplir les quatre activités clés suivantes, selon leur importance:

A. Cadre

- Identifier le cycle de vie visé de l'entreprise et trouver un consensus lié à la stratégie et aux objectifs;
- Elaborer le design organisationnel;
- Analyser les forces et les faiblesses ainsi que les possibles obstacles au changement;
- Identifier les potentiels d'amélioration de l'entreprise et définir les mesures d'application.

B. Ancrage et mise en œuvre

- Evaluer régulièrement l'avancement, l'appropriation de la démarche, les résultats et les écarts de performance du projet pilote sur la base des indicateurs;
- Veiller à l'appropriation de l'approche méthodique et/ou à la mise à jour du plan de travail par les participants;
- Optimisation du plan d'action complet et de la mise en œuvre ciblée.

C. Projet pilote et acceptation des collaborateurs

- Choisir un projet pilote avec potentiel pour des mesures d'action rapidement;
- Planifier les activités clés, les ressources associées et les indicateurs d'efficacité;
- Créer une expérience positive en démontrant le succès des mesures rapides du projet afin d'instaurer un climat de confiance avec les collaborateurs concernés par les changements.

D. Outils de gestion

- Créer un outil de gestion qui implique les différents acteurs et permet une gestion dynamique alignée au contexte du cycle de vie de l'entreprise;
- L'outil de gestion comprend un cockpit personnalisé ainsi que les processus de management approprié.