



Cercle de Coopération  
13, av Gaston Diderich  
L-1420 Luxembourg  
[www.cercle.lu](http://www.cercle.lu)  
[info@cercle.lu](mailto:info@cercle.lu)

## **Formation-Action**

### **« Développement institutionnel et renforcement organisationnel »**

#### **Module 1 : Diagnostic organisationnel**

#### **Module 2 : La conduite du changement organisationnel**

Langue: Français

Date : les 27 et 28 septembre 2012 Premier module: Le diagnostic organisationnel  
les 29 et 30 novembre 2012 Deuxième module: La conduite du changement

Horaire : De 9:00 à 17:00

Lieu : Salle Claire, Couvent des Franciscaines, 50 avenue Gaston Diderich L-1420 Luxembourg  
A confirmer

Prix : Les frais de participation pour les quatre jours de formation sont de 280 € pour les ONGD  
membres du Cercle de coopération des ONGD et de 560 € pour les autres participants

Contact : François-Xavier Dupret [fx.dupret@cercle.lu](mailto:fx.dupret@cercle.lu) (+352) 26.02.09.21

### **1. Objectif de la formation**

---

Le Développement Institutionnel est défini comme la création et/ou le renforcement d'un réseau d'organisation, y compris leurs corrélations, afin d'atteindre certains objectifs de développement sur une base durable. Le Renforcement Organisationnel vise à améliorer les performances des organisations individuelles en vue des objectifs généraux de développement. Comme telle, la combinaison DIRO fournit une approche cruciale et passionnante destinée à optimiser le rôle des organisations dans le processus de développement.

Il est question, dans ce cours, d'apprendre à analyser le contexte institutionnel d'une organisation et à évaluer les forces et les faiblesses de l'organisation afin de concevoir les interventions qui renforcent les performances. En plus de cette approche structurée le cours inclut des stratégies de changement organisationnel et ses implications pour des individus et des organisations.

Vous allez acquérir une « boîte à outils » pour analyser une organisation et le contexte institutionnel dans lequel elle opère. Vous serez capable d'évaluer les performances de votre organisation et vous apprendrez comment statuer sur les priorités stratégiques nécessaires au développement institutionnel et au renforcement organisationnel.

## 2. Contenu et programme de la formation

### Module 1 de la formation DIRO : Elaborer un diagnostic organisationnel

#### Objectifs

- Les participants comprennent les concepts de bases du diagnostic organisationnel et du renforcement organisationnel;
- Les participants appliquent les concepts de base à leur organisation pour un diagnostic organisationnel et institutionnel ;
- Les participants acquièrent une confiance et une synergie qui permettront de mieux entrer dans le partage et l'apprentissage collectif ;

#### Module 1 / Jour 1

Sujets	Contenu/Méthode
A Introduction	Présentation des objectifs et des participants, co-construction d'un cadre pour le bon fonctionnement du groupe d'apprentissage Attentes/objectifs des participants : quelles sont les questions qui se posent aujourd'hui dans votre organisation ?
B Définition des concepts clefs	Définitions des concepts suivants : un renforcement organisationnel, une organisation, une institution, un processus de renforcement
C Présentation et première analyse des ONG	Présentation des ONG via l'application des concepts de frontières interne (la zone de leadership) , externe (l'environnement institutionnel) et sa raison sociale
D 1 Analyse de l'environnement externe	Analyse de l'environnement externe et des autres acteurs institutionnels, des pressions qu'ils exercent sur l'organisation et sur son positionnement par rapport aux autres acteurs institutionnels
D 2 Débriefing et notion d'inclusion	Bilan de la journée : Niveau (personnel) : Au niveau des acquis, où en êtes-vous en fin de journée dans votre questionnement, qu'est-ce qui a changé, est différent, ou confirmé ? Niveau du fonctionnement : de quoi auriez-vous besoin pour (mieux ) fonctionner dans ce groupe ?

#### Module 1 / Jour 2

Sujets	Contenu/Méthode
A Récapitulatif	Signification de ce que vous avez appris hier dans le contexte de vos organisations Questions à traiter durant la journée
B La structure organisationnelle	Revue des différents types majeurs d'organisations selon H Minzberg et application des concepts à votre organisation : est-ce que votre structure est en adéquation avec votre mission ?
C Les systèmes d'autorités et de gouvernance	Quels sont les différents types de leadership dans une organisation et comment ils impactent la performance de l'organisation
D1 Acteur de votre changement	<u>Plan d'action</u> Qu'allez-vous faire concrètement d'ici à la session suivante au plan organisationnel, personnel et gestion des difficultés?
D2 Clôture	Évaluation de la session

## Module 2 de la formation DIRO : Conduite des processus de changement dans mon organisation

L'**objectif** du cours est centré sur la conduite du changement dans des organisations qui sont dans un travail de renforcement de leur capacité, sur base d'un diagnostic organisationnel déjà effectué pendant la session 1 de la formation.

- Les participants comprennent ce que le renforcement de leur capacité signifie en terme de changement et savent comment l'appréhender par le concept du cycle du changement;
- Les participants acquièrent des outils pour la conduite du changement dans leurs organisations
- Les participants sont capables d'identifier quelle stratégie choisir pour mobiliser les membres de l'organisation autour du projet de changement

### Module 2 /Jour 1

Sujets	Contenu/Méthode
A Introduction	Présentation des participants et mise en place du cadre de cette formation : ajustement des attentes et objectif du cours entre les participants et les formateurs (avec le support des représentants de Coordination Sud)
B Présentation et définition des concepts de changement, stratégie et participation	Présentation du <b>cycle du changement</b>  Ou en êtes-vous par rapport à votre diagnostic et projet de changement ? Mise en perspective du « cycle du changement » par rapport aux situations des participants
C L'analyse des parties prenantes internes	Le changement, un jeu à somme nul : comprendre ce qui est à perdre et gagner dans un processus de renforcement des capacités pour chacun des participants.  Analyser et prendre en compte des enjeux (gain et perte) et stratégies individuelles des différents acteurs grâce à <b>l'analyse des parties prenantes internes</b> .
C2 La gestion des résistances au changement	Même si on cherche à inclure les acteurs dans le processus de changement, il y aura toujours de la résistance au changement. Qu'est ce qu'on peut faire pour gérer ces résistances ?
D Débriefing	Ou en êtes-vous en fin de journée dans votre questionnement, qu'est-ce qui a changé, est différent ou confirmé ?

### Module 2 /Jour 2

Sujets	Contenu/Méthode
A Récapitulatif	Signification de ce que vous avez appris hier dans le contexte de vos organisations. Questions à traiter durant la journée
B Le changement et le développement de vos capacités	En quoi le changement organisationnel impacte votre rôle (et ceux de vos collègues). Qu'est ce qu'il y a lieu de changer dans votre rôle et quelles compétences devez-vous développer pour faire face a la situation ?
C Changement et créativité	Utilisation de technique de créativité, pour développer des options de renforcement des capacités qui prennent en compte la dimension humaine de votre organisation (utilisation des <b>6 chapeaux de Bono</b> et le mindmapping)
D Technique de mise en œuvre et suivi du changement	La technique des <b>3 P</b> pour assurer un changement et son suivi : plan, phasage et participation : définir un plan de mise en œuvre réaliste : <ul style="list-style-type: none"><li>- sur base des options stratégiques</li><li>- des résultats de l'analyse des parties prenantes</li><li>- de la culture de votre organisation</li><li>- du juste niveau d'implication des parties prenantes</li></ul>
Acteur de votre changement	Plan d'action Qu'allez-vous faire concrètement d'ici à la session suivante au plan organisationnel, personnel et gestion des difficultés?
Clôture D 2	Évaluation

### 3. Méthodes et outils pédagogiques

---

Le cours sera donné de façon participative et interactive. Les outils théoriques et les modèles d'analyse alterneront avec des exercices pratiques basés sur le contexte des organisations auxquelles appartiennent les participants. Une grande attention sera accordée à l'expérience pratique des participants qui auront l'occasion de discuter des défis à affronter et de comparer les idées et des approches différentes.

Une journée de feedback, dont la date sera déterminée durant la formation, permettra aux participants d'échanger avec les autres participants et le formateur sur leur expérience de mise en pratique des compétences acquises.

La formation sera supportée par un syllabus en français qui fera référence aux différents sujets abordés.

### 4. Intervenant

---

La formation sera donnée par Alexis Derine qui est consultant en ressources humaines et développement organisationnel chez MDF Consulting.

### 5. Modalités d'inscription et tarifs

---

Les frais d'inscription à la formation sont de 280 euros pour les ONG membres et de 560 pour les autres. A ces frais d'inscription, il convient d'ajouter 12 euros par jour pour les repas. Si vous avez des restrictions ou préférences alimentaires, merci de les mentionner dans la fiche d'inscription.

La fiche d'inscription ci-dessous est à remplir et à envoyer par courriel ou par fax au Cercle de Coopération **avant le 24 août 2012.**

Télécharger Fiche d'inscription : [http://cercle.lu/download/fiche\\_Inscription\\_diro.doc](http://cercle.lu/download/fiche_Inscription_diro.doc)

Fax : + 352 26 02 09 26 E-mail : [fx.dupret@cercle.lu](mailto:fx.dupret@cercle.lu)

Vous trouverez un document relatif aux modalités d'inscription sur le site du Cercle de Coopération. [http://cercle.lu/wp-content/uploads/2011/06/Conditions-Générales\\_08\\_2001.pdf](http://cercle.lu/wp-content/uploads/2011/06/Conditions-Générales_08_2001.pdf)