

Terraformation

Le dispositif Consulting & Formation

Le consulting vise à accompagner les organisations dans la compréhension de leur fonctionnement et dans la conduite de leurs transformations.

Il ne s'agit pas uniquement de produire un diagnostic, mais de :

- Lire les dynamiques à l'œuvre dans l'organisation
- Comprendre les logiques d'acteurs
- Identifier les leviers d'évolution
- Construire des ajustements réalistes et opérationnels

L'intervention s'inscrit dans une approche systémique, prenant en compte :

- Le travail réel des professionnels
- Les interactions entre acteurs
- Le cadre institutionnel et ses contraintes
- Les enjeux stratégiques de l'organisation

Les sept démarches d'intervention Terraformation

Dans un environnement professionnel marqué par les mutations constantes, les tensions organisationnelles, les évolutions réglementaires et la perte progressive de repères, Terraformation propose une approche du consulting et de la formation fondée sur une lecture globale des systèmes.

L'intervention ne consiste pas à appliquer des modèles standards ou des solutions toutes faites. Elle vise d'abord à comprendre le fonctionnement réel de l'organisation, à repérer les interactions entre les acteurs, à identifier les écarts, les ressources disponibles et les leviers d'évolution possibles.

À travers ses interventions, Terraformation mobilise **sept démarches complémentaires**, chacune répondant à une finalité spécifique et s'appuyant sur une méthodologie adaptée au contexte, aux besoins et au degré de maturité de l'organisation.

1. La démarche diagnostic

Finalité : préparer un projet en faisant émerger les points d'appui

La démarche diagnostic permet de prendre le temps de comprendre une situation avant d'agir.

2. La démarche de projet

Finalité : accompagner le changement

La démarche de projet permet de structurer une action collective autour d'objectifs partagés.

3. La démarche de transformation

Finalité : atteindre un nouvel équilibre

Cette démarche accompagne les organisations lorsqu'elles doivent faire évoluer leur fonctionnement, leur culture interne ou leurs modes de coopération.

4. La démarche de création

Finalité : soutenir le développement

La démarche de création accompagne l'émergence de nouvelles réponses, de nouveaux dispositifs, de nouvelles pratiques ou de nouvelles formes de coopération.

5. La démarche opérationnelle

Finalité : favoriser l'autorégulation du système

La démarche opérationnelle vise à améliorer le fonctionnement quotidien de l'organisation.

6. La démarche d'expertise

Finalité : coproduire une connaissance à visée résolutive

La démarche d'expertise permet d'analyser une problématique complexe à partir d'une lecture croisée du contexte, des pratiques, des contraintes institutionnelles et des enjeux d'acteurs.

7. La démarche d'évaluation

Finalité : contribuer à l'amélioration continue de la qualité

La démarche d'évaluation permet d'apprécier les effets d'une action, d'un projet, d'une organisation ou d'un dispositif. Elle vise à mesurer les écarts entre les intentions, les moyens mobilisés, les pratiques mises en œuvre et les résultats observés.

Intégration de la formation dans les dispositifs

Dans le cadre des missions de consulting, Terraformation propose également des actions de formation ciblées, directement articulées aux enjeux identifiés sur le terrain.

Ces formations ne sont pas standardisées : elles sont construites à partir des situations réelles rencontrées par les professionnels.

Elles permettent de :

- Structurer des repères professionnels
- Apporter des éclairages théoriques utiles
- Outiller les équipes dans leurs pratiques quotidiennes
- Soutenir les évolutions individuelles et collectives

Thématiques de formation proposées

Les contenus sont modulables selon les besoins des structures.

Éthique et bienveillance

- Clarification des repères professionnels
- Analyse des dilemmes éthiques
- Sécurisation des pratiques d'accompagnement

Cohésion d'équipe et communication

- Amélioration des interactions professionnelles
- Prévention et régulation des tensions
- Renforcement de la coopération

Posture professionnelle

- Ajustement de la relation d'accompagnement
- Travail sur la juste distance
- Positionnement professionnel

Management et accompagnement des équipes

- Rôle et posture du cadre
- Régulation des équipes
- Conduite du changement

Dynamiques organisationnelles

- Compréhension des logiques d'acteurs
- Lecture des tensions institutionnelles
- Analyse des fonctionnements collectifs

Modalités d'intervention

Les dispositifs sont construits sur mesure :

○ Consulting

- Interventions ponctuelles (diagnostic ciblé)
- Missions de plusieurs jours (8 à 12 jours)
- Accompagnement dans la durée

○ Formation

- Journées ou demi-journées de formation
- Séquences courtes ciblées (1h30 à 3h)
- Modules intégrés dans une démarche globale

○ Dispositifs combinés

- Consulting + formation
- Formation + coaching
- Formation + analyse des pratiques

Démarche d'intervention

Cadrage de la demande

- Clarification des attentes
- Définition des objectifs
- Identification du périmètre

Analyse du fonctionnement

- Entretiens individuels et collectifs
- Observation des pratiques
- Lecture des dynamiques relationnelles

Mise en perspective

- Identification des jeux d'acteurs
- Analyse des écarts organisationnels
- Repérage des tensions et ressources

Restitution et préconisations

- Restitution structurée
- Mise en discussion
- Élaboration de pistes d'action

Apports formatifs

- Transmission de repères théoriques
- Apports méthodologiques
- Mise en travail à partir de situations concrètes

Posture de l'intervenant

L'intervenant :

- Adopte une position extérieure et indépendante
- Analyse sans jugement les situations
- Prend en compte la complexité des systèmes d'acteurs
- Met en discussion plutôt qu'impose des solutions
- Articule analyse, accompagnement et transmission

Effets attendus

Les interventions contribuent à :

- Une meilleure compréhension du fonctionnement organisationnel
- Une prise de décision plus éclairée
- Une clarification des rôles et responsabilités
- Une régulation des tensions
- Un renforcement de la coopération
- Une montée en compétence des équipes

Spécificité Terraformation

L'approche repose sur l'articulation de trois niveaux :

- Le travail réel
- Le système d'acteurs
- L'organisation

Les actions de formation viennent renforcer cette approche en permettant une appropriation concrète par les professionnels.

« Terraformation accompagne les équipes du secteur social et médico-social dans la complexité du travail réel, en développant leurs pratiques professionnelles à travers l'analyse des pratiques, le coaching et l'accompagnement des organisations ».

Terraformation

« L'humain comme moteur, le collectif comme levier »

Terraformation – 13 rue Louis Le Cardonnell – 38100 Grenoble - 07 67 92 75 79

Coaching – Analyse des pratiques – Consulting & Formation

SIRET : 93103323700013

