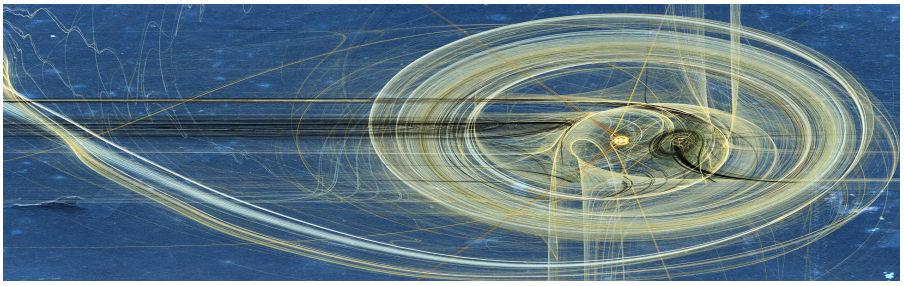


# Pourquoi créer une
# Certification TOB Gilles Pellerin© ?

Martine MAINENTI, coach et superviseur de coachs depuis 15 ans, certifiée en AT dans le champ des organisations depuis 1997, formée à la Théorie Organisationnelle de Berne avec Gilles Pellerin au début des années 90.

Je suis particulièrement sensible et attentive, dans le métier de coach, à la dimension « permettre à mes clients de penser par eux-mêmes ». Au-delà d'un premier niveau de soutien dans et pour la résolution de la problématique qui les amène en coaching, je suis centrée sur l'importance de leur transmettre un cadre de référence qui favorise leur réflexion et contribue à leur autonomie professionnelle.

Pour moi, la TOB est au cœur de ce cadre de référence pour leur permettre de se « repérer » dans leur complexité, d'être attentifs à leur environnement et de faire des liens dans ce qu'ils y perçoivent pour développer une stratégie pertinente.

## D'où vient l'idée d'une certification TOB ?

L'idée de créer une « certification Théorie Organisationnelle de Berne » a émergé pour moi grâce au croisement plutôt intuitif de différents constats, demandes récurrentes de nos clients et contraintes liées au contexte économique et administratif : à un moment donné, elle m'est apparue comme une réponse « évidente » à différents besoins, dans un environnement traversé de changements profonds.

J'ai alors partagé mes constats avec les personnes « référentes » pour la TOB : Gilles Pellerin qui diffuse la Théorie Organisationnelle de Berne depuis les années 80, Philippe Ducatteeuw qui l'a d'abord mise en œuvre en tant que directeur de production dans l'industrie pendant 20 ans et qui a particulièrement réfléchi sur le système d'autorité et François Vergonjeanne qui l'enseigne à HEC Paris et qui, à ce jour, a écrit le seul ouvrage complémentaire à celui d'Eric Berne, sur la théorie de la TOB et ses applications. Nadi Derran apporte son regard de systémicien.

Enrichie de leurs propres constats et expériences, et de celles que nous développons ensemble chez nos clients depuis plus de 15 ans, j'ai décidé de créer et d'organiser avec eux **un processus de professionnalisation des managers et des coachs**, **et de valoriser le cadre de référence de la TOB qui a « fait ses preuves » pour aborder la complexité des environnements organisationnels.**

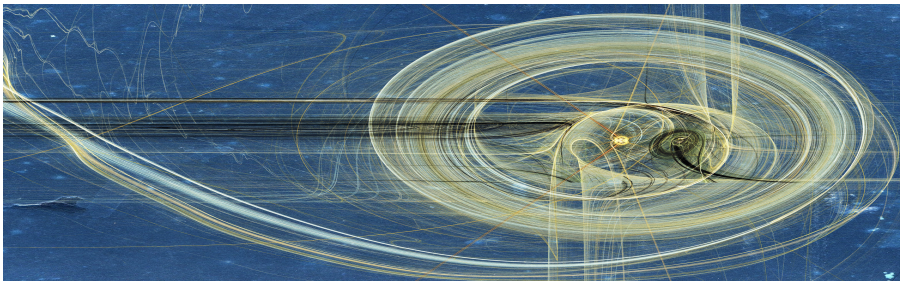
REFLECT a créé la « certification TOB Gilles Pellerin »© pour stimuler le processus d'apprentissage et la reconnaissance des compétences professionnelles de ceux qui la pratiquent, coachs, consultants, managers.

Notre ambition est aussi de contribuer à la reconnaissance de la TOB par les organisations.



REFLECT SARL – 9, place Colbert– 69001 LYON

Enregistré sous le n° 82 69 099 38 69 auprès de la Préfecture de la Région Rhône-Alpes
SARL au capital de 8000 € - SIRET 501 791 297 00036 – NAF 8559A – RCS Lyon 501 791 297



# Nos constats sur le contexte des organisations

### 1 - Les managers et les coachs qui les accompagnent ont besoin d'acquérir un / des outils pour comprendre et intervenir dans la complexité.

Tout le monde s'accorde à reconnaître « la complexité » de la vie des organisations soumises à de multiples pressions et à des cycles de changement très rapides.
Comment la prendre en compte, comment l'intégrer pour « penser », lorsque nous accompagnons une équipe ou un manager?

Lors d'un premier entretien avec un manager sur la problématique qu'il / elle rencontre dans son activité, ou lors de la supervision de coachs qui eux-mêmes nous répercutent le bouillonnement organisationnel de leurs clients, nous « recevons » des informations de différents niveaux : souvent un pêle-mêle d'informations concrètes, de représentations subjectives, d'opinions sur les dysfonctionnements, et pas mal d'émotionnel.

Notre client nous livre les pressions qu'il vit sans pouvoir prendre le recul suffisant pour tisser des liens entre les informations dont il dispose. Ou parfois des liens linéaires, qui ne suffisent pas à nourrir la réflexion parce qu'ils « excluent » une partie de la réalité pour tenter de résoudre la complexité.

EXEMPLE

Elle est directrice d'une structure qui soutient l'emploi sur un territoire de 28 communes et qui a été créée, à l'origine, sur une décision politique appuyée par des financements de l'Etat et de différentes collectivités territoriales.

Quelques 8 ans plus tard, dans un contexte politique et économique différent, elle voit le cahier des charges modifié par l'Etat et certaines collectivités supprimer leur financement, d'autres poser des conditions « non négociables » qui questionnent le métier même de la structure.

Ses interlocuteurs « principaux », les élus locaux, ont été renouvelés récemment et ne comprennent pas la mission de la structure.

Entre « manque de reconnaissance » et incertitude quant à la survie de sa structure, cette directrice très engagée dans sa fonction cherche à justifier la légitimité de cette structure, donner du sens à son équipe, répondre aux besoins du territoire….

D'autant qu'elle est dans une culture où elle est « censée savoir »…

Alors oui, cette directrice est en demande de « soutien » pour appréhender son système : Comment organiser toutes les informations qu'elle perçoit plutôt comme autant « d'urgences » auxquelles, souvent, elle n'a pas été préparée, pour lesquelles elle ne sait pas toujours identifier « qui est responsable de quoi » et dont elle a du mal à prioriser l'impact?

Des informations qui révèlent des « problèmes inédits » pour un certain nombre d'entre eux…..Or, il peut y avoir tendance à traiter chaque problématique comme un problème isolé….

La pression à montrer qu'elle « gère » peut la conduire à prioriser « ce qui pousse le plus fort à l'instant t » …

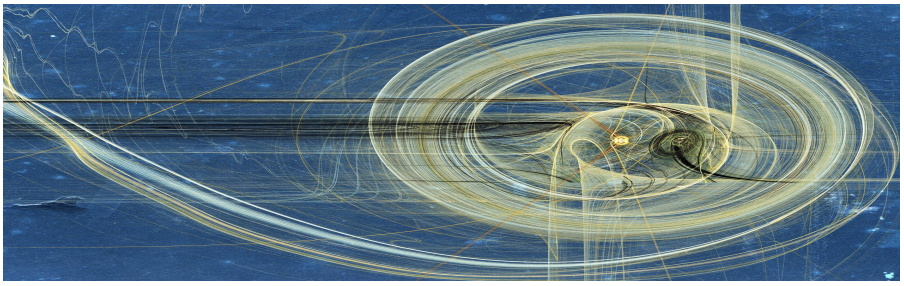
**Dans ce contexte, par où peut-elle commencer ?**

D'autant que son portable n'arrête pas de sonner ET que son planning va probablement être modifié à 80% cette semaine…….



REFLECT SARL – 9, place Colbert– 69001 LYON

Enregistré sous le n° 82 69 099 38 69 auprès de la Préfecture de la Région Rhône-Alpes
SARL au capital de 8000 € - SIRET 501 791 297 00036 – NAF 8559A – RCS Lyon 501 791 297



*QU'EST-CE QUE LA THEORIE ORGANISATIONNELLE DE BERNE ?*

- Un travail scientifique réalisé par Éric Berne, à partir de son analyse de ce qui a été élaboré sur plus de 2000 ans dans le monde sur le fonctionnement des groupes et l'autorité.
- Un outil qui permet d'analyser toute taille de système: *du petit groupe, d'une petite structure, service, P.M.I, entreprise, grand groupe, région, État…*
- La TOB est un outil systémique qui permet de multiples entrées pour l'analyse et la résolution de problématiques :
  - Réaliser des diagnostics rapides ou approfondis
  - Identifier les leviers du changement
  - Accompagner un manager et une équipe dans la cohérence de leur organisation et leur coopération.

La TOB permet de mettre en place un système d'autorité sain et de faciliter la coopération au sein d'un groupe et d'une organisation, 2 clés pour leur efficience.

L'approche TOB ne propose pas une organisation « idéale », mais elle offre une méthodologie pour organiser des informations, repérer les éléments-clés et définir une stratégie.

Quelles que soient les « modes managériales » qui traversent l'actualité des organisations, elle vise à instaurer une Autorité saine, capable de contenir les changements qui confrontent l'organisation ET de s'appuyer sur l'énergie émergente de collaborateurs.

## 2- Le développement du marché du coaching demande aux coachs de se professionnaliser et de se différencier.

En tant que superviseur de coachs depuis 15 ans, je reçois régulièrement des professionnels qui s'interrogent et me consultent sur le « marché » :

Est-ce que j'ai une chance de pouvoir développer une activité de coach si je quitte l'entreprise, fort de mon expérience opérationnelle ?

Et pour cela, est-ce que je dois faire une certification coaching ?

Comment me présenter aux entreprises alors que je débute ou, même si j'ai déjà une bonne expérience du coaching, comment convaincre rapidement que je vais être aidant face aux problématiques rencontrées ?

Et comment réussir à passer la mise en concurrence sur un marché qui est encore en cours d'organisation et où l'offre est très importante ?

Entreprises et coachs expriment le besoin d'avoir davantage de repères sur les domaines de compétences des intervenants : au-delà de la question de « la posture » d'accompagnement qui facilite l'autonomie du manager, comment stimuler sa réflexion pour lui permettre une meilleure compréhension de son système ? Et comment créer un cadre de réflexion collectif avec lui et avec son équipe ?

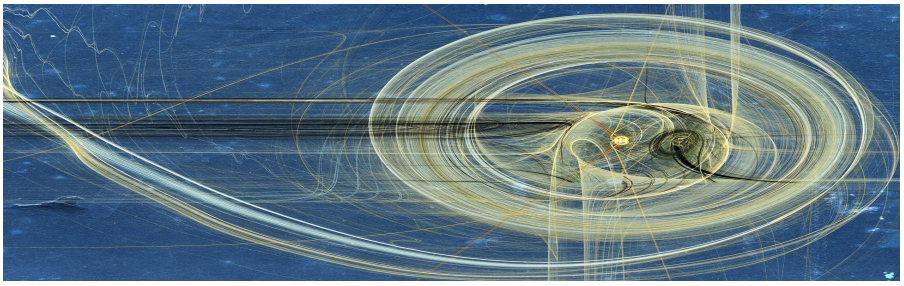
Les coachs ont conscience de ce que peut leur apporter la maîtrise de la TOB, mais sont soucieux de faire reconnaître l'investissement que représentent la formation et l'entrainement nécessaires à la « maîtrise » de cette approche.

Notre ambition est de contribuer à la valorisation de la TOB et à sa reconnaissance par les organisations, pour donner plus de visibilité aux « Coachs TOB ».



REFLECT SARL – 9, place Colbert– 69001 LYON

Enregistré sous le n° 82 69 099 38 69 auprès de la Préfecture de la Région Rhône-Alpes
SARL au capital de 8000 € - SIRET 501 791 297 00036 – NAF 8559A – RCS Lyon 501 791 297



### 3 - L'offre de formation et la diffusion de la TOB se sont récemment beaucoup développées.

La théorie, telle qu'elle a été développée par Eric Berne, synthétisée par Elliott Fox par un schéma systémique, et diffusée par Gilles Pellerin depuis le début des années 80, risque de se diluer dans différentes simplifications ou interprétations.

Nous faisons le choix de privilégier la transmission de la théorie d'origine en nous appuyant sur les 20 ans de mise en œuvre et d'expérience de Gilles Pellerin et de l'équipe des formateurs et superviseurs.

Nous avons aussi constaté qu'à l'issue d'une formation sur les bases théoriques de la TOB, les managers et coachs expriment leur enthousiasme pour ce que cette approche leur permet de comprendre et de repérer. ET ils disent aussi le besoin d'avoir un cadre pour « expérimenter » la démarche afin de l'intégrer.

La création de la certification TOB est pour nous le moyen de nous positionner pour un processus qui permette effectivement qu'un manager ou un coach soit en capacité de la mettre en œuvre : un processus d'apprentissage de la théorie et de mise en application dans un suivi individuel sur un temps « restreint » de 6 mois à 1an, selon l'expérience antérieure.

### 4 - La réforme de la formation continue en 2015

La réforme de la formation effective en 2015 nous amène à repenser notre offre pour des dispositifs d'apprentissage plus complets et qui incluent un système de validation des compétences acquises comme levier de stimulation pédagogique et d'auto-évaluation des participants.

## Nos enjeux et la finalité de la certification « TOB GILLES PELLERIN ©»

- Créer un point de référence pour la théorie et valoriser la TOB : « promouvoir » la puissance de la TOB dans l'environnement des organisations
- Contribuer à la professionnalisation des managers et des coachs
- Développer et animer un réseau de professionnels

Pour plus d'informations **sur le processus de la Certification « TOB GILLES PELLERIN ©» : Organisation du processus, équipe de formateurs, dates et conditions tarifaires**

www.reflect-lyon.org

Pour toute demande d'informations, contactez :

**Martine MAINENTI**
Tél : 06 42 15 66 17
Email : m.mainenti@reflect-lyon.org



REFLECT SARL – 9, place Colbert– 69001 LYON

Enregistré sous le n° 82 69 099 38 69 auprès de la Préfecture de la Région Rhône-Alpes
SARL au capital de 8000 € - SIRET 501 791 297 00036 – NAF 8559A – RCS Lyon 501 791 297