

INTITULE DE LA FORMATION	<b>Changement émergent</b>
Champ (s)	<i>Tout champ</i>
Type de formation (Cycle, cursus, atelier, groupe de supervision, etc.)	<b>Cursus</b>
Année de formation	<b>2026</b>
Nom du(des) formateur(s)	<b>Philippe Oswald</b>

## CONTEXTE

Le Changement Émergent est une **méthode de collaboration hiérarchique et d'intervention brève**. Elle vise à aligner la stratégie de l'organisation tout comme les compétences et les besoins des équipes et des groupes. Cela permet de développer un **dialogue harmonieux et durable** qui améliore l'ambiance de travail, renforce le sentiment d'appartenance, et établit un climat de confiance propice à une **haute performance collective**.

## OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Développer des compétences de diagnostic fondées sur la conception bernienne des fonctionnements organisationnels.

Expérimenter en vraie grandeur les différents aspects de la théorie des groupes tels que décrits chez Berne et dans les travaux des auteurs qui lui ont succédé en particulier la Théorie du Changement Émergent de Madeleine Lauger.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

### Niveau praticien :

- Identifier et d'activer des ressorts de motivation au sein d'une équipe.
- Renforcer la confiance entre l'équipe et son responsable, le groupe et son leader.
- Réguler les tensions au sein de l'équipe ou du groupe.
- Modéliser la structuration de l'organisation.
- Décrypter les logiques en tensions au sein de l'organisation.
- Aménager des interfaces de dialogues.
- Aligner les activités sur une Vision partagée et sur des moyens adaptés.
- Apprécier un contexte d'intervention.
- Adapter la logique des Contrats à la spécificité du contexte.
- Ajuster sa posture d'intervention.

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques.

Illustrations

Expérimentations

Pour la certification de praticien, un engagement supplémentaire (supervision et à ATIB-ateliers d'interventions brèves en visio) : nombres et tarifs à voir avec le formateur

## PRÉREQUIS

Être curieux et travailler avec des groupes, des équipes ou des organisations ou se préparer à le faire. Une formation de base en Analyse Transactionnelle est conseillée (niveaux 101 et/ou 202). Une formation à la TOB (théorie organisationnelle de Berne) sera utile à un moment du parcours.

## PUBLIC

Toute personne intéressée par la gestion des groupes et des organisations dans tous les métiers et tous les champs (Organisation, Éducation, Conseil et Psychothérapie)

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### NIVEAU PRATICIEN

- La théorie du changement émergent
- Mise en pratique en lien avec la TOB (Théorie organisationnelle de Berne)

## INFORMATIONS PRATIQUES

Date de la formation	Du vendredi 19 au dimanche 21 juin (3 jours) Du vendredi 25 au dimanche 27 septembre (3 jours)
Durée	6 journées (42 heures) - comptabilisées Hors AT
Horaires	De 9h30 à 17h30
Lieu	CAFAT, 17 place des Bughes, appartement n°2, RDC Droite 63000 Clermont-Ferrand ou un autre lieu selon la taille du groupe.
Nombre de Stagiaires	La formation est assurée pour un effectif de 07 à 20 personnes.
Evaluation de la formation	La formation sera sanctionnée par une attestation individuelle de formation ou une certification selon les contrats.

## FORMATRICES/FORMATEURS

Philippe Oswald, en contrat CTA-O, consultant indépendant, il intervient depuis plus de vingt ans dans l'accompagnement au changement d'organisations porteuses de valeurs de coopération. Formé aux approches systémiques, aux méthodes d'intelligence collective et à la médiation, il investit le modèle du Changement Emergent comme un méta modèle intégratif d'une diversité d'approches et comme un levier de transformation. Intervenant à l'université et dans différents centres de formation, il a co-écrit la dernière édition des clefs du dialogue hiérarchique avec Madeleine Laugeret et Fabio Balli.