

Développer la performance du collectif par les méthodes et démarches de coaching

RS5468 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/06/2021
Date d'échéance	17/06/2026

Certificateur(s)

ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR CONSULAIRE GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT ·
SIRET : 81738914100018

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR CONSULAIRE GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT	8173891410 0018	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les environnements de travail fluctuants et insécures obligent les équipes à s'adapter en permanence ; au point de devenir un sujet de préoccupation centrale au sein des directions d'entreprises et des DRH.

La performance en mode « agile » et adaptatif des équipes devient en effet un enjeu pour accompagner la croissance de l'entreprise, tout en conservant sens et motivation pour les collaborateurs dans l'exercice quotidien de leur mission. Investir sur la cohésion d'équipe devient donc essentiel pour maintenir les grands équilibres de l'entreprise. Le coaching collectif répond à ce besoin de pouvoir faire évoluer et progresser ensemble les individus dans leurs pratiques professionnelles (au sein des services, des équipes projet et des lignes managériales notamment), afin de maintenir un bon niveau de performance, que celle-ci soit relationnelle, organisationnelle ou économique.

La certification permet ainsi de développer les compétences spécifiques du coaching collectif chez des professionnels en poste ou des consultants spécialistes de l'accompagnement.

Sollicités par des personnes en situation de responsabilité (chef d'entreprise, manager d'unité, chef de service...), ils ont pour mission d'accompagner les équipes dans des contextes complexes (transformation, changement, évolution) afin d'améliorer collectivement leur performance et de contribuer à leur cohésion, ainsi qu'à leur adhésion au projet de l'entreprise. De ce fait, en intervenant sur des problématiques organisationnelles et en agissant sur des dynamiques relationnelles, ils participent à l'optimisation du fonctionnement interne de l'entreprise.

Les compétences visées dans cette certification – bien qu'elles soient complémentaires – sont bien distinctes de celles du coaching individuel. Elles centrent en effet leur efficacité sur des problématiques d'entreprise déterminées, visant l'élaboration collective de solutions objectivées avec des résultats tangibles pour l'entreprise à la clé ; coacher une équipe exige un apprentissage dédié avec une approche systémique et des grilles de lecture spécifiques. Il est néanmoins recommandé, pour développer des compétences dans l'accompagnement des collectifs d'entreprises, de bien maîtriser préalablement les techniques du coaching individuel.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1/ Conception d'un projet de coaching collectif

- Réaliser un entretien exploratoire avec le prescripteur d'une mission de coaching collectif (chef d'entreprise, responsable de service ou d'unité...), en collectant les informations permettant d'éclairer son contexte, ses besoins et attentes et en présentant les principes et limites de son propre cadre d'intervention, afin de vérifier l'opportunité et la pertinence d'engager une démarche d'accompagnement.
- Conduire l'analyse systémique de l'environnement du collectif concerné par le projet coaching, en tenant compte des structures organisationnelles et principes managériaux à l'œuvre au sein de l'entreprise, afin de déterminer les menaces et opportunités pesant sur l'organisation et d'identifier les rôles et contraintes respectifs des acteurs concernés, leurs interrelations et leurs rapports à l'organisation.
- Définir les objectifs et la finalité de l'accompagnement en collaboration avec le prescripteur et les parties prenantes internes, en tenant compte de la problématique et de la consolidation des besoins, afin de cadrer l'identification d'une solution de coaching adaptée.
- Construire un projet d'accompagnement collectif répondant à la problématique du prescripteur, en formalisant le cadre de la mission et en établissant les modalités de réalisation du dispositif (contenus, étapes, durée, calendrier), afin de le proposer au prescripteur pour accord et de contractualiser un engagement réciproque.

2/ Mise en œuvre d'un projet de coaching collectif en vue d'accompagner les équipes au changement

- Exposer au collectif le déroulement et les modalités de l'accompagnement, en reformulant le contexte, la problématique et les objectifs de la démarche et en présentant son mode d'intervention, afin de s'assurer de leur compréhension et de leur adhésion.
- Conduire des entretiens individuels avec chaque membre de l'équipe coachée, en mobilisant les outils, tests et modes de questionnement adaptés, afin d'établir un diagnostic concernant leurs attentes, degré de maturité et d'engagement dans la démarche et d'identifier leurs problématiques spécifiques.
- Élaborer une stratégie de coaching adaptée aux problématiques du collectif et de ses membres, en définissant les modalités d'intervention (méthodes agiles, scrum©) à mettre en œuvre et en choisissant/construisant les outils appropriés.
- Animer les séances de coaching collectif constitutives de l'accompagnement, en conjuguant différentes techniques d'intervention (ateliers, exercices d'auto-évaluation, apports théoriques...), afin de favoriser l'évolution des membres de l'équipe et de lever les freins au changement.
- Opérer des points réguliers avec le prescripteur de l'accompagnement, afin de l'informer de son déroulement, d'évaluer le dispositif mis en œuvre et de décider les éventuelles adaptations à y apporter.
- Établir un bilan en fin d'accompagnement, en mobilisant les différentes parties prenantes (commanditaires, managers, équipiers...), afin de mesurer ses effets sur la dynamique de groupe et de définir les prolongements à lui donner et les mesures permettant d'en pérenniser les résultats.

3/ Développement de sa posture et de sa pratique de l'accompagnement collectif

- Engager un processus d'évaluation de sa pratique par ses pairs, en participant à des supervisions et en partageant son expérience avec ses pairs, afin de développer ses compétences en coaching collectif et d'améliorer sa pratique.
- Définir son profil professionnel en situation de coaching, en analysant son attitude comportementale, son positionnement et ses modes d'interrelation, afin d'identifier ses forces, faiblesses et limites.
- Exercer une veille sur les évolutions des théories, méthodes et pratiques d'accompagnement, en identifiant et sélectionnant les sources d'informations adéquates, afin d'actualiser et de développer ses compétences et de déterminer les actions à engager pour faire évoluer sa pratique.
- Concevoir et utiliser de nouveaux outils et méthodes d'accompagnement, en adaptant les innovations et pratiques émergentes de coaching et d'accompagnement de la transformation, afin d'enrichir et d'élargir le spectre de son champ d'intervention.

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Cette certification s'adresse à des individus en position de management hiérarchique ou transverse (projet), souhaitant développer leurs pratiques d'accompagnement d'équipes, notamment : managers / dirigeants / RH / accompagnant de la transformation / manager de transition / consultant / coach.

Être titulaire d'un titre de niveau 5 et posséder une expérience professionnelle d'au moins cinq années

Ou

Être titulaire du baccalauréat et justifier d'une expérience professionnelle significative d'au moins dix années.

Les candidats sont sélectionnés en entretien individuel par la responsable de programme pour s'assurer de l'adéquation entre le contenu de la formation, les attentes du participant et les exigences des compétences visées par la certification.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

- Le Directeur des Programmes de GEM ou son représentant. Il assure la présidence du Jury
- Le Responsable du programme/pédagogique ou à défaut le Responsable de la certification (hors cas de situation de formation délocalisée / partenaires)
- Le Responsable académique ou un membre de la faculté qui enseigne sur le programme ou qui représente l'un des Départements de Formation et de Recherches de GEM (DFR)
- Les membres extérieurs à l'organisme de formation, représentants du secteur professionnel comptent pour 50% des membres conviés

Base légale

Date de décision	17/06/2021
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/06/2026

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	11	—	—	—
2019	11	—	—	—
2018	7	—	—	—
2017	8	—	—	—
2016	4	—	—	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RS2539

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/5468/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	32
Parcours menés à terme	32
Taux d'achèvement	100 %
Période	10/2022 – 07/2026

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	34
Montant total engagé	132 156 €
Coût moyen par dossier	3 887 €
Durée moyenne	66 h
Période	06/2022 – 01/2026
France compétences	87 %
Reste à charge titulaire	4 %
OPCO	4 %
Entreprise	3 %
France Travail	3 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.