Répertoire spécifique

Accompagner un collectif en transformation par les méthodes de coaching professionnel

RS7824 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	30/10/2026
Date d'échéance	30/10/2031

Certificateur(s)

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

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification est initiée à partir d'une situation professionnelle devenue fréquente dans les organisations : des professionnels déjà en responsabilité de collectifs (dirigeants de PME, managers de proximité et managers intermédiaires, responsables de service ou d'unité, responsables RH / Qualité de vie et des conditions de travail - QVCT -, consultants en transformation, coachs agiles, facilitateurs accompagnant des équipes projet ou des communautés de pratique) sont de plus en plus sollicités pour faire tenir des équipes traversées par des transformations rapides et simultanées du travail (hybridation durable, diffusion du numérique et de l'intelligence artificielle (IA), exigences de transition écologique et de conformité, enjeux d'inclusion, montée des attentes en QVCT et prévention des risques psycho-sociaux - RPS). Cette évolution s'observe notamment dans le cadrage public de la QVCT, qui recentre l'action sur l'organisation et le travail réel (et non sur des dispositifs périphériques), et dans les constats publics sur le télétravail, qui peut générer des facteurs de RPS (isolement, charge accrue) appelant des règles collectives de coopération et de régulation.

Dans ce contexte, ces acteurs doivent gérer des situations telles que : désynchronisation en hybride, tensions et silos entre fonctions, frictions récurrentes d'interface, arbitrages rapides sous contrainte (qualité/délais/charge), perte de repères collectifs, difficulté à décider et à tenir les engagements, ou encore besoin d'alignement sur des exigences externes (clients, chaîne de valeur, reporting). Or leurs référentiels métiers « cœur » restent majoritairement centrés sur le pilotage, la gestion, la coordination, le conseil ou la conduite du changement, sans formaliser une compétence structurée de coaching collectif. Le dispositif vise donc à apporter une compétence complémentaire de coaching collectif, méthodologiquement outillée et déontologiquement cadrée, permettant de sécuriser l'accompagnement des dynamiques d'équipe en transformation, sans se substituer au management ni aux actes RH, mais en renforçant la capacité du collectif à expliciter ses règles du jeu, à coopérer et à décider dans la durée.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser le cadrage d'une demande d'accompagnement de coaching collectif, en conduisant un entretien exploratoire avec le commanditaire, en qualifiant la demande, les parties prenantes et les conditions de réussite, les enjeux de transformations, en mobilisant une lecture systémique de l'organisation avec l'identification des contraintes structurantes et facteurs de tension, afin de statuer sur l'objectif d'accompagnement, d'identifier les points d'appui, les risques et les leviers d'intervention

Définir un projet d'accompagnement de coaching collectif, en traduisant la problématique en objectifs de fonctionnement d'équipe hiérarchisés et compatibles avec le travail réel, en formulant des critères de réussite observables selon les enjeux pouvant être en termes de coopération, ou de coordination, de qualité des décisions, de

régulation des tensions, de soutenabilité du travail et d'inclusion, en formalisant un contrat d'alliance, en définissant les principales étapes, afin de sécuriser l'engagement des parties prenantes et de rendre le dispositif, traçable et pilotable
Élaborer une stratégie de coaching collectif, en sélectionnant des formats, un séquençage, et des familles d'outils pertinentes telles que le cadre et l'alliance, les pratiques de coopération, les grilles de lecture des dynamiques d'équipe, l'approche systémique, la gestion des tensions durables, les cycles courts d'apprentissage et de décision, les supports d'alignement, afin de disposer d'un plan d'intervention cohérent avec la problématique, les caractéristiques, le niveau de maturité du collectif et les contraintes de transformation
Conduire des entretiens individuels avec chaque membre du collectif, en mobilisant des techniques de questionnement et des supports de diagnostic adaptés, en explorant les attentes comme les perceptions des tensions - pouvant être liés à diverses transformations - afin de consolider un diagnostic partagé et d'identifier des leviers de régulation à l'échelle de l'équipe
Animer des séances de coaching collectif, en facilitant la coopération au moyen de formats structurés, de rituels d'équipe, de séquences de feedback et de dispositifs de participation, en régulant les interactions et les tensions, en accompagnant la clarification des rôles, des responsabilités, des règles de fonctionnement et des engagements, afin de renforcer la performance durable, la cohésion et la capacité de l'équipe à tenir ses décisions dans la durée
Conduire des points de pilotage avec le commanditaire, en partageant des éléments de suivi compatibles avec la confidentialité, en objectivant l'avancement à partir d'indicateurs d'effets collectifs afin d'ajuster le dispositif et de sécuriser la valeur d'usage de l'accompagnement
Réaliser un bilan de fin d'accompagnement, en associant les parties prenantes, en évaluant les résultats obtenus au regard des objectifs et de la problématique identifiée, en formalisant les acquis et les mesures de pérennisation telles que les routines, les règles de gouvernance et les indicateurs de suivi, afin de consolider les résultats et d'organiser les suites en autonomie
Assurer une professionnalisation de sa pratique en identifiant ses biais potentiels dans les lectures de situations, avec des auto-évaluations, l'organisation de retours structurés, des dispositifs de supervision et en opérant une veille sur les méthodes, outils, référentiels et pratiques d'accompagnement en coaching collectif, afin d'ajuster sa posture et garantir une intervention de qualité

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.
Les pré-requis sont les suivants :
- 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.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE
- Le Directeur académique de GEM ou son représentant
- 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, étant a minima 2 représentants du secteur professionnel et comptant pour 55% des voix. L'un de ses membres assure la présidence du Jury.

Base légale

Date de décision	30/10/2026
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	30/10/2031

Date de dernière délivrance possible	29/04/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2025	15	—	—	—
2024	13	—	—	—
2023	11	—	—	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RS5468

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/7824/