

Formation professionnelle

Coaching d'équipe et du collectif

Méthodes et outils



Formation certifiante au titre RNCP, niveau II - Coach Professionnel

Code CPF : 249094

Améliorer le fonctionnement collectif est un des meilleurs services qu'un coach puisse rendre à ses clients.

Coaching d'équipe :

Immergé dans le pilotage du quotidien, le manager a besoin pour lui et son équipe d'un temps d'évaluation, de ressourcement et d'amélioration.

Le coaching d'équipe s'attache à développer une forme d'intelligence collective à partir d'une meilleure coopération, en visant le niveau de performance. Complément naturel du coaching de dirigeant, il a le même effet que l'entretien annuel pour un individu : permettre au collectif d'affiner son fonctionnement et de préparer son plan annuel d'équipe.

Dans ce dispositif, le coach a trois fonctions : miroir, phare et stimulateur. D'un côté, il met en évidence des opportunités de progression ; de l'autre, il favorise l'utilisation de ressources inexploitées. Enfin, il booste en produisant de la motivation. Le coaching d'équipe s'attache à développer une forme d'intelligence collective à partir d'une meilleure coopération. Il vise à affiner le fonctionnement à plusieurs.

Coaching du collectif :

Le collectif est une entité. Que ce soit un service, un comité, une commission, une réunion transversale ou un rassemblement, etc... Néanmoins son travail se révèle parfois brouillon tant on sait peu le piloter de façon performante. D'autant plus qu'on assigne souvent à une seule personne de conduire la forme et le fond ! Lorsqu'on compare le coût de l'éventuel gaspillage d'énergie en réunion avec le coût d'un professionnel qu'on s'adjoit pour son pilotage, on mesure rapidement l'avantage qu'il y a à l'utiliser.

Lors d'une mission de coaching collectif, le coach peut utiliser plusieurs techniques au sein d'une entité : facilitation, conduite de discussion-débat, brainstorming, médiation, résolution de conflit. Il peut aussi produire à la direction une analyse de situation (difficultés sociales, démissions, climat, moral, causes du manque de performance, etc).

OBJECTIFS :

Cette formation procure au coach :

- une compétence d'analyse d'une entité (outil SDBPO, grille d'observation, modèles de rédaction de rapport pour une DG, scénario tactique, analyses des boucles d'interactions,)
- des outils de progrès du fonctionnement individuel et collectif (exercices sur le sens du collectif, sur le fonctionnement en équipe, le niveau de performance ou de coopération,),
- une réelle compétence quant à la performance d'un collectif, lui permettant des actions courtes à fortes plus values : facilitation, conduite de débats, médiation, cohésion d'équipe et développement de sa performance, plan stratégique participatif, aide à la fusion de deux entités, etc.

A l'issue de la formation, le coach sera en capacité de :

- choisir et animer les 3 modèles de coaching d'équipe (Team Building, Team Development, Team Coaching), et les amender pour les adapter aux circonstances,
- Piloter un groupe selon diverses pratiques (facilitation, brainstorming, médiation, débat)
- élaborer une offre à partir des repères d'une entité performante,
- utiliser le logiciel TeamScan, outil de diagnostic de l'efficacité collective et du management.
- mettre en oeuvre sa compétence en « efficacité et intelligence collective ».

PUBLIC

- Consultants, Coaches, Formateurs, Dirigeants et Managers, DRH et RRH
- Personnes en situation d'évolution ou de reconversion

DUREE ET ORGANISATION : 161 heures

La formation s'organise en présentiel et à distance.

En présentiel : 98 heures soit 14 jours organisés en 5 séminaires de deux à trois jours chacun, auxquels s'ajoutent :

LES TRAVAUX D'INTERSESSION COLLECTIFS

Les participants se réunissent 1 à 2 fois entre les séminaires présentiels, en sous-groupes de 3 ou 4 temps supervisés de travaux collectifs et d'entraînement

Ces travaux sont évalués à 28 heures (7 heures par intersession).

TRAVAUX EN E-LEARNING

L'outil d'e-learning permet à chaque participant de préparer les séminaires en présentiel, par des lectures, des vidéos, des articles. L'outil permet également d'ancrer les compétences, individuellement et de les évaluer par des QCM auto-évaluation, indiquant à chacun ses axes de progrès. L'utilisation de la plateforme est évaluée à 35 heures

EVALUATION ET CERTIFICATION - « Coach Professionnel option Collectif » (optionnelle)

L'évaluation résulte de la validation des acquis réalisée pendant le parcours de formation.

La certification : établissement d'un mémoire en 2 parties, s'appuyant sur les concepts acquis lors du cursus de formation et de la présentation d'un cas de coaching d'équipe, ainsi qu'un enregistrement audio d'une mise en situation. Ce travail est suivi par un référent de l'IFOD, et est estimé à 35 heures (accompagnement)

Soutenance devant un jury : temps estimé à 7h (soutenance, régulation et préconisation)

Précaution d'usage : la date de la soutenance devant le jury est définie à l'avance mais pourra être modifiée pour laisser à l'apprenant un temps de maturation supplémentaire.

PROGRAMME :

Il s'agit de permettre aux coachs d'accompagner leurs clients dans une recherche de performance collective en développant les qualités d'interactions et les synergies.

Séminaire 1**Dynamique de groupe**

Le premier séminaire est l'occasion de vivre et de comprendre les ressorts propres à la dynamique naturelle des groupes. Cela constitue la meilleure base pour savoir observer et interpréter les fonctionnements d'une équipe et sa culture. Il traite aussi des différents stades de coopération dans les équipes. Des premiers apports didactiques et des entraînements seront faits dans la perspective de la phase de cadrage. Exercice des Légos.

Séminaire 2**Les étapes du coaching**

Le deuxième stage est construit pour intégrer toutes les étapes du processus (phase de cadrage, mise en place des conditions de réussite, scénario et plan du coaching, objectif final). Ce séminaire permet de distinguer le Team Building du Team Development et du coaching continu. Des apports didactiques sur la sociométrie, l'analyse systémique, la construction d'une démarche de progrès y sont faits, suivis d'exercices d'entraînements. Exercice de la tour.

Séminaire 3**Piloter des interventions directes**

A partir d'études de cas et de situations pratiques, ce séminaire permet un entraînement à la conduite de différentes situations rencontrées : facilitation, médiation, conduite de réunion, etc. Les participants y apprennent à mobiliser l'énergie, à reformuler, à classer les formes d'interventions, à recentrer la focalisation sur les objectifs ou à rédiger un rapport en deux vitesses de lecture, etc. Exercice des bâtons.

Séminaire 4**Les modèles de coaching**

Le séminaire 4 pose les bases des différents modèles de coaching d'équipe pour en connaître les mécanismes. Ces six modèles découlent des principales démarches de progrès que le coach est amené à rencontrer (par exemple l'insuffisance de coopération, le manque de cohésion, l'excès d'exercice du pouvoir, le manque de confiance, etc). Exercice des cubes.

Séminaire 5**Développer l'efficacité collective**

Le cinquième séminaire constitue un approfondissement et un training aux quatre précédents. Il permet d'apprendre un certain nombre de tours de main qui découlent des méthodes et des outils appris tout au long du cycle. Ce séminaire est aussi l'occasion d'aborder l'approche commerciale et de superviser les démarches que les participants ont lancé auprès de leurs clients. Exercice du dessin.

PEDAGOGIE

La formation est résolument orientée vers la pratique, vers l'appropriation par l'expérimentation. Le groupe de formation est le support de la mise en œuvre de l'ensemble des apports proposés. Au cours des sessions de formation chaque participant est ainsi invité à vivre l'expérience du coaching d'équipe selon les différents points de vue : coach, observateur, membre d'équipe... Chacun peut alors, dans le cadre du groupe, mener des expériences, mettre au travail ses compétences, développer une plus grande connaissance de soi et de son rapport au collectif.

INTERVENANTS : Joël Conti, Jacques Pommerolle, Olivier Devillard

Cette formation fait partie du cursus COACH PROFESSIONNEL validé par le titre RNCP.



L'Ifod depuis 25 ans, ce sont :

- plus de 1100 coachs formés
- des formations intra-entreprise sur mesure
- des groupes de supervision de coachs, consultants et DRH
- des journées d'études
- des séminaires de développement personnel