

Formation professionnelle certifiante

TRANSORG® TEAM

Coaching d'équipe et Facilitation

Méthodes – Diagnostic - Mise en œuvre



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, cette démarche a un effet comparable à l'entretien annuel pour un collaborateur : 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 motivation et cohésion.

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 coach 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, design thinking et appreciative inquiry. Il peut aussi produire à la direction une analyse de situation (difficultés sociales, démissions, climat, moral, causes du manque de performance, etc.).

OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de la formation, le coach disposera de :

- **capacité 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,)
- **outils de progrès** du fonctionnement collectif (exercices sur le sens du collectif, sur le fonctionnement en équipe, le niveau de performance ou de coopération),
- **compétence en facilitation** d'un collectif, lui permettant des actions courtes à fortes plus-values : facilitation, conduite de discussion-débats, médiation, brainstorming, design thinking, plan stratégique participatif, aide à la fusion de deux entités, etc.
- **maîtrise des 4 modèles de coaching d'équipe** (Team Building, Team Développement, Team Coaching, Séminaire annuel d'équipe),
- **élaboration d'une offre** à partir des repères d'une entité performante,
- **utilisation du logiciel TeamScan**, outil de diagnostic de l'efficacité collective et du management.
- Capacité de mise en œuvre de sa **compétence en « agilité et intelligence collective »**.

PUBLIC

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

DUREE ET ORGANISATION : 185 heures

La durée de la formation en présentiel est de 14 jours. Chacun des 5 séminaires est articulé en 3 temps :

LA PREPARATION - chaque participant prépare la phase présentielle par des lectures, visionnages de vidéos, exercices d'observation et rédaction de synthèses. Ces phases sont estimées à 26 heures.

LE PRESENTIEL – les 14 journées sont structurées en 5 séminaires de deux à trois jours chacun, soient 14 journées (98 heures)

L'ANCRAGE - les participants se réunissent 2 fois entre les séminaires présentiels, en sous-groupes de 3 ou 4, et sont accompagnés dans leurs travaux collectifs et d'entraînement. Ces travaux sont évalués à 61 heures.

TRAVAUX EN E-LEARNING - L'outil d'e-learning est utilisé dans les phases PREPARATION et ANCRAGE ; il permet à chaque participant d'accéder aux consignes, lectures, vidéos, articles. L'outil permet également d'ancrer les compétences, individuellement et de les évaluer par des QCM d'auto-évaluation, indiquant à chacun ses axes de progrès. L'utilisation de la plateforme (24 heures) est incluse dans les phases ci-dessus.

EVALUATION ET CERTIFICATION - « Coach Professionnel option Collectif »

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

La certification est optionnelle, le coût est en sus. Elle résulte de l'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. 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 sera définie à l'avance 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. Ce séminaire permet de distinguer le Team Building du Team Développement, du Coaching Continu et du Séminaire Annuel d'Equipe. Des premiers apports didactiques et des entraînements seront faits dans la perspective de la phase de cadrage. Exercice d'entretiens non directifs et semi-directifs.

Séminaire 2

Equipe et diagnostic

Le deuxième séminaire est construit autour de l'équipe, sa définition, ses caractéristiques spécifiques et la méthode d'accompagnement d'un petit collectif. Il permet d'expérimenter puis de comprendre et structurer les différentes phases d'un diagnostic et d'élaboration d'un coaching (cadrage, mise en place des conditions de réussite, scénario et plan du coaching, objectif final). 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

Les 4 temps du coaching – La Facilitation

Ce troisième séminaire a un double objectif : poser les repères du déroulement d'un coaching d'équipe, du warm-up jusqu'au livre blanc, et mettre en pratique des outils et séquences de facilitation d'un collectif. Les participants sont ainsi entraînés à intervenir dans la durée ou ponctuellement.

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

Séminaire 4

Piloter un séminaire d'équipe

Le séminaire 4 complète les bases d'un diagnostic en abordant les notions de stades de coopération et de maturité d'une équipe, pour identifier les principales démarches de progrès que le coach est amené à rencontrer et à accompagner (par exemple l'insuffisance de coopération, le manque de cohésion, l'excès d'exercice du pouvoir, le manque de confiance, etc). Les participants démarrent la préparation d'une intervention réelle qu'ils auront à conduire pendant la formation auprès d'un petit collectif.

Le séminaire est complété par la mise en pratique de 2 outils de facilitation, le Forum Ouvert et le Brain Storming. Exercice des bâtons.

Séminaire 5

Promouvoir la facilitation et le coaching d'équipe

Le 5^{ème} séminaire constitue un approfondissement et un training complémentaire aux quatre précédents. Les participants, en sous-groupes, vont préparer et animer un Team Building. Ils vont apprendre des 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, Olivier Devillard, Jacques Pommerolle,

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