

Formation professionnelle certifiante

Coaching d'équipe et Facilitation

Méthodes – Diagnostic - Mise en œuvre



2021 : Certification RNCP, niveau 6 en cours de renouvellement// SIMACS-France Compétences



1_CE_2021_V7.docx _ 15 juin 2021

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'adjoint 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

Former des Coachs professionnels qualifiés, opérationnels, et préparés aux réalités du marché dans le but d'exercer un nouveau métier, d'élargir son champ d'activité en cabinet ou en entreprise, réactualiser et compléter ses compétences de coach pour se légitimer et obtenir une certification inscrite au RNCP, ou se spécialiser en coaching du collectif.

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),
- **Capacité de mise en œuvre** de sa compétence en « agilité et intelligence collective ».
- **Préparer et animer une formation**
- **Élaboration d'une offre** à partir des repères d'une entité performante,
- **Installer sa structure**

➤ PUBLIC

Cette formation s'adresse à des professionnels ayant une expérience significative dans les Ressources Humaines : expérience à des fonctions RH dans l'entreprise, dirigeant, manager, ou expérience de consultant, formateur, coach certifié ou non en demande d'évolution de leur pratique, de spécialisation dans le domaine du collectif...

➤ PRE-REQUIS

BAC+2/3 (niveau 5) à minima et/ou avoir une expérience professionnelle d'au moins 3 ans à des postes à responsabilité, dans le secteur des Ressources Humaines ou de l'accompagnement ou toute expérience qui a permis de développer des savoirs transférables au métier de Coach.

Une évaluation des pré-requis est réalisée avant la validation de l'inscription (cf p. 2).

DUREE ET ORGANISATION : 224 heures, 9 séminaires, présentiel/distanciel et en asynchrones suivis par un intervenant

- **LE PRESENTIEL / DISTANCIEL** – 112 heures, soit 16 journées structurées en 9 séminaires de un à quatre jours chacun. (Séminaire 1 à 9)
- **PREPARATION ET ANCRAGE** – 112 heures, chaque participant prépare la phase présentielle par des lectures, visionnages de vidéos, exercices d'observation et rédaction de synthèses. Les participants se réunissent 2 fois entre les séminaires présentiels, en sous-groupes de 3 ou 4. Les séances asynchrones sont soutenues par un référent de l'IFOD.

Ce qui correspond aux blocs du référentiel d'activité :

Bloc 4 « Réalisation de la mission de coaching d'équipe » : séminaire 1 à 7 soit 168 heures (84 heures en présentiel/distanciel et 84 heures en asynchrones.)

Bloc 1 à 3 « création, commercialisation de sa structure, et préparer et animer une formation » : séminaire 8 et 9 soit 56 heures, (28 heures en présentiel/distanciel et 28 heures en asynchrones).

➤ EVALUATION

En amont, une évaluation des pré-requis : un entretien préalable évalue le parcours et le projet du postulant ; un CV et une lettre de motivation peuvent être demandés ou encore une Validation des Acquis Professionnels et Personnels -VAPP- quand le niveau de diplôme et/ou d'expérience ne correspond pas aux pré-requis.

Tout au long de la formation, l'évaluation résulte de la validation des acquis réalisée pendant le parcours de formation. Evaluation et autoévaluation : QCM, entretiens libres et/ou semi directifs après chaque séminaire en présentiel, analyse en groupe des travaux d'intersessions, visent à permettre aux participants de s'auto évaluer pour s'autoréguler et permet aux intervenants d'estimer les acquis et les remédiations éventuelles à mettre en place.

A l'issue de la formation : Une évaluation de fin de cursus évalue la satisfaction des participants

L'évaluation post-formation : Se former au coaching est un processus de changement professionnel et personnel qui va au-delà de la formation et de la certification. Pour accompagner la professionnalisation, favoriser l'autonomie, encourager l'employabilité des coachs, ancrer la déontologie de la profession et privilégier un travail réflexif et éthique des pratiques, des séances de tutorat et de supervision sont proposées, dès les premières missions de coaching. Ces séances, organisées tous les mois ou tous les 2 mois selon le dispositif choisi, permettent aux participants de s'autoévaluer et de se réguler et aux intervenants d'évaluer le processus d'apprentissage des coachs post formation et leur employabilité.

Un appel téléphonique à 6 mois est prévu pour les non-participants à ces séances, afin d'évaluer leur situation d'apprentissage et leur permettre de se réguler, le cas échéant.

➤ CERTIFICATION « Coach Professionnel mention Collectif ».

Elle résulte de la validation des épreuves écrites et orales. Il est demandé un dossier de pratiques professionnelles qui comprend 4 chapitres et permet d'évaluer et d'attester les compétences « élaboration de propositions commerciales, préparation d'une action de formation, mise en œuvre de la mission de coaching, conclusion de la mission ». Il est également demandé un rapport de professionnalisation qui consiste au développement du projet professionnel et à sa stratégie de développement.

Ce travail d'élaboration écrit et oral est suivi par un référent de l'IFOD, et est estimé à 36 heures.

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

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

➤ PEDAGOGIE

La pédagogie de l'IFOD Provence s'appuie sur plusieurs principes :

- Une alternance entre théorie et expérimentations accompagnées par les intervenants
- Une organisation en présentiel de 2 à 3 jours par mois, complétée par des travaux en distanciel sur une plateforme numérique conçue pour être un lieu de rendez-vous avec le savoir entre pair, et pour optimiser la progression de chacun à son rythme.
- Une approche intégrative basée sur des apports théoriques issus de différentes écoles de pensées et de la méthodologie de coaching spécifique à l'IFOD Provence et issus d'autres courants
- Un apprentissage renforcé par la dynamique du groupe et des sous-groupes de travail
- Une équipe pédagogique constituée d'intervenants, coachs certifiés, animée par un directeur pédagogique en charge de la coordination et de la qualité

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.

➤ **MOYENS PÉDAGOGIQUES et LOGISTIQUES**

La taille des promotions est limitée à 9 personnes maximum. Les formations sont dispensées dans une salle de formation de 30 m2 avec wifi, écran TV de visionnage, complétée par 4 salles de réunion pour les sous-groupes

Une plateforme numérique avec accès aux consignes, lectures, vidéos, articles... L'outil permet d'ancrer les compétences, sert d'auto évaluation et de régulation autant pour les participants que pour les intervenants.

Une bibliothèque comprenant 100 ouvrages à disposition des participants

➤ **INTERVENANTS**

Ce cycle est animé par des Consultant seniors, Coachs et formateurs : Joël Conti, Josée Meyer, Jacques Pommerolle, Thierry Blondeau

➤ **ACCES AUX FORMATIONS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Notre référent handicap - Jacques Pommerolle, 06 60 11 03 07- est disponible pour étudier avec les personnes en situation de handicap les conditions de mise en œuvre qui leur permettront de participer aux formations.

➤ **LIEU ET DATES DE LA FORMATION**

Lieu : IFOD Provence, 1, rue d'Arcole, 13006 Marseille, 4^{ème} étage

Dates : suivant calendrier

La formation peut être ouverte à distance sur ZOOM

➤ **CONTENU DE LA FORMATION**

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.

SEMINAIRE 1 : LES FONDAMENTAUX DU COACHING D'EQUIPE - DYNAMIQUE D'UN COLLECTIF

Comprendre les enjeux du travail en équipe

- Les ressorts propres à la dynamique naturelle des groupes, grille d'analyse
- Caractéristique d'une équipe, fonctionnement et culture

Les différents types d'accompagnement d'équipe : Team Building, Team Développement, Coaching Continu, Séminaire Annuel d'Équipe

Rôle et mission d'un coach d'équipe – les compétences de structuration, de relation, de mise en action

La posture de coach en animation d'un collectif de travail

Les entretiens (non directifs et semi-directifs) – les écoutes

SEMINAIRE 2 en distanciel : PHASE DE CADRAGE D'UN COACHING D'EQUIPE

Les entretiens au service du cadrage de la demande – affiner, valider la demande, identifier les besoins, les attentes...

SEMINAIRE 3 : EQUIPE ET DIAGNOSTIC – METHODES et OUTILS

Définition, caractéristiques spécifiques de la méthode d'accompagnement d'un groupe restreint

Diagnostic et élaboration d'un coaching : cadrage, mise en place des conditions de réussite, scénario et plan du coaching, objectif final

Méthodes et outils :

- La sociométrie, l'analyse systémique et ses fondamentaux, la construction d'une démarche de progrès, 5 éléments de l'équipe dans leur contexte
- Éléments incorporels
- Outil diagnostic SDBPO

Mise en pratique : Exercice de la tour

SEMINAIRE 4 : LES PHASES D'UN COACHING D'EQUIPE : LA FACILITATION

Les processus de l'intelligence collective

Les repères du déroulement d'un coaching d'équipe, du warm-up jusqu'au livre blanc

Les formes d'intervention, la focalisation sur les objectifs

La posture de facilitation, mobilisation de l'énergie et création d'une relation de confiance

Mise en pratique des outils et séquences de facilitation d'un collectif adaptés à la situation (l'élaboration de réponses propres à l'équipe...)

Le retour sur l'appris - faire identifier à l'équipe les avancées produites et leur intégration dans les situations de travail

SEMINAIRE 5 en distanciel : LA FACILITATION

A partir d'études de cas et de situations pratiques, entraînement à la conduite de différentes situations rencontrées : facilitation, médiation, conduite de réunion, appréciative inquiry...

SEMINAIRE 6 : PILOTER UN SEMINAIRE D'EQUIPE

La démarche de progrès et les notions de stades de coopération et de maturité d'une équipe

L'accompagnement de l'insuffisance de coopération, le manque de cohésion, l'excès d'exercice du pouvoir, le manque de confiance, les conflits et crises...

L'intervention en coaching d'équipe de l'analyse de la situation jusqu'à l'identification par l'équipe des actions possibles à mettre en œuvre -

Les méthodes spécifiques de facilitation : le Forum Ouvert, le Brain Storming...

L'Exercice des bâtons.

SEMINAIRE 7 : INTEGRATION - IDENTITE

Mise en pratique des méthodes et outils vus tout au long du cursus – conduite de séances

Éthique et Déontologie

La conclusion de l'intervention – le rapport de mission, présentation au commanditaire

La démarche de professionnalisation du coach - supervision, tutorat, groupe de pairs, colloque...

Identité et style du coach d'équipe

SEMINAIRE 8 : LES AUTRES INTERVENTIONS DU COLLECTIF – L'ACTION DE FORMATION

Rappel : les différentes postures de l'intervenant : coach, consultant formateur, expert (conseil)

Distinguer actions de coaching, de formation, de conseil

Préparer et animer une action de formation

- Les spécificités de l'andragogie (approches, public, courbe d'apprentissage, outils)
- La compréhension de la demande et des besoins du client en formation (attentes, contraintes, visés...)
- La préparation et élaboration de l'action de formation (évaluation des prérequis et des écarts, les objectifs pédagogiques, l'organisation des séquences...)
- La définition des objectifs pédagogiques
- La construction du programme, le déroulé pédagogique, choix des méthodes et outils pédagogiques adaptés
- Élaboration des supports pédagogiques
- L'animation d'un groupe (techniques et outils d'animation)
- Cas pratiques et mises en situation
- Modalités et méthodes d'évaluation

SEMINAIRE 9 : LE METIER DE COACH-CONSULTANT – Commercialisation – Installation

Étape préalable : Analyser ses spécificités et le marché, définir son positionnement de coach, se positionner sur le marché du coaching, ou au sein de son organisation

Commercialiser son offre de services :

Se positionner sur le marché du coaching,

- Connaître le marché et définir son champ d'intervention et ses domaines de compétences, son secteur d'activités (coach des transitions, de la transformation des entreprises, de la performance individuelle et/ou collective), et (coach consultant formateur, coach et expert dans son domaine d'expertise antérieur...)
- Définir sa politique d'intervention (ses visées, le sens de son projet) ses orientations, valeurs, code de déontologie, son identité de coach/consultant, ses atouts, spécificités, sa démarche de développement continu...

- Identifier son public cible, la concurrence, les organisations du coaching (Les acteurs du coaching, syndicats et organisations professionnelles...)

Commercialiser son offre de services :

- Formaliser, présenter, et promouvoir son offre de service :
 - Ses outils de communication, du marketing... (carte, plaquette, site internet, page sur les réseaux sociaux...)
 - Sa démarche commerciale : réseau, partenariat, prescripteur, mailing, ...
 - Identifier une stratégie de développement
- Conduire un entretien et élaborer une proposition commerciale
 - Présentation globale : le coaching, ses domaines de compétences, son champ et sa politique d'intervention, son cadre de références, pratiques et déontologie...
 - L'analyse du contexte et de la situation – entretiens préliminaires
 - La définition des enjeux, des critères d'atteintes et des spécificités de la mission
 - Choix et présentation d'une prestation de services adaptée à la situation
 - Élaboration d'une proposition, présentation des modalités et du cadre d'intervention, des conditions financières, suivi de la proposition

Du SDBPO au contrat de coaching - types de contrats de coaching, mise en situation, training

L'installation / Créer sa structure et pérenniser son activité

- Comprendre les différentes formes juridiques de création et connaître les organismes accompagnateurs
- Construire son business plan
- Envisager une gestion administrative, comptable et financière (gestion personnelle ou par un prestataire)

Élaborer son rapport de professionnalisation



L'Ifod depuis 25 ans, ce sont :

- plus de 1 100 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 professionnel