

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

### Référentiel de compétences et d'évaluation

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>1/ Conception d'un projet de coaching collectif</b></p>	<p>C1. 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.</p> <p>C2. 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.</p>	<p><i>L'évaluation s'appuie sur une mise en situation réelle au cours de laquelle les candidats réalisent en binôme un accompagnement de coaching collectif restitué sous forme d'un rapport d'expérience (individuel)</i></p> <p>Dans le rapport d'expérience, les candidats doivent présenter à l'écrit (individuellement) et soutenir à l'oral (en binôme) la production suivante :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diagnostic de la problématique organisationnelle et de la situation managériale :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'exploration et l'analyse du contexte et de la problématique de l'entreprise ou de l'organisation s'appuie sur une méthodologie,</li> <li>- la problématique, les attentes et objectifs du prescripteur sont correctement identifiés,</li> <li>- l'environnement du collectif ciblé par la démarche est analysé,</li> <li>- les structures organisationnelles et principes managériaux à l'œuvre dans l'entreprise sont décryptés,</li> </ul> </li> </ul>

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

	<p>C3. 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.</p> <p>C4. 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.</p>	<p><b>Un projet d'accompagnement collectif répondant à la problématique d'une organisation</b></p> <p>Comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le diagnostic de la problématique organisationnelle retenue</li> <li>- La conception du projet d'accompagnement y répondant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les acteurs concernés par la démarche sont identifiés, et leurs rôles, contraintes et modes d'interrelation définis,</li> <li>- les menaces et opportunités pesant sur le collectif sont repérés,</li> <li>- la pertinence de la démarche d'accompagnement est vérifiée et justifiée au regard du diagnostic posé.</li> </ul> <p>• <b>Qualité du projet d'accompagnement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le prescripteur et les parties prenantes de la démarche sont associés à la construction et la validation du projet,</li> <li>- la stratégie d'intervention est adaptée au contexte et à la problématique de l'entreprise,</li> <li>- le contenu de l'accompagnement est en cohérence avec les objectifs visés par la démarche,</li> <li>- les modalités de réalisation de l'accompagnement sont clairement présentées et en cohérence avec les objectifs visés,</li> </ul>
--	--	--	---

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

			- la formalisation du projet respecte les standards professionnels.
<b>2/ Mise en œuvre d'un projet de coaching collectif en vue d'accompagner les équipes au changement</b>	<p>C5. 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.</p> <p>C6. 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.</p> <p>C7. Elaborer 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.</p> <p>C8. Animer les séances de coaching collectif constitutives de l'accompagnement, en conjuguant différentes techniques</p>	<p><i>L'évaluation s'appuie sur une mise en situation réelle au cours de laquelle les candidats réalisent en binôme un accompagnement de coaching collectif restitué sous forme d'un rapport d'expérience (individuel)</i></p> <p>Dans le rapport d'expérience, les candidats doivent présenter à l'écrit (individuellement) et soutenir à l'oral (en binôme) la production suivante :</p> <p><b>Une mise en pratique d'un accompagnement collectif dans un contexte de changement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualité de la démarche d'accompagnement mise en œuvre :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la méthodologie d'accompagnement est mise en œuvre dans le respect du programme établi,</li> <li>- l'accompagnement est séquencé et rythmé de façon à favoriser la progression du collectif,</li> <li>- la présentation du cadre et des modalités d'accompagnement au collectif est claire et permet la compréhension de chacun de ses membres,</li> <li>- l'accompagnement prend en compte les spécificités des individus et articule leurs problématiques propres avec celle du collectif,</li> <li>- la stratégie de coaching mise en œuvre est adaptée à la problématique du groupe et aux caractéristiques de ses membres,</li> </ul> </li> </ul>

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

	<p>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.</p> <p>C9. 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.</p> <p>C10. Etablir 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.</p>	<p>Comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'élaboration détaillée de la démarche engagée</li> <li>- Les méthodes, outils et démarches employées au regard de la situation vécue par le collectif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les outils de coaching mis en œuvre sont adaptés et appropriés à la problématique du groupe et aux caractéristiques de ses membres,</li> <li>- la posture mise en œuvre est adaptée au contexte et aux membres du collectif accompagné,</li> <li>- le déroulement de l'accompagnement est régulier évalué et ajusté en concertation avec le prescripteur,</li> <li>- les points de progrès et de blocage du collectif et de ses membres sont identifiés,</li> <li>- les effets de l'accompagnement sont identifiés et qualifiés,</li> <li>- les résultats de l'accompagnement sont établis qualitativement et quantitativement sous forme de bilan restituant l'atteinte ou les écarts avec les objectifs initiaux,</li> <li>- les prolongements possibles de l'accompagnement sont identifiés.</li> </ul>
--	--	--	---

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

<p><b>3/ Développement de sa posture et de sa pratique de l'accompagnement collectif</b></p>	<p>C11. 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.</p> <p>C12. 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.</p> <p>C13. 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.</p> <p>C14. 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.</p>	<p><i>L'évaluation s'appuie sur une mise en situation réelle au cours de laquelle les candidats réalisent en binôme un accompagnement de coaching collectif restitué sous forme d'un rapport d'expérience (individuel)</i></p> <p>Dans le rapport d'expérience, les candidats doivent présenter à l'écrit (individuellement) et soutenir à l'oral (en binôme) la production suivante :</p> <p><b>Une évaluation et une analyse de leur pratique de l'accompagnement collectif</b></p> <p>Comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une auto-analyse de l'accompagnement opéré,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualité de l'analyse de pratique :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'auto-analyse est lucide et distanciée,</li> <li>- des ressources externes (pairs) sont mobilisées à des fins d'analyse de pratique,</li> <li>- les observations et retours formulés par les pairs sont compris et intégrés,</li> <li>- les points de satisfaction à capitaliser sont identifiés,</li> <li>- les voies et marges de progrès sont repérées,</li> <li>- les particularités de son profil de coach sont correctement définies et restituées,</li> <li>- une veille sur l'évolution des théories et pratiques de coaching est opérée,</li> <li>- de nouvelles méthodes et principes de coaching sont identifiés,</li> <li>- les démarches et méthodes d'accompagnement sont renouvelées à l'appui des innovations identifiées au cours de la veille.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	---	--



**GRENOBLE  
ECOLE DE  
MANAGEMENT**  
BUSINESS LAB FOR SOCIETY



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

		confrontée à l'analyse des pairs - Une proposition de voies de capitalisation et de progrès à opérer dans leurs pratiques	
--	--	--	--