

Accompagnement des entreprises et des organisations en agilité comportementale

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse :
- **Management et RH**
 - **Développement personnel**
 - **Performance des équipes**
 - **Transformation organisationnelle**
 - **Bilan de compétence**
 - **Gestion des carrières**

Tous les secteurs qui souhaitent augmenter la performance de l'entreprise par le bien-être au travail.

Code(s) NAF : **70.22Z**
Code(s) NSF : **315**
Code(s) ROME : **K1801**, **K1103**, **M1502**, **M1402**
Formacode : **32050**

Date de création de la certification : **10/02/2014**

Mots clés : **DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL**,
Accompagnement au changement, **coaching**,
PERFORMANCE D'EQUIPE

Identification

Identifiant : **3081**

Version du : **07/06/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **N/A**

Non formalisé :

- **N/A**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Cette formation permet à des formateurs et consultants d'obtenir une certification complémentaire pour exercer leur métier. Cette certification leur donne en effet accès à un outil et une démarche, l'agilité comportementale, qui leur permettra d'enrichir leur pratique et mieux servir leur clients.

Cette certification est destinée à des formateurs et consultants en ressources humaines qui accompagnent les entreprises aux changements. Elle vise à développer leurs compétences en matière d'analyse des dynamiques relationnelles de groupes et de faire évoluer et progresser les individus, équipes et ou organisations dans leur pratiques professionnelles. Cette certification apporte une utilité économique et sociale, en développant chez des managers et les collaborateurs des compétences de communication, de management favorisant le bien-être au travail et donc améliorer la performance de l'entreprise.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Aucun.

Descriptif général des compétences constituant la certification

Public visé par la certification

Pour aider les coachs à accompagner les entreprises dans la transformation et pour faire face à un contexte de plus en plus VICA (volatile, Incertain, complexe, Ambigu), nous les formons à la démarche de l'agilité comportementale. Avec cette démarche, les coachs maîtrisent de nouveaux outils d'analyse, basé sur les comportements agiles à utiliser en coaching individuel et collectif. Les coachs sont ainsi armés pour pouvoir réaliser un diagnostic de la situation et identifier les compétences à développer ainsi que les problématiques rencontrées en entreprise telles que les conflits, le manque de leadership, le stress, la peur du changement etc. Cette démarche vient compléter et affiner les compétences attendues et attestées des coachs.

La certification est structurée autour de 3 grands ensembles de compétences :

1. Commercialiser un accompagnement en utilisant la démarche de l'agilité comportementale

Appliquer la démarche Faire – Agir – Contexte – Etre (FACE) afin que le client prenne conscience de la nécessité d'un coaching pour améliorer ses pratiques managériales.

Convaincre un client de la performance de l'approche de l'agir ensemble pour l'accompagner dans la transformation culturelle réclamée par la société digitale.

Faire passer le questionnaire de mesure de l'agilité comportementale afin que le client mesure l'efficacité d'un accompagnement individuel et collectif afin de rendre son organisation agile.

2. Accompagner les managers avec la démarche de l'agilité comportementale afin d'améliorer les comportements individuels et collectifs pour un mieux-être ensemble

Utiliser l'outil de mesure de l'agilité comportementale dans la démarche de l'accompagnement individuel afin d'aider le client à approfondir les liens entre les comportements et la performance de l'entreprise.

Vérifier la bonne compréhension de l'outil de mesure de l'agilité comportementale et de FACE par son client en l'amenant à illustrer sa compréhension de l'outil par des exemples concrets et prendre conscience de ses comportements à améliorer.

Conduire un entretien individuel sur le thème de l'agir ensemble afin d'apporter un regard original à son client dans son analyse de ses comportements et orienter le client dans les changements à opérer pour être performant.

3. Animer des ateliers collectifs dans les entreprises en utilisant la démarche de l'agilité comportementale afin d'améliorer les comportements des salariés

Respecter la déontologie de l'accompagnant lors de l'utilisation des résultats de l'outil de mesure en groupe afin de rassurer les coachés. Contribuer à faciliter les échanges entre les coachés afin qu'ils prennent conscience des écarts de perceptions de leurs comportements. Faciliter le dialogue, la communication et la coopération entre les coachés afin de créer de bonnes conditions de travail de groupe.

Aider les coachés à décrire leur contexte à l'aide la démarche « terrain de jeu », les aider à analyser leur besoin en agilité en utilisant la méthode ABA (Analyse des besoins en Agilité) afin de leur permettre

■ Salarié, demandeur d'emploi, formateur, consultants RH,

de percevoir l'écart entre leur profil et le besoin du contexte.
Identifier chez ses clients les premiers pas concrets qu'ils peuvent mettre en œuvre pour modifier leurs comportements afin d'améliorer les relations internes et externes.

Modalités générales

La formation se déroule sur 3-4 mois ce qui représente 28h de présentiel + 1 module elearning de 28h avec questionnaire inclus. La formation est organisée en 4 sessions (dont la certification) entre lesquelles les candidats ont du travail d'analyse de pratiques. Les candidats reçoivent également 2 heures d'accompagnement individuel par un tuteur.

Liens avec le développement durable

niveau 2 : certifications et métiers pour lesquels des compétences évoluent en intégrant la dimension du développement durable

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Grâce à cette certification, les candidats gagnent en expertise dans l'accompagnement individuel et collectif en utilisant des nouvelles grilles d'analyse. Celles-ci permettent de comprendre le contexte des entreprises et de les aider à adapter leurs pratiques managériales afin de réconcilier performance et bien-être. Les candidats élargissent leur champ d'action professionnel et développent des capacités à actualiser leur pratique en continu de façon autonome. Ils accroissent leur employabilité de ce fait.

Pour l'entité utilisatrice

L'entreprise du candidat bénéficie du développement des compétences techniques et relationnelles de ses équipes, de l'amélioration de la performance collective de ses équipes, de l'utilisation de méthodes innovantes dans l'accompagnement des ressources humaines.

Evaluation / certification

Pré-requis

L'accès requiert d'avoir une expérience professionnelle significative de 3 ans minimum et être titulaire d'un diplôme de coach.

Compétences évaluées

1. Commercialiser un accompagnement en utilisant la démarche de l'agilité comportementale

Appliquer la démarche Faire – Agir – Contexte – Etre (FACE) afin que le client prenne conscience de la nécessité d'un coaching pour améliorer ses pratiques managériales.

Convaincre un client de la performance de l'approche de l'agir ensemble pour l'accompagner dans la transformation culturelle réclamée par la société digitale

Faire passer le questionnaire de mesure de l'agilité comportementale afin que le client mesure l'efficacité d'un accompagnement individuel et collectif afin de rendre son organisation agile.

Centre(s) de passage/certification

- Agil'OA

2. Accompagner les managers avec la démarche de l'agilité comportementale afin d'améliorer les comportements individuels pour un bien-être collectif.

Utiliser l'outil de mesure de l'agilité comportementale dans la démarche de l'accompagnement individuel afin d'aider le client à approfondir les liens entre les comportements et la performance de l'entreprise.

Vérifier la bonne compréhension de l'outil de mesure de l'agilité comportementale et de FACE par son client en l'amenant à illustrer sa compréhension de l'outil par des exemples concrets et prendre conscience de ses comportements à améliorer.

Conduire un entretien individuel sur le thème de l'agir ensemble afin d'apporter un regard original à son client dans son analyse de ses comportements et orienter le client dans les changements à opérer pour être performant.

3. Animer des ateliers collectifs dans les entreprises en utilisant la démarche de l'agilité comportementale afin d'améliorer les comportements

Respecter la déontologie de l'accompagnant lors de l'utilisation des résultats de l'outil de mesure en groupe afin de rassurer les coachés. Contribuer à faciliter les échanges entre les coachés afin qu'ils prennent conscience des écarts de perceptions de leurs comportements.

Aider les coachés à décrire leur contexte à l'aide la démarche « terrain de jeu », les aider à analyser leur besoin en agilité en utilisant la méthode ABA (Analyse des besoins en Agilité) afin de leur permettre de percevoir l'écart entre leur profil et le besoin du contexte.

Identifier chez ses clients les premiers pas concrets qu'ils peuvent mettre en œuvre pour modifier leurs comportements afin d'améliorer les relations internes et externes.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

N/A

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :
certificat de compétence

Plus d'informations

Statistiques

200 certifiés depuis les premières certifications en 2014

Autres sources d'information

www.agiloa.com