

# Professionnalisation du coaching en entreprise – Certification professionnelle

## Module 1 – Positionnement professionnel et déontologie du métier (28 h.)

### Présentation générale

Ce module présente le socle du métier de coach et sa déontologie. Il intègre les enjeux du métier et de la posture du coach professionnel (présentation des fédérations, des référentiels, du code de déontologie) et met en lumière les enjeux actuels (les relations clients et les tripartites, connaissance des environnements complexes dans lesquels le coach peut être sollicité).

Ce module précise également les caractéristiques de la posture de coach (vs le consultant, le formateur et le manager) en insistant particulièrement sur les notions d'écoute, de silence, de distance, de capacité à rendre compte de sa pratique en séance.

### Connaissances et compétences visées

- Construire son identité de coach en définissant sa posture de coach dans le cadre éthique selon le référentiel du coaching commun aux grandes fédérations
- Communiquer sur les règles déontologiques et éthiques du métier en insistant sur la confidentialité et les devoirs du coach
- Co-crée avec le client la relation de coaching et la pérenniser tout le long de la prestation
- Faciliter l'expression du client par une attitude empathique (écoute, questionnement, reformulation, feedback)
- Mobiliser les principaux concepts historiques et déontologiques dans le but d'acquérir une approche systémique du coaching

### Modalités pédagogiques

Présentiel et distanciel en fonction des interventions (les séances du mois de mai seront réalisées en visio-conférence)

## Module 2 – Coaching individuel (45 h.)

### Présentation générale

Ce module vise à apporter les compétences (relationnelles, réflexives, méthodologiques ...) et les connaissances (connaissances théoriques opérationnelles en lien avec la psychosociologie des organisations) nécessaires à une pratique approfondie et objective du coaching individuel.

### Connaissances et compétences visées

- Élaborer une méthodologie pour recueillir, comprendre la demande du client et diagnostiquer ses besoins
- Comprendre les enjeux du client / de l'organisation en analysant des problématiques de

personnes, d'organisation

- Identifier les demandes implicites, explicites, cachées en utilisant les techniques de questionnement afin de les prendre en compte dans l'accompagnement
- Qualifier la demande du client et proposer un plan d'action flexible en mobilisant les outils adaptés (les différents types d'entretien- clinique, d'explicitation, d'évaluation, coaching-, tests psychotechniques, questionnaires...)
- Traduire les besoins du commanditaire en objectifs réalisables
- Définir / Co-définir avec le coaché le cadre de la prestation et le formaliser par l'élaboration du contrat de coaching (bipartite ou tripartite) en y incluant des points d'étapes
- Adopter une attitude aidante/facilitante : bienveillance, authenticité, humilité, sans jugement, sans discrimination
- Mener et exploiter les entretiens (individuels, tripartites...) d'investigation, d'accompagnement, d'étapes, de régulation, de bilans tout le long de l'accompagnement individuel et collectif
- Appliquer les modalités d'accompagnement en mobilisant les outils appropriés préalablement définies avec le coaché conformément au plan d'action
- Identifier / détecter les ressources, les points de blocage, les valeurs, les croyances du coaché afin de garantir la bonne poursuite de l'accompagnement
- Formuler les progrès au coaché à chaque étape et s'adapter à ses évolutions et son contexte
- Réajuster le plan d'action en définissant le palier à atteindre afin de renforcer l'autonomie du coaché à partir des apprentissages réalisés
- Conclure la prestation de coaching en réalisant un bilan mettant en avant les apports de l'intervention et les axes de progression

#### **Modalités pédagogiques**

Mise en situation lors de la formation

Jeu de rôle selon 3 postures tenues par le candidat : coach / coaché / observateur

## **Module 3 – Coaching d'équipe (42 h.)**

### **Présentation générale**

Ce module vise à apporter les compétences (relationnelles, réflexives, méthodologiques ...) et les connaissances (connaissances théoriques opérationnelles en lien avec la psychosociologie des organisations) nécessaires à une pratique approfondie et objective du coaching d'équipes. Il porte sur la nature du coaching d'équipe, aborde les différents types de coaching d'équipe (coaching de performance, coaching stratégique, coaching de cohésion), ainsi que son organisation (incluant les relations avec le donneur d'ordre, les enjeux du déploiement du coaching d'équipe, la dynamique spatio temporelle)

### **Connaissances et compétences visées**

- Connaître le mécanisme de la résistance au changement dans les organisations
- Connaître les outils de pilotage pour développer la performance collective

- Savoir questionner chaque situation en conservant son esprit critique
- Adopter une attitude aidante/facilitante : bienveillance, authenticité, humilité, sans jugement, sans discrimination
- Mener et exploiter les entretiens (individuels, tripartites...) d'investigation, d'accompagnement, d'étapes, de régulation, de bilans tout le long de l'accompagnement individuel et collectif
- Appliquer les modalités d'accompagnement en mobilisant les outils appropriés préalablement définies avec le coaché conformément au plan d'action
- Réajuster le plan d'action en définissant le palier à atteindre afin de renforcer l'autonomie du coaché à partir des apprentissages réalisés
- Conclure la prestation de coaching en réalisant un bilan mettant en avant les apports de l'intervention et les axes de progression

### **Modalités pédagogiques**

Présentiel

## **Module 4 – Coaching d'organisation (35 h.)**

### **Présentation générale**

Connaître et comprendre les fondamentaux du coaching d'organisation. Ce module ne vise pas à atteindre une pratique experte du coaching d'organisation mais à présenter ses fondements, à apprendre à en reconnaître les éléments constitutifs et à en acquérir les bases pour comprendre ses enjeux et savoir se positionner.

Ce module permet aux stagiaires de comprendre leur rôle dans un système complexe, et de savoir agir en fonction.

### **Connaissances et compétences visées**

- Mobiliser les principaux concepts historiques et déontologiques dans le but d'acquérir une approche systémique du coaching
- Savoir appréhender le fonctionnement des organisations pour poser un diagnostic et proposer des solutions concrètes
- Comprendre les enjeux du coaching interne
- Maîtriser et intégrer dans sa pratique la psychologie sociale et du travail : ressources humaines, santé et risques psycho-sociaux
- Connaître les outils de pilotage pour développer la performance collective

### **Modalités pédagogiques**

Présentiel et distanciel

## **Module 5 – Supervision (60 h. dont : 32 h en présentiel et 28h en distanciel (groupes de pairs))**

### **Présentation générale**

Ce module a pour objectif d'accompagner les stagiaires dans le développement de leur posture de coach, l'acquisition et la mise en œuvre de leurs connaissances et dans le « rendre compte » de leurs pratiques.

Chaque coach professionnel, selon le code de déontologie de la profession, se doit de se faire superviser tout au long de sa carrière. Ce module garantit que tout stagiaire est accompagné dans le cadre des heures de stage pratique à effectuer pour l'obtention de la certification. La supervision a lieu sous une forme collective en présentiel, et en sous-groupes à distance (groupes de pairs).

#### **Connaissances et compétences visées**

- Définir de façon progressive son identité de coach afin de s'approprier un style propre par la supervision
- Adopter une attitude aidante/facilitante : bienveillance, authenticité, humilité, sans jugement, sans discrimination
- Mener et exploiter les entretiens (individuels, tripartites...) d'investigation, d'accompagnement, d'étapes, de régulation, de bilans tout le long de l'accompagnement individuel et collectif
- Appliquer les modalités d'accompagnement en mobilisant les outils appropriés préalablement définies avec le coaché conformément au plan d'action
- Identifier / détecter les ressources, les points de blocage, les valeurs, les croyances du coaché afin de garantir la bonne poursuite de l'accompagnement

#### **Modalités pédagogiques**

Présentiel pour la supervision collective

Distanciel pour les groupes de pairs

## **Module 6 – Stage et mémoire professionnel (28 h.)**

### **Présentation générale**

Ce module a pour objectif d'accompagner les stagiaires dans la mise en œuvre des connaissances acquises tout au long du cursus.

Le stage comprend un certain nombre de coachings individuels (voire collectifs) à réaliser et à clôturer au maximum un mois avant les soutenances.

Le mémoire est un travail écrit de 40 pages hors annexes, sur un thème défini en concertation entre le stagiaire et l'équipe pédagogique. Le travail d'écriture et de soutenance vise à démontrer la bonne compréhension des concepts, leur utilisation en coaching et la capacité à rendre compte de ses coachings en faisant preuve de réflexivité, de prise de recul et d'ouverture.

#### **Connaissances et compétences visées**

- Mobiliser les principaux concepts historiques et déontologiques dans le but d'acquérir une approche systémique du coaching
- Maîtriser et intégrer dans sa pratique la psychologie sociale et du travail : ressources humaines, santé et risques psycho-sociaux
- Connaître les outils de pilotage pour développer la performance collective
- Savoir questionner chaque situation en conservant son esprit critique
- Savoir rendre compte de sa pratique en faisant preuve de réflexivité (savoir se remettre en question, le coach n'est pas un sachant), d'analyse et de compétences de déduction objective (prendre en compte les éléments à disposition en toute objectivité, lire entre les lignes et décrypter les enjeux)