

# Compétences coaching et management

RS3071 · RS · Publiée

## L'essentiel

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| Code(s) NSF           | 315, 413, 410              |
| Formacode(s)          | 33054                      |
| Type d'enregistrement | Enregistrement sur demande |
| Date d'échéance       | 31/12/2021                 |

## Certificateur(s)

MONSIEUR PHILIPPE BIGOT · SIRET : 42023475900041

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le parcours certifiant « Compétences coaching et management » est dédié à l'ensemble des professionnels de l'encadrement et des RH qui souhaitent intégrer à leur pratique les compétences, les techniques et les outils du coaching professionnel afin de les déployer dans leur activité d'accompagnement et de management. Il a vocation à développer les talents tant sur le plan de l'accompagnement individuel que sur celui des équipes, afin de favoriser la coopération et la performance au sein des organisations de travail.

Les fonctions de direction, d'encadrement et d'animation d'équipes, ainsi que l'ensemble des fonctions des Ressources Humaines, traversent une période de transformations profondes. La complexification croissante de l'environnement professionnel se cumule avec la rationalisation des ressources, qu'elles soient humaines, financières ou techniques.

Les fonctions managériales et RH se trouvent ainsi confrontées à de nouveaux enjeux qui impliquent une grande flexibilité dans les pratiques d'encadrement et d'animation des équipes. En ce qui concerne les compétences-ressources de l'encadrement, l'étude publiée par les organisateurs du forum économique mondial de Davos, « the future of jobs », fait état du palmarès suivant : résolution de problèmes complexes, esprit critique, créativité, management, capacité à travailler en équipe, intelligence émotionnelle, négociation et gestion des talents. La position des enseignants-chercheurs est, elle aussi, sans ambiguïté : « Le manager devra faire en sorte que le collectif fonctionne bien, il ne sera plus dans une position de juge ou de donneur d'ordre », prédit Olivier Charbonnier. Face à ces mutations rapides et profondes, Klaus Schwab appelle à agir « pour gérer cette transition à moyen terme et créer une main-d'œuvre avec des compétences pour l'avenir ».

Du fait de cette évolution rapide, la pratique d'une approche de type coaching est de plus en plus utilisée pour répondre à des situations de management évolutives. D'après l'enquête du SYNTEC parue en 2011, 86% des personnes consultées pensent que le coaching permet « l'amélioration de son fonctionnement avec son équipe » ce qui en fait un véritable levier de développement applicable aux pratiques managériales.

Le manager qui souhaite intégrer une approche s'inspirant des techniques et pratiques du coaching dans son style managérial doit pouvoir déployer une palette de talents clairement identifiée. Il doit tout d'abord développer ses capacités d'observation des comportements, des interactions et des leviers de motivation pour stimuler la dynamique d'équipe. Il doit ensuite être capable de développer son intelligence de situation, d'identifier les opportunités et d'adopter un management situationnel. Il doit savoir également interviewer, c'est-à-dire poser les questions pertinentes au bon moment et pratiquer une écoute active. Il doit savoir évaluer, encourager et donner du feedback pour accompagner ses collaborateurs dans le développement de leurs capacités et de leurs performances. Enfin, il doit pouvoir stimuler la créativité de ses collaborateurs dans la co-élaboration de solutions innovantes face à des problématiques complexes.

L'utilité sociale et économique de la certification d'une part et du développement des compétences qu'elle engage d'autre part, est attestée par différents acteurs économiques.

La certification vise ainsi à déployer la compétitivité des entreprises et des organisations de travail et à leur permettre

d'apporter des réponses pertinentes aux nouveaux enjeux qui sont les leurs.

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Démontre ses savoirs et références en lien avec les méthodes du coaching professionnel

- Intègre dans sa pratique les spécificités du coaching professionnel, son cadre d'action et ses principes déontologiques
- Pratique une veille sur les évolutions organisationnelles et environnementales
- Analyse les systèmes dans lesquels la personne/l'équipe évolue
- Etudie l'impact de l'environnement sur les comportements de la personne/des membres de l'équipe
- Restitue les modèles et outils utilisés en perspective avec les théories dans lesquelles ils ont été formalisés
- Renouvelle ses références et savoirs par toute source d'enrichissement de la culture professionnelle

Construit son intervention et structure la relation en lien avec un contexte d'action

- Propose un cadre, un espace d'élaboration et en demeure garant
- Co-élabore un contrat relationnel
- Accompagne l'identification des axes de progression et la formulation de l'objectif et des indicateurs
- Etudie le profil de la personne, son système de valeurs, crée le lien et établit une relation de confiance
- Conduit l'autoévaluation de la progression et l'identification des résultats
- Évalue les limites de son intervention par rapport au contexte d'action et aux places de chacun des acteurs
- Évalue sa propre pratique en continu, se questionne sur le sens de son action
- Pratique la réflexivité, se prend comme objet d'apprentissage et identifie ses savoirs

Exploite de façon pertinente les compétences du coach dans l'activité de management

- Pratique l'écoute active et professionnelle du coach avec ses collaborateurs
- Utilise les espaces de questionnement et l'orientation solution
- Différencie les faits, les opinions, les sentiments et les inférences
- Observe et intègre les différents indices de la relation (verbaux, para-verbaux, non verbaux)
- Donne des feedbacks constructifs
- Construit sa posture professionnelle en restant attentif aux questions de pouvoir et d'autorité
- Explicite les apports de la pratique du coaching dans l'évolution de son style managérial
- Contribue à l'évolution constante de ses collaborateurs et préconise diverses actions d'acquisition de compétences et/ou d'accompagnement

L'obtention de la certification suppose de démontrer la maîtrise des compétences à listées dans le descriptif général des compétences constituant la certification :

- Démontre ses savoirs et références en lien avec les méthodes du coaching professionnel
- Construit son intervention et structure la relation en lien avec un contexte d'action
- Exploite de façon pertinente les compétences du coach dans l'activité de management

Les compétences sont évaluées en totalité, en deux temps :

- Évaluation des compétences à la fin de chaque session,
- Évaluation de sanction/certification à la fin du parcours de certification.

## Voies d'accès

#### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Avoir une expérience professionnelle significative en entreprise
- Être en situation d'encadrement : management d'équipe, management de projet, management d'organisation
- Poursuivre un objectif de renouvellement et d'évolution de ses pratiques professionnelles de management des personnes et des équipes

## Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/12/2021

---

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF  
[convergencerh.com](http://convergencerh.com)

## Demande CPF — formations engagées

|                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés     | 8                 |
| Montant total engagé     | 12 000 €          |
| Coût moyen par dossier   | 1 500 €           |
| Durée moyenne            | 27 h              |
| Période                  | 10/2020 – 03/2021 |
| France compétences       | 91 %              |
| Reste à charge titulaire | 6 %               |
| France Travail           | 3 %               |

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.