

Mobiliser les techniques et approches de coaching pour accompagner l'individu dans ses projets d'évolution professionnelle

RS5467 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315
Formacode(s)	15054
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/06/2021
Date d'échéance	17/06/2026

Certificateur(s)

ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR CONSULAIRE GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT ·
SIRET : 81738914100018

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR CONSULAIRE GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT	8173891410 0018	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Cette certification a pour objectif de développer des compétences professionnelles spécifiques par l'apport des techniques et des approches pratiques du coaching. Elle s'adresse à des professionnels internes à l'entreprise – le plus souvent managers – de même qu'à des consultants externes spécialisés dans l'accompagnement.

Les premiers agissent au sein d'entreprises confrontées à des évolutions structurelles voire à des dysfonctionnements nécessitant l'accompagnement individuel des collaborateurs ; les consultants peuvent également agir auprès d'individus dans ou hors des entreprises, mais aussi au sein de structures dédiées à l'insertion ou à la reconversion professionnelle. Dans tous les cas de figure, la certification apporte des compétences permettant aux professionnels qui en bénéficient d'accompagner des individus s'inscrivant de façon autonome dans un projet d'évolution professionnelle, qu'il s'agisse d'un changement d'activité, de l'optimisation de leur positionnement professionnel ou de l'amélioration de leurs performances. La certification permet d'acquérir une légitimité pour le professionnel désireux de se former à ces pratiques, dans son rôle d'accompagnant au changement au sein des organisations confrontées à de fortes turbulences (situations de crises, mutations socio-économiques, plans sociaux, virages stratégiques ...)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1/ Analyse d'une demande et contractualisation d'une prestation de coaching individuel

- Mener un entretien exploratoire avec un contractant exprimant une demande d'accompagnement de coaching individuel, en adoptant une écoute active ou silencieuse, en mobilisant les techniques et les outils de questionnement appropriés qu'il adaptera selon l'individu, afin de lui permettre d'exposer le contexte de sa démarche et ses motivations.

- Analyser les informations communiquées par le contractant, en étudiant les différentes dimensions de sa demande

et de sa situation au moyen d'un modèle d'exploration de type Score, afin d'identifier ses attentes implicites et explicites, de définir sa problématique (stabilisation de sa trajectoire professionnelle, évolution dans son activité professionnelle, gestion de situations de tension/conflits) et de déterminer ses objectifs et les ressources à mobiliser pour les atteindre.

- Vérifier la justesse de son analyse, en reformulant auprès du contractant la situation et ses causes génératrices, la problématique et les objectifs identifiés, afin de construire un cadre de compréhension commun et de s'assurer de son adhésion au diagnostic posé (contrat de relation).
- Planifier les différentes étapes et spécifier les composantes du contrat de relation : inventaire des points de collaboration entre le coach et le coaché, suivi de chaque séance (feedback, bilan, processus d'inclusion/déclusion), afin de structurer les modalités d'échange du parcours.
- Proposer un accompagnement de coaching individuel adapté à la demande, à la problématique et aux objectifs du contractant, en exposant avec clarté son cadre méthodologique et déontologique et en explicitant le fonctionnement, les bénéfices possibles et limites de son intervention, afin de s'assurer de son accord et de la qualité de son engagement.
- Contractualiser la prestation de coaching individuel, dans le respect de son positionnement (au sein ou hors de l'organisation du coaché), en formalisant le contrat d'accompagnement stipulant ses modalités d'organisation et d'exécution, afin de sécuriser l'engagement du contractant et le déroulement opérationnel du processus d'accompagnement.

2/ Conduite d'un accompagnement de coaching individuel

- Animer des séances de coaching individuel, en mobilisant les modèles, techniques et outils appropriés au contexte et à la problématique du coaché, afin de lui permettre d'identifier ses croyances et blocages et d'élaborer ses propres solutions en contexte professionnel :
 - Utiliser les méthodes de Process Communication et d'analyse transactionnelle, en décodant les états mentaux du coaché et en identifiant son profil de personnalité, afin de cerner ses besoins psychologiques et d'adapter de façon évolutive sa posture en conséquence.
 - Utiliser les méthodes d'analyse contextuelle (approche systémique Palo Alto, PNL, Schutz, modèle Score), en identifiant les facteurs environnementaux impactant la situation du coaché et son projet d'évolution, afin de lui permettre de les conscientiser, de les prendre en compte ou de les dépasser.
 - Utiliser les techniques de communication (méta-communication), de motivation et de recadrage (grille des signes de reconnaissance/analyse transactionnelle), afin d'accompagner le coaché dans sa réflexion et son cheminement vers une meilleure (re)lecture des situations et modes d'actions futurs en situation professionnelle.
- Construire dans la durée une relation partenariale avec le coaché, en mettant en pratique les principes d'écoute active et en adoptant une posture empathique, bienveillante et exempte de jugement personnel, afin de tisser un lien de confiance favorisant l'efficacité de l'accompagnement.
- Accompagner le coaché dans l'élaboration et la réalisation d'un plan d'actions favorisant l'atteinte de ses objectifs, en utilisant des techniques de questionnement, de reformulation et de feed-back, afin de pointer ses contradictions, de capitaliser sur ses succès et d'identifier les actions correctives nécessaires à la concrétisation du changement et la réalisation de son projet professionnel en toute autonomie.
- Evaluer les résultats du coaching pendant et en fin d'accompagnement, en opérant avec le coaché un bilan à mi- et en fin de parcours permettant d'identifier ses progrès et l'atteinte de ses objectifs ou leur requalification, au regard de l'évolution de ses compétences et de son autonomie, afin de déterminer – le cas échéant – les adaptations ou réorientations à opérer et de s'assurer de l'efficacité de la démarche engagée.

3/ Evaluation et identification des évolutions de sa pratique de coaching

- Conduire l'auto-analyse de ses méthodes et comportements professionnels, en prenant le recul suffisant pour acquérir un regard lucide et en mobilisant, le cas échéant, des grilles d'observation de pratique, afin de repérer ses processus psychologiques, croyances et valeurs interférant avec ses pratiques et d'adapter son comportement en conséquence.
- Engager un processus d'évaluation de sa pratique par ses contractants, en déterminant et en mettant en œuvre les modalités leur permettant de produire un retour sur ses prestations, afin d'en vérifier l'efficacité et d'identifier ses marges de progrès.
- Etablir le diagnostic de son profil de coach en identifiant ses atouts, forces et faiblesses au regard des différents types d'évaluation menés, afin de déterminer les évolutions nécessaires à l'amélioration de sa pratique.

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'un titre de niveau 5 et posséder une expérience professionnelle d'au moins trois années ou Être titulaire du baccalauréat et justifier d'une expérience professionnelle significative d'au moins cinq années.

Les candidats sont sélectionnés en entretien individuel par le responsable pédagogique pour s'assurer de l'adéquation entre le contenu de la formation, les attentes du participant et les exigences du cursus.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

- Le Directeur des Programmes de GEM ou son représentant. Il assure la présidence du Jury
- Le Responsable du programme/pédagogique ou à défaut le Responsable de la certification (hors cas de situation de formation délocalisée / partenaires)
- Le Responsable académique ou un membre de la faculté qui enseigne sur le programme ou qui représente l'un des Départements de Formation et de Recherches de GEM (DFR)
- Les membres extérieurs à l'organisme de formation, représentants du secteur professionnel comptent pour 50% des membres conviés

Base légale

Date de décision	17/06/2021
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/06/2026

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RS2522

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.grenoble-em.com/mobiliser-les-techniques-et-approches-de-coaching-pour-accompagner-lindividu-dans-ses-projets>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/5467/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	44
Parcours menés à terme	40
Taux d'achèvement	91 %
Période	10/2022 – 09/2026

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	46
Montant total engagé	178 737 €

Coût moyen par dossier	3 886 €
Durée moyenne	150 h
Période	05/2022 – 09/2025
France compétences	80 %
Entreprise	8 %
OPCO	6 %
Reste à charge titulaire	5 %
France Travail	1 %

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