

Compétences coach pour managers

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

- Transverse :
- **Services**
 - **Administrations**
 - **Industries**
 - **Energie**
 - **Pharmaceutique**
 - **Construction**
 - **Transport**
 - **Agroalimentaire**
 - **Santé**
 - **Education**
 - **Associations et fédérations sportives**

La certification concerne tous les domaines d'activités dès lors que l'entreprise compte des salariés qu'il faut accompagner dans le développement de leurs compétences pour gagner en performance

Code(s) NAF : **85.59A** , **78.30Z** , **37.00Z** , **33.20C** , **24.33Z**
 , **32.12Z** , **10.71A** , **11.07A** , **16.23Z** ,
 25.11Z , **49.39B** , **49.42Z** , **55.10Z** , **56.29A**
 , **64.99Z** , **65.12Z** , **84.12Z** , **84.11Z** ,
 86.10Z , **43.22B** , **33.20A**
Code(s) NSF : **414** , **315r** , **315p**
Code(s) ROME : **M1402** , **M1302** , **M1502**
Formacode : **32050**

Date de création de la certification : **01/09/2012**

Mots clés : **Accompagnement** , **Management, conduite de projet** , **Développement des compétences**
 , **Ressources Humaines - recrutement - GPEC - management - évaluation - développement RH**

Identification

Identifiant : **1730**
Version du : **14/06/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- -

Non formalisé :

- [Le mal-être des managers](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Les comportements et les savoirs-être des salariés ont changé. Les techniques et les postures du manager évoluent. Comment créer et pérenniser la cohésion et la relation d'équipe ?

Dans ce contexte, la valorisation des compétences est plus que jamais un outil clé du manager qui doit s'adapter en permanence à l'évolution des collaborateurs et les accompagner dans le développement de leur potentiel.

La formation "Manager-Coach" propose aux dirigeants, cadres, chefs d'équipes, responsables RH, d'adopter une nouvelle posture de leur rôle de manager qui leur permettra d'envisager

différemment leurs missions et d'aborder les situations complexes avec davantage de sérénité, grâce à des outils et méthodes puissants et différenciant.

Cette formation répond aux attentes de toute organisation soucieuse d'excellence en matière de responsabilité sociale d'entreprise qui souhaite former ses managers à l'accompagnement bienveillant vers la performance et le développement des potentiels des collaborateurs .

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Manager des Ressources Humaines (RNCP Arrêté du 30 mars 2010 - JO du 10 avril 2010)

Descriptif général des compétences constituant la certification

Compétence 1 : Développer sa posture de coach

- Définir sa propre vision, ses valeurs, ses objectifs
- Affirmer son leadership personnel et professionnel
- Etablir une relation de confiance
- Pratiquer l'écoute active
- Explorer et faire émerger par le questionnement les facteurs clés de motivation, d'engagement et de réussite
- Développer l'empathie et un mode de communication bienveillant

Compétence 2 : Accompagner l'équipe, le collaborateur dans le développement de leurs potentiels

- Clarifier les objectifs du collaborateur dans le cadre de sa fonction
- Analyser et questionner pour élargir le champs des potentiels
- Accompagner la réflexion du collaborateur dans ses choix pour atteindre ses objectifs
- Co-établir un plan d'action d'atteinte des objectifs
- Mesurer les progrès et l'auto-responsabilité du collaborateur

Compétence 3 : Motiver et conduire l'équipe, le collaborateur vers la performance

- Développer les compétences collectives et individuelles
- Favoriser le travail collaboratif et les échanges
- Accompagner l'équipe, le collaborateur dans l'adaptation au changement
- Accompagner les équipes dans la gestion des conflits
- Anticiper les risques liés au stress - rendre l'équipe et le collaborateur acteurs de leur mieux-être en entreprise

Modalités générales

96 heures de formation + 50 heures de pratique professionnelle

Liens avec le développement durable

Aucun

Public visé par la certification

- Managers salariés
- Dirigeants
- Consultants
- Cadres
- Middle managers
- Cadres en recherche d'emploi

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Pour l'entité utilisatrice

La certification apporte :

La certification participe à l'application de la loi du 5 mars 2014 sur la réforme de la formation professionnelle. Elle concourt à assurer la montée en compétences des salariés, à favoriser leur employabilité. Elle favorise l'adaptation à l'emploi du salarié et vise à assurer la sécurité physique et mentale du salarié.

La certification apporte :

- Une capacité à gérer les situations difficiles
- Une meilleure relation entre manager et collaborateur
- Un mieux être au travail
- Une meilleure connaissance de soi et des autres
- Une motivation et une confiance en soi renforcée
- Une valorisation des compétences professionnelles
- Une capacité à progresser professionnellement
- Une meilleure employabilité

- L'optimisation des compétences professionnelles des collaborateurs dans une logique d'évolution et de développement de l'organisation

- L'optimisation de l'efficacité professionnelle
- Une meilleure employabilité des collaborateurs se traduisant par une aptitude à occuper des fonctions de nature différentes (adaptabilité au changement)
- Une meilleure adhésion aux objectifs de l'entreprise
- Une valorisation de l'image de l'entreprises en lien avec le développement de la RSE
- Une forte diminution des risques psychosociaux
- Une compréhension mutuelle renforcée
- Un mieux-être au travail

Evaluation / certification

Pré-requis

La formation est accessible à des adultes possédant une expérience professionnelle en entreprise, en administration ou dans toute autre organisation. Ceux-ci doivent posséder une expérience professionnelle crédible de 3 ans minimum, dont un dernier poste à une fonction de management (direction d'unité, management intermédiaire) ou à un poste d'expert en organisation (consultant, recruteur, chef de projet, etc....).

Compétences évaluées

- Développer et mettre en oeuvre les compétences clés de l'intelligence émotionnelle (*connaissance de soi, auto régulation, motivation, empathie et habilités sociales*),
- Identifier et développer les comportements et habitudes de vie positives,
- Définir sa vision, ses valeurs, ses objectifs et son plan d'action,
- Expliciter ses forces et ses faiblesses en relation avec ses objectifs,
- Analyser sa pratique en utilisant les grilles et principes d'auto évaluation, prendre en compte les retours de ses interlocuteurs,
- Intégrer la formation comme utile au développement de la professionnalité,
- Clarifier les responsabilités du manager-coach (*respect, acceptation inconditionnelle, confidentialité et éthique, humilité, communication directe*)

Centre(s) de passage/certification

- IPAC - 42 Chemin de la prairie - 74000 Annecy

- Clarifier les responsabilités de l'interlocuteur (*demande explicite, reconnaissance de la pertinence de l'accompagnement face à ses objectifs, définition d'un objectif explicite, engagement personnel dans le processus*).
- Utiliser les méthodologies adéquates de formulation de l'objectif,
- Utiliser le questionnement pour explorer les motivations de l'interlocuteur et valider la pertinence de l'objectif,
- Faire émerger les facteurs d'engagement de l'interlocuteur face à ses objectifs.
- Utiliser le questionnement pour :
 - Explorer les perceptions et les croyances du collaborateur sur la vision qu'il se fait de la réalité,
 - Identifier les obstacles et résistances du collaborateur
 - Identifier et clarifier les ressources et le potentiel du collaborateur
(compétences, capacités, stratégies de réussite)
 - Identifier les perceptions et rechercher des options alternatives
- Etre présent et pratiquer l'écoute active,
- Formuler les questions adéquates,
- Communiquer avec efficacité : (*assertivité, méta communication, reformulation, validation, etc..*).
- Favoriser la prise de conscience,
- Ecouter et refléter la façon dont s'exprime le collaborateur au-delà de son discours (*explorer son système de pensée*),
- Accueillir et travailler ses émotions (*comme reflet de ses perceptions de la réalité*),
- Repérer ses modèles de comportement et l'amener à en interroger la pertinence.
- Amener le collaborateur à identifier et prioriser ses objectifs,
- L'accompagner dans :
 - l'identification et la validation de la stratégie la plus pertinente pour parvenir à ses objectifs,
 - la définition et la planification des étapes de son plan d'action,
- Valider la prise en compte de ses ressources dans les actions identifiées,
- Évaluer la faisabilité de son plan d'action,
- Accompagner le collaborateur dans la reconnaissance et l'auto évaluation de ses résultats (*centrer son attention sur ce qu'il a accompli plus que sur ce qui lui reste à faire*),
- L'amener à expliciter la façon dont il a réussi à réaliser ses objectifs,

- Pratiquer le renforcement positif,
- Évaluer ses résultats en fonction des indicateurs de mesure explicités.

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

Aucun

La validité est Temporaire

5 ans

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

La validation partielle porte sur l'acquisition d'une ou deux des trois compétences.

La certification peut s'obtenir en plusieurs étapes (par blocs de compétences) pour respecter le rythme d'apprentissage de chaque apprenant, rythme lié aux contraintes personnelles et professionnelles des candidats.

La certification peut également s'obtenir dans le cadre d'un "parcours VAE", combinant validation d'un ou deux blocs par la voie de la VAE et validation des compétences déficientes par la voie de la formation.

Durée de validité des composantes acquises :
illimitée (cf. Loi Travail n° 2016-1088)

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :
2 ans

Matérialisation officielle de la certification :
Certificat de compétence

Plus d'informations

Statistiques

Le nombre de certifiés annuellement est de 250 personnes en France, Espagne, Portugal, Maroc

Autres sources d'information

<http://formationcontinue.ipac-france.com>