

Compétences coaching et management

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

- Transverse :
- **Tout professionnel, quel que soit son champ d'activité, souhaitant intégrer les outils, les techniques et la posture du coach dans sa pratique de l'encadrement : Dirigeants ; Cadres dirigeants ; Managers ; Ressources humaines (RRH, DRH, responsable formation, responsable développement des talents, responsable des « hauts potentiels », responsable QVT...)**

Code(s) NAF : **55.10Z**, **64.11Z**, **82.11Z**, **86.10Z**,
94.11Z

Code(s) NSF : **413**, **410**, **315**

Code(s) ROME : **M1502**, **M1301**

Formacode : **33054**

Date de création de la certification : **15/03/2013**

Mots clés : **coaching**, **Ressources Humaines**,
Management de l'équipe et des Hommes,
encadrement d'équipe

Identification

Identifiant : **3071**

Version du : **29/05/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **NA**

Non formalisé :

- [Manager ou manager-coach, quelle différence ?](#)
- [Le manager-coach : nouvelle posture du manager ?](#)
- [Enquête sur les attentes des entreprises et des cadres en matière de coaching](#)
- [The future of jobs](#)
- [Management : 9 conseils pour coacher votre équipe](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

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.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Les certifications du RNCP attestent de la maîtrise d'un ensemble de compétences professionnelles nécessaire à l'exercice d'un métier précis, dans des contextes assez larges. Par rapport à cette offre métier très ciblée, la certification « Compétences coaching et management » s'adresse à un public plus large et à des univers métiers différents, ayant néanmoins pour point commun la nécessité de maîtriser le domaine de compétences transverse lié à l'encadrement et à l'animation d'équipe, indispensable à l'exercice d'une partie de leur métier, d'activité ou de fonction. Proposant un travail sur le positionnement managérial, la méthodologie et les outils opérationnels issus du coaching, la certification « Manager : compétence coach » s'inscrit donc en complémentarité des certifications professionnelles ou CQP enregistrés au RNCP.

Descriptif général des compétences constituant la certification

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

Analise 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

Public visé par la certification

- Dirigeants, Cadres dirigeants
- Managers
- Ressources humaines : RRH, DRH, responsable formation, responsable développement des talents, responsable des « hauts potentiels », responsable QVT...

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

Evalue les limites de son intervention par rapport au contexte d'action et aux places de chacun des acteurs

Evalue 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, paraverbaux, 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

Modalités générales

Durée du parcours, hors dispositif d'évaluation/Certification : 56 h

Durée du dispositif d'évaluation/certification : 7 h

Durée totale du parcours : 63 h

Conditions de mise en œuvre :

9 jours – 63 heures.

Formation de groupe en présentiel sur 5 modules : 4 modules de 2 jours; 1 module de 1 jour

Accompagnement personnalisé tout au long du processus par un référent.

2 sessions par an, entre 6 et 12 participants.

La méthode pédagogique mise en œuvre est la suivante :

Une implication active de chaque stagiaire placé au centre de la démarche pédagogique.

Un étayage et une contextualisation permanente des apports pédagogiques (lien avec les réalités quotidiennes des participants, échange d'expérience, valorisation de la dynamique du groupe, apprentissages construits à partir de l'expérience).

La dynamique interne de chaque groupe est facilitée par un partage sur les expérimentations, les relations entre les participants et la relation avec l'équipe pédagogique.

Une animation dynamique et motivante de la part des animateurs qui portent attention aux équilibres entre les objectifs du parcours de certification, les objectifs du module qu'ils animent et à la prise en compte des besoins et attentes exprimés par les participants aux différents stades de leurs apprentissages.

Une mise en pratique : les supports et outils présentés au cours du parcours de certification sont systématiquement expérimentés en groupe afin d'être mobilisés dans les situations quotidiennes.

Les moyens pédagogiques mis en œuvre :

Apports théoriques et méthodologiques

Présentations de supports vidéo
Retour sur expérience et analyse de situations
Travaux en sous-groupes et/ou en binômes
Etudes de cas
Démonstrations
Exercices d'entraînement
Mise en situations filmées
Méthodes et outils opérationnels
Outils de développement de la créativité

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

A travers une approche innovante dédiée à l'évolution du positionnement du manager et de ses pratiques, la certification « Compétences coaching et management » valide les compétences fondamentales de toute fonction d'encadrement des individus et des équipes de travail.

Le processus de certification, de par ses contenus et ses modalités pédagogiques apporte les valeurs ajoutées suivantes :

La validation d'un ensemble de compétences reconnaissant et garantissant l'aptitude à un encadrement évolutif, individualisé et favorisant le plein déploiement des potentiels ;
La connaissance précise des compétences liées à l'exercice de l'encadrement dans un environnement marqué par la complexité ;
La facilitation de l'employabilité dans différents champs d'activité, de par une meilleure connaissance de son propre profil et une approche individualisée du management ;
La facilitation de la mobilité interne et/ou externe, tant géographique que sectorielle.

Pour l'entité utilisatrice

Dans un environnement en mutation permanente, la fonction managériale se doit d'aller au-delà de l'expertise métier traditionnelle et d'intégrer les notions de positionnement et d'individualisation de l'encadrement humain. Toutes personnes en situation d'encadrement, quel que soit son niveau et son spectre de responsabilités, se doit donc de développer également sa posture, une expertise de la relation, du comportement, du lien, de l'accompagnement de la personne et du changement. Autant de compétences que définissent les principes fondamentaux du coaching. C'est pourquoi les techniques et outils de coaching apparaissent comme de véritables ressources pour répondre à des situations de management évolutives.

Les activités de Convergence Conseil se déploient à la fois dans le champ du développement des compétences des professionnels du coaching et des professionnels du management. Son équipe pédagogique est constituée d'intervenants ayant exercé des fonctions d'encadrement au sein de grands groupes, ayant opéré au cours de leur carrière une reconversion vers les métiers de l'accompagnement et formés à une pratique multi-référentielle du coaching et de la formation professionnelle continue. Cette double expertise a permis de développer une approche aussi innovante qu'opérationnelle pour la conception de la certification « Compétences coaching et management ». Celle-ci est destinée à répondre à un besoin récent et clairement identifié comme un enjeu majeur de performance pour les entreprises.

Evaluation / certification

Pré-requis

Avoir une expérience professionnelle significative en entreprise
Etre 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

Compétences évaluées

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 :

Evaluation des compétences à la fin de chaque session,

Evaluation de sanction/certification à la fin du parcours de certification.

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

Aucun

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences numéroté, imprimé sur papier spécifique, signé par le Président du Jury.

Centre(s) de passage/certification

- Convergence Conseil RH - <https://www.convergencerh.com>

Plus d'informations

Statistiques

24 certifiés annuellement

Autres sources d'information

[convergencerh.com](https://www.convergencerh.com)