

## Accompagner au changement avec les techniques de coaching

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tous domaines concernés**

Code(s) NAF : **70.22Z**, **69.10Z**, **47.19A**, **59.11A**,

**18.20Z**, **60.20B**

Code(s) NSF : **333n**, **315**, **333**

Code(s) ROME : **M1402**, **M1502**, **M1302**, **M1503**

Formacode : **44517**

Date de création de la certification : **15/09/2005**

Mots clés : **Manager le changement**, **Changement**,  
**management des hommes**, **Accompagnement**

### Identification

Identifiant : **4284**

Version du : **19/12/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [L'accompagnement du changement professionnel, l'apport de la théorie des intelligences multiples de Gardner.](#)
- [Le coaching comme outil de réinsertion entre changement organisationnel et changement professionnel. Le cas de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.](#)
- [Le changement ne se décrète pas, il s'accompagne](#)

### Descriptif

#### *Objectifs de l'habilitation/certification*

Le certificat de compétence professionnelle « Accompagner au changement avec les techniques de coaching » s'inscrit dans une démarche de professionnalisation des individus salariés ou demandeurs d'emploi, en contribuant à accroître et renforcer les compétences et la performance de chacun, du groupe et de l'organisation par l'optimisation des processus et des méthodes d'organisation et de contrôle.

Cette certification transmet une méthodologie complète jalonnant les différentes étapes pour accompagner l'entreprise dans une politique de changement permettant le transfert et l'acquisition de compétences dans un processus interactif d'amélioration continue.

#### *Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP*

■ Aucun

#### *Descriptif général des compétences constituant la certification*

##### **1. Préparation de l'action d'accompagnement au changement**

Public visé par la certification

Identifier son propre mode de comportement, ses besoins et son mode de fonctionnement dans les relations interpersonnelles pour bâtir une communication durable avec les individus concernés par la situation de changement.

Identifier les modes comportementaux des individus concernés par le changement ainsi que leurs modes d'interactions avec les autres pour adapter le style de communication et favoriser un climat positif et bienveillant.

Analyser les composantes externes du macro et micro environnement impactant l'organisation concernée par le changement pour en identifier les sources de menaces et d'opportunités.

Analyser l'environnement interne de l'organisation concernée par le changement, en identifiant les rôles, responsabilités, pouvoirs et limites des différentes parties prenantes pour en identifier les forces et faiblesses.

Analyser la problématique et les demandes des commanditaires confrontées à la situation de changement, en utilisant les techniques de coaching, pour identifier et mesurer les besoins réels d'accompagnements.

Construire des solutions alternatives d'accompagnement en tenant compte du contexte, des enjeux et des objectifs pour sélectionner la plus pertinente en fonction des motivations réelles et des impacts attendus en termes de changements.

Présenter la solution d'accompagnement retenue en déroulant les différentes étapes de la mission, en précisant les implications attendues et en mettant en avant les impacts pouvant intervenir sur les individus et l'organisation pour permettre un engagement reposant sur une réelle prise de conscience.

Elaborer une proposition d'accompagnement détaillant le cadre de la mission, les contenus, le niveau d'investissement attendu pour contractualiser les engagements réciproques.

Réaliser les états des lieux en collaboration avec les parties prenantes pour leur permettre de mieux appréhender et comprendre la situation et de s'y impliquer.

## **2. Accompagnement de l'individu avec les techniques de coaching dans sa dynamique de changement**

Accompagner l'individu dans la recherche et l'identification des systèmes de valeurs actuels, des notions d'appartenance, de famille, de communautés, d'environnement pour lui permettre de se situer dans cette situation changeante.

Accompagner l'individu dans son besoin conscient de changements, en les priorisant, pour identifier avec lui ce qui doit changer et les manières appropriées pour y arriver.

Accompagner l'individu à identifier ses résistances et zones d'inconforts en les expliquant et en les traitant pour les transformer en bénéfices possibles permis par des nouveaux modes de fonctionnement.

Préparer les entretiens à mener en y créant les conditions de réussite pour permettre une mise en œuvre optimale.

Conduire des entretiens avec les individus, en adoptant une posture de coach, en veillant à ce que l'objectif de celui-ci soit clairement exprimé et compris dès le départ, en utilisant les différents types d'écoute, et techniques de questionnement, de reformulation pour obtenir et identifier la pose d'actions possibles, tout en maintenant un climat neutre et bienveillant.

Accompagner les individus dans leurs dynamiques de changement, en utilisant les techniques de coaching mettant en valeur leurs contributions, leurs compétences et les nouvelles à acquérir pour leur permettre d'évoluer professionnellement.

### **3. Accompagnement de l'équipe avec les techniques de coaching dans sa dynamique de changement**

Présenter les objectifs de changement et une cartographie des étapes dans la conduite du processus pour cadrer la mission d'accompagnement d'équipe et lui donner un sens précis.

Analyser et comprendre le mode de fonctionnement de l'équipe, en tenant compte des contraintes et des disponibilités pour rendre faisable la programmation de la mission.

Utiliser des techniques et outils d'animation et d'accompagnement d'équipe, en mesurant préalablement sa maturité dans son niveau de coopération, pour favoriser les modes collaboratifs, la transversalité, le partage d'expériences et de compétences et obtenir une intelligence collective.

Adapter les stratégies d'accompagnement au changement en fonction des évolutions de situation, en utilisant l'intelligence situationnelle pour maintenir la cohésion de l'équipe dans le processus engagé.

Gérer les situations délicates ou d'oppositions, engendrées par les impacts induits par le changement en transformant les freins en prise de conscience d'opportunités nouvelles.

### **4. Analyse des retours des accompagnements au changement dans un principe d'amélioration continue**

Déterminer les critères objectifs d'analyse et indicateurs de mesure pour apprécier le niveau de progression et d'évolution des individus concernés par les situations de changement.

Identifier et analyser les périodes de résistance et les éléments ayant déclenchés des progressions et des changements pour permettre de construire un rapport circonstancié.

Evaluer les actions d'accompagnement au changement en fonction des objectifs pour mesurer les progressions individuelles, collectives et celles liées aux organisations.

Remettre en question les approches et conduites d'accompagnements à partir d'analyse des effets recherchés et constatés pour améliorer le processus.

Réaliser des bilans écrits d'accompagnements en retraçant les étapes, les évolutions, en mettant en exergue les difficultés rencontrées et solutions permettant de reprendre la mission pour formaliser les retours à apporter aux commanditaires.

Restituer à l'oral l'analyse de la mission en mettant en avant les points de vigilance, les risques et les points perfectibles tout en valorisant les réussites pour permettre d'inscrire la conduite du changement dans une spirale positive et durable.

### *Modalités générales*

La formation est dispensée en continue et en inter / en intra.

La formation est dispensée en 4 modules pour une durée allant de 56 heures à 84 heures en fonction du niveau de l'apprenant et de ses objectifs.

### **Module 1 : Préparation de l'action d'accompagnement au changement.**

De 14 heures à 21 heures

## **Module 2 : Accompagnement de l'individu avec les techniques de coaching dans sa dynamique de changement.**

De 14 heures à 21 heures

## **Module 3 : Accompagnement de l'équipe avec les techniques de coaching dans sa dynamique de changement.**

De 14 heures à 21 heures

## **Module 4 : Analyse des retours des accompagnements au changement dans un principe d'amélioration continue.**

De 14 heures à 21 heures

### *Liens avec le développement durable*

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### *Pour l'individu*

La certification « Accompagner au changement avec les techniques de coaching. » permet aux individus ; demandeurs d'emplois ou salarié, d'améliorer leur efficacité professionnelle et ainsi accroître leur employabilité et leur évolution au sein des organisations, en apportant des clés de lecture, des éléments de développement. Cette certification donne la faculté aux personnes et aux équipes de réagir plus vite et plus efficacement à une situation donnée, d'avoir une vision plus claire et de trouver des stratégies efficaces, l'individu accompagnateur du changement facilite avec les opérationnels la mise en œuvre de moyens et décisions cohérentes avec les grandes orientations stratégiques de l'entreprise en tenant compte des contextes changeants.

### *Pour l'entité utilisatrice*

Comprendre, accompagner les changements devient un enjeu majeur pour les organisations d'aujourd'hui. Les entreprises notamment, sont confrontés à des défis d'organisation qui impactent directement les méthodes de management. Il leur faut inventer de nouveaux modes de collaboration, de nouvelles façons de travailler ensemble. Aussi, elles souhaitent former leurs collaborateurs aux techniques d'accompagnement du changement, et préparer une équipe à une transition, à un changement ; établir un meilleur dialogue, de meilleures interactions et résoudre des conflits.

La certification « Accompagner au changement avec les techniques de coaching. » participe donc au développement des compétences, à la professionnalisation et à l'accompagnement de la réussite des collaborateurs permettant ainsi d'accroître la productivité et l'efficacité de chacun et par conséquent de développer la performance dans l'organisation.

## Evaluation / certification

### *Pré-requis*

Aucun mais une expérience professionnelle de 2 ans est appréciée.

### *Compétences évaluées*

Toutes les compétences sont évaluées.

### Centre(s) de passage/certification

- COACHING RELIANCE –  
L'ATELIER DES COACHS 5  
chemin de Matelot 33650  
Saint Médard d'Eyrans

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

N/A

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Accompagnateurs depuis 2005, 15 certifiés par an.

### *Autres sources d'information*

<http://latelierdescoachs.fr>