

## Première année : Les fondamentaux du coaching

La formation compte 19 jours (soit 114 heures, dont 108 heures ACSTH + 7 heures de mentor coaching collectif) et pose les fondements de l'accompagnement et de la maïeutique pour devenir coach. Elle explore en profondeur les différentes dimensions du coaching (individuel ou dans un contexte organisationnel). La formation inclut 6 entretiens de coaching observés et quatre feedbacks écrits.

Ce cycle constitue la première étape du processus qui mène à la certification **Académie de coaching du CFIP**.

Le programme inclut les compétences ICF.

**Ce module est reconnu par Bruxelles Economie et Emploi comme ayant droit au congé-éducation payé pour l'année scolaire 2023-2024 : plus d'infos**

### Prochaine session

**COOP224** - Tarif particulier/non-marchand:: 3,950 €, Tarif entreprise:: 5,925 €

- 20/09/2024
- 21/09/2024
- 28/09/2024
- 11/10/2024
- 12/10/2024
- 22/11/2024
- 23/11/2024
- 13/12/2024
- 14/12/2024
- 10/01/2025
- 11/01/2025
- 31/01/2025
- 07/02/2025
- 08/02/2025
- 21/03/2025
- 22/03/2025
- 18/04/2025
- 19/04/2025
- 07/06/2025



## Contenu

---

### 1. L'harmonique fondamentale du coaching

#### **Ecoute active, résonance et assertivité**

Marc Drèze, ACC

L'écoute constitue l'harmonique fondamentale du coaching. Indépendamment des compétences techniques du coach, ses habiletés relationnelles influencent le cheminement du coaché.

Les conditions nécessaires et suffisantes à la relation psychothérapeutique (C. ROGERS) se traduisent par des attitudes. Celles-ci seront expérimentées au cours de la formation dans leur application au coaching.

L'empathie, le respect et l'authenticité constituent les dimensions facilitatrices (a) de l'écoute active («l'accordage», l'établissement de la confiance). L'assertivité participe de l'authenticité, qui est principalement une affaire de «cohérence interne». L'authenticité s'apparente aussi à la conscience des résonances personnelles auxquelles se trouve confronté le coach.

Les dimensions activantes (b) — la spécificité, la confrontation et l'immédiateté sont proches de ce que les systémiciens appellent le recadrage. Elles ont pour effet d'aider le coaché à modifier sa représentation du problème.

Comme une lame de fond, l'écoute active contribue de manière nécessaire à la qualité de la relation coach-coaché, dans ses dimensions verbales et non-verbales.

### 2. Le métier de coach

#### **Coaching et accompagnement**

Lucy van Hove, PCC

Ce module vise à développer les fondements de l'accompagnement à travers les notions-clés d'accordage, d'analyse de situation, de maïeutique et de stratégie. Une attention tout particulière sera accordée à la question des objectifs, centrale aux processus de coaching.

Le coaching en tant que figure de l'accompagnement trouve sa racine philosophique dans la maïeutique socratique (ou l'art du questionnement dans une posture de non-savoir) et vise l'émergence de la créativité et la croissance de la personne au service d'un objectif ou d'un projet (personnel ou professionnel). Les différentes formes de coaching seront présentées, ainsi que la délimitation entre le coaching et les autres formes d'accompagnement.

L'éthique du coach, son attitude dépouillée d'attentes et d'intentions, sa posture de non-savoir et de non-conseil seront passées au crible d'exercices en groupe à travers des situations jouées ou réellement



vécues en direct. A travers différents entraînements, seront étudiées et confrontées les notions de processus et de cadre.

### **Le contrat et le cadre: balise du processus**

Françoise Lemoine, PCC

Ce module vise à poser le contrat comme balise qui permet au processus de se déployer. Saisir l'objectif tout en dégageant l'enjeu du coaching permet la croissance de la personne à travers un contrat dynamique. Les cinq dimensions du contrat seront explicitées (contrat modal, relationnel, objectif, subjectif, méthodologique) dans le cadre des différents types de coaching privés ou commandités. Nous étudierons en profondeur par des situations jouées et travaillées, les «avatars» d'un contrat mal posé comme les jeux psychologiques, les effets de transfert, les processus parallèles. Si le cadre pose la relation «coach-coaché», le contrat permet l'évolution du processus émancipateur et l'actualisation du projet poursuivi ou co-construit au sein de l'alliance «coach-coaché».

### **Technique d'entretien stratégique**

Olga Belo-Marques, PCC

Au coeur du métier de coach, il y a l'entretien avec le client. C'est le moment privilégié de la rencontre qui garantit le processus de changement et ponctue la transformation du problème en solution. Entre la demande de départ et l'aboutissement d'un processus en forme d'action concrète, les entretiens s'engagent naturellement entre le coach et le coaché, au gré d'un mouvement co-construit, tout au long d'une progression d'apprentissages, en étapes, vers un but désiré. Ayant comme trame de fond une structure, une direction, un sens précis, l'entretien se déroule à la fois dans le respect profond du client mais aussi dans l'intervention stratégique du coach par l'art du questionnement.

Savoir comprendre la demande du client et la rendre concrète; explorer le contexte, le sens et les différents aspects du problème; faire émerger des ressources, internes comme externes, et les utiliser comme des leviers fondamentaux de la résolution d'obstacles; rendre possible la capacité à évoluer, à aller de l'avant et aboutir à un résultat satisfaisant, voici des pépites immanquables du trésor de l'accompagnement.

### 3. Les dimensions du coaching

#### **L'équipe et le groupe**

Marc Drèze, ACC

Comment conduire un groupe, acquérir les outils pour faciliter le fonctionnement d'une équipe et prendre conscience de la manière dont chacun s'intègre dans la dynamique collective sont des enjeux-clés du coaching. Exercice de haute voltige combinant la dynamique des groupes dans ses caractéristiques spécifiques, le « team building » et la cohésion d'équipe, le coaching de ce type nécessite une écoute complexe, autant groupale que systémique, autant relationnelle qu'interactionnelle. Ce coaching vise à



développer une coresponsabilité, un développement dans le respect de chacun reconnu dans ses compétences et à la place qui est la sienne. Si le coaching d'équipe vise la réalisation d'objectifs collectifs et fédérateurs, le coaching de groupe, ou en groupe, vise la réalisation d'aspirations personnelles avec le soutien et à l'aide du soutien des pairs.

### **L'Approche systémique des organisations**

Alexis Kestermans, ACC - Eric Debois, PCC

Le coaching dans le cadre de l'entreprise implique d'explorer les logiques de celle-ci. Tout changement s'inscrit nécessairement dans un contexte (la réalité organisationnelle) à l'intérieur duquel le coaché doit se situer. La systémique organisationnelle offre une lecture contextuelle adéquate pour cerner les enjeux du coaching proposé à des dirigeants. A travers les notions de système, de structure, de but, d'acteurs, d'homéostasie, le coaching devient un accompagnement efficace autant que responsabilisant pour la personne et pour l'entreprise.

### **Le coaching en milieu professionnel**

Patrick van der Plancke & Patricia Mayérus, PCC

Ce module a pour objectif d'apporter un éclairage sur le coaching en milieu professionnel en vue de mieux préciser sa spécificité, ses défis et ses enjeux. A partir de cas concrets vécus en entreprise, quatre étapes clés du processus de coaching (analyse de la demande dans le cadre d'un contrat triangulaire, collecte d'informations pertinentes, élaboration et mise en oeuvre du plan d'action, mesure des progrès et suivi) sont abordées en détail. La pédagogie utilisée s'appuie essentiellement sur des mises en situation concrètes illustrant chacune de ces quatre étapes. Elle vise à donner à chaque participant l'occasion de s'exercer en tant que coach et de mettre en oeuvre l'apprentissage acquis tout au long de l'année.

### **Le coaching de vie, projet de vie**

Olga Belo-Marques, PCC

Comment accompagner des personnes en questionnement quant à leurs parcours quand il s'agit de redessiner un futur professionnel, personnel, voire existentiel? Comment le faire en respectant l'équilibre fondamental du sujet? Et surtout comment faire naître un projet ou concrétiser le rêve en éclosion en puisant dans les potentiels uniques de chacun?

Le Coaching de Vie ne saurait se réduire à ces quelques questions car son champ d'intervention est plus large: lors de moments incontournables de changement, il s'agit d'accompagner une transformation plus profonde. Outre le besoin de (re)trouver une vocation, un talent, des aptitudes et des compétences, il y a aussi une redéfinition du Sens.

Repérer les causes d'un désir de changement, déceler les leviers et les freins, induire des stratégies,



orienter les recherches et des actions, mesurer les réussites et les possibles échecs, ce sont-là les quelques étapes méthodologiques propres au Coaching de Vie.

## Compétences ICF plus particulièrement travaillées par module

---

### Compétences ICF / Modules

**Ecoute harmonique fondamentale du coaching**

**Coaching et accompagnement**

**Contrat et cadre du coaching**

**Entretien stratégique**

**Coaching d'équipe et de groupe**

**Le coach et le système**

**Coaching en milieu professionnel**

**Coaching de vie**

**Journées d'intégration**

1. Faire preuve d'éthique dans sa pratique

X  
X  
X  
X  
X  
X  
X  
X  
X  
X

2. Incarner un état d'esprit Coaching



- X
- X
- X
- X
- X
- X
- X
- X
- X
- X

### 3. Définir et maintenir les contrats

- X
- X
- X
- X
- X
- X
- X
- X
- X
- X

### 4. Développer un espace de confiance et de sécurité

- X
  
  
- X
  
  
- X



X

X

X

5. Rester en présence

X

X

X

X

X

X

6. Ecouter activement

X

X

X

X

X

X

X

7. Susciter des prises de conscience

X

X



X  
X  
X  
X  
X  
X

#### 8. Faciliter la croissance du client

X  
X  
  
X  
X  
  
X  
X  
X

## Conditions d'admission

---

Les candidats doivent: (au moins partiellement)

- ou exercer un métier de l'accompagnement
- ou avoir suivi une formation dans une approche de l'accompagnement
- ou bénéficier d'une expérience en matière de GRH

Les candidatures (lettre de motivation et description du projet personnel en relation avec la candidature) doivent être adressées à Najat Mohdad, coordinatrice du programme, au CFIP : [najat.modhad@cfip.be](mailto:najat.modhad@cfip.be).

Certains candidats peuvent être invités à bénéficier de pré-requis (par exemple avoir suivi une formation aux habiletés relationnelles).

Un entretien préalable est requis, avec un de nos formateurs.





Pour la prise de rendez-vous, merci de téléphoner au 02.770.50.48 du lundi au vendredi entre 9h et 16h (sauf mercredi 13h30).

## Public

---

- Professionnels de l'accompagnement non-coachs (psychologues, thérapeutes, médiateurs, etc.)
- Coachs débutants, ayant fait une formation de base en coaching
- Etudiants avancés dans une approche reconnue (AT, PNL., gestalt, etc)
- Professionnels en RH ou management riches d'un parcours diversifié en expérience et formations diverses

L'admission à la formation est conditionnée par l'entrevue préalable.

