



Le contrat, le cadre & l'éthique: Balises du processus de coaching

Catherine Ransquin


Merci à Françoise Lemoine, Lucy Van Hove, Eric Debois, Alexis Kestermans



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociales ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

Introductions

Choix d'une image qui m'appelle
Partage 1 min chacun : ce que la carte dit de moi
et que les autres ne savent pas encore



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociales ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be




Un cadre: pourquoi faire ?

- Rappel cadre co-construit jour 1 pour ce trajet de formation
- Un cadre ça vit !
- Le cadre met en sécurité, le cadre met en liberté
- Quel sera votre cadre dans le contexte de votre pratique?




CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociales ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be



Objectifs d'apprentissage:

A l'issue de ce module, les participant-e-s seront capables de :

- Comprendre le sens du contrat et du cadre dans la pratique du coaching
- Identifier les constituants et les types de contrats de coaching
- Contractualiser le démarrage d'un coaching (modalités opératoires et fondamentaux déontologiques)
- Approfondir leur capacité d'analyse de la demande et de définition de l'objectif lors d'un début de coaching
- Intégrer les éléments fondamentaux des compétences ICF ayant trait à la déontologie et au cadre




CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociales ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

Rappel: modules avec Marc/Lucy

Etapes classiques d'un processus de coaching

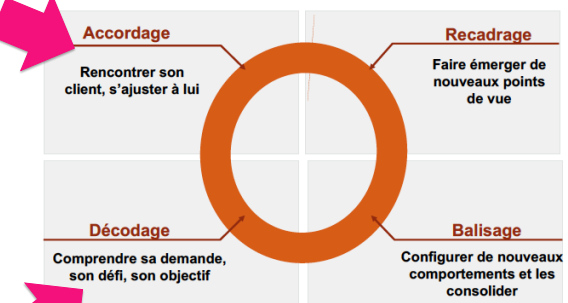
- Analyse de la demande
- Fixation d'objectifs
- Contractualisation
- Recherche d'options et solutions
- Plan d'action
- Évaluation continue de la progression
- Réorientation du plan d'action
- Evaluation du processus

Allers-retours entre prises de conscience et mises en pratique




CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociales ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

Cadre et contrat: roue de l'accompagnement

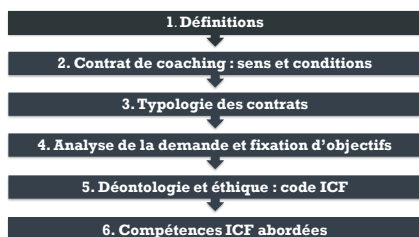


- Accordage**: Rencontrer son client, s'ajuster à lui
- Recadrage**: Faire émerger de nouveaux points de vue
- Décodage**: Comprendre sa demande, son défi, son objectif
- Balisage**: Configurer de nouveaux comportements et les consolider



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociales ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

Programme



Programme



Contrat



Point de vue étymologique :

Contrat < *Cum tractare*
Tirer ensemble avec force
Traiter avec Convention < *Cum venire* / Venir avec

Petit Robert :

Convention par laquelle une ou plusieurs personnes « s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire, ou à ne pas faire quelque chose » (code civil)



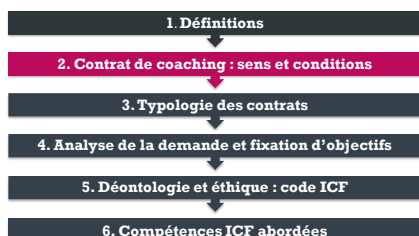
Le sens du contrat en général

Le contrat, au sens large :

- Clarifie et pose le **cadre** de la relation
- Précise les **objectifs** de la relation
- Permet à chacune des parties **d'assumer ses responsabilités individuelles & d'être protégés**



Programme



Speed Brainstorming

Vous comprenez l'utilité des contrats en général, mais à quoi cela peut-il servir en coaching ?

Qui devrait-il impliquer ?

Sur quoi porterait-il ?

Quels en seraient les avantages et inconvénients ?



Le contrat

E. Berne (A.T) : Le contrat est un engagement bilatéral explicite en vue d'une action bien définie.

W. James (Pragmatisme) : Le contrat est un engagement envers soi-même ou quelqu'un d'autre pour mener à bien un changement.

J. A. Malarewicz (formateur de coachs, psychiatre): Le contrat va « configurer » la situation de coaching : il détermine un contexte, une aire de jeu, en même temps qu'il permet au coach de se situer résolument dans une logique de changement, ce qui ne peut qu'être profitable pour son client, même si ce dernier n'en identifie pas toujours les multiples implications

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

13

Le sens du contrat dans le coaching

- **Poser le cadre de référence,** clarifier le positionnement du coach
- **Poser les objectifs**
- **Poser les moyens** et responsabilités respectives
- **Clarifier la demande :** le contrat est l'aboutissement de l'analyse de la demande

- **Modifier la cible** du regard : du problème vers le but du changement
- **Créer les conditions d'une relation d'égal à égal**
- **Respecter et encourager l'autonomie** (notamment en clarifiant la fin du travail)
- **Prévenir le sauvetage** (surprotéger, aider quelqu'un contre son gré)

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

14

Distinctions

SENS JURIDIQUE	SENS RELATIONNEL
Accord générateur de droits et obligations	Engagement multilatéral explicite Engagement du coaché envers lui-même
Si le contrat n'est pas exécuté, une sanction est prévue	L'inexécution du contrat constitue elle-même une sanction
Les piliers : le contrat repose sur la preuve, la bonne foi	Les repères : le contrat repose sur la motivation, la confiance
Définit les droits et devoirs	Transforme l'énergie négative en énergie positive
Le contrat protège les partenaires	Le contrat mobilise, dynamise et rassemble
Garantie	Engagement
Avoir, faire	Etre, faire

Jacques Dekoninck

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

15

Conditions pour conclure un contrat de qualité

Créer un climat de confiance, de sécurité psychologique : phase compréhensive, accordage

Tenir compte des éléments du contexte (organisationnel, personnel)

Conclure un contrat dont la réalisation dépend du coaché et de personne d'autre

Fonder le contrat sur la motivation du coaché

En l'absence de contrat clair, ne démarrez pas de coaching !

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

16

Programme

1. Définitions

2. Contrat de coaching : sens et conditions

3. Typologie des contrats

4. Analyse de la demande et fixation d'objectifs

5. Déontologie et éthique : code ICF

6. Compétences ICF abordées

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

17

Typologie des contrats : différentes dimensions

Dimension méthodologique

Définition du coaching
Posture du coach
Outils, méthodes

Dimension déontologique

Confidentialité et secret professionnel, conditions relatives à la communication à des tiers
Engagements respectifs
Modalités du bilan

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

18

Typologie des contrats: déclinaison de différents niveaux de contrats

Coexistence de différents niveaux de contrats/accords :

- Contrat administratif (dimension opératoire)
- Contrat de changement
- Contrat relationnel
- Contrat clandestin, implicite
- Contrat triangulaire

↳ méthodologique



- Contrat ou accord de séance
- Contrat ou accord de séquence
- Contrat ou accord d'intervention
- Contrat ou accord de suivi



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

19

Typologie des contrats :

Contrat administratif : Dimension opératoire (oral ET écrit)

Définition du coaching
Distinction avec autres formes d'accompagnement
Principes et valeurs- déontologie
Méthodologie spécifique du coaching

Lieu
Durée et fréquence des séances
Durée du parcours de coaching
Conditions tarifaires
Conditions relatives à la phase exploratoire
Conditions relatives à l'arrêt du coaching

Contrat de changement (= objectif(s) du coaching

Porte sur les **objectifs** de changement et les **résultats** attendus du coaching dans sa globalité, définis sur base de l'analyse de la demande

Ensuite, par séance : **contrat de séance**

« sur quoi voulez-vous travailler aujourd'hui? Avec quoi aimeriez-vous sortir de notre séance d'aujourd'hui? »



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

20

Contrat de changement

Les résultats visés sont souvent exprimés en termes comportementaux, selon des modalités concrètes, dont la mise en œuvre **dépendra du/de la coaché.e**

Degré de spécificité des résultats attendus : **différentes sensibilités**



Conceptions fondées sur l'obtention de **résultats opératoires** objectivables définis selon des critères quantifiés

(ex « amener la personne à développer la clientèle de 10% en 1 an par une attitude adéquate »)



Conceptions exprimées en termes de **perspectives**, de points de repères, de changements qualitatifs, d'améliorations

(ex « améliorer les habilités à motiver une équipe »)



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

21

Typologie des contrats

Contrat « relationnel » (ou comportemental)

Règles, « culture », surtout dans le coaching d'équipe ou de groupe

Assiduité, ponctualité
Mobilisation à l'égard des objectifs
Confrontation bienveillante
Permissivité quant à l'expression
Langage « je »

Contrat clandestin, caché, implicite

- les non-dits (ex. faire un coaching pour faire plaisir à ...)
- les attentes irréalistes (conscientes ou inconscientes)
- les enjeux non déclarés (secrets) (ex. le coaching de la dernière chance)
- les projets et stratégies manipulatoires
- les jeux psychologiques (ex. « démontrer » que le coach est incompetent)
- les phénomènes transférentiels (ex. idéalisation)



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

22

Typologie des contrats

Contrat de « séquence »

Zoom sur sous-objectifs dans le processus large
Contrat de séance: « Quels objectifs voulez-vous atteindre dans cette séance ? »

Contrat de séquence: thème par thème, selon les priorités, par tranches de 10-15'

Contrat d'« accord »

- Outil de communication, court et concis
- « Puis-je vous interrompre ? »
- « Puis-je vous proposer de concevoir une application pratique ? »
- « Puis-je vous donner un feedback? »

Contrat de suivi

- Ce qui différencie le coaching d'autres formes d'accompagnement
- actions concrètes planifiées par le client, « tasking », petits pas



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

23

Exercice: contractualisation opératoire

1ere prise de contact : un client intéressé (A) n'ayant encore jamais fait de coaching contacte le coach (B) pour savoir s'il/elle pourrait l'accompagner et comment cela se passe. Le coach clarifie (contractualisation opératoire) Les observateurs (C) observent: comment le coach explicite son cadre de travail et l'éthique du coaching



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

24

Débrief exercice: contrat opératoire en coaching

Ecrit/ oral

Avant la première session et / ou après la définition de l'objectif

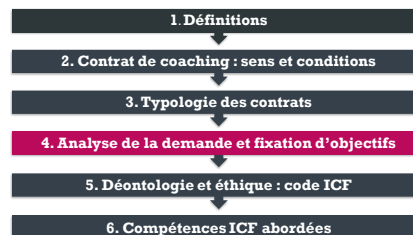
- Voir exemples de contrats dans le syllabus (coaching bilatéral et coaching professionnel commandité)



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

26

Programme



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

27



Mais quelle est la demande?



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

28

Analyse de la demande

Objectif : Clarifier ce que le client amène, au-delà de sa première formulation.

COMPRENDRE CE QUI SE JOUE, CE QUE VIT LE CLIENT



Permet de distinguer :

- C'est une phase d'**exploration**, pas encore de contractualisation.
- Le coach ouvre, creuse, **fait émerger** ce qui se cache derrière.
- On cherche à comprendre le terrain, le contexte, les enjeux, les émotions, les besoins, les attentes.

- Demande explicite et demande latente
- Demande « première » et demande « seconde »
- Demande consciente et attente inconsciente



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

29

Ce que contient l'analyse de la demande :

Les **faits** : que se passe-t-il concrètement ?

Les **ressentis** : comment le client vit-il la situation ?

Les **perceptions** : comment interprète-t-il ce qui se passe ?

Les **enjeux** : quels risques, quelles attentes, quelles passions ?

Les **tentatives** déjà faites : qu'a-t-il essayé ?

Le **type de demande** : opérationnelle ? relationnelle ? identitaire ? émotionnelle ?

La **motivation** : pourquoi veut-il travailler cela maintenant ?

Le **périmètre de responsabilité** : qu'est-ce qui dépend de lui ?

Le **cadre** : est-ce bien du coaching ? est-ce éthique et dans nos compétences ?



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

30

Distinguer les demandes

	Niveau	Exemples
Demande explicite	Ce qui est dit	« Je veux gérer mon stress. »
Demande implicite	Ce qui est sous-jacent	besoin de reconnaissance, peur, fatigue
Demande première	Sujet affiché	préparer une présentation
Demande seconde	Vrai sujet	peur du jugement, confiance
Demande consciente	Formulation rationnelle	gérer son temps
Attente inconsciente	Ce que le client espère inconsciemment	être rassuré, être validé, être soutenu



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

31

Demande vs Contrat : comment passer de l'intention à l'objectif ?

Distinguer:

- **ce que le client souhaite travailler (demande)** de
- **ce sur quoi le coaching va s'engager (contrat/objectif).**



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

32

Métaphore

Analyse de la demande = ouvrir toutes les portes pour voir ce qu'il y a dans la pièce.

Contrat = choisir ensemble une seule porte à travers laquelle avancer.



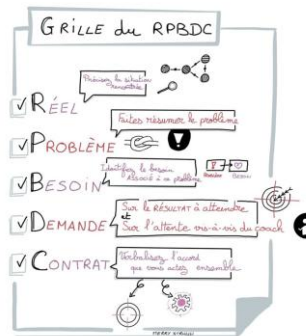
CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

33

Le modèle RPBCD

Une grille d'analyse de la demande en coaching

Comprendre le cheminement du client
Passer du flou → au clair
Aller vers un contrat coachable



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

36

Vue d'ensemble, les 5 étapes

- R – Réel** : la situation telle que vécue
- P – Problème** : ce qui bloque
- B – Besoin** : ce que cela touche en moi
- D – Demande** : l'intention de travailler
- C – Contrat** : l'objectif précis de la séance



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

37

R: Le Réel

R = la réalité telle qu'elle est vécue

- Description des faits
- Contexte
- Exemples concrets
- Pas d'interprétation

Questions types :

- « Que s'est-il passé ? »
- « Dans quel contexte ? »
- « Peux-tu me donner un exemple précis ? »



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

38

P: Le Problème

P = ce qui coince / ce qui est difficile

- Identifier l'obstacle
- Comprendre le vécu de la difficulté
- Ce qui revient, ce qui se répète

Questions types :

- « Qu'est-ce qui est difficile pour toi ? »
- « Qu'est-ce qui fait problème ? »
- « Qu'est-ce qui t'empêche d'avancer ? »



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

39

B: le Besoin

B = ce que la situation vient toucher

- Besoin de reconnaissance
- Besoin de limites
- Besoin de clarté
- Besoin de sécurité
- Besoin de sens

Questions types :

- « Qu'est-ce qui est important pour toi ici ? »
- « De quoi aurais-tu besoin dans cette situation ? »
- « Qu'est-ce que cela vient toucher chez toi ? »



D: la Demande

D = l'intention d'évolution

- Ce que le client veut travailler
- Ce que le client veut comprendre
- Formulation encore large, pas opérationnelle
- Peut contenir plusieurs enjeux

Questions types :

- « Qu'aimerais-tu explorer ? »
- « Qu'aimerais-tu mieux comprendre ? »
- « Qu'aimerais-tu transformer ? »



C: le Contrat

C = l'objectif concret du coaching

- Formulé par le client
- Centré sur lui
- Spécifique
- Actionnable
- Coachable

Questions types :

- « Quel serait un bon objectif pour cette séance ? »
- « Qu'aimerais-tu avoir avancé d'ici la fin ? »
- « Qu'est-ce qui t'aiderait le plus aujourd'hui ? »



Le mouvement RPBCD

Du flou → à la clarté

Réel : je raconte

Problème : je comprends ce qui bloque

Besoin : j'identifie ce qui compte

Demande : j'oriente la transformation

Contrat : je choisis l'objectif



RPBDC: en résumé

RPBDC = une colonne vertébrale du coaching

Un cadre

Un outil d'éthique

Une structure pour clarifier

Un soutien à la responsabilisation du client



Exercice RPBDC



Conclusion sur l'analyse de la demande: 4 bonnes questions:

- Une demande est-elle formulée ?
- Le coach est-il compétent pour y répondre ?
- Le coaché assure-t-il sa part de responsabilité?
- La demande est-elle conforme au contrat?

Exercice: analyse de la demande

Un potentiel coaché (A) contact au sujet d'un problème en vue de peut-être démarrer du coaching. Le coach (B) essaie de comprendre sa demande, écoute en présence, questionne pour vérifier si la demande est bien de l'ordre du coaching, sans encore aller plus loin dans le contrat de changement (définition de l'objectif).

Le ou les observateurs (C) observent:

- Ce à quoi s'intéresse le coach
- Comment le coach s'y prend pour comprendre la demande.

Point d'attention: limitez-vous à la compréhension de la demande dans la perspective de contractualiser l'objectif mais sans contractualiser.

Contractualiser l'objectif



MODÈLE GROW

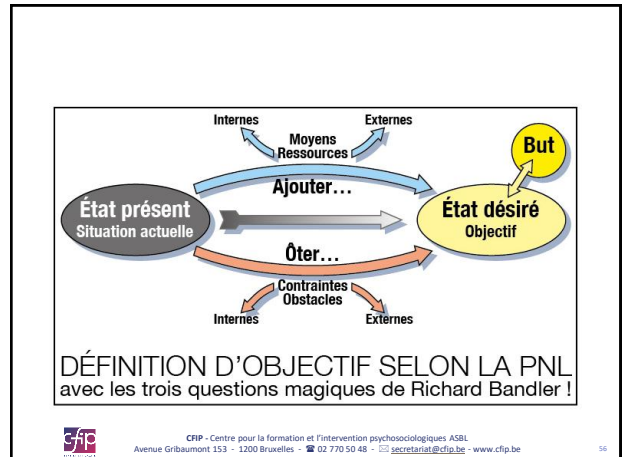
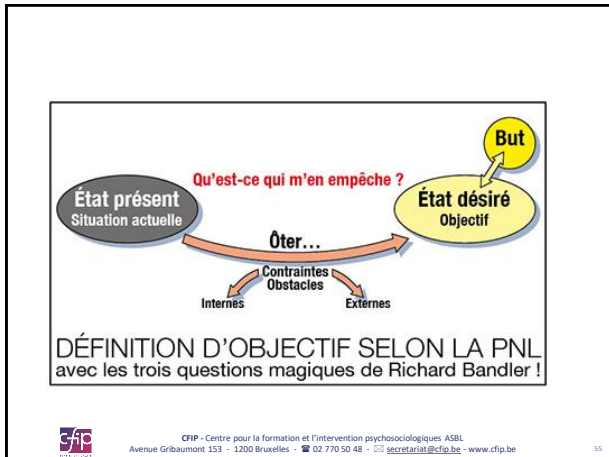
Goal	Quel est mon objectif? Comment vais-je savoir si je l'ai atteint? Quelle influence ai-je sur cet objectif? Est-ce que cela ne dépend que de moi de l'atteindre? Qu'est-ce qui sera différent pour moi si je le réalise? Qu'est-ce que je vais y gagner?(visualiser toutes les conséquences positives)?
Réalité	Comment est-ce aujourd'hui par rapport à cet objectif? Qu'est-ce que j'ai déjà essayé? Y a-t-il des résistances, personnelles qui pourraient m'empêcher d'atteindre mon objectif?
Obstacles et Alternatives	Quels sont les obstacles qui pourraient m'empêcher d'atteindre mon objectif? Quelles sont les différentes options ou actions qui assureraient l'atteindre mon objectif? Quels sont les avantages et les inconvénients de ces options?
Way Forward	Que vais-je faire concrètement? Quand? Combien de fois? Avec qui?



DÉFINITION D'OBJECTIF SELON LA PNL
avec les trois questions magiques de Richard Bandler !



DÉFINITION D'OBJECTIF SELON LA PNL
avec les trois questions magiques de Richard Bandler !



Déterminer l'objectif : méthode du tamis (Robert Dilts)

1. Formulation positive
2. Doit être sous contrôle (cercles d'influence)
3. Dans un contexte bien précis (ou, quand, avec qui?)
4. A quoi saurai-je que je l'ai atteint (critères internes, critères externes, visualisation)
5. En équilibre avec soi-même = écologique
 - o Quel est l'avantage de ne pas atteindre l'objectif ?= bénéfices secondaires.
 - o Quel est l'inconvénient d'avoir atteint l'objectif ?
6. Quel est le prix à payer ?
7. Quel est l'objectif de l'objectif ?
8. L'objectif va-t-il résoudre mon problème ?
9. L'objectif est-il en cohérence avec ma mission, ce que, qui je veux être profondément, mon objectif de vie ?

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

Exercice: contrat de changement: définir l'objectif

C'est la 1ere session de coaching. La contractualisation opératoire a été faite.
Le coaché (A) expose sa demande
Le coach (B) aide à structurer l'objectif
Il s'agit uniquement de paramétrer l'objectif global du coaching, pas encore d'aller trop en détail dans la réalité du coaché, ni dans la recherche de solutions ou de mise en action
Les observateurs (C) observent: comment le coach s'y prend pour contractualiser l'objectif sans aller trop dans le contenu et comment il structure les priorités du client entre les objectifs s'il y en a plusieurs.

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

En conclusion

- L'objet du contrat se traduit en termes de changements souhaités et réalistes (l'état désiré)
- Le contrat est mobilisateur, activant, responsabilisant, protecteur
- Le contrat est un instrument dynamique : il évolue dans le temps
- Le contrat constitue une référence tierce au nom duquel le coaching est mené légitimement

CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

Préparation pour demain

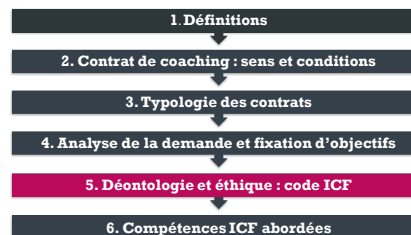
- Faire test QCM déontologie ds e-learning
- (Re)lire code déontologie ICF
- Découvrir les modèles de contrats ds syllabus
- Préparez vos questions



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

64

Programme



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

65

Code de Déontologie ICF

- A la lecture de ce document et lors de la réalisation du test quizz, qu'est ce qui vous a marqué?
- Comment vous situez vous par rapport à ces préceptes ? Comment les voyez-vous? Des contraintes, des interdits, des guides?



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

66

Ethique et déontologie

3 manières de voir l'éthique:

- Restrictions
- Obligations
- Valeurs



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

67

Ligne de conduite CFIP sur déontologie et éthique

- Respect Code de Conduite ICF
- Réussir test interne sur Ethique et Déontologie (après Module 3)
- Prouver intégration des 8 compétences ICF (fin année 1)
- Travail sur soi continu (espace thérapeutique / de Supervision)
- Certifications (fin année 2)



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

69

Test QCM Déontologie et éthique



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

70

Débat mouvant



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

71

Etude de cas en sous groupes



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

72

Programme



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

73

Retour sur les compétences ICF travaillées dans ce module

- A partir du référentiel des 8 compétences ICF:
- Prenez en duo un temps de réflexion pour pointer celles qui ont été travaillées dans ce module
- Au terme de ce module, quels sont vos apprentissages spécifiques au regard de ces compétences?



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48 - ✉ secretariat@cfip.be - www.cfip.be

74

Compétences ICF vues

1. Respecter les directives éthiques et les normes professionnelles

- Comprendre les normes et éthiques d'encadrement et pouvoir les appliquer de façon appropriée dans toutes les situations d'encadrement

3. Définit et maintient les contrats

Est le partenaire du client et des parties prenantes pour définir des contrats clairs concernant la relation de coaching, le processus, les plans et les objectifs. Conclut des contrats pour l'ensemble du processus de coaching ainsi que pour chaque séance de coaching.



2. Incarne un état d'esprit Coaching

Développe et maintient un état d'esprit ouvert, curieux, flexible et centré sur le client

4. Développe un espace de confiance et de sécurité

Est en partenariat avec le client pour créer un climat de sécurité et de soutien, qui permette au client de s'exprimer librement. Maintient une relation de respect mutuel et de confiance.

8. Facilite la croissance du client

8.2. Est en partenariat avec le client pour concevoir des objectifs, des actions et des mesures de responsabilisation qui intègrent et développent de nouveaux apprentissages



CFIP - Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques ASBL
Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles - ☎ 02 770 50 48

75