

## La Certification "Coach & Team®"

par Philippe LE GOFF Coach, formateur et superviseur de coachs à Nantes

(Extrait de « La pédagogie CT® » ouvrage en cours d'élaboration par le Collège des Enseignants CT)

### Résumé :

**Le présent article porte sur une étape essentielle du processus de formation « Coach & Team® » : la Certification.**

Essentielle, dans la mesure, où en dehors de l'obtention du diplôme «Coach & Team®» associé à la réussite des épreuves de cette certification, cette étape vient poursuivre et finaliser la démarche des 15 mois de la formation par des expériences vécues et par des postures pratiquées en relation directe avec la philosophie « Coach & Team® ».

Cet article présente le rôle incomparable de la certification dans le développement des coachs «Coach & Team®» par sa dimension holomorphique de l'année écoulée, par son pouvoir d'apprentissage par l'expérimentation et par la reconnaissance attendue de ses pairs. L'holomorphie, un des principes pédagogiques développés au cours de la formation et une des grilles de travail du coach. Par sa présence tout au long de la formation, par son processus amenant à vivre tous les principes pédagogiques «Coach & Team®», par l'auto-organisation et l'auto-certification, parti pris de cet examen, cette étape de la formation fait vivre l'holomorphie tout en venant évaluer les degrés de sécurité personnelle, d'autonomie et de développement des futurs coachs.

### Mots clés :

- 4 vecteurs du processus de développement identitaire,
- Holomorphie – le tout dans la partie, la partie dans le tout,
- Dispositif pédagogique – le dispositif de validation de la formation holomorphique de l'ensemble du parcours de formation,
- Pédagogie blanche – dans une dynamique positive montrant à tout instant les avancées et les capacités d'évolution,
- Auto-organisation – le développement de la responsabilité dans un cadre défini (Autonomie),
- Auto-certification – la reconnaissance entre pairs et la construction de la légitimité,
- Inter-dépendance – étape de reconnaissance à la parité,
- Posture – rôle, gestion des relations,
- Expérience d'apprentissage – la réalité des faits de la mise en situation au service de la montée en compétence et en conscience.

### Plan de l'article :

- La place de la certification dans le processus de développement identitaire «Coach & Team®».
- La présence de la certification au cours des 23 jours.
- Le déroulement de la certification et les modalités de chaque épreuve.
- Le rôle des différents acteurs.
- Quelques précautions pour vivre la certification.
- Des situations spécifiques à intégrer.
- Quelques référents théoriques.

## La Place de la certification dans le processus de développement identitaire «Coach & Team®»

La certification est l'un des éléments forts du 4<sup>ème</sup> vecteur sur lequel repose ce processus de développement identitaire appelé Formation «Coach & Team®».

*Pour mémoire, ces 4 vecteurs sont :*

- *le Cursus de 23 jours sur 15 mois.*
- *les Groupes de pairs – La vie avec ses pairs en dehors des 23 jours de la formation.*
- *Le Lieu thérapeutique – L'investissement dans une démarche thérapeutique.*
- *Le processus menant à la Certification auto organisée abordée dans le présent article.*

La **personne certifiée** est censée être capable d'accompagner une autre personne responsable, et/ou son équipe dans la vie de son institution et de son environnement. Elle connaît et respecte les spécificités et les limites de ces trois vecteurs de développement. Elle met en œuvre pour elle-même ce qu'elle préconise dans son métier au travers de sa supervision. Elle témoigne d'une expérience professionnelle et d'un cheminement personnel. Elle a suivi le cursus de formation «Coach & Team®» avec tous ses pré-requis et est en capacité d'en montrer l'intégration.

Aborder la certification «Coach & Team®», c'est venir en contact avec la relation à l'examen et à l'évaluation, c'est assumer la capacité à évaluer ses pairs et à les reconnaître comme des professionnels recommandables, c'est vivre un moment intense reprenant dans son processus l'ensemble des enseignements et des apprentissages de l'année de formation et, enfin, c'est montrer son degré d'intégration et l'état de son cheminement vers le métier de coach.

**La certification est le lieu de mise en œuvre opérationnelle en situation à forts enjeux** des principes pédagogiques de la formation et des qualités attendues d'un coach :

- L'expérience de la vie des principes développés pendant la formation :
  - **la complexité** – par des postures multiples (candidat, juré, président, client), dans un même temps (sur deux jours avec les mêmes personnes à tour de rôle), même lieu et avec les mêmes personnes, par des situations amenant la présence au sein d'un même groupe de certifiés, de non-certifiés ou encore de candidats non encore passés dans le processus de certification.
  - **l'auto-organisation** – par la gestion du processus et du temps de certification en auto organisation.
  - **l'alternance des étapes de la matrice de NONAKA<sup>1</sup>** – par, en particulier, l'étape d'explicitation de la théorisation de sa propre pratique et de son vécu individuel : dans le mode explicite, passer de l'individuel au collectif.
  - **l'holomorphisme** – le candidat sera juré, le juré sera candidat. La certification est au cœur de la formation dès le 1<sup>er</sup> jour. Toute la formation est présente dans la certification en particulier par la vie de ces principes. Chaque moment de la certification est un moment de développement des connaissances, mais aussi de l'identité professionnelle de chaque membre du groupe et, de la même manière, d'évaluation personnelle. La récursivité est vécue à tout instant du fait même des évaluations croisées.

---

<sup>1</sup> Ikujiro NONAKA : « La connaissance créatrice – la dynamique de l'entreprise apprenante » De Boeck Université

- « la personne compétente dès le 1<sup>er</sup> jour » – des candidats compétents pour évaluer et proposer la certification de leurs pairs avec tous les doutes pouvant exister dans l'esprit des participants.
  - des processus contribuant à la construction identitaire – le processus de certification poursuit la construction du groupe et de chacun de ses membres.
- la démonstration par tous les participants aussi bien en posture de candidat qu'en tant que membre des jurys :
- de leur capacité à se positionner dans les différents états de base d'un coach :
    - La perception des enjeux au sein du groupe – ce qui s'y passe, les niveaux d'énergie,
    - La création de l'alliance avec chaque membre du jury,
    - La capacité de force de proposition dans le retour à l'essentiel et au sens de ce qui est demandé ou attendu.
  - de leur niveau de développement des qualités attendues d'un coach :
    - des qualités d'être montrant le niveau de sécurité, l'estime de soi, la bienveillance, les valeurs, la congruence, ... du candidat dans sa présence devant le jury.
    - des compétences dans la gestion de la relation avec le jury.
    - la manifestation de la compréhension des enjeux et des besoins au sein du groupe et en particulier pour les jurés.
    - La démonstration du niveau technique

Dans le même temps, la certification a deux rôles plus conventionnels :

- La fermeture de la gelstat<sup>2</sup> de 15 mois de travail en groupe,
- l'évaluation de la montée en compétence et de la recommandation envisageable de chacun des coachs présents.

## La Présence de la certification au cours des 23 jours

La certification est au cœur du dispositif pédagogique de la formation «Coach & Team®». De ce fait, elle est présente, en particulier, dans les modules suivants :

### Module 1

L'intention est de se projeter vers l'objectif final ceci permettant d'aborder et de comprendre le déroulement des différents modules et des quatre vecteurs d'intégration présentés précédemment.

### Module 5

Un module consacré principalement à travailler la certification. L'entraînement aux différentes étapes du processus de certification y est privilégié. C'est l'occasion de toucher le niveau attendu en fin de formation, de s'entraîner à la posture de juré et de président du jury et d'aborder la relation à l'examen, à la notation et à sa légitimité à être coach et à évaluer ses pairs.

### Modules 6 et 7

Revenir autant de fois qu'il le faut sur l'accélération des processus vers la certification proposée en module 5. Le travail en groupe de pairs est investi dans le même temps sur cette réflexion autour de la posture

### Module 8 – Module « Certification »

Le module 8 se vit dans un processus de pédagogie blanche<sup>3</sup>. Il est regardé et analysé ce qui s'est passé de positif, ce qui a été bénéfique au client et au coach, les qualités du coach dans sa relation au client et au jury.

---

<sup>2</sup> de « gestalten » : formes, configurations

L'expérience de la certification et son rôle dans le processus «Coach & Team®» sont une sorte de point d'orgue difficilement explicable. Comment effectivement expliquer quelque chose qui se vit, se ressent ? Nous sommes dans l'expérience de la vie, dans l'apprentissage par l'expérience. En parler, lire à son sujet, recevoir des explications sur son processus, ... sont incomparables d'être dans le système. Il n'est pas nécessaire d'être candidat pour cela. Etre juré et la perspective d'être juré sont autant d'éléments à creuser, à construire, à trouver du sens, à digérer tout au long du parcours des 23 jours.

*Quelques vécus par l'auteur*

- *L'auto-organisation et l'auto-certification sont souvent des éléments d'incompréhension lors de la présentation de la formation «Coach & Team®». Comment est-ce que cela peut être un acte de validation sans la participation des formateurs ?*
- *Chaque module de « certification à blanc » -module 5 est le lieu d'une découverte par les participants : découverte de leur situation, de leur relation à l'examen, de leur niveau d'intégration, de leur motivation, etc*
- *La vie de groupe de pairs se reconfigurent à partir de ce module 5 avec l'intégration des critères de base du professionnalisme des coachs.*

## Son Déroulement

**La certification «Coach & Team®» se déroule sur les deux journées du dernier module de la formation.** Des groupes de cinq personnes sont figés pour la durée de la certification. Chacun à leur tour, les membres de ces groupes sont candidats et membres du jury selon un processus strictement balisé.

Ces deux jours de certification sont le lieu de la démonstration pour chacun des participants de son niveau de développement en tant que candidat, mais aussi, du fait du processus d'autoévaluation mis en oeuvre, de sa capacité à mener le processus de certification et à évaluer ses pairs.

Venir nourrir la légitimité, la reconnaissance et la sécurité ontologique des participants est au coeur de la certification ceci aussi bien dans la posture de candidat que dans celle de président ou de membre du jury.

La notation de chaque épreuve est définie par rapport à ce qui serait du domaine de l'excellence : La labilité<sup>4</sup> et le crispness<sup>5</sup> des interventions, des expressions et des apports ainsi que la transparence, dans une forme de transcendance, des outils et des processus développés dans le coaching

*« Comme pour la toile d'un grand peintre où nous ne voyons pas tout le travail réalisé techniquement pour atteindre le résultat devant nos yeux, sauf si cela a été une volonté de l'artiste. Le coup de pinceau ou de couteau est visible lorsque l'artiste l'a souhaité »* Nous attendons la même chose d'un coach.

Plus concrètement, les critères d'évaluation portent plus particulièrement sur la gestion de la relation, la démonstration du niveau de connaissances, l'expertise du métier et la posture du candidat.

Chaque candidat passe trois épreuves de mise en valeur du candidat par la pratique d'une pédagogie blanche et par le feed back régulier des jurés :

---

<sup>3</sup> Pédagogie blanche – Alice MILLER

<sup>4</sup> Labilité : capacité de quelque chose à se transformer, à changer, à se dérober

<sup>5</sup> Crispness : avec concision, clarté et empressément

### **Epreuve Théorique :**

Elle consiste à sonder la connaissance et l'intégration du matériel «Coach & Team®» par le candidat. Il s'agit de vérifier la capacité de théorisation du candidat autour de l'activité de coaching à travers sa réponse à un certain nombre de questions.

L'excellence pour cette épreuve porte sur la démonstration de la compréhension des modèles, de leur présentation avec crispness agrémenté d'exemples.

### **Epreuve de Coaching Live :**

Pour cette épreuve, un membre du jury se présente comme client.

Cette épreuve se partage en 2 temps : le coaching et un temps de questions.

L'objectif du candidat dans cette épreuve est de démontrer sa capacité à effectuer un coaching, accompagnement professionnel, dans le sens d'amener son client à faire une avancée significative dans un processus maîtrisé.

Tout en laissant la place à l'intelligence situation, il est attendu du coach la démonstration de ses capacités de protection et de permission envers son client pour l'aider dans sa réflexion et dans ses décisions.

### **Epreuve de la Carte Professionnelle :**

L'objectif du candidat au cours de cette épreuve est de montrer l'intégration de cette année de formation «Coach & Team®» dans son projet professionnel. Dans ces conditions, être certifié «Coach & Team®» dépasse totalement le fait d'être ou vouloir être coach. Cette troisième épreuve permet au candidat de montrer son intériorisation des concepts «Coach & Team®» dans son activité professionnelle (dirigeant d'entreprise, manager, consultant, avocat, thérapeute,...). La démonstration du niveau de sécurité personnelle, de légitimité et d'intégration dans son projet professionnel est au coeur de cette épreuve.

#### Quelques vécus par l'auteur

- *A l'occasion, il est mis en évidence l'efficacité du temps investi en préalable (jusqu'à 1h30) pour se mettre en alliance, partager sa représentation de la certification et de la notation, se définir des règles de fonctionnement et, en particulier, les capacités de régulation et la signification des différents niveaux de notation. Cela se traduit dans la souplesse et l'efficacité des décisions prises. Les formateurs sont moins mis à contribution comme rover.*
- *La présence de participants venant repasser leur certification, avec succès sur ce nouvel essai, est toujours un moment fort. Le sens de leur présence pour eux et pour les autres participants est constructif de la puissance de ces jurys.*
- *La troisième épreuve de la Carte professionnelle est du domaine du témoignage. Celui du parcours de chacun, celui aussi de la place prise par le coaching dans les activités habituelles, celui du projet construit ou en cours de construction. Le feed-back des jurys est souvent essentiel dans le futur parcours des candidats.*

## **Les Rôles dans le processus de certification**

L'expérience de ce module 8 « Certification » porte sur la multiplicité des postures prises. Les participants vivent la complexité de ces situations changeantes. Le bénéfice de ces 2 journées provient des apprentissages et des introjections incorporés par la prise de ces différents rôles.

### **Le rôle du président**

Président pour la durée de la certification d'un candidat, il est responsable en premier lieu de la déontologie du processus de certification. Il distribue la parole et donne du feedback tant au candidat

qu'aux jurés. Il donne la note au candidat après chaque délibération et la note globale associée à la décision finale en fin de certification.

### **Le rôle du jury**

L'axe primordial est d'offrir au candidat la possibilité de faire preuve de sa compétence. Pour cela, il doit être attentif à poser des questions claires et précises. Il doit s'assurer de sa compréhension par le candidat en donnant si nécessaire toute information lui permettant de se recadrer. Le fait d'indiquer au candidat le niveau de satisfaction des réponses est au cœur de la pédagogie blanche pratiquée dans la certification.

### **Le rôle des enseignants**

Garant du processus au cours de toute la formation, les enseignants transmettent le cadre de la certification à l'occasion du Module 5. Au fur et à mesure de l'avancée des modules, les enseignants accompagnent les futurs candidats dans leurs réflexions et leurs questionnements autour de la certification.

Au cours de la certification, ils sont en position de rover<sup>6</sup> à la disposition de tous pour aider au bon déroulement des processus de certification de chaque candidat.

#### Quelques vécus par l'auteur

- *La difficulté d'être toujours à la limite de l'acceptation à chaque épreuve : le président de jury est en situation difficile pour la note finale. Il peut se trouver à demander un ajournement sur l'évaluation de l'ensemble de la prestation. Le rover est mis à contribution pour « une bienveillance trop proche de la gentillesse ».*
- *Le fait d'avoir vécu ce cheminement de plus d'une année amène des relations d'amitié bien compréhensibles. Au stade de la certification, il est parfois douloureux de se regarder au-delà de l'amitié pour toucher au professionnel. Le rover est source de régulation. Les coachs certifiés lors d'une précédente promotion sont aussi une capacité de rééquilibrer les jurys.*
- *Il est toujours touchant d'observer la pratique de la pédagogie blanche. La certification est un moment sensible pour de nombreux candidats. Une juste bienveillance permet à chacun de montrer sa puissance.*

## **Vivre la certification**

**Une préparation adaptée** est à engager dans la compréhension des processus, des rôles et des postures, .. et dans la réflexion personnelle et collective sur le sens donné par chacun à cette étape de la formation.

Le module 5 permet de lancer cette préparation. Le travail en groupe de pairs et, si nécessaire, dans son lieu thérapeutique doit permettre à chaque participant de la mener à bien.

**Une écologie des groupes jury** est à développer plus particulièrement par les présidents de jury, sur l'assurance de la juste prise en compte des besoins de sécurité de chacun, sur la confiance à construire et à alimenter au cours des épreuves et sur une posture bienveillante pour nourrir chacun.

Les présidents de jury assurent **des processus de délibération** où chacun se positionne de manière responsable, factuelle, précise pour trouver un consensus partagé.

**L'utilisation des enseignantes en rover** se doit d'être très libre pour permettre de recadrer les situations vécues et pour donner à chacun la possibilité de se repositionner positivement dans une énergie plus libre. Cette ressource est à la disposition de chacun à tout instant sans avoir à se justifier et sur simple demande.

---

6 Rover : « celui qui rôde ou vagabonde » en anglais.... Il est le référent auquel quiconque peut faire appel lors de la certification, sans avoir à s'en justifier. le rover répond aux demandes soit en rappelant les règles du processus de certification, soit en animant la régulation nécessaire dans le jury.

## La prise en compte des situations spécifiques à chaque candidat

Quelque soit le métier, l'expérience, le projet, ... des candidats, ce qui est 1<sup>er</sup> est le sens de leur démarche, leur intégration du parcours de la formation et la congruence de leurs interventions devant le jury.

Pour cette raison, que le candidat soit un coach en activité, un coach « en devenir », un consultant de forte expérience ou un manager, l'évaluation est dans le « Ici et maintenant » sur l'intériorisation et l'intégration par le candidat et en relation avec son projet professionnel.

## Passer la certification est un point d'orgue

 comme déjà proposé.

Y arriver nécessite un travail de réflexion sur son projet, sur l'état de ses connaissances et de leur intégration, sur le niveau d'expérience vécue, sur le cheminement à poursuivre.

« La musique ne s'arrête pourtant pas là » Et de ce fait, la certification est aussi le début de quelque chose, d'une autre posture professionnelle, d'un développement futur.

Avoir atteint ce stade est de l'ordre de l'inter-dépendance avec des pairs professionnels du coaching. La suite est d'atteindre d'autres niveaux de sens, d'autres capacités de relation, d'autres niveaux d'intégration dans la pratique au quotidien. Pour en prendre conscience, une bonne manière : participer à un groupe jury sur une promotion suivante.

### Quelques vécus par l'auteur

- *Le plaisir d'observer des participants ne souhaitant pas passer la certification et à l'expérience d'être juré et observateur du travail de leurs pairs qui décident de se positionner en candidat de dernière minute et avec succès.*
- *Le plaisir d'entendre « qu'il faut vivre la certification pour en trouver tout l'intérêt », « que l'apprentissage par l'expérience de la certification est essentielle dans le processus de formation «Coach & Team®»*

## Quelques références théoriques

**Nonaka = le concept de création de la connaissance.** La certification permet de vivre en tant que candidat, les temps d'explicitation de sa théorisation et son expérience, mais aussi en tant que membre du jury, tous les temps d'introjection et d'intégration implicite du fait du vécu partagé et/ou explicité pendant les 2 journées.

**W.Schutz<sup>7</sup> = la grille des besoins interpersonnels.** La certification vient poursuivre/finir le cycle « Inclusion, Contrôle, Ouverture » proposé par W.Schutz. Inclusion = l'appartenance au groupe des «Coach & Team®», Contrôle = montrer sa compétence et être reconnu, Ouverture = être proche de ses pairs et être suffisamment aimé pour être accepté avec ses faiblesses.

**Alice Miller = la pédagogie blanche.** La pratique de cette pédagogie par la bienveillance sans compromis du jury, mais aussi par la fertilisation du candidat et le soutien apporté par les jurés tout au long des épreuves.

**Vincent Lenhardt = les concepts «Coach & Team®» portant sur le développement identitaire et la construction de la sécurité intérieure et de l'estime de soi :** Colonne vertébrale du sens, Identités intégrées, Modèle identitaire, OKNess, Autonomie..

---

7 Will SCHUTZ « The humain element » - « le parler vrai » de Virginie Cornet et Philippe Auriol