

Standards de qualité pour les formations postgrades en psychologie du coaching (titre de spécialisation)

Les standards de qualité en psychologie du coaching spécifient les standards de qualité généraux de la FSP applicables aux filières de formation postgrade curriculaires / modulaires individuelles dans le domaine de la psychologie du coaching. Ils ont été développés en concertation avec la Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP), qui représente la psychologie du coaching au sein de la FSP. Ces standards de qualité ont été approuvés par le Comité de la FSP le 16 novembre 2018.

1. BUT ET OBJET DES STANDARDS DE QUALITÉ

Les standards de qualité pour la psychologie du coaching définissent les exigences spécifiques à une formation postgrade en psychologie du coaching reconnue par la FSP, sur laquelle repose le titre de spécialisation FSP:

- Profil professionnel et profil de compétences du/de la psychologue spécialiste en coaching;
- Contenus à enseigner dans le cadre d’une formation postgrade;
- Durées minimales relatives aux contenus de la formation postgrade et à l’expérience pratique.

2. PROFIL PROFESSIONNEL

Description	<p>Les psychologues spécialistes en coaching conseillent et accompagnent des personnes en bonne santé psychique souhaitant maîtriser un défi personnel ou professionnel précis, sur une base psychologiquement fondée, pour la définition et la réalisation de leurs objectifs.</p> <p>Les psychologues spécialistes en coaching conseillent et accompagnent des organisations dans le cadre de processus de transformation et de réorientations.</p>
Champs d’activité	<p>Les psychologues spécialistes en coaching travaillent sur différents axes thématiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching professionnel et de carrière: recherche d’un emploi, situation professionnelle, carrière • Coaching exécutif, de gestion et d’entreprise: direction, organisation, équipe • Life-coaching: développement personnel, vie privée, santé • Coaching et développement des organisations: processus de transformation, évolution culturelle, réorganisations <p>Le processus de coaching fait appel aux connaissances tirées de différentes disciplines de la psychologie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le coaching professionnel organisé en séances individuelles ou collectives, il s’agit notamment des connaissances tirées de la psychologie de la motivation, de la théorie de l’apprentissage, de la psychologie sociale, de la psychologie appliquée, de la psychologie des ressources humaines, du diagnostic d’aptitude et des théories de la psychologie de l’action. • Pour le coaching en entreprise, organisé en séances individuelles ou collectives, il s’agit notamment des connaissances tirées de la psychologie du travail et des organisations, en particulier des modèles

	<p>d'organisation du travail, de collaboration, de psychologie de conduite, de culture d'entreprise et de développement des organisations ainsi que de la psychologie systémique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le coaching de particuliers axé sur le développement personnel et la maîtrise de défis personnels, il s'agit notamment des connaissances tirées de la psychologie de la personnalité, de la psychologie du développement, de la neuropsychologie, de la théorie de l'apprentissage, du conseil orienté solutions et ressources et de la psychologie positive.
Exigences	<ul style="list-style-type: none"> – Compétences personnelles et sociales étendues, ainsi qu'un intérêt marqué pour le conseil et l'accompagnement psychologiques et professionnels de personnes individuelles et/ou d'organisations; – Disposition et capacité à associer les connaissances en psychologie avec d'autres connaissances spécialisées (p. ex. méthodes de coaching générales, étude des organisations, économie d'entreprise, etc.).
Employeurs et mandants	Particuliers, entreprises privées et publiques, autorités, associations. Les prestations sont réglées par les clients eux-mêmes ou par les institutions mandantes.
Parcours professionnel	<p>De nombreuses possibilités d'évolution s'offrent aux psychologues spécialistes en coaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Activité indépendante – Accompagnement de projets de transformation complexe (direction de projets) – Direction d'équipes et d'unités organisationnelles (coaching/développement des organisations)
Formation postgrade	La formation suivante est reconnue par la FSP: formation postgrade de la Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP)
Admission à la formation postgrade	Psychologues titulaires d'un diplôme de Master en psychologie (délivré par une université ou une haute école spécialisée) ou d'un diplôme d'études supérieures étranger reconnu comme équivalent par la Confédération
Titre	Psychologue spécialiste en psychologie du coaching FSP
Cadre juridique	Le titre de «psychologue spécialiste en psychologie du coaching FSP» est juridiquement protégé (droit privé).
Associations	Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP)

3. PROFIL DE COMPÉTENCES

Une formation postgrade en psychologie du coaching reconnue par la FSP permet d'exercer, sous sa propre responsabilité, une activité professionnelle de psychologue spécialiste en coaching. Compétences acquises dans le cadre de la formation postgrade:

Compétences personnelles	Perception et gestion personnelles: capacité à évaluer, de façon réaliste, ses forces et ses faiblesses ainsi que ses possibilités et ses limites, à les accepter et à les gérer de façon responsable.
---------------------------------	---

	<p>Prise de conscience de son rôle: identité propre professionnelle de psychologue spécialiste en coaching, axée sur une théorie et une méthode précises, ainsi que capacité à remettre en cause cette identité propre et son activité de psychologue spécialiste en coaching.</p> <p>Réflexion: capacité à remettre en question et, le cas échéant, à adapter ses capacités, ses valeurs, ses positions, son comportement et ses réactions.</p> <p>Authenticité/sincérité: capacité à s'exprimer de façon authentique.</p> <p>Auto-efficacité: maîtrise du concept d'auto-efficacité et confiance en sa propre capacité à effectuer correctement les actes voulus sur la base de ses propres compétences.</p>
Compétences sociales	<p>Empathie: capacité à entrer dans l'univers et à se mettre à la place des clients, ainsi qu'à agir et à réagir de façon respectueuse et appropriée.</p> <p>Capacité de perception: capacité à différencier et à identifier avec précision la situation et les attentes personnelles des clients, ainsi que leurs ressources en vue de la résolution du problème.</p> <p>Respect: capacité à identifier avec précision les objectifs et les attentes personnelles des clients, à orienter le processus de coaching en conséquence et à préserver leur droit à l'autodétermination tout au long du processus.</p> <p>Relationnel: capacité à établir et à façonner la relation avec les clients au cours du processus de coaching, de façon ciblée et adaptée aux besoins.</p> <p>Orientation ressources et solutions: capacité à identifier, valoriser, consolider et activer les aptitudes, les ressources et les capacités de résolution des problèmes des clients.</p> <p>Discernement, réflexion et action systémique: capacité à impliquer dans le processus de coaching, en fonction de la situation, l'employeur et d'autres personnes de référence de l'entourage social des personnes concernées.</p> <p>Collaboration interdisciplinaire: capacité de collaboration professionnelle avec d'autres spécialistes.</p>
Compétences théoriques	<p>Capacité à</p> <ul style="list-style-type: none"> – bien comprendre et hiérarchiser les théories psychologiques fondamentales ainsi que les théories et modèles majeurs, scientifiquement fondés et/ou empiriques, de la psychologie du coaching; – comprendre et appliquer les bases et les procédés de diagnostic; – comprendre, appliquer et transmettre les modèles décisionnels et de résolution des problèmes; – déduire les actions possibles des connaissances théoriques; – mettre en œuvre et piloter des interventions de coaching psychologique; – assimiler les connaissances tirées des disciplines connexes en fonction des priorités fixées (économie d'entreprise, gestion de projets, développement des organisations ou dynamique de groupe, par exemple) et en déduire les actions possibles; – comprendre et appliquer les théories et les méthodes de développement et d'assurance de la qualité dans le cadre du coaching; – identifier et hiérarchiser les conditions-cadres de la psychologie du coaching;

	<ul style="list-style-type: none"> – bien comprendre les différentes méthodes de coaching scientifiquement fondées et/ou empiriques et en déduire des actions possibles adaptées à la situation des clients; – évaluer, structurer, intégrer les expériences de coaching dans les domaines d’application pertinents au regard des priorités fixées et en déduire les actions possibles.
Compétences pratiques	<p>Capacité à</p> <ul style="list-style-type: none"> – évaluer de manière professionnelle si les méthodes de la psychologie du coaching sont efficaces pour les clients ou si une autre forme d’accompagnement doit être recommandée (p. ex. psychothérapie, conseil médical ou psychologique, etc.); – structurer et piloter de manière professionnelle le processus de coaching psychologique (clarification de la demande, définition des objectifs, planification du processus, réalisation d’interventions, évaluation); – organiser le processus de coaching en qualité de psychologue spécialiste en coaching, conformément à au concept de coaching personnel élaboré et contrôlé dans le cadre du colloque de fin d’études.

4. CONTENU DU VOLET «CONNAISSANCES ET SAVOIR-FAIRE»

Connaissances théoriques et orientées vers l'application pratique

1. Connaissances théoriques

La formation postgrade permet d'acquérir des connaissances sur les principaux modèles et méthodes théoriques, explique et décrit leur pertinence pour le coaching, sur la base des résultats actuels de la recherche sur le coaching psychologique.

2. Connaissances orientées vers l'application pratique

La formation postgrade transmet des connaissances spécialisées complètes, notamment dans les domaines suivants:

- Clarification du mandat de coaching
- Indication et planification du processus de coaching
- Diagnostic et procédure diagnostique
- Compétences de base en conseil (questionnement, communication ciblée, encouragement, paraphrase, analyse, pacing, confrontation)
- Formulation d'hypothèses
- Établissement de la coopération et d'une relation
- Évaluation du processus de coaching

3. Autres contenus

- Analyse critique de l'efficacité, des possibilités et des limites des modèles et des méthodes de coaching transmises
 - Transmission d'un concept de conseil intégratif, reposant sur les principaux modèles et méthodes relevant des différentes approches ci-dessous du coaching:
 - Transmission de connaissances de base sur différentes approches du coaching et méthodes d'intervention théoriques, notamment:
 - ✓ Méthodes axées sur les solutions et les ressources;
 - ✓ Approches systémiques axées sur le contexte;
 - ✓ Méthodes cognitivo-comportementales, mentales et imaginatives;
 - ✓ Méthodes relevant de la psychologie des profondeurs;
 - ✓ Méthodes narratives constructivistes;
 - ✓ Méthodes d'analyse transactionnelle;
 - ✓ Programmation neurolinguistique;
 - ✓ Procédés hypnosystémiques;
 - Résultats de la recherche sur le coaching et leurs implications pratiques.
 - Transmission de connaissances fondamentales sur le coaching et étude de ses spécificités sous l'angle de la diversité (diversity)
 - Analyse des compétences de terrain dans différents champs d'application, notamment: *life-coaching, personal coaching, career coaching* ou *management coaching*
 - Transmission de connaissances sur et étude de différents environnements démographiques, socio-économiques et culturels des clients, ainsi que de leurs implications pour le coaching
 - Étude de la déontologie et des obligations professionnelles
-

5. DUREES MINIMALES RELATIVES AUX CONNAISSANCES THEORIQUES, À L'EXPERIENCE PRATIQUE ET À L'ACTIVITE D'ANALYSE DE LA PRATIQUE ET DE LA THÉORIE

Volet de la formation postgrade	Étendue en unités de 45 minutes:
Connaissances théoriques et appliquées	400 unités (contenu conforme au point 4)
Expérience pratique et activité individuelle de coach(e)	<p>Pratique du coaching pendant un an (à 100 %) dans le cadre d'une activité psychologique. En règle générale, l'activité de coaching représente nettement moins de 100 % d'un poste de psychologue. La durée nécessaire pour effectuer la pratique du coaching est alors prolongée en conséquence (p. ex. un peu plus de trois ans pour une activité de coaching de 30 % en moyenne).</p> <p>250 unités pour la pratique du coaching exigée seront comptabilisées comme activité de coaching spéciale. L'activité de coaching menée dans le cadre de la pratique du coaching doit être documentée.</p>
Activité d'analyse de la pratique et de la théorie	<p>Expérience personnelle: 30 unités, dont au moins la moitié en séances individuelles</p> <p>Supervision: 110 unités, dont 40 en séances individuelles</p> <p>Cas documentés: 5 cas documentés sur des processus de coaching terminés et supervisés: 50 unités au total (pour l'élaboration des rapports)</p>

Berne, 16 novembre 2018