

Proposition de cours doctoral 2014

Louis Baron, Ph.D

Département Organisation et ressources humaines

Téléphone : (514) 987-3000, poste 7693

Local : AB-9130

Courriel : baron.louis@uqam.ca

COACHING PROFESSIONNEL ET DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP : PERSPECTIVES THÉORIQUES ET ENJEUX CONTEMPORAINS

Objectifs

Ce cours doctoral a pour objectif d'étudier les bases théoriques de la recherche portant sur le coaching professionnel et d'autres formes d'accompagnement au travail (e.g. mentorat, apprentissage par l'action).

Ancré dans la littérature portant sur le développement du leadership et des habiletés personnelles au travail, ce cours s'appuie d'une part sur des textes classiques et récents sur les multiples rôles du gestionnaire contemporain et sur les défis associés au développement du leadership, et d'autre part sur la littérature récente provenant des champs de la psychologie appliquée, de l'éducation et de la gestion portant sur le coaching professionnel.

Il s'adresse aux étudiants doctoraux souhaitant approfondir leur compréhension théorique des interventions en coaching professionnel dans un contexte de développement du leadership et des habiletés personnelles de gestion.

Pédagogie

Le cours se donnera sous deux formes, souvent présentes à l'intérieur d'une même séance. Une portion théorique prendra la forme d'un séminaire pour lequel les étudiants auront à faire une lecture assidue des textes proposés puis à présenter au groupe leur compréhension de certains enjeux saillants.

Par ailleurs, puisque le cours aborde une pratique de gestion, une autre portion de celui-ci sera consacrée à l'approfondissement des principes et des méthodologies d'intervention propres au coaching.

Barème d'évaluation – note finale

A+	=	92-100*	B+	=	77-80	C+	=	69-72
A	=	86-92	B	=	75-77	C	=	67-69
A-	=	80-86	B-	=	72-75	E	=	0-67

*Exceptionnellement cette valeur est incluse dans l'intervalle maximum.

Modalités d'évaluation

Composante	Pondération	Échéance
Qualité de la participation au cours	20%	Tout au long de la session
Cinq (5) analyses critiques portant sur un article scientifique – 3 pages chacune.	40%	
À l'aide de modèles théoriques proposés, analyse de deux (2) enregistrements de coaching sous l'angle a) des enjeux du client et b) des interventions du coach, – 12 à 15 pages chacune.	40%	2/3 de la session et fin de session

Pour l'ensemble des évaluations, des directives plus spécifiques seront fournies aux étudiants au premier cours de la session.

Structure du cours

Cours 1 - Introduction

Schein, E. H. (2006). Coaching and consultation revisited : Are they the same ? In M. Goldsmith & L. S. Lyons (Eds.), *Coaching for leadership: The practice of leadership coaching from the world's greatest coaches (2nd edition)*, pp. 17-25). San Francisco, CA: Pfeiffer.

Segers, J., Bloeberghs, D., Henderickx, E., & Inceoglu, I. (2011). Structuring and Understanding the Coaching Industry : The Coaching Cube. *Academy of Management Learning & Education*, 10(2), 204–221.

Coutu, D. & Kauffman, C. (2009). "HBR Research Report: What can coaches do for you?". *Harvard Business Review*, vol. 87, n°1, p. 91-97.

Cours 2 - Développement du leadership

Zalesnik, A. (2004, 1977). Managers and Leaders: Are they different? *Harvard Business Review*, 82(1), 74-81.

Mabey, C. & Finch-Lees, T. (2008) Management development and best-practice, dans *Management and Leadership Development* (pp. 157-176). Londres : Sage.

Kaiser, R. B., & Overfield, D. V. (2011). Strengths, strengths overused, and lopsided leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 63(2), 89–109.

Day, D. V. (2001). "Leadership development: A review in context", *The Leadership Quarterly*, 11(4), 581-613.

DeRue, D. S. & Wellman, N. (2009). "Developing leaders via experience: The role of developmental challenge, learning orientation, and feedback availability", *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 859-875.

Cours 3 - Coaching professionnel - Définitions et contextes

- Peterson, D.B. (2011). Executive coaching: A critical review and recommendations for advancing the practice. In S. Zedeck (Ed), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 2, pp. 527-566). Washington DC: APA.
- Joo, B.-K. (2005). Executive coaching: A conceptual framework from an integrative review of practice and research. *Human Resource Development Review*, 4(4), 462-488.
- Smither, J. W., & Reilly, S. P. (2001). Coaching in organizations: A social psychological perspective. In M. London (Ed.), *How people evaluate others in organizations* (pp. 221-252). Mahway, NJ: Erlbaum.
- Segers, J., & Inceoglu, I. (2012). Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching. *Human Resource Management*, 51(1), 99-120. doi:10.1002/hrm

Cours 4 - Approches apparentées : coaching de supervision et psychothérapie

- Grant, A. (2010). It Takes Time: A Stages of Change Perspective on the Adoption of Workplace Coaching Skills. *Journal of Change Management*, 10(1), 61-77.
- Kim, S., Egan, T. M., Kim, W. & Kim, J. (2013). The impact of managerial coaching behavior on employee work-related reactions. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 315-330.
- Gray, D. E. (2006). Executive coaching: Towards a dynamic alliance of psychotherapy and transformative learning processes. *Management Learning*, 37(4), 475-497.
- Goodstone, M.S., Diamante, T. (1998). Organizational use of therapeutic change: Strengthening multisource feedback systems through interdisciplinary coaching, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 50(3), 152-163.
- Berglas, S. (2002). The very real dangers of executive coaching. *Harvard Business Review*, 80(6), 86-92.

Cours 5 - La relation de coaching

- Nuttall, J. (2012). Relational modalities in executive coaching. Dans E. de Haan & C. Skills (Eds). *Coaching Relationships : The relational Coaching Field Book* (pp. 143-155), Libri Publications: Oxfordshire.
- Cavicchia, S. (2012). Shame in the coaching relationship: Reflections on individual and organisational vulnerability. Dans E. de Haan & C. Skills (Eds). *Coaching Relationships : The relational Coaching Field Book* (pp. 157-170), Libri Publications: Oxfordshire.
- Baron, L. & Morin, L. (2012). The working alliance in executive coaching: Its impact on outcomes and how coaches can influence it. Dans E. de Haan & C. Skills (Eds), *Coaching Relationships : The relational Coaching Field Book* (pp. 213-225), Libri Publications: Oxfordshire.

Cours 6 et 7 - Les types de coaching / Les approches théoriques du coaching

Lire cinq textes parmi une liste fournie décrivant différentes approches théoriques en coaching.

Cours 8 - Formalisation d'une entente de coaching entre les parties - Multiples rôles.

Lee, R.J. (2013). The Role of Contracting in Coaching : Balancing Individual Client and Organizational Issues. Dans J. Passmore, D.B Peterson & T. Freire (Eds) *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 40-57). West Sussex, UK : John Wiley & Sons.

Sills, C. (2012). The coaching contract: Mutual commitment. Dans E. de Haan & C. Skills (Eds). *Coaching Relationships : The relational Coaching Field Book* (pp. 93-109), Libri Publications: Oxfordshire.

Chapitres à venir sur les impacts structurels documentés d'une démarche de coaching et sur le rôle des acteurs

Cours 9 - Habiletés de coaching

Rogers, J. (2012). Chapitre 6 – Choosing the future : Creating goals for coaching, dans *Coaching Skills (3rd edition)*, pp. 125-155). Berkshire, UK : Open University Press.

Rogers, J. (2012). Chapitre 7 – Coaching clients through change, dans *Coaching Skills (3rd edition)*, pp. 157-188). Berkshire, UK : Open University Press.

Chapitre à venir.

*Rogers, J. (2012). Chapitre 4 – Simple but not easy : the skilled language of coaching, dans *Coaching Skills (3rd edition)*, pp. 157-188). Berkshire, UK : Open University Press.

Cours 10 – Les conversations difficiles

Flaherty, J. (2011). Chapitre 9 – Coaching conversations, dans *Coaching : Evoking excellence in others* (pp. 115-149). New York : Routledge.

de Haan (2008). Chapter 8 - Coaches have their say: How to handle critical moments?, dans *Relational coaching: Journeys towards mastering one-to-one learning* (pp. 131-153). Wiley, West Sussex.

Heen, S., Patton, B. & Stone, D. (2001). *Comment mener les discussions difficiles*. Paris: Éditions du Seuil, 270 pages (Extraits choisis).

Cours 11 - Enjeux éthiques en coaching

Lowman, R.L. (2013). Coaching Ethics. Dans J. Passmore, D.B Peterson & T. Freire (Eds) (pp. 68-88). West Sussex, UK : John Wiley & Sons.

Hannafey, F. T. & Vitulano, L. A. (2013). Ethics and Executive Coaching: An Agency Theory Approach. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 599-603.

Breenan, D. & Wildflower, L. (2010). Ethics in coaching, dans E. Cox, T. Bachkirova & D. Clutterbuck (Eds) *The Complete Handbook of Coaching* (pp. 369-380). Londres : Sage.

Cours 12 - Évaluation des retombées du coaching

- Mabey, C. & Finch-Lees, T. (2008) Management development : measurement and performance, dans *Management and Leadership Development* (pp. 51-76). Londres : Sage.
- Theeboom, T., Beersma, B., van Vianen, A. E. M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18.
- Grieff, S. (2013). Conducting organizational-based evaluations of coaching and mentoring programs, Dans J. Passmore, D.B Peterson & T. Freire (Eds) *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 445-470). West Sussex, UK : John Wiley & Sons.
- Grant, A. (2012). ROI is a poor measure of coaching success: Towards a more holistic approach using a well-being and engagement framework. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 5(2), 74-85.

Cours 13 - Mentorat et formation des mentors

- Eby, L.T. (2011). Mentoring. In S. Zedeck (Ed), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 2, pp. 505-525). Washington DC: APA.
- Stokes, P. & Merrick, L. (2010). Designing Mentoring Schemes for Organizations, dans J. Passmore, D.B Peterson & T. Freire (Eds) *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 197-216). West Sussex, UK : John Wiley & Sons.
- Tong, C. & Kram, K. E. (2010). The Efficacy of Mentoring – the Benefits for Mentees, Mentors, and Organizations, dans J. Passmore, D.B Peterson & T. Freire (Éds) *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 217-242). West Sussex, UK : John Wiley & Sons.
- Garvey, B. (2010). Mentoring in a Coaching World, dans E. Cox, T. Bachkirova & D. Clutterbuck (Eds) *The Complete Handbook of Coaching* (pp. 341-354). Londres : Sage.

Cours 14 – Enjeux et tendances en accompagnement professionnel

- Lane, D. A., Stelter, R. & Rostron, S. S. (2010). The Future of Coaching as a Profession. Dans E. Cox, T. Bachkirova et D. Clutterbuck (Éds), *The complete handbook of coaching* (pp. 357-368). Londres: SAGE
- Ghods, N. & Boyce, C. (2013). Virtual coaching and mentoring. dans J. Passmore, D.B Peterson & T. Freire (Eds) *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 501-522). West Sussex, UK : John Wiley & Sons.
- Abbott, G. (2010). Cross-cultural coaching: A paradoxical perspective. Dans E. Cox, T. Bachkirova et D. Clutterbuck (Eds), *The complete handbook of coaching* (pp. 357-368). Londres: SAGE