

## ***Mobiliser les techniques et approches de coaching pour accompagner l'individu dans ses projets d'évolution***

### **Référentiel de compétences et d'évaluation**

ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p style="text-align: center;"><b>1/ Analyse d'une demande et contractualisation d'une prestation de coaching individuel</b></p>	<p>C.1 Mener un entretien exploratoire avec un contractant exprimant une demande d'accompagnement de coaching individuel, en adoptant une écoute active ou silencieuse, en mobilisant les techniques et les outils de questionnement appropriés qu'il adaptera selon l'individu, afin de lui permettre d'exposer le contexte de sa démarche et ses motivations.</p> <p>C.2 Analyser les informations communiquées par le contractant, en étudiant les différentes dimensions de sa demande et de sa situation au moyen d'un modèle d'exploration de type Score, afin d'identifier ses attentes implicites et explicites, de définir sa problématique (stabilisation de sa trajectoire professionnelle, évolution dans son activité professionnelle, gestion de situations de tension/conflits) et de déterminer ses objectifs et les ressources à mobiliser pour les atteindre.</p> <p>C.3 Vérifier la justesse de son analyse, en reformulant auprès du contractant la situation et ses causes génératrices, la problématique et les objectifs identifiés, afin de construire un cadre de compréhension commun et de s'assurer de son adhésion au diagnostic posé (contrat de relation).</p>	<p><i>L'évaluation s'appuie sur une mise en situation réelle au cours de laquelle le candidat met en œuvre un accompagnement de coaching individuel qu'il restitue sous forme d'un rapport d'expérience (accompagnement de coaching individuel), d'enregistrements audio ou vidéo et d'une soutenance devant un jury</i></p> <p>Les candidats doivent présenter à l'écrit et soutenir à l'oral les productions suivantes :</p> <p><b>Une analyse de besoin pour un accompagnement de coaching individuel et la formalisation du contrat de prestation</b> comprenant :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualité de l'analyse du besoin :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les techniques et méthodes de questionnement mobilisées permettent au contractant d'exprimer sa demande en confiance,</li> <li>- les techniques et méthodes de questionnement mobilisées permettent d'éclairer le contexte de la demande et d'identifier les besoins explicites et sous-jacents du contractant,</li> <li>- l'analyse des informations collectées est réalisée au moyen d'un modèle d'exploration de type Score et permet de problématiser la demande du contractant, d'identifier les causes génératrices de la situation et de déterminer des objectifs réalistes et les ressources nécessaires à leur atteinte,</li> <li>- la problématique et les objectifs du contractant sont correctement reformulés.</li> </ul> </li> </ul>

	<p>C.4 Planifier les différentes étapes et spécifier les composantes du contrat de relation : inventaire des points de collaboration entre le coach et le coaché, suivi de chaque séance (feedback, bilan, processus d'inclusion/déclusion), afin de structurer les modalités d'échange du parcours.</p> <p>C.5 Proposer un accompagnement de coaching individuel adapté à la demande, à la problématique et aux objectifs du contractant, en exposant avec clarté son cadre méthodologique et déontologique et en explicitant le fonctionnement, les bénéfices possibles et limites de son intervention, afin de s'assurer de son accord et de la qualité de son engagement.</p> <p>C.6 Contractualiser la prestation de coaching individuel, dans le respect de son positionnement (au sein ou hors de l'organisation du coaché), en formalisant le contrat d'accompagnement stipulant ses modalités d'organisation et d'exécution, afin de sécuriser l'engagement du contractant et le déroulement opérationnel du processus d'accompagnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'analyse du besoin de l'individu accompagné,</li> <li>- la proposition d'accompagnement formalisée, spécifiant l'organisation et les outils &amp; méthodes envisagées.</li> <li>- des passages d'enregistrement audio d'une ou plusieurs séquences de l'accompagnement réalisé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualité de la proposition d'accompagnement et de sa formalisation :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la proposition d'accompagnement est adaptée à la demande et à la problématique du client,</li> <li>- le cadre méthodologique et déontologique de l'accompagnement est clairement exposé,</li> <li>- les bénéfices et limites de l'accompagnement sont explicités,</li> <li>- les modalités d'organisation et d'exécution de l'accompagnement sont précisées,</li> <li>- les clauses contractuelles et le cas échéant commerciales respectent les dispositions légales et déontologiques,</li> <li>- la formalisation du contrat permet de sécuriser l'engagement du contractant dans la démarche.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>2/ Conduite d'un accompagnement de coaching individuel</b></p>	<p>C.7 Animer des séances de coaching individuel, en mobilisant les modèles, techniques et outils appropriés au contexte et à la problématique du coaché, afin de lui permettre d'identifier ses croyances et blocages et d'élaborer ses propres solutions en contexte professionnel :</p> <p>C.7.1 Utiliser les méthodes de Process Communication et d'analyse transactionnelle, en décodant les états mentaux du coaché et en identifiant son profil de personnalité, afin de cerner ses besoins psychologiques et d'adapter de façon évolutive sa posture en conséquence.</p> <p>C.7.2 Utiliser les méthodes d'analyse contextuelle (approche systémique Palo Alto, PNL, Schutz, modèle Score), en identifiant</p>	<p><i>L'évaluation s'appuie sur une mise en situation réelle au cours de laquelle le candidat met en œuvre un accompagnement de coaching individuel qu'il restitue sous forme d'un rapport d'expérience (accompagnement de coaching individuel), d'enregistrements audio ou vidéo et d'une soutenance devant un jury</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualité de la posture de coach et de la relation tissée avec le contractant :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les techniques d'écoute active sont utilisées à bon escient,</li> <li>- la posture est bienveillante, empathique et exempte de jugement,</li> <li>- la posture mise en œuvre permet la mise en confiance du contractant,</li> <li>- la posture mise en œuvre permet la construction d'une relation partenariale avec le contractant,</li> <li>- la posture mise en œuvre respecte les principes déontologiques et favorise la</li> </ul> </li> </ul>

	<p>les facteurs environnementaux impactant la situation du coaché et son projet d'évolution, afin de lui permettre de les conscientiser, de les prendre en compte ou de les dépasser.</p> <p>C.7.3 Utiliser les techniques de communication (méta-communication), de motivation et de recadrage (grille des signes de reconnaissance/analyse transactionnelle), afin d'accompagner le coaché dans sa réflexion et son cheminement vers une meilleure (re)lecture des situations et modes d'actions futurs en situation professionnelle.</p> <p>C.8 Construire dans la durée une relation partenariale avec le coaché, en mettant en pratique les principes d'écoute active et en adoptant une posture empathique, bienveillante et exempte de jugement personnel, afin de tisser un lien de confiance favorisant l'efficacité de l'accompagnement.</p> <p>C.9 Accompagner le coaché dans l'élaboration et la réalisation d'un plan d'actions favorisant l'atteinte de ses objectifs, en utilisant des techniques de questionnement, de reformulation et de <i>feed-back</i>, afin de pointer ses contradictions, de capitaliser sur ses succès et d'identifier les actions correctives nécessaires à la concrétisation du changement et la réalisation de son projet professionnel en toute autonomie.</p> <p>C.10 Evaluer les résultats du coaching pendant et en fin d'accompagnement, en opérant avec le coaché un bilan à mi- et en fin de parcours permettant d'identifier ses progrès et l'atteinte de ses objectifs ou leur requalification, au regard de l'évolution de ses compétences et de son autonomie, afin de déterminer – le cas échéant – les adaptations ou réorientations à opérer et de s'assurer de l'efficacité de la démarche engagée.</p>	<p>Les candidats doivent présenter à l'écrit et soutenir à l'oral les productions suivantes :</p> <p><b>Une mise en pratique d'un accompagnement de coaching individuel comprenant :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la réalisation, l'analyse et l'évaluation du déroulement de l'accompagnement, en justifiant les méthodes et outils mobilisés et le cadencement suivi,</li> <li>- des passages d'enregistrement audio d'une ou plusieurs séquences de l'accompagnement réalisé.</li> </ul>	<p>mise en autonomie du contractant dans l'identification des solutions à sa problématique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualité de la méthode de coaching mise en œuvre durant l'accompagnement :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le choix des différents outils et méthodes mobilisés est expliqué et leur adaptation à la situation de coaching est argumenté,</li> <li>- les différents concepts et théories de coaching sont mobilisés de façon cohérente et adaptée à la problématique du contractant,</li> <li>- les modèles, techniques et outils de coaching mobilisés sont en adéquation avec les besoins du contractant,</li> <li>- le déroulement de l'accompagnement et de ses séquences est maîtrisé,</li> <li>- une évaluation de mi-parcours et un bilan de fin d'accompagnement sont opérés,</li> <li>- l'évaluation de mi-parcours permet de mesurer les progrès et les résultats de la démarche entreprise par le contractant,</li> <li>- l'évaluation de mi-parcours donne lieu, le cas échéant, à une redéfinition des objectifs et à une adaptation du déroulement de l'accompagnement,</li> <li>- le bilan final permet de quantifier et de qualifier les bénéfices de la démarche pour le contractant.</li> </ul> </li> </ul>
--	---	---	---

<p><b>3/ Evaluation et identification des évolutions de sa pratique de coaching</b></p>	<p>C.11 Conduire l’auto-analyse de ses méthodes et comportements professionnels, en prenant le recul suffisant pour acquérir un regard lucide et en mobilisant, le cas échéant, des grilles d’observation de pratique, afin de repérer ses processus psychologiques, croyances et valeurs interférant avec ses pratiques et d’adapter son comportement en conséquence.</p> <p>C.12 Engager un processus d’évaluation de sa pratique par ses contractants, en déterminant et en mettant en œuvre les modalités leur permettant de produire un retour sur ses prestations, afin d’en vérifier l’efficacité et d’identifier ses marges de progrès.</p> <p>C.13 Etablir le diagnostic de son profil de coach en identifiant ses atouts, forces et faiblesses au regard des différents types d’évaluation menés, afin de déterminer les évolutions nécessaires à l’amélioration de sa pratique.</p>	<p><b><i>L’évaluation s’appuie sur une mise en situation réelle au cours de laquelle le candidat met en œuvre un accompagnement de coaching individuel qu’il restitue sous forme d’un rapport d’expérience (accompagnement de coaching individuel), d’enregistrements audio ou vidéo et d’une soutenance devant un jury</i></b></p> <p>Les candidats doivent présenter à l’écrit et soutenir à l’oral les productions suivantes :</p> <p><b>Un retour sur expérience (bilan),</b> comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le feed-back, fiche bilan de chaque séance de coaching,</li> <li>- la « carte d’identité » professionnelle de coach (pointant la progression opérée tout au long du coaching)</li> <li>- les axes de progrès potentiels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualité de l’analyse de pratique :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prise de recul vis-à-vis de sa pratique est suffisante,</li> <li>- le regard porté sur sa pratique est lucide, évitant sur- ou sous-évaluation,</li> <li>- des outils formalisés d’observation et d’analyse sont mobilisés et permettent de faciliter et d’objectiver l’évaluation,</li> <li>- les processus psychologiques et comportementaux interférant avec sa pratique sont identifiés,</li> <li>- une démarche d’évaluation par le contractant est mise en œuvre,</li> <li>- les observations et remarques du contractant sont prises en considération,</li> <li>- les atouts, faiblesses et marges de progrès sont identifiés.</li> </ul> </li> <li>• <b>Qualité de la définition de son profil de coach (carte d’identité) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le diagnostic de son positionnement est correct,</li> <li>- les particularités de sa pratique de coach sont valorisées.</li> </ul> </li> </ul>
---	--	---	---