

REFERENTIELS DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

Intitulé de la certification		
Professionalisation du coaching en entreprise		
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :		
<p>La certification « Professionalisation du Coaching en entreprise » est destinée à un public de cadres exerçant au sein de grands groupes, des PME et des TPE, en entreprises publique, privée et associative. C'est un parcours pédagogique à visée professionnelle qui garantit d'une part, l'acquisition d'outils d'accompagnement individuel et collectif, et d'autre part, qui garantit un perfectionnement des pratiques usuelles du coaching individuel et d'équipe. Ce dispositif permet également aux stagiaires d'adopter une posture réflexive grâce à la supervision réalisée tout au long du parcours pédagogique par les intervenants professionnels et universitaires.</p> <p>Cette certification permet précisément aux praticiens, encadrant une équipe ou non, de réaliser la pause réflexive qui va permettre leur montée en compétences et ainsi : consolider leurs connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice du coaching professionnel ; professionnaliser leur culture métier pour développer leur style propre d'intervention ; comprendre, diagnostiquer et anticiper les risques psychosociaux dans l'entreprise / l'organisation ; améliorer la structuration de leurs interventions dans un cadre éthique et déontologique ; développer l'approche critique des méthodes et des outils d'évaluation afin de trouver leur positionnement, entre posture et imposture ; s'approprier les outils de pilotage de la performance collective ; et enfin, mettre en perspective les différents terrains des pratiques professionnelles.</p> <p>Ce dispositif, globalement, répond au besoin de développement et de performance individuelle et collective pour les populations de cadres, managers et dirigeants, l'enjeu étant pour ces derniers de contribuer à maintenir l'équilibre entre performance et bien-être de leurs collaborateurs.</p>		
Référentiels		
Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
	Modalité(s)	Critères
<p>C1 - Construire son identité de coach en définissant sa posture de coach dans le cadre éthique selon le référentiel du coaching commun aux grandes fédérations (ICF, EMCC, SF Coach...)</p>	<p>Modalités évaluation des Compétences 1 à 5 : <u>Mise en situation lors de la formation :</u></p> <p>Jeu de rôle séance de coaching : Coach, coaché, observateur :</p>	<p>Critères d'évaluation des Compétences 1 à 5 :</p> <p>. Le candidat définit ce qu'est le coaching, ce que cet accompagnement apporte : il explique les différences entre thérapie et coaching</p>

<p>C2 - Communiquer sur les règles déontologiques et éthiques du métier en insistant sur la confidentialité et les devoirs du coach</p> <p>C3 - Cocréer avec le client la relation de coaching et la pérenniser tout le long de la prestation</p> <p>C4 - Faciliter l'expression du client par une attitude empathique (écoute, questionnement, reformulation, feedback)</p> <p>C5 - Définir de façon progressive son identité de coach afin de s'approprier un style propre par la supervision</p> <p>C6 - Elaborer une méthodologie pour recueillir, comprendre la demande du client et diagnostiquer ses besoins</p> <p>C7 - Comprendre les enjeux du client / de l'organisation en analysant des problématiques de personnes, d'organisation</p> <p>C8 - Identifier les demandes implicites, explicites, cachées en utilisant les techniques de questionnement afin de les prendre en compte dans l'accompagnement</p> <p>C9 - Qualifier la demande du client et proposer un plan d'action flexible en mobilisant les outils adaptés (les différents types d'entretien-clinique, d'explicitation, d'évaluation,</p>	<p>Observation de la posture du coach et du contenu de son intervention. Un travail de réflexivité est organisé en fin d'exercice afin de s'autoévaluer dans les différents rôles en termes de fond et de forme (contenu et posture) <u>Durée</u> : 30 minutes</p> <p><u>Modalités évaluation des Compétences 6 à 11 :</u></p> <p><u>Epreuve orale</u> : mise en situation lors de la formation Jeu de rôle coach/client : 1/ accompagnement individuel d'un manager 2/ identification des facteurs de réussite d'une équipe selon l'analyse systémique <u>Durée</u> : 2 x 1 heure</p> <p><u>Epreuve écrite</u> (sujets : accompagnement au changement, analyse de la demande, préparation d'un coaching d'équipe, risques psychosociaux</p>	<p>. Le candidat cite le référentiel de compétences du coaching commun ; cite les fédérations du coaching</p> <p>. Les règles déontologiques et éthiques propres au coaching sont citées</p> <p>. Le candidat sait instaurer un climat de confiance durant la séance et crée une alliance avec le client : il fait preuve d'écoute active, il reformule, montre une attitude empathique, il met le client au centre de l'échange</p> <p>. Le candidat sait centrer son intervention sur le coaché</p> <p>. Le candidat énumère les avantages d'être supervisé (est conscient de la plus-value générée par la supervision)</p> <p><u>Critères d'évaluation des Compétences 6 à 11 :</u></p> <p>. Les enjeux du client, de l'organisation sont décrits par le candidat</p> <p>. Les techniques de questionnements sont mises en œuvre dans le recueil du besoin client</p> <p>. Le candidat reformule la demande du client pour s'assurer de sa bonne compréhension</p> <p>. L'adhésion et la validation de la personne sont recherchées</p> <p>. Le candidat traduit les besoins du client en objectifs réalisables</p> <p>. Le plan d'action mis en place répond aux attentes du client</p>
--	---	--

<p>coaching-, tests psychotechniques, questionnaires...)</p> <p>C10 - Traduire les besoins du commanditaire en objectifs réalisables</p> <p>C11 - Définir / Co-définir avec le coaché le cadre de la prestation et le formaliser par l'élaboration du contrat de coaching (bipartite ou tripartite) en y incluant des points d'étapes</p> <p>C12 - Mobiliser les principaux concepts historiques et déontologiques dans le but d'acquérir une approche systémique du coaching</p> <p>C13 - Savoir appréhender le fonctionnement des organisations pour poser un diagnostic et proposer des solutions concrètes</p> <p>C14 - Connaître le mécanisme de la résistance au changement dans les organisations</p> <p>C15 - Maîtriser et intégrer dans sa pratique la psychologie sociale et du travail : ressources humaines, santé et risques psycho-sociaux</p> <p>C16 - Connaître les outils de pilotage pour développer la performance collective</p> <p>C17 - Savoir questionner chaque situation en conservant son esprit critique</p>	<p>(RPS), accompagnement d'une équipe selon l'analyse systémique) <u>Durée</u> : 4 h 00</p> <p><u>Observation dans le cadre de la supervision pendant la formation</u> : mises en situation et exercices de réflexivité <u>Durée</u> : 30 minutes à chaque passage (4 passages par candidat sur toute la durée de la formation)</p> <p><u>Modalités évaluation des Compétences 12 à 17 :</u></p> <p><u>Soutenance du rapport de stage</u> : le candidat démontre sa capacité de description/élaboration/synthèse dans le choix des sujets abordés. Il explique en un temps donné les tenants et aboutissants d'un coaching (incluant acteurs, demandes, posture du coach, difficultés rencontrées, réussites, gain pour le coaché, réflexivité du coach) <u>Durée</u> : 30 minutes</p> <p><u>Soutenance d'une analyse</u> : Le stagiaire pendant la formation mène une étude en psycho socio, incluant les analyses quantitatives et qualitatives, élaboration/confirmation/infirmation</p>	<p>. Le cadre contractuel est présenté au client . Les limites du cadre contractuel sont présentées au client . Le cadre déontologique et éthique propre au coaching est évoqué et respecté par le candidat . Le candidat mène une action de coaching d'équipe en expliquant les raisons de ses choix de modalités d'intervention . Le candidat sait prendre de la hauteur suite à son intervention, explique ce qui a marché et pourquoi, il sait se projeter en fonction du résultat observé, il propose d'autres pistes et modalités</p> <p><u>Critères d'évaluation des Compétences 12 à 17 :</u></p> <p>. Le candidat décrypte le fonctionnement des organisations : organigrammes, hiérarchies, cultures et valeurs d'entreprise, enjeux et jeux de pouvoir, jeux d'acteurs, le leadership et ses évolutions, les différences générationnelles, la diversité, la résistance au changement . Le candidat a conscience des risques psycho-sociaux liés au coaching : transfert et contre-transfert, les processus parallèles, la cristallisation, les biais –stéréotypes, préjugés, discrimination- . Le candidat sait analyser, poser un diagnostic et émettre des hypothèses</p>
--	---	---

<p>C18 - Adopter une attitude aidante/facilitante : bienveillance, authenticité, humilité, sans jugement, sans discrimination</p> <p>C19 - Mener et exploiter les entretiens (individuels, tripartites...) d'investigation, d'accompagnement, d'étapes, de régulation, de bilans tout le long de l'accompagnement individuel et collectif</p> <p>C20 - Appliquer les modalités d'accompagnement en mobilisant les outils appropriés préalablement définies avec le coaché conformément au plan d'action</p> <p>C21 - Identifier / détecter les ressources, les points de blocage, les valeurs, les croyances du coaché afin de garantir la bonne poursuite de l'accompagnement</p> <p>C22 - Formuler les progrès au coaché à chaque étape et s'adapter à ses évolutions et son contexte</p> <p>C23 - Réajuster le plan d'action en définissant le pallier à atteindre afin de renforcer l'autonomie du coaché à partir des apprentissages réalisés</p> <p>C24 - Conclure la prestation de coaching en réalisant un bilan mettant en avant les apports de l'intervention et les axes de progression</p>	<p>d'hypothèses, analyses globales, synthèses, conclusion et projections. <u>Durée</u> : 30 minutes</p> <p><u>Modalités évaluation des Compétences 18 à 24 :</u></p> <p><u>Epreuve orale</u> : mise en situation lors de la formation Jeu de rôle selon 3 postures tenues par le candidat : coach / coaché / observateur <u>Durée</u> : 3 heures</p> <p><u>Evaluation continue pendant la formation :</u> Travail en sous-groupe (Travaux dirigés sur le coaching individuel, la demande du client, les différentes méthodes d'animation d'équipe) <u>Durée</u> : 4 heures</p>	<p>. Le candidat démontre lors de la soutenance son approche critique : il questionne les méthodes et outils d'évaluation, les contextes, les situations et les acteurs</p> <p>. Le candidat connaît le fonctionnement des équipes : développer la cohésion de groupe, la créativité de l'équipe, les leviers motivationnels, dynamique de groupe</p> <p>. Il connaît et explique (en fonction d'une situation) les niveaux de maturité collective et les actions à mettre en œuvre pour faire progresser l'équipe</p> <p>. Il connaît les outils de pilotage pour développer la performance collective</p> <p><u>Critères d'évaluation des Compétences 18 à 24 :</u></p> <p>. La posture professionnelle est conforme aux principes éthiques et déontologiques de la relation d'accompagnement</p> <p>. Le candidat a préparé son entretien (matériel, guide d'entretien...)</p> <p>. Le candidat présente en début de séance le déroulé et les objectifs à atteindre</p> <p>. Le candidat sait instaurer le dialogue</p> <p>. Le candidat sait gérer les imprévus intervenant durant la séance et en tient compte dans la progression du plan d'action</p> <p>. Le candidat est attentif aux interactions avec le coaché durant la séance et sait réguler en fonction</p>
---	---	--

	<p><u>Observation dans le cadre de la supervision pendant la formation</u> : mises en situation et exercices de réflexivité <u>Durée</u> : 15 minutes</p> <p><u>Evaluation continue pendant le stage en entreprise</u> : suivi réalisé lors du stage <u>Durée</u> : 2 heures</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Le candidat sait procéder à des recadrages durant la séance . Le candidat sait gérer son temps, atteint l'objectif fixé dans le temps imparti . Le candidat respecte les différentes étapes du coaching . Le candidat sait réaliser des bilans de fin de séances . Le candidat mesure et nomme les progressions d'individus, d'équipes, d'organisations . Le candidat sait prescrire des tâches (monter un plan d'action que le coaché doit suivre)
--	--	--