

REFERENTIELS

Intitulé de la certification		
CU Coaching professionnel		
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 apporte des compétences professionnelles complémentaires dans le domaine du coaching professionnel. Elle complète, entre-autres, un parcours de manager, formateur, personnel RH...</p>		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalités*	Critères
C1 Se présenter en tant que coach et présenter clairement à un futur client et à tout prescripteur ce qu'est le coaching et la déontologie du coach, afin de clarifier la prestation.	Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach	<p>Critère 1-1 Se présente de façon affirmée en tant que coach</p> <p>Critère 1-2 Définit clairement son cadre éthique de coaching en référence au code de déontologie du coach</p>
C2 Engager le dialogue et présenter les modalités et le cadre d'intervention afin de donner des repères clairs à l'intéressé : évoquer les entretiens préliminaires, tripartite le cas échéant ; la prise en compte du contexte, des besoins du client, la mesure des enjeux, l'élucidation des objectifs et indicateurs de réussite, l'information sur la fréquence, durée, tarifs...	Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach	<p>Critère 1-4 Explique de façon claire le processus du coaching en décrivant succinctement les différentes phases : définir le « problème » selon la perception du coaché, aider à l'élaboration de solutions, soutenir le coaché dans la réalisation de ses objectifs</p> <p>Critère 3-1 Laisse les interactions se jouer librement avec le coaché (sans manifester de désir de pouvoir, d'infantilisation, de manipulation...)</p> <p>Critère 3-3 Est capable d'interrompre le coaché et/ou de le confronter si besoin</p> <p>Critère 3-4 Conduit le processus de l'entretien</p>
C3 Différencier le coaching d'autres modes d'accompagnement (thérapie, conseil, formation, ...) et savoir l'expliquer à son futur client dans l'objectif de situer le périmètre de la démarche.	Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach	<p>Critère 1-3 Définit de façon synthétique et claire le coaching et explicite ce qu'il n'est pas</p> <p>Critère 3-1 Laisse les interactions se jouer librement avec le coaché (sans manifester de désir de pouvoir, d'infantilisation, de manipulation...)</p> <p>Critère 3-3 Est capable d'interrompre le coaché et/ou de le confronter si besoin</p> <p>Critère 3-4 Conduit avec assurance le processus de l'entretien</p>

<p>C4 Mener les entretiens avec les différents interlocuteurs concernés par le coaching (coaché, éventuellement hiérarchique et DRH) pour établir un diagnostic de la situation du client et clarifier le cadre de l'intervention</p>	<p>Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach</p>	<p>Critère 1-5 Définit avec précision les termes du contrat : responsabilité de chacun, aspect financier, planning de rdv, règles de fonctionnement...</p> <p>Critère 1-6 Vérifie explicitement que le cadre d'intervention soit OK pour le coaché</p> <p>Critère 1-7 Questionne habilement le coaché pour vérifier la pertinence et la faisabilité du coaching pour son bénéficiaire</p>
<p>C5 Elucider et reformuler un/des objectif(s) avec le client ; définir ensemble les indicateurs de réussite afin de co-construire le contrat de coaching</p>	<p>Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach</p>	<p>Critère 5-5 Questionne l'objectif de façon précise, puis le reformule clairement pour le valider avec le coaché (positif, contextualisé, sous contrôle du coaché, vérifiable, écologique)</p>
<p>C6 Comprendre et analyser les organisations, leurs structures managériales et leurs acteurs afin de les prendre en compte dans sa proposition et son intervention de coaching</p>	<p>Epreuve écrite A1- Partie 1 du dossier professionnel de : ingénierie et formalisation d'une intervention</p>	<p>Critère 9 : Le jury vérifie que les éléments suivants sont présents dans le dossier professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la spécificité du contexte de l'intervention est décrite clairement - les enjeux de la mission sont évalués précisément au regard du contexte - l'analyse de la situation du client et de sa demande sont argumentées de façon explicite -
<p>C7 Rédiger le contrat di ou tripartite de coaching et le valider avec les différents interlocuteurs (coaché éventuellement hiérarchique et DRH) afin de contractualiser la démarche.</p>	<p>Epreuve écrite A1- Partie 1 du dossier professionnel de : ingénierie, formalisation et bilan d'une intervention</p>	<p>Critère 10- Le Jury apprécie dans la rédaction des contrats la présence et la pertinence des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modalités pratiques et financières - Objectifs de l'intervention - Mesures des résultats - Moyens mis en œuvre par chaque partie - Cadre déontologique et juridique
<p>C8 Faire émerger les ressources du client en lien avec sa situation problème (situation d'exception) afin d'initier un regard positif propice à la relation de coaching.</p>	<p>Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach</p> <p>Epreuve écrite A2 : Partie 2 du dossier professionnel : conduite</p>	<p>Critère 4-5 Sans jugement, fait des hypothèses sur les freins éventuels à l'atteinte de l'objectif du coaché</p> <p>Critère 4-6 Aide le coaché à prendre conscience de ses ressources en les pointant habilement</p>

<p>C9 Créer un espace sécurisant et accueillant dans une proximité ajustée afin de construire une relation de confiance.</p>	<p>d'un coaching</p> <p>Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach</p> <p>Epreuve écrite A2 : Partie 2 du dossier professionnel : conduite d'un coaching</p>	<p>Critère 2-1 Crée habilement un espace sécurisant : ton de voix posé, gestes souples, expression accueillante ; synchronise son verbal et sa posture corporelle</p> <p>Critère 2-2 Laisse par ses silences un espace suffisant au coaché pour s'exprimer</p> <p>Critère 2-3 Accueille sans jugement et encourage avec bienveillance les propos et les émotions du coaché</p> <p>Critère 2-4 Repère, accueille, reflète fidèlement, explore avec tact les émotions du coaché sans se laisser envahir par celles-ci</p> <p>Critère 2-5 Recueille et aide à la clarification de la demande par des techniques d'écoute active maîtrisées</p>
<p>C10 Faire preuve d'assertivité tout en laissant la place au client ou en le confrontant ou le recadrant si nécessaire afin d'optimiser les interactions avec le client.</p>	<p>Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach</p> <p>Épreuve écrite A2 : Partie 2 du dossier professionnel : conduite d'un coaching</p>	<p>Critère 3-1 Laisse les interactions se jouer librement avec le coaché (sans manifester de désir de pouvoir, d'infantilisation, de manipulation...)</p> <p>Critère 3-2 Fait part de façon ajustée, de ses ressentis ou images</p> <p>Critère 3-3 Est capable d'interrompre le coaché et/ou de le confronter avec tact si besoin</p> <p>Critère 3-4 Conduit avec assurance le processus de l'entretien</p>
<p>C11 Utiliser les modalités de communication verbales et non verbales de l'écoute active (selon Carl Rogers) : questions ouvertes, reformulations et silences fertiles pour favoriser l'expression profonde du coaché et assurer la progression du coaching</p>		<p>Critère 4-1 Reformule les propos du coaché de façon pertinente pour permettre l'avancée du coaching</p> <p>Critère 4-3 Laisse une place choisie aux silences, favorisant la réflexion du coaché et utilise la communication non verbale de façon adéquate</p>
<p>C12 Proposer des ouvertures, recadrages, hypothèses pour nourrir l'avancement du processus de coaching et/ou lever les freins, activer les ressources</p>		<p>Critère 4-2 Propose des ouvertures et/ou des recadrages de façon ajustée et pertinente</p>

C13 Choisir les outils et concepts qu'il utilise en adéquation avec les objectifs et les singularités du client pour offrir un accompagnement sur mesure.		Critère 4-4 Choisit de manière pertinente et stratégique les outils qu'il utilise en adéquation avec l'objectif du coaché
C14 Pratiquer la maïeutique (questionnement ouvert et circulaire) de façon efficiente et élégante pour élargir les représentations du client et favoriser ainsi ses prises de conscience pour une compréhension profonde de sa situation		Critère 5-1 Pose des questions ouvertes et courtes (une à la fois) de façon non inductive, non directive Critère 5-2 Questionne de façon non orientée sur les valeurs, croyances, opinions, émotions, besoins du coaché pour favoriser l'émergence de sens Critère 5-3 Questionne avec délicatesse et pertinence les émotions du coaché Critère 5-4 Questionne avec neutralité pour évaluer l'impact des comportements du coaché sur son environnement et réciproquement
C15 Retravailler, si nécessaire et préciser l'objectif avec le client pour le rendre attractif/concret/atteignable	Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach Épreuve écrite A2 : Partie 2 du dossier professionnel : conduite d'un coaching	Critère 5-5 Questionne l'objectif de façon précise, puis le reformule clairement selon les 5 critères (décrits par la programmation neuro-linguistique) : positif, contextualisé, sous contrôle du coaché, vérifiable(indicateurs de réussite), écologique pour le coaché et son environnement.
C16 Accompagner le client dans son changement et vers son autonomie : Co-construire avec le client des objectifs intermédiaires, avec prescription éventuelle de tâches pour mesurer ses avancées, en situation réelle		Critère 6-1 Questionne explicitement les modalités d'engagement du coaché et le confronte avec bienveillance si besoin Critère 6-2 Reconnaît positivement les avancées du coaché, les nomme Critère 6-3 Aide sans l'orienter, le coaché à repérer des situations d'apprentissage et à trouver par lui-même des solutions variées pour gagner en autonomie
C17 Accompagner son client à faire le bilan de son coaching : de ses apprentissages, de ses progrès et de ses prochains pas afin qu'il puisse s'autoévaluer et se projeter dans le futur, autonome dans ses nouveaux modes de fonctionnements		Critère 6-4 Favorise par des questions appropriées l'autoévaluation des résultats en regard de l'objectif fixé Critère 6-5 Aide de façon non inductive, à l'élaboration d'un plan d'action à suivre dans l'après-séance et /ou l'après-coaching
C18 Situer l'avancée du processus de coaching et repérer les techniques propices à sa bonne progression afin d'optimiser la démarche	Epreuve mixte A3 : Partie 3 du dossier professionnel : évaluation et amélioration continue de sa	Critère 7-1 Évalue de façon distanciée et objective l'état d'avancement du coaching par rapport au processus d'accompagnement Critère 7-2 Utilise de manière judicieuse les techniques

	pratique coaching	propices à l'avancement du processus et argumente ses choix
C19 Repérer dans ses attitudes et dans le processus relationnel coach-coaché d'éventuels projections, jeux psychologiques, évitements, transfert, contre-transfert afin d'ajuster sa posture et améliorer sa pratique		<p>Critère 8-1 Repère avec clairvoyance et nomme les effets produits par ses paroles et ses silences sur le coaché – et réciproquement</p> <p>Critère 8-2 Repère avec précision ses différentes attitudes d'écoute (Porter) déployées et est conscient des effets produits</p> <p>Critère 8-3 Repère de façon pertinente ses propres projections, jeux psychologiques (Analyse transactionnelle), évitements et ceux de la personne coachée</p> <p>Critère 8-4 Avec un regard réflexif aiguisé, décèle et reconnaît ses propres représentations, résonances, préjugés, contradictions présentes durant l'entretien</p>
C20 Préparer et procéder à la restitution de fin du coaching, en fonction de l'interlocuteur en présence et en tenant compte de la déontologie, en vue de clôturer l'intervention et d'en mesurer les effets	Épreuve écrite A1 : Partie 1 du dossier professionnel de : ingénierie, formalisation et bilan d'une intervention	<p>Critère 11 : Le Jury apprécie dans la rédaction du bilan la présence et la pertinence des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les apprentissages du coaché - Les pistes d'amélioration - Les préconisations du coach sur les aspects relatifs aux comportements, à la communication interpersonnelle et les besoins éventuels de formation.
C21 Adapter sa prestation de coaching afin de prendre en compte, le cas échéant, les situations de handicap présentées par les interlocuteurs	Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach	<p>Critère 12-1 Identifie les particularités des publics et ajuste sa posture en conséquence</p> <p>Critère 12-2 Adapte son discours</p> <p>Critère 12-3 Pose un regard bienveillant</p> <p>Critère 12-4 Ajuste ses outils et supports aux particularités des interlocuteurs</p>

* Modalités

Épreuve écrite A (et mixte pour la partie 3) : Dossier professionnel de coaching

Ce dossier professionnel de 30 à 40 pages se structure en trois parties (chacune étant évaluée) et vise à démontrer au jury sa maîtrise des outils de coaching, sa capacité à structurer un coaching et à utiliser des méthodes adaptées (Epreuve A1 et Epreuve A2). Il démontre aussi ses compétences réflexives et d'analyse de sa pratique (Epreuve A3)

Le dossier professionnel

- **Epreuve écrite A1 - Partie 1 du dossier : ingénierie, formalisation et bilan d'une intervention**

Ce travail écrit est évalué par 2 personnes : Le responsable de la certification coaching professionnel et un formateur-coach de l'équipe pédagogique, ils vérifient la présence des critères 9, 10 et 11 de la grille des compétences clés de la pratique du coaching et des critères d'évaluation.

- **Epreuve écrite A2 - Partie 2 du dossier : conduite d'un coaching**

Ce travail écrit est évalué par 2 personnes : Le responsable de la certification coaching professionnel et un formateur-coach de l'équipe pédagogique, ils vérifient la présence des critères de grille des compétences clés de la pratique du coaching et des critères d'évaluation (Critère 2-1 à 2-5, critère 3-1 à 3-4, critères 4-1 à 4-3, critères 5-1 à 5-5, critères 6-1 à 6-5).

- **Epreuve mixte (écrite avec partie orale) A3 - Partie 3 du dossier: évaluation et amélioration continue de sa pratique professionnelle**

Ce travail écrit est évalué par 2 personnes : Le responsable de la certification coaching professionnel et un formateur-coach de l'équipe pédagogique, ils vérifient la présence des critères de la grille des compétences clés de la pratique du coaching et des critères d'évaluation (critères 7-1 et 7-2, critères 8-1 à 8-4)

Cette **Partie 3 du dossier** fait l'objet d'une soutenance orale devant un jury de 4 personnes : le responsable de la **certification coaching professionnel**, un formateur-coach de l'équipe pédagogique, deux coachs professionnels externes certifiés.

La soutenance a une durée d'une heure comprenant la présentation orale du travail (20mn), un temps de questions au candidat de 20 mn, et un temps de délibération du jury de 15 min suivi de la proclamation du résultat.

Épreuve orale B : Évaluation des compétences clés du coach : un cas de coaching est tiré au sort parmi au minimum 25 cas (dont 2 cas de personnes porteuses de handicap). Ce cas fait l'objet d'une mise en situation pratique entre un coach et un coaché (déterminés de façon aléatoire) pendant laquelle le coach conduit un coaching durant 20 mn. Le coach dispose d'un temps de préparation du cas, de 10 mn. La mise en situation est évaluée par 2 membres du jury formateurs-coachs selon **l'ensemble des critères de la grille des compétences clés de la pratique du coaching et des critères d'évaluation** communiquée en début de formation (cf. jointe document en pdf).

À l'issue de l'entretien de coaching, le coach analyse et commente sa prestation. Puis les 2 formateurs-coachs procèdent à son évaluation en soulignant les compétences acquises et en nommant des axes de progrès (20 mn). La mise en situation se fait sans support personnel ou de cours. Durée totale de l'évaluation : 50 mn

Preuves de réalisation de la pratique en situation professionnelle

Documents permettant d'attester du nombre d'heures de pratique effectuées (140 heures minimum) :

- sur un ou plusieurs lieux de stage dans une structure proposant des activités de coaching (**convention(s) de stage**) dont au minimum 40h de coaching assuré seul, en face à face, faisant l'objet **feuilles de présences**
- et/ou des prestations de coaching réalisées en direct (hors structure) avec fourniture des **contrats de coaching signés en bipartite ou tripartite ou des feuilles de présences**