

Référentiel de certification – Utiliser les compétences du coaching en entreprise

REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
C.1 Définir le cadre d'intervention du coaching, en analysant le contexte et les besoins du client et de l'entreprise et en identifiant les critères de succès, de manière à préciser le périmètre de l'accompagnement	<p>E.1 Cas pratique (C.1, C.2) : le candidat propose la résolution de 10 situations d'éthique et de déontologie. Evaluation écrite : 10 questions, 30 minutes. 5 questions relatives aux domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablir les fondations - Co-Créer la relation avec le client - Communiquer efficacement - Faciliter l'apprentissage et les résultats - Fondamentaux du coaching et connaissances de base <p>5 questions ouvertes d'après un cas.</p> <p>E.2 Questionnaire à visée professionnelle (C.1) : le candidat réalise 3 évaluations écrites relatives aux compétences mises en œuvre pour la définition du cadre d'intervention</p>	<p>Le candidat est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conformité des propositions avec les codes de déontologie et les chartes d'ICF, EMCC, SF Coach - Le contexte : le coaching est-il adapté ? - L'identification du problème - La compréhension des besoins exprimés - L'adéquation entre le diagnostic et la stratégie d'intervention - La formalisation de l'objectif (spécifique, mesurable, ambitieux, réalisable, temporel) <p>Le candidat est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conformité des propositions avec les codes de déontologie et les chartes d'ICF, EMCC, SF Coach - La cohérence entre le besoin et le périmètre de l'accompagnement

<p>C.2 Etablir le contrat de coaching et les conditions de l'accompagnement, traduisant les objectifs du client, en définissant les responsabilités de chacun, et en respectant les règles de déontologie, afin de créer un climat de confiance</p>	<p>E.1 Cas pratique (C.1, C.2) : le candidat propose la résolution de 10 situations d'éthique et de déontologie. Evaluation écrite : 10 questions, 30 minutes. 5 questions relatives aux domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablir les fondations - Co-Créer la relation avec le client - Communiquer efficacement - Faciliter l'apprentissage et les résultats - Fondamentaux du coaching et connaissances de base <p>5 questions ouvertes d'après un cas.</p> <p>E.3 Mise en situation professionnelle (C.2) : le candidat établit un contrat de coaching et construit un climat de confiance et de respect</p>	<p>Le candidat est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conformité des propositions avec les codes de déontologie et les chartes d'ICF, EMCC, SF Coach - L'identification du problème - La compréhension des besoins exprimés - La formalisation de l'objectif - L'établissement du contrat dans son intégralité - L'adéquation entre le besoin et le périmètre de l'accompagnement <p>Le candidat est évalué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le respect du guide du questionnement - La création d'un environnement sûr et propice à la confiance et au respect mutuels - La capacité à ne pas émettre de jugement - La prise en compte de l'état émotionnel du client - La capacité à être à l'écoute - L'adoption d'une communication ouverte - La capacité à s'assurer de la sécurité du client
---	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Le respect du cycle de contact - La capacité à synchroniser - La compréhension des dits et non-dits de l'expression du client - La capacité à poser les questions permettant d'obtenir les informations nécessaires - La capacité à reformuler - La capacité à pratiquer la communication directe - La précision de l'intégration de l'évaluation des sources d'information - La qualité du lien qui permet au client d'aller en profondeur - Les signes de reconnaissance
<p>C.3 Gérer les progrès et la responsabilité du client, en mettant en œuvre les techniques de coaching et en pratiquant une écoute active, afin de concevoir un plan d'action permettant au client d'atteindre des résultats concrets</p>	<p>E.4 Mise en situation professionnelle (C.3) : le candidat réalise des sessions de coaching professionnel et suit l'évolution du client</p>	<p>Le candidat est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La capacité à être à l'écoute pour identifier les progrès - La capacité à s'assurer de la sécurité du client dans l'évolution vers son objectif - La précision de l'intégration de l'évaluation des sources d'information - La conception d'actions porteuses de changement - La planification et l'établissement des objectifs d'application - La maîtrise des outils de coaching approprié pour aider le client dans

		<p>l'atteinte de ses objectifs et au service de son plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> - La capacité à nommer sa stratégie d'intervention
<p>C.4 Conclure l'accompagnement de coaching, en identifiant les apprentissages, les talents et les ressources du client, et en animant un entretien tripartite, afin d'évaluer les résultats obtenus au regard de la demande initiale</p>	<p>E.5 Mise en situation professionnelle (C.4) : le candidat réalise une séance de conclusion de coaching</p>	<p>Le candidat est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La création de nouvelles opportunités d'apprentissage - La capacité à centrer l'attention sur l'important - La capacité à laisser assumer au client la responsabilité de ses actions - L'efficacité de l'intervention au regard de la demande - Le respect et des étapes du cycle de contact du contrat : tout particulièrement la fin du cycle : le bilan du coaching (synthèse des apprentissages, état émotionnel du client, le « pas » de plus, les actions pour continuer son évolution, les résultats obtenus au regard du client - L'appréciation du coach : ce qu'il a identifié comme points forts et comme axes de progrès afin de sensibiliser le client et vérifier ses prises de conscience.

	<p>E.6 Questionnaire à visée professionnelle (C.4) : le candidat réalise 3 évaluations écrites relatives aux compétences mises en œuvre pour la conclusion du coaching avec l'évaluation des apprentissages</p>	<p>Le candidat est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'intégration et l'évaluation des sources d'informations permettant au coaché une prise de conscience utile à l'atteinte des objectifs - L'identification d'opportunités d'apprentissage et la conception d'actions porteuses de changement - L'identification de l'important, et des responsabilités de chacun
<p>C.5 Analyser sa propre pratique des techniques de coaching, en expérimentant la supervision auprès d'un formateur et en recevant des feedbacks, en s'entraînant en groupe de pairs et en créant des contacts avec son environnement professionnel, afin d'enrichir sa pratique de coaching</p>	<p>E.7 Mise en situation professionnelle (C.5) : le candidat participe à une séance de supervision, analyse sa pratique, et en réalise une auto-évaluation d'après les feedbacks des superviseurs.</p>	<p>Le candidat est évalué sur son niveau de conscience :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La prise en compte des feedbacks positifs et de progrès - La conscience de ses propres limites - La capacité à se remettre en question - La prise en compte des processus parallèles et/ou transferts - La conscience de l'état émotionnel du client - Sa perception quant au respect du contrat - Sa perception quant à l'efficacité de l'intervention

Synthèse du dispositif d'évaluation :

En cours de formation :

Cas pratiques : le candidat propose la résolution de 10 situations d'éthique et de déontologie

Mises en situation professionnelle :

- le candidat établit un contrat de coaching
- le candidat réalise des sessions de coaching
- le candidat réalise une séance de conclusion de coaching
- le candidat participe à une séance de supervision et en réalise une auto-évaluation

Questionnaires à visée professionnelle (3 évaluations écrites) :

- relatifs aux compétences mises en œuvre pour la définition du cadre d'intervention
- relatifs aux compétences mises en œuvre pour la conclusion du coaching avec l'évaluation des apprentissages

Evaluation finale devant le jury de certification :

Le jour de l'épreuve de certification, un entretien a lieu avec le jury de certification :

- Présentation rapide du jury et du processus d'évaluation (10 min)
- Présentation rapide du candidat (5 min)
- Soutenance de son projet ou application professionnel et de ses motivations (15 min)
- Questions du jury sur l'expérience professionnelle du coach (20 min)
- Pour les candidats qui ne sont plus en cours de formation mais qui ont fait le parcours de formation au cours des 3 dernières années : Mise en situation professionnelle avec 1 cas pratique de coaching (20 min) + Débriefing sur le niveau de conscience du candidat, sur les outils utilisés, sur les autres options possibles et sur le résultat obtenu. (30 min)
- Débriefing du jury au regard des critères d'évaluation (précédemment connu par le candidat) (20 min)