

Référentiel de Compétences et d'Évaluation

Certification : Techniques de coaching des dirigeants et de leurs organisations

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS ÉVALUÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Analyse du contexte de l'organisation et des objectifs du dirigeant ou du manager	C1. Analyser le modèle de gouvernance et de management en prenant en compte les dimensions économiques et sociales afin de définir la méthodologie d'intervention la plus adaptée à la spécificité de l'entreprise	Deux modalités : Devoir sur table Etude de cas oral en présentiel	Le candidat positionne son client en s'appuyant sur des outils d'analyse et de diagnostic. <u>Critère 1:</u> Le candidat pose un diagnostic structuré en s'appuyant sur la matrice d'identité d'entreprise et peut situer son client par rapport aux éléments de la matrice suivant : - Proposition de valeur - Relation - Positionnement - Mode d'expression - Identité de marque - Personnalité - Mission et vision - Culture - Compétences <u>Critère 2:</u> Le candidat détermine les axes forts et les axes faibles de l'organisation à l'aide de l'outil SWOT Analysis.
	C2. Identifier les interactions entre les acteurs du système client (les directions, les services, les équipes) ainsi que les rôles, les missions et les périmètres de responsabilités afin de déterminer les évolutions nécessaires aux changements ainsi que les règles d'interventions opérationnelles		
	C3. Conduire les stratégies d'évolutions et de changements créés et mises en oeuvre dans le cadre du processus de coaching en impliquant les parties prenantes afin de pérenniser les changements et d'instaurer une relation professionnelle de confiance		
Conduite du coaching du dirigeant ou du manager	C4. Cartographier les facteurs externes et internes de posture et d'action du dirigeant ou du manager afin de poser un diagnostic permettant la détermination d'une stratégie d'intervention	Trois modalités : Atelier avec travaux dirigés Etude de cas Devoir sur table	Le candidat démontre sa capacité de questionnement spécifique et de diagnostic. <u>Critère 3:</u> Capacité à concevoir un questionnement autour des facteurs externes et internes de posture et d'action du dirigeant et du manager <u>Critère 4:</u> Capacité à analyser et classer les informations recueillies à l'aide de grilles méthodologiques spécifiques <u>Critère 5:</u> Le candidat formule un diagnostic structuré <u>Critère 6:</u> Capacité à démontrer sa maîtrise, par un descriptif précis, des champs spécifiques suivants : Modèle de leadership et de gouvernance, style de management, et relation à l'exercice du pouvoir <u>Critère 7:</u> Capacité à construire un questionnement permettant au client une autoévaluation objective (les questions sont formulées à partir d'éléments factuels et n'incluent aucun jugement) <u>Critère 8:</u> Capacité à proposer et argumenter une orientation stratégique en s'appuyant sur le diagnostic posé précédemment <u>Critère 9:</u> Capacité à proposer a minima une méthodologie adaptée en relation avec le diagnostic posé
	C5. Conduire l'auto-évaluation du dirigeant ou du manager dans l'appréciation de son modèle de leadership et de gouvernance, de son style de management, de sa relation à l'exercice du pouvoir dans les organisations afin de clarifier la problématique posée et orienter la stratégie d'intervention		
	C6. Appliquer une méthodologie d'accompagnement structurée s'appuyant sur la sociologie des organisations et le champ théorique du management afin de répondre à la complexité et à la diversité des problématiques rencontrées dans l'entreprise		
Conduite du coaching d'équipe	C7. Cartographier au cours de travaux collaboratifs avec les membres de l'équipe, la nature et l'efficacité de ses processus interactifs, la qualité du traitement de l'information interne et externe et son stade de développement actuel afin de mesurer les écarts entre les compétences existantes et celles attendues pour répondre à la demande	Une modalité : Etude de cas	<u>Critère 10:</u> Capacité à questionner le niveau d'interaction de l'équipe ainsi que son niveau de communication interne et externe <u>Critère 11:</u> Le candidat établit le stade de développement dans laquelle se trouve l'équipe en s'appuyant sur une grille méthodologique <u>Critère 12:</u> Capacité à démontrer une maîtrise des champs concernant la cohésion, l'autonomie et la performance <u>Critère 13:</u> Capacité à mesurer le niveau de cohésion, d'autonomie et de performance en s'appuyant sur les grilles spécifiques <u>Critère 14:</u> Capacité à extraire des indicateurs objectifs permettant d'établir un diagnostic
	C8. Utiliser les techniques de déploiement des processus d'accompagnement au changement visant la cohésion, l'autonomie et la performance des équipes afin de conduire la stratégie d'intervention au sein d'ateliers thématiques		
	C9. Piloter le processus de coaching en mobilisant les techniques de régulation et d'inclusion du client afin d'ajuster son intervention et favoriser l'engagement et le travail collaboratif de l'équipe pour atteindre ses objectifs		