

Les compétences présentées dans le référentiel, concourent à développer une activité d'accompagnement par le coaching dans un contexte et un environnement professionnel. Les composantes de cette activité s'articulent autour de la compréhension des enjeux des individus, des équipes et des organisations et de la technicité de modalités d'accompagnement dans ces trois dimensions.

Pour cela, le référentiel proposé est construit en cohérence avec l'ensemble des cadres de références des principales organisations professionnelles des métiers de l'accompagnement (ICF, EMCC, SFAPEC, CEC...) et des attendus des entreprises privées ou publiques analysées au travers entre autres d'appels d'offres et de demandes clients.

Le parcours d'acquisition des compétences, qui est le reflet des exigences attendues à ce niveau d'intervention dans les entreprises, s'organise avec 4 modalités d'évaluation :

- 1) Evaluation de la pratique à partir de mises en situation en formation et la production d'un enregistrement
- 2) Evaluation du niveau de connaissances techniques à partir de QCM
- 3) Evaluation de la maîtrise des éléments opérationnels à partir de la rédaction de documents professionnels (Contrat d'accompagnement, rapports de coaching, auto-évaluation de son enregistrement, transcription partielle d'une session de coaching d'équipe, fiche bibliographique)
- 4) Evaluation de la maturité professionnelle avec la production de travaux de fonds (Rédaction du projet professionnel, mémoire et soutenance du mémoire)

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>Composante 1 : Définir le cadre et les modalités d'intervention de sa pratique professionnelle de coaching</b>		
<p>Présenter les différences entre la pratique de coaching et les autres modalités d'accompagnement afin de permettre au client d'en comprendre les spécificités et d'en mesurer la pertinence</p> <p>Présenter l'éthique et le code de déontologie du coaching aux différents interlocuteurs ou prescripteurs pour définir le cadre de son intervention</p> <p>Analyser la demande initiale, le contexte et les besoins formulés en menant des entretiens exploratoires avec toutes les parties intéressées par le coaching</p> <p>Formaliser tous les types de contrats pertinents en intervention de coaching afin d'engager les différentes parties intéressées dans le respect de la réglementation</p>	<p>Questionnaire à choix multiples d'évaluation portant sur des marqueurs de la pratique de coaching</p> <p>Rédaction d'un contrat d'accompagnement avec des pratiques de coaching</p>	<p>Justesse des réponses au questionnaire à choix multiples</p> <p>Pertinence de la formalisation d'un contrat de coaching indiquant clairement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reformulation de la compréhension des enjeux et du contexte</li> <li>- Proposition d'une trame d'entretien exploratoire</li> <li>- Présentation : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ des objectifs de l'accompagnement</li> <li>○ des obligations des parties</li> <li>○ des modalités de mise en œuvre</li> <li>○ des outils et techniques de coaching utilisés</li> <li>○ du code de déontologie s'y référant</li> <li>○ des modalités d'évaluation de l'atteinte des objectifs.</li> </ul> </li> </ul>

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>Composante 2. Identifier les techniques de communication spécifiques de sa pratique professionnelle de coaching</b>		
<p>Ecouter activement en se concentrant sur ce que le client dit pour comprendre l'ensemble du système client afin de le soutenir</p> <p>Questionner et donner des feedbacks pour favoriser les prises de conscience du client en utilisant des techniques tels que la valorisation, la confrontation, les silences, les non-dits, les métaphores</p>	Observation par un professionnel des mises en situation tout au long du parcours de formation	<p>Pertinence de la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte du contexte du système client (Environnement, valeurs,...)</li> <li>- Développement d'un questionnement ouvert orienté vers l'avenir</li> <li>- Usage du langage métaphorique</li> <li>- Usage du champ lexical du client</li> <li>- Mise en œuvre des silences</li> <li>- Réalisation de feedback structurés en cours d'échange</li> </ul>
<b>Composante 3. Mettre en œuvre l'accompagnement par le coaching des individus, des équipes et des organisations</b>		
<p>Déterminer avec le client à partir d'un entretien technique de clarification l'objectif, les modalités et le contenu de chaque entretien de coaching en lien avec la finalité de l'accompagnement</p> <p>Cartographier avec le client à partir d'un entretien de coaching, les ressources et les freins pour faire émerger les actions à mettre en œuvre permettant d'atteindre l'objectif déterminé</p> <p>Déterminer les corrélations efficaces entre les actions retenues et les objectifs définis pour valider le plan d'action opérationnel de coaching et faciliter sa mise en œuvre</p> <p>Définir le travail à effectuer avec le client entre les séances afin de pérenniser son investissement dans la démarche</p> <p>Organiser une démarche de coresponsabilité afin de permettre au client de trouver ses propres solutions en utilisant des méthodes de coaching appropriées tout en renforçant son autonomie</p> <p>Mesurer tout au long du processus de coaching avec le client sa progression et ses apprentissages en analysant les impacts de ses actions et retours d'expériences pour favoriser sa motivation et son autonomie</p> <p>Réaliser une analyse partagée et objective du parcours et de l'atteinte des objectifs afin d'inscrire les apprentissages et évolutions du système client dans une démarche pérenne</p> <p>Organiser avec le client la lecture critique des résultats de mesure pour chaque critère spécifique retenu afin de valider ou de corriger les modes d'action</p>	<p>Production d'un rapport de coaching individuel</p> <p>Production d'un rapport de coaching d'équipe</p> <p>Production de l'enregistrement d'une séance de coaching individuel et son auto-évaluation</p> <p>Production d'une transcription partielle d'une session d'accompagnement d'équipe</p>	<p>Pertinence de l'analyse des rapports de coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reformulation de la compréhension des enjeux et du contexte</li> <li>- Détail de chaque étape ou séance de l'accompagnement en termes de : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Adéquation entre objectifs et plans d'actions</li> <li>o Apprentissage réalisé par le client</li> <li>o Niveau d'autonomie atteint par le client</li> <li>o Outils et méthodes de coaching utilisés</li> </ul> </li> <li>- Présentation du système de mesure de l'efficacité de l'accompagnement <ul style="list-style-type: none"> <li>o Présentation du dispositif d'évaluation mis en place</li> <li>o Analyse des modalités de sa mise en œuvre</li> </ul> </li> <li>- Capitalisation des enseignements tirés de cette expérience <ul style="list-style-type: none"> <li>o Présentation des apprentissages quant à la fluidité de la mise en œuvre de l'accompagnement</li> <li>o Présentation des points de progrès</li> <li>o Définition du plan d'action correctif à partir de l'analyse de sa propre pratique</li> </ul> </li> </ul> <p>Pertinence de l'enregistrement et de l'auto-évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation des règles et des caractéristiques du coaching</li> <li>- Clarification d'un objectif de séance concret avec des indicateurs de mesure précis</li> <li>- Respect des points de vue de la personne accompagnée</li> <li>- Fluidité dans le déroulé de l'entretien de coaching à partir d'une écoute active, d'un questionnement ouvert et qui pousse à la réflexion</li> <li>- Réalisation de feedback</li> <li>- Mise au jour des ressources et talents ou des freins</li> <li>- Identification d'un plan d'action opérationnel</li> <li>- Renforcement de l'autonomie par la mise en perspective des apprentissages de la séance</li> <li>- Auto évaluation identique à 80% de l'évaluation réalisée par le jury</li> </ul> <p>Pertinence de la transcription partielle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du déroulé de la session avec les objectifs de la session, les critères de mesure de l'atteinte de ces objectifs et les outils utilisés pour conduire la session</li> <li>- Développement des arguments quant au choix des outils retenus</li> <li>- Partage du retour client sur la session avec les enseignements clés</li> </ul>
<p>Gérer les situations complexes résultant des comportements individuels et organisationnels en mobilisant les théories et outils opérationnels (Théorie des Organisations de Berne (TOB), l'intervention systémique, l'analyse transactionnelle et les positions de vie), afin de garantir et sécuriser la démarche de coaching</p>	Questionnaire à choix multiples d'évaluation sur le coaching d'organisation	<p>Justesse des réponses au QCM qui portera sur la compréhension des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Phénomènes de groupe</li> <li>- Comportements organisationnels</li> <li>- Processus interactifs</li> <li>- Tensions et confusions du client</li> <li>- Gestion du stress et des risques</li> <li>- Mesure des impacts</li> </ul>

<b>RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES</b> identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	<b>RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION</b> définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
	<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<b>Composante 4. Développer sa pratique de l'accompagnement par le coaching de façon continue</b>		
<p>Intégrer les remarques issues de supervisions et d'analyses de pratique pour encadrer et faire progresser sa pratique de l'accompagnement par le coaching</p> <p>Activer un questionnement éthique et auto réflexif à propos de sa pratique professionnelle afin d'identifier ses axes de progrès et d'agir avec discernement dans le cadre déontologique du métier</p> <p>Mettre en place une veille scientifique et technique visant à la mise à jour de ses connaissances et pratiques existantes et au développement de nouvelles connaissances et pratiques techniques</p> <p>Intégrer les problématiques scientifiques, sociétales et éthiques dans son activité professionnelle afin de développer une pratique prenant en compte les réalités de la société</p> <p>Créer des outils innovants avec implémentation d'éléments issus de la recherche appliquée pour optimiser les processus de coaching en réponse aux enjeux contemporains et sécuriser les clients</p> <p>Intégrer dans son activité de coaching la dimension du management socialement responsable en lien avec les normes internationales en vigueur de manière à inscrire sa démarche dans le développement social durable</p>	<p>Rédaction d'une fiche bibliographique thématique</p> <p>Rédaction d'un mémoire de 55 à 60 000 caractères</p> <p>Soutenance du mémoire devant un jury de professionnels</p>	<p>Intérêt de la fiche bibliographie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversités des champs théoriques proposés</li> <li>- Nombre de références proposées</li> <li>- Lien avec le champ professionnel</li> </ul> <p>Pertinence du mémoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intérêt de la problématique en lien avec l'activité et le contexte</li> <li>- Structuration de la réponse apportée en intégrant l'aspect contemporain de la démarche</li> <li>- Intégration des outils, techniques utilisées dans le cadre de sa pratique</li> <li>- Développement de son auto-analyse</li> </ul> <p>Pertinence de la soutenance orale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation structurée et dynamique qui ne soit pas une redite du mémoire</li> <li>- Partage des principaux acquis en termes de :               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Connaissance de soi</li> <li>o Définition de ses axes de progrès</li> </ul> </li> <li>- Assertivité face aux questions du jury</li> </ul>
<b>Composante 5. Développer son activité d'accompagnement par le coaching</b>		
<p>Promouvoir et organiser son activité d'accompagnement par le coaching depuis sa fonction (DRH, manager, coach interne...) afin de se faire reconnaître en tant qu'expert au sein de son entreprise</p> <p>Choisir le statut juridique le plus adapté et vérifier la conformité réglementaire des documents édités afin de favoriser la pérennité et le développement de l'activité dans le cadre d'une activité annexe ou complémentaire à son activité principale</p> <p>Elaborer un business plan à partir d'une étude de marché afin de vérifier les opportunités et les menaces de son projet de création d'activité complémentaire</p>	<p>Document descriptif du projet professionnel</p>	<p>Pragmatisme du document descriptif du projet professionnel en 5 pages.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le document présentera soit 3 parties dans le cadre d'un développement d'une activité à titre complémentaire :               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Création de l'activité                   <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statuts, clientèle cible</li> <li>▪ Rétroplanning</li> </ul> </li> <li>o Gestion de l'activité                   <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opportunités, menaces</li> <li>▪ Plan d'actions correctif</li> </ul> </li> <li>o Développement de l'activité                   <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equilibre entre toutes les activités</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- OU un seul volet dans l'éventualité du déploiement de son activité au sein d'une structure existante               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identités professionnelles</li> <li>▪ Opportunités/Menaces</li> </ul> </li> </ul>