

## Public concerné par la certification :

- Coach professionnel ; responsable des Ressources Humaines

## Objectif de la certification :

L'objectif de la certification est de valider les compétences nécessaires à conduire un accompagnement individuel en mobilisant les outils proposés par l'Analyse Transactionnelle afin d'établir un diagnostic étayé de la situation , et guider l'intervention vers l'atteinte des objectifs de l'accompagnement professionnel (Accompagnement du changement, prise de poste, difficulté managériale, ajustement de la communication managériale aux personnes et aux situations...).

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi pour l'individu

La certification donne aux personnes une reconnaissance de leur capacité à accompagner un individu en utilisant les outils proposés par l'Analyse Transactionnelle en offrant un cadre unique portant sur trois niveaux de lecture : l'individu, la relation, l'organisation. Cette compétence est transférable et permet une meilleure mobilité professionnelle.

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi pour l'entité utilisatrice

La certification atteste à l'entité utilisatrice que le certifié est apte à mobiliser les outils d'Analyse Transactionnelle dans la conduite d'un accompagnement individuel. Ceci se manifeste par la capacité à cibler de façon appropriée les objectifs de l'accompagnement en posant les bases d'un contrat d'objectif respectant le cadre d'utilisation de l'AT en situation professionnelle, à diagnostiquer avec l'AT les ressources et les points d'amélioration de l'individu en tenant compte du contexte organisationnel et de la façon dont la relation aux autres est envisagée, afin de conduire les entretiens vers l'atteinte des objectifs.

## Prérequis

Professionnel du coaching et professionnel des ressources humaines.

Pour les coachs professionnels n'ayant pas suivi de formation métier spécifique, une expérience d'un an minimum est requise.



### Intitulé de la certification

**Mobiliser les outils de l'Analyse Transactionnelle dans la conduite d'un accompagnement professionnel**

### Métiers et situation professionnelle à partir desquels le dispositif de formation visant la certification est initié

La certification complète le référentiel de compétences du Coach en entreprise, et répond au besoin d'expertises techniques spécifiques à la conduite d'entretien de coaching.

#### Référentiel de compétences

#### Référentiel de certification

##### Modalités d'évaluation

##### Critères d'évaluation

MODALITES GENERALES  
DE L'EVALUATION

- Examen écrit : Production d'un Mémoire

Le candidat choisit une ou plusieurs situations d'accompagnement pour lesquelles il exposera l'utilisation des outils d'AT dans le diagnostic et la conduite de l'accompagnement.

5 outils au minimum devront être traités selon le modèle suivant :

1. quel diagnostic ?
2. Pourquoi cet outil ?



|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>3. Quel impact sur la conduite de l'accompagnement ?</p> <p>Une analyse du contexte organisationnel est obligatoire pour au moins une des situations évoquées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soutenance Orale de 45mns :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1-soutenance du mémoire devant le jury</li> <li>2-Présentation d'un enregistrement audio du candidat avec une personne en situation de travail(Avec accord formel de la personne) pour analyse des échanges par le candidat devant le jury avec les outils d'AT.</li> </ol> </li> </ul> |   |
| <p><b>Compétence 1.</b></p> <p>Recueillir les éléments de la structure et de la dynamique de l'organisation à l'aide du modèle fourni par l'Analyse Transactionnelle, afin de déterminer les ressources et les contraintes du système à prendre en compte dans l'accompagnement.</p> | <p><b>Mémoire :</b></p> <p>Sur un cas d'accompagnement étudié, le candidat expose son analyse du contexte d'entreprise (structure et dynamique) dans lequel l'individu se situe avec le modèle d'analyse propre à l'AT.</p>  | <p><b>Clarté de la présentation de la structure d'influence dans l'organisation</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Le choix des diagrammes de Berne utilisé est argumenté, il est adapté à la situation d'accompagnement et permet d'éclairer le contexte et d'identifier les zones de friction.</li> <li>2 La complexité de la structure de fonctionnement de l'organisation est identifiée (représentation par les</li> </ol> |



|  |  |   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repérer les ressources et contraintes liés au système en utilisant le schéma de synthèse d'Elliot FOX. (Modèle du mode de fonctionnement systémique d'une organisation/ équipe)</li> <li>- Construire les 6 diagrammes de Berne pour correctement représenter les influences à l'œuvre dans l'entité dans laquelle évolue l'individu accompagné et de ce fait, pouvoir identifier les dysfonctionnements, et donc les axes à travailler.</li> </ul> | <p>Il explique la pertinence des diagrammes de Berne utilisés pour éclairer son cas et identifier à quel endroit de l'organisation il est utile d'intervenir et comment.</p> | <p>diagrammes de structure) ainsi que les enjeux et le où niveau se situe la problématique client.</p> <p>3 L'impact des leaders responsables et des leaders d'influence sur la situation professionnelle est exprimé selon la nomenclature des types de leadership propre à l'Analyse Transactionnelle.</p> <p>4 L'impact de la culture d'entreprise sur les comportements au travail est correctement répertoriée en fonction des trois piliers (Technique, Etiquette, Caractère) dans l'étude du contexte.</p> <p><b>Evaluation de la dynamique de groupe</b></p> <p>1 Le niveau d'intégration du groupe est évalué sur la base de l'échelle d'ajustement des imagos propre à l'analyse transactionnelle (4 niveaux permettant d'identifier le niveau de maturité de l'équipe).</p> <p>2 Les ressources et les blocages sont clairement exprimés en termes de force de cohésion, de forces de rupture venant de l'extérieur et de forces de désorganisation interne.</p> |
| <p><b>Compétence 2.</b></p> <p>Identifier les préférences comportementales de l'individu, en utilisant les outils proposés par l'Analyse Transactionnelle, afin d'orienter le travail réflexif sur son cadre de référence et</p>   | <p><b>Mémoire</b></p> <p>Le candidat choisit une ou plusieurs situations d'accompagnement professionnelle et expose son</p>  | <p><b>Qualité du diagnostic individuel</b></p> <p>1. La propension relative de l'individu à utiliser les modalités de fonctionnement répertoriées par l'AT (Etats du Moi fonctionnels/Transactions/Signes de Reconnaissance/Jeux psychologiques) est</p>  |



préparer l'expérimentation de comportements adaptés aux situations professionnelles rencontrées.

- Identifier la structure de la personnalité de l'individu accompagné, pour cerner son mode de fonctionnement et de communication en société.
- Identifier les besoins psychologiques dominants pour adapter sa posture et son mode d'intervention en conséquence.
- Identifier les comportements récurrents qui limitent l'action pour orienter ses interventions de l'individu et l'amener à centrer son action sur la résolution des problématiques auxquelles il est confronté.
- Identifier les types de difficultés relationnelles récurrentes propres à l'individu pour l'accompagner dans sa réflexion sur les modalités relationnelles les mieux appropriées en situation professionnelle.
- Identifier les préférences comportementales qui peuvent être contre-productives en situation de stress.
- Analyser le mode de gestion des émotions de l'individu pour en évaluer l'impact sur les situations professionnelles

utilisation des outils de l'AT en fonction des 3 points à expliciter (cf. modalité globale d'évaluation en début de référentiel).

### **Soutenance du Mémoire à l'oral**

Le candidat présente un enregistrement audio de 5mns concernant un entretien d'accompagnement. Il réalise ensuite devant le jury le diagnostic avec l'AT de l'enregistrement audio de cet échange.

correctement évaluée, notamment dans ses relations avec ses pairs, sa hiérarchie, et si c'est le cas, avec les membres de ses équipes.

2. Les comportements qui limitent l'action sont correctement analysés par rapport à la grille définis par l'Analyse Transactionnelle (comportements passifs, Symbiose, Méconnaissances).
3. Les caractéristiques émotionnelles et les modalités de gestion des émotions de l'individu sont repérées pour les 4 émotions de base répertoriées par l'AT.
4. Les principaux biais comportementaux (Drivers) en situation de stress sont exprimés en fonction des caractéristiques propres à chaque type de biais définies par l'AT.



|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Compétence 3.</b></p> <p>Respecter la charte Ethique propre à l'utilisation de l'Analyse transactionnelle dans sa pratique pour conduire l'accompagnement dans les lignes directrices du contrat.<br/>(Charte de l'EATA Association Européenne d'Analyse Transactionnelle)<br/>Limiter son intervention au cadre d'un accompagnement professionnelle en respectant le champ d'intervention des organisations.</p> | <p><b>Mémoire</b></p> <p>Le candidat expose, sur l'un des cas étudiés, la façon dont il a posé le contrat d'engagement réciproque, et les points de vigilance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Protection de l'individu dans l'expérimentation.</li><li>-Limites de l'intervention.</li></ul> | <p><b>Maitrise de la charte éthique et des limites de l'intervention</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. les clauses du contrat respecte les 4 critères principaux (Consentement mutuel ; engagement réciproque, compétences, objet légal) et sont appropriées aux objectifs. Le contrat permet une compréhension et un engagement partagés.</li><li>2. Les éléments de protection de l'expérimentation de nouveaux comportements sont bien mis en œuvre, le client évolue et élève son niveau de conscience</li><li>3. les limites de l'accompagnement sont clairement établies et les risques pouvant survenir et nécessitant une vigilance au démarrage sont identifiés.</li></ol> |
|---|---|--|

