

## Référentiel de certification

**Certification** : Utiliser les compétences du coaching en entreprise

### **Objectif et contexte :**

La certification vise l'acquisition des compétences nécessaires à la mise en œuvre de techniques de coaching dans son activité professionnelle, au service d'une organisation.

L'utilisation de techniques de coaching en entreprise s'intègre dans la stratégie d'une organisation pour maximiser le potentiel professionnel des collaborateurs par l'accompagnement des personnes ou des équipes.

En effet, cette démarche permet de diagnostiquer et de traiter les dysfonctionnements dans les organisations, de proposer des actions et solutions centrées sur des résultats concrets, au niveau individuel, de l'équipe ou de l'organisation.

**Public visé** : L'objectif de la certification est d'attester l'acquisition des compétences complémentaires, nécessaires à l'utilisation du coaching en entreprise par les titulaires, à la fois en tant que manager, ou bien en tant que coach (professionnel de l'accompagnement professionnel) intervenant en entreprise.

**Prérequis** : Être dirigeant, manager, responsable RH, coachs en devenir ou souhaitant revisiter le processus de coaching, consultants, formateurs ou disposer d'une expérience dans les métiers de conseil, d'accompagnement, de recrutement.

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

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

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

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

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <p><b>E.6 Questionnaire à visée professionnelle (C.4) :</b> 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"> <li>- L'intégration et l'évaluation des sources d'informations permettant au coaché une prise de conscience utile à l'atteinte des objectifs</li> <li>- L'identification d'opportunités d'apprentissage et la conception d'actions porteuses de changement</li> <li>- L'identification de l'important, et des responsabilités de chacun</li> </ul>  |
| <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><b>E.7 Mise en situation professionnelle (C.5) :</b> 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"> <li>- La prise en compte des feedbacks positifs et de progrès</li> <li>- La conscience de ses propres limites</li> <li>- La capacité à se remettre en question</li> <li>- La prise en compte des processus parallèles et/ou transferts</li> <li>- La conscience de l'état émotionnel du coaché</li> <li>- Sa perception quant au respect du contrat</li> <li>- Sa perception quant à l'efficacité de l'intervention</li> </ul> |

## 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
- Présentation rapide du candidat
- Soutenance de son projet professionnel en lien avec les compétences visées ; ou présentation de son application des compétences en situation professionnelle ; et présentation de ses motivations (15 min)
- Débriefing du jury au regard des critères d'évaluation