

METIERS DU COACHING REFERENTIEL DES COMPETENCES

Premier degré technique (T1)

Objectif du référentiel :

1. Donner les repères pour évaluer les compétences du coach,
2. Savoir se positionner dans le rôle de coach.

Le référentiel des compétences tient compte :

- Du contexte et de l'environnement du coaching,
- Des connaissances,
- Du savoir-faire (attitudes comportementales),
- Des caractéristiques personnelles et des talents,
- Des motivations personnelles.

Degré technique - niveau 1

Définition	Attitudes et comportements	Indicateurs d'évaluation
<i>Mener un entretien</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ecouter le coaché - Décoder le discours du coaché - Renvoyer au coaché les signaux/indices perçus, ressentis, entendus, pensés. 	<p>Etre capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ questionner ➤ reformuler ➤ recadrer
<i>Gérer une relation</i>	- Installer la relation	- Etre capable d'accueillir le coaché dans son altérité
	- Identifier le mode de communication du coaché	- Etre capable de décoder le langage du coaché
	- Etre en position de parité avec le coaché	- Etre capable de reconnaître ses atouts et ses axes de progrès
	- Savoir reconnaître la validité des faits en fonction de l'objectif d'un coaché	- Etre capable de faire un retour au coaché pour reconnaître son évolution
	- Avoir une attitude empathique	- Etre capable d'accepter l'autre d'une manière inconditionnelle, sans jugement moralisateur
	- Savoir prendre sa part de responsabilité dans la relation coach/coaché	- Etre capable d'exprimer au coaché les éléments susceptibles de gérer le bon fonctionnement de la relation
	- Avoir une attitude de recul par rapport à ses émotions et ses propres valeurs	- Etre capable d'exprimer ses émotions et sa vulnérabilité
<i>Choisir son attitude</i>	- Avoir de la pédagogie	- Etre capable d'expliquer et s'assurer que le coaché a compris
	- Savoir proposer au coaché un autre cadre de référence	- Etre capable de suggérer d'autres possibilités d'interprétation
	- Garder en conscience l'objectif du coaching	- Etre capable d'interroger le coaché sur le lien qu'il fait entre ce qu'il expose et son objectif
	- Eviter tout projet sur le coaché	- Etre capable de reconnaître les qualités fondamentales et les potentiels du coaché

Degré technique - niveau 1

Définition	Attitudes et comportements	Indicateurs d'évaluation
Gérer les projections intellectuelles	- Connaître ses zones d'ombre	- Etre capable de prendre du recul par rapport à ses zones d'ombre par l'expression : langage, attitude...
	- Discerner dans le discours du coaché ses projections intellectuelles	- Etre capable de réguler les projections intellectuelles du coaché sous forme de reformulation et questionnement.
	- Identifier les croyances du coaché, leur nature et les lui exprimer	- Etre capable de reconnaître dans le langage du coaché les formulations spécifiques des croyances et des certitudes : il faut, on doit, à chaque fois, jamais, toujours...
	- Mettre en évidence l'expression des jugements moralisateurs du coaché.	- Etre capable de restituer au coaché les expressions de son discours comportant des jugements moralisateurs (des jugements qui touchent à l'identité de l'autre)
	- Aider le coaché à mettre en lumière ses valeurs qui sont les bases de son identité	- Etre capable d'expliquer au coaché l'origine et la construction de ses valeurs (ses ressources internes)
Gérer les réactions émotionnelles	- Tenir compte de ses émotions pour aider à clarifier l'attitude et le comportement du coaché (effet reflet)	- Etre capable d'accueillir ses émotions et de se questionner à leur propos.
	- Rester centré sur la problématique du coaché	- Etre capable de garder/retrouver un équilibre émotionnel,
	- Contrôler les pensées toxiques ou automatiques afin d'éviter les projections sur le coaché	- Etre capable de se mettre en position de recul par rapport aux faits exposés par le coaché

Définition	Attitudes et comportements	Indicateurs d'évaluation
Gérer les phénomènes de transfert	- Reconnaître un transfert	- Etre capable d'exprimer voire d'expliquer au coaché ce qu'est un transfert
	- Reconnaître si le coaché me prend comme modèle ou anti modèle	- Etre capable d'accepter que le coaché prenne le temps de le comprendre
Mener un processus d'élucidation d'objectifs, au cours d'un ou plusieurs entretiens	- Partir des faits évoqués par le coaché et faire le lien entre les faits et la mise en place de l'objectif	- Etre capable de décoder ce qui dans la situation du coaché le « révolte », l'amène à son propre seuil de tolérance
	- Identifier les critères d'évaluation d'un objectif bien formulé	- Etre capable de décoder les étiquettes, les croyances du coaché.
	- Valider l'écologie de ses objectifs- (avantages et inconvénients) pour lui et son entourage dès la mise en place de ses objectifs	- Etre capable de permettre au coaché de se donner un objectif personnel
Mener un processus d'augmentation de la variété des choix au cours l'entretien	- Ouvrir le champ des possibles, maximiser les options et décupler les solutions	- Etre capable de faire émerger les ressources du coaché sous forme de questionnement. (quelles ressources utilise-t-il dans une autre situation ?)
Amener le coaché à exprimer ses objectifs afin de maximiser ses chances de les atteindre	- Valider la détermination du coaché	- Etre capable de permettre au coaché de vivre intensément et émotionnellement les effets attendus –Etat Interne ; visualisation, métaphore...
	- Vérifier que son objectif corresponde à son identité en tenant compte de ses sous-personnalités - Vérifier qu'il est en accord avec son Etat Interne, son ressenti, les effets attendus	- Etre capable de faire exprimer au coaché en quoi son objectif est important pour lui, en quoi cela fait sens