

# DIDASCALIS



Didascalis

2 rue des Arts et Métiers 38000 Grenoble

## Processus de certification Coach & Team®

2019

[www.didascalis.com](http://www.didascalis.com)

# SOMMAIRE

<b>1.</b>	<b>SENS DE LA CERTIFICATION .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>CADRE DU PROCESSUS DE CERTIFICATION .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>LES ACTEURS DE LA CERTIFICATION.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2</b>	<b>LES EPREUVES .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3</b>	<b>LES EVALUATIONS .....</b>	<b>6</b>
<b>2.4</b>	<b>LA NOTATION FINALE .....</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>CADRE DES CHAMPS D'OBSERVATION ET D'EVALUATION</b>	<b>8</b>
<b>3.1</b>	<b>LES CHAMPS D'EPREUVES.....</b>	<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>REPASSER LA CERTIFICATION .....</b>	<b>12</b>
	<b>ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE RESTREINTE DE REFERENCE POUR LA CERTIFICATION « COACH &amp; TEAM ».....</b>	<b>13</b>
	<b>ANNEXE 2 : LES ROLES DANS LE PROCESSUS DE CERTIFICATION .....</b>	<b>14</b>
	<b>ANNEXE 3 : REPARTITION DES PRESIDENTS ET DES CLIENTS SELON LES CANDIDATS.....</b>	<b>17</b>
	<b>ANNEXE 4 : LES GRILLES DES EPREUVES .....</b>	<b>18</b>
	<b>ANNEXE 5 : PROCESSUS VISION IDENTITAIRE PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>22</b>
	<b>ANNEXE 6 : NOTE FINALE.....</b>	<b>24</b>



## 1. Sens de la certification

Le sens de la certification est de permettre aux participants du parcours Coach & Team® de démontrer l'engrammage à un niveau suffisant du sens, des processus et des contenus du corpus Coach & Team®.

Le processus d'évaluation des compétences mis en place permet à chacun de mettre en œuvre les compétences attendues d'un coach praticien, à travers 3 épreuves en tant que candidat (Théorie, Coaching Live et Vision Identitaire Professionnelle) et la démonstration d'une posture appropriée au sein d'une équipe tout au long du module.

Plus particulièrement, le processus de certification vise :

- **L'autonomie et la responsabilité** : c'est pourquoi nous faisons passer la certification à nos pairs.
- **La liberté** : le cadre précis offre toute liberté à la pédagogie blanche.
- **Une posture bienveillante et de pédagogie blanche** : une expérimentation en vraie grandeur pour soi et pour les autres.
- **La capacité dans un temps restreint à accompagner** : faire du feed-back, évaluer et se reconfigurer d'un rôle à un autre.

Dans ce cadre, les enseignants ont 3 rôles :

- Poser le cadre et s'assurer de sa mise en pratique.
- Exercer une position de Rover « Celui qui rôde » pour ramener du cadre lorsque nécessaire et apporter un processus de supervision à la demande des membres des jurys. Et passer régulièrement sur des temps courts dans une sécurisation des processus en cours ;
- Valider la certification finale sur proposition des Présidents.

## 2. Cadre du processus de certification

Pour permettre de vivre totalement autonomie, liberté et pédagogie bienveillante dans un temps restreint, un cadre est posé sur l'ensemble du processus de certification et sur chacune de ses épreuves et de ses évaluations.

Ce cadre est présenté à l'occasion du Module 4 de la formation. Cela permet à tous les participants de l'intégrer et de s'entraîner à la pratique de la certification soit en groupe de pairs, soit à l'occasion des modules suivants.

Ce cadre définit les rôles des différents acteurs de la certification (membres des jury, enseignants, coach ressource), les processus des épreuves et des évaluations.

## 2.1 Les acteurs de la certification

### Les Jurys

Le jury est un groupe de 5 personnes :

- 4 personnes tournant d'une posture à l'autre : candidat, président du jury, juré, client.
- un participant complémentaire certifié Coach & Team® - dite personne ressource - permettant de limiter la consanguinité du groupe.

La composition des jurys est définie en amont du module par l'équipe d'enseignants, sans intentionnalité particulière, si ce n'est de mixer les groupes de pairs dans les jurys (pas plus de 2 personnes d'un même groupe de pairs) et d'obtenir dans chaque jury, une représentation le plus équilibré possible des caractéristiques des candidats (sexe, profession, projet, âge, ...).

Chaque candidat passe les 3 épreuves à la suite : Théorie, Coaching Live, puis Vision Identitaire Professionnelle et Personnelle (VIP).

Seule la personne ressource reste tout au long des processus dans une posture de juré.

### Les rôles au sein et autour du jury

Le président du jury est en charge des processus généraux, du timing, de mener les délibérations et des éventuelles décisions finales pour trancher sur une décision avec ou sans l'aide d'un Rover (enseignant en position de superviseur).

Le président en tant que juré lui-même tiendra compte des recommandations indiquées en « Annexe 2 : les Rôles dans le processus de Certification ».

Les membres du jury posent des questions au candidat et évalue le candidat au regard des grilles de notation.

Les Rovers peuvent être appelés à tout moment, par n'importe quel membre du groupe jury (en incluant donc le candidat), sans avoir à se justifier. Les Rovers apporteront ainsi leur contribution pour aider le groupe à trouver une issue aux questions posées et/ou viendront reposer le cadre.

## 2.2 Les épreuves

Après un travail d'inclusion et d'alignement propre à chaque jury,

- Inclusion : faire connaissance, enjeux de chacun, protection et permission pour chacun, représentation des différents rôles pour chacun...
- Alignement : la notation, la notion de « Pass/Difer », le niveau d'exigence et la pédagogie blanche, ...

Chaque candidat passe à tour de rôle ses 3 épreuves (Théorie, Coaching Live et Carte d'Identité Professionnelle).

L'ordre de passage comme candidat permet de définir, à partir du tableau joint en « Annexe 3 : répartition des présidents et des clients selon les candidats », les rôles de président et de client selon les candidats. Cet ordre de passage est à traiter dans chaque jury.

Ces épreuves sont structurées dans leur timing, leur contenu, leurs modalités d'évaluation et de notation selon les annexes jointes.

## 2.3 Les évaluations

Après chaque épreuve, un état de la situation est réalisé par chaque juré :

- Evaluation de la prestation du candidat. La notation fait l'objet d'une délibération animée par le Président du jury.
- Regard sur la posture de tous les membres du groupe jury. Sans délibération, mais avec l'objectif d'une intégration progressive des observations au fur et à mesure des épreuves pour l'élaboration de la note finale. Si besoin, cela peut être transformé en feed-back et/ou recommandations pour la suite des épreuves.

### Éléments de réflexion concernant la notion de posture :

La prise en compte de la posture est centrale dans le processus de certification.

La posture d'accompagnateur, de coach est empreinte de cette dynamique particulière. Le rôle de coach amène à se positionner devant son client en intelligence de situation et au plus près de ses besoins et de sa capacité à cheminer à notre contact.

Que cela soit conseil, formateur, confident, référent, « fou du roi », parrain, tuteur, guide, modèle, ..., l'accompagnateur se doit d'avoir cette qualité, cette capacité, cette intelligence de multiplier et de jouer avec différentes postures au service de son client.

Cela explique l'importance accordée à cette évaluation de chaque membre des jurys, une évaluation au-delà de la « simple » prestation dans le cadre des 3 épreuves à passer.

## 2.4 La notation finale

Comme indiqué précédemment, après chaque épreuve (Théorie, Live et VIP), à la suite de la délibération menée par le Président, le Président demande à chacun de poser (sans communication) son regard sur la prestation de chaque membre du groupe jury. L'objectif final est d'être en capacité de se positionner en regard des critères définis en « Annexe 6 : note finale ».

### Eléments de réflexion concernant la notation :

Etre noté / noter, voici une tâche pouvant interpeller les membres du jury. Dans une autonomie totale, sans la présence des enseignants, ils ont à décider de l'obtention de la certification pour leurs pairs. Des mécanismes de sauvetage, de sur-évaluation, de faux-fuyant peuvent apparaître.

Quel que soit ce qui peut se présenter, ce qui est à avoir à l'esprit, c'est que « ma notation, ma certification sera à l'aulne de ce que je développe vis-à-vis de mes pairs ».

La bienveillance ne concerne pas la permissivité.

En fin de réalisation par tous les candidats du processus des 3 épreuves, un temps de réflexion individuelle permet l'élaboration de sa contribution à la note finale (prenant en compte les 3 notes venant des épreuves et l'évaluation de posture tout au long des 2 journées) pour chaque candidat.

A cette occasion, chacun rédige une « fertilisation » du candidat : des post-it reprenant trois points forts et trois axes de progrès ou de vigilance.

A la suite de ce travail individuel, chaque Président reprend son jury pour délibérer de la note finale pour son candidat. A l'issue de cette délibération, le Président indiquera à son candidat sa note finale avec les commentaires, encouragements appropriés.

C'est à cette occasion que les Post-It sont donnés aux candidats après leur lecture de vive voix.

### Le « Differ »

Chaque Président en situation d'avoir un « Differ » à gérer aura à cœur de l'annoncer factuellement, dans un esprit bienveillant et encourageant, d'indiquer avec précision les axes de travail pour le candidat vers une nouvelle certification. Lors du processus de notation finale, le candidat « Differ » recevra ses post-it et sa feuille de « certification », sans notation finale.

### La validation de la certification

Lorsque toutes les délibérations de note finale ont été transmises aux candidats, les enseignants sont appelés pour officialiser les décisions de « Pass » et, éventuellement de « Differ ».

Chaque président résume la décision, les notes et les feedbacks. Après un feed-back au candidat, les enseignants signent la feuille de certification Coach & Team®.

Cette certification fera l'objet d'une cérémonie de Remise de Diplômes lors d'une soirée de fête de la promo. Deux diplômes seront remis aux candidats qui n'ont pas été différés celui « Coach praticien Coach & Team® » et celui de Coach Professionnel, titre de niveau 6 (ex niveau 2, licence-master1) inscrit au RNCP.

### 3. Cadre des champs d'observation et d'évaluation

Le cadre de la certification comporte, pour chacune des épreuves, 3 éléments de contenu :

- **Le champ de l'épreuve**, c'est à dire ce qui est attendu dans la démonstration du niveau attendu ;
- **Un guide d'évaluation** et/ou d'observation et/ou de questionnement, c'est à dire ce qui peut être utilisé pour rentrer dans une interaction avec le candidat et/ou se questionner dans le processus ;
- **Une grille de notation**, c'est à dire de quoi définir une position concernant chaque épreuve.

Chaque épreuve est structurée dans un timing comportant une capacité démonstrative devant le jury complétée d'un questionnement du jury envers le candidat.

#### 3.1 Les champs d'épreuves

Pour l'épreuve de Théorie : champ théorique retenu

Une liste de concepts et de processus correspondant aux 3 domaines de la formation Coach & Team® (accompagnement Individuel, accompagnement d'équipe, accompagnement d'Organisation) est définie comme champ théorique pour l'épreuve de certification.

Avec un parti-pris pour le choix de l'appartenance à cette liste qui est d'être dans le « cœur » de Coach & Team avec :

- 4 dimensions
  - ▶ Les éléments fondamentaux, philosophiques, éclairant l'ensemble de la formation CT et donnant du sens à l'ensemble des modèles proposés dans CT
  - ▶ L'accompagnement individuel
  - ▶ L'accompagnement des équipes
  - ▶ L'accompagnement des organisations
- 2 types de modèles



- ▶ La Théorie de CT
- ▶ Les Processus CT

Eléments de réflexion concernant le Cœur de « Coach & Team » :

Il se trouve que l'apport « Coach & Team » est « sans limite », car dans une dynamique en poupées russes. Alors, où s'arrête-t-on dans la transmission, dans le développement culturel lorsque l'on parle d'accompagnement, de dimensions identitaires, d'organisation, etc ?

Le parti pris est donc de regarder ce champ théorique sous forme de « poupées russes ». Cela a un rapport avec une forme d'anthropologie de l'accompagnement et du management.

Une représentation de cette anthropologie serait possible avec au centre le cœur « Coach & Team » sur lequel il est attendu un niveau d'intégration suffisant lors de l'épreuve théorique de la Certification « Coach & Team ».

Cette liste se constitue au fur et à mesure de l'avancement de la formation.

## Survol théorique de la formation



- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Complexité</li> <li>• Etre Ok dans le chaos management (12)</li> <li>• Sens/Processus/Contenu</li> <li>• Les qualités du coach / Enjeux majeurs du coach</li> <li>• Holomorphie - Récursivité</li> <li>• Construction identitaire</li> <li>• L'Autonomie (23)</li> <li>• L'Intelligence Collective</li> <li>• Processus éducatif Baumard</li> <li>• Pédagogie blanche</li> <li>• Alliance</li> <li>• 3 niveaux de communication : Com/Méta-communication/Sur-com (7)</li> <li>• Théorie XY de Mc Gregor</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La colonne vertébrale des Identités (10)</li> <li>• Les neuf niveaux de sens (21)</li> <li>• Les quatre zones de l'identité (22)</li> <li>• L'autonomie (23)</li> <li>• Niveaux de changement</li> <li>• Développement des responsables</li> <li>• 3P - Triangle pédagogique –</li> <li>• Le triangle dramatique (10)</li> <li>• 15 paramètres</li> <li>• Monologique, dialogique, téléologique (18)</li> <li>• Reconfiguration identitaire</li> <li>• L'économie des signes de reconnaissance</li> <li>• La grille RPBDC (1)</li> <li>• Les zones d'intervention (3) - Processus parallèle (5)</li> <li>• Les cadres de référence (6)</li> </ul> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Et aussi



- Modèle de développement d'équipe en 3 étapes (16)
- Modèle de développement d'équipe en 6 étapes (17)
- Le modèle Mon, Son, Ton, Notre, Mon (14)
- Processus d'inclusion, de contrôle et d'ouverture de Schutz (2)
- Le modèle ORF (13)
- Déploiement spatio-temporel
- SHERPA
- La mise à plat des représentations (8)
- La Régulation
- Logiques de Cible et de Constructivisme
- L'Intelligence collective
- ECM
- La Vision partagée
- Méthodologie de création d'une vision partagée (19)
- L'approche poisson / canne à pêche (4)
- Gestion du curseur
- Les 4 interventions fondamentales du coach
- Les 10 tactiques de coaching
- Les différents contrats - Les contrats triangulaires (20)

## Pour l'épreuve de Coaching Live : repères de professionnalisation dans la maîtrise d'un entretien de coaching

Ces repères sont les suivants :

- ▶ Le déploiement des stratégies d'intervention à disposition du coach selon les besoins de son client.
- ▶ Les stratégies d'intervention depuis une écoute active, y compris très silencieuse, jusqu'à des travaux en profondeur.
- ▶ Les stratégies d'intervention Coach & Team® sont à identifier, analyser, évaluer dans leur utilisation.

Pour cela, il est particulièrement observé les stratégies utilisées, les ressources mises en œuvre, .... (Écoute active, travail de diagnostic, offre d'option, aide à la décision, travail de protection, permission...). Par ailleurs :

- Le niveau d'avancé du client sera analysé.
- Le client a-t-il fait un pas ou un progrès significatif ?
- Le client a-t-il résolu un problème majeur ou central ?
- Le/les Problèmes ont-ils été identifié par le coach, par le client ?
- L'alliance a-t-elle été mise en œuvre suffisamment et a-t-elle été travaillée, nourrie tout au long des échanges ?

- La demande a-t-elle été exprimée, travaillée ? Qu'a-t-il été fait des différents types de demandes présentes dans les échanges y compris celles à des niveaux implicites ?
- Le(s) contrat(s) a-t-il été passé entre le coach et le client sur ce qui était attendu et la manière de travailler ?
- Dans le cadre de ses interventions, le coach a-t-il montré différents types de stratégie avec des plans d'intervention adaptée selon le moment et la situation ?
- Ses interventions ont-elles été aidantes, appropriées, variées ?
- Y-a-t-il eu des interventions, des intentions, des expressions... dommageables, ambiguës ?

Dans la partie de questionnement à la suite du Coaching Live, le jury s'assurera de la capacité du candidat à rendre compte, à témoigner de sa conscience des différents éléments ci-dessus et de sa réflexion sur les choix qu'il a pu faire.

### Pour la Vision Identitaire Professionnelle : éléments attendus dans la démonstration de l'intégration

La personne qui passe la certification présente les caractéristiques suivantes :

- Elle témoigne d'une expérience professionnelle : expérience organisationnelle avec, d'une part la connaissance des problèmes du travail au quotidien, et d'autre part l'expérience du management ou de la relation d'aide dans l'entreprise. Elle permet au coach de comprendre problèmes, freins et résistances au changement.
- Elle témoigne d'un cheminement personnel. Elle a su créer du sens dans sa vie au travers d'un cheminement solitaire qui s'est déployé dans le temps.
- Elle a fait l'expérience d'un travail thérapeutique et de développement personnel dans lesquels la personne s'est responsabilisée en prenant en main son destin.
- Elle a suivi le cursus de formation Cocah & Team® et témoigne de l'intégration de « l'Enveloppe Culturelle Minimale » (E.C.M.) qui lui est associée.

Dans la présentation de sa VIP, il est attendu des éléments de langage démontrant sa connaissance suffisante de la culture Coach & Team® et de ses spécificités.

Cela se concrétisera dans la prestation du candidat à travers :

- L'expression de ce qui est la spécificité « Coach & Team » pour le candidat ;
- L'exposé de son identité professionnelle en pointant ces spécificités ;
- Le témoignage du parcours vécu durant ces mois de formation et en quoi cela a reconfiguré son identité professionnelle.

Les guides d'évaluation des 3 épreuves, ainsi que les grilles de notations associées sont présentées en

Annexe 4 : les grilles des épreuves

## 4. Repasser la Certification

Les personnes ayant été différées peuvent repasser la certification, lorsqu'elles le souhaitent, dans le cadre du module de certification d'une autre promotion ou dans un cadre qui permette de recréer les modalités de la certification initiale.

Un processus permettant d'assurer une juste évaluation de leur développement depuis leur « Differ » est alors mis en œuvre :

- Reprise de contact avec les enseignants, entre 2 et 5 mois après le Differ. Objectif : faire le point sur le chemin parcouru depuis le module de certification et soutenir le plan de préparation au repassage de la certification.
- Mise en place d'entretiens de suivi, dont les modalités sont co-construites. C'est dans cet espace que l'on définit si le candidat est prêt à repasser sa certification et quelles options s'offrent à lui : promotion ou groupe de personnes prêtes à repasser leur certification (éventuellement en provenance d'autres écoles).
- Si la personne repasse sa certification avec une promotion alors :
  - ▶ Intégration au module 7 de la promotion en cours afin de se préparer à faire équipe pour la certification du module 8.
  - ▶ Participation au Module 8 : la personne repasse sa certification dans un jury, dans les mêmes conditions qu'initialement. Si la personne a obtenu la note de 8 à la théorie, elle peut conserver sa note et ne pas repasser l'épreuve de théorie.

## Annexe 1 : bibliographie restreinte de référence pour la Certification « Coach & Team »

L'Enveloppe Culturelle Minimale de « Coach & Team » retenue pour la certification se retrouve dans un ensemble de livres.

Ses livres sont plus particulièrement les 6 ouvrages de Vincent Lenhardt :

- Les Responsables Porteurs De Sens
- Engagements Espoirs et Rêves
- Osez La Confiance
- Intelligence Collective en Action
- Au Cœur de la Relation d'Aide
- Mes 10 stratégies de coaching

Complétés de quelques livres d'auteurs référents dans la culture « Coach & Team » :

- ▶ Viktor Frankl
- ▶ Alice Miller
- ▶ Will Schutz
- ▶ Jim Collins

## Annexe 2 : les Rôles dans le processus de Certification

### Rôle du Jury

Il vérifie le degré de connaissance, de compréhension et d'intégration du matériel CT par le candidat.

Il vérifie cette intégration à travers un regard sur la pratique et la réflexion stratégique du candidat.

Il évalue aussi bien les contenus que les processus en cours de certification (voir diverses fiches de recommandations relatives à chaque épreuve).

Il évalue « l'ici et maintenant » de la prestation du candidat sans faire rentrer en ligne de compte le potentiel de la personne.

Il a le souci de « fertiliser » le candidat par sa bienveillance sans complaisance vis à vis de lui.

Lors de la notation, le jury veille à procéder rapidement en conduisant sa réflexion à partir de la question « que manque-t-il au candidat pour qu'il ait 10 ? »

### Rôle du président du jury

Il est Président pour la durée de la certification d'un candidat. L'échange des rôles a lieu lorsqu'un nouveau candidat se présente.

Il est responsable en premier lieu de la déontologie du processus de certification.

Il distribue la parole, s'assure que les recommandations faites aux jurés sont comprises (ne poser qu'une question à la fois, par exemple), donne du feedback tant au candidat qu'aux jurés, et incite le jury à faire de même.

Il anime le processus de notation :

- Il donne à chaque juré quelques instants pour décider d'une note après chaque étape de la certification. Il invite les jurés à écrire leur note et à la communiquer de vive voix sans se justifier.
- En cas de litige ou de disparité, il invite les jurés à présenter les raisons de leur notation, conduit le processus de partage des représentations et de décision. La recommandation est dans un premier temps d'inviter la note, la plus basse et la note la plus haute à s'exprimer et de refaire un tour de notation pour voir comment cela a fait bouger chacun. En cas de difficulté de convergence, il n'hésite pas à appeler un Rover.

- Il est le porte-parole jury. C'est lui qui donne la note au candidat après la délibération.

Il conviendra que les membres du jury soient attentifs à :

Poser des questions dont l'auteur connaît la réponse.

Poser des questions qui visent à permettre au candidat de faire preuve de sa compétence. Le jury n'est pas là pour « coincer » le candidat.

Poser une seule question à la fois.

Expliciter le cadre de référence de la question ou être prêt à reformuler la question différemment si le candidat ou un membre du jury ne la comprend pas.

Donner un feed-back sur la réponse à la question posée.

Inviter le candidat à prendre du temps pour lui.

Faire les confrontations nécessaires. Par exemple, il conviendra de prévenir le candidat si l'on n'est pas satisfait de la réponse apportée. Une forme possible de confrontation : « *au stade où on en est, cela fait 3 ou 4 fois que tu réponds partiellement ou que tu fais des redéfinitions...* »

La fonction du « rover »

Ce terme signifie « celui qui rôde ou vagabonde » en anglais...

Il est le référent auquel quiconque peut faire appel lors de la certification, sans avoir à s'en justifier.

L'appel au « rover » survient par exemple lorsque le jury ne parvient pas à se mettre d'accord sur la note à donner au candidat ou lorsqu'il y a ambiguïté, malaise ou problème dans le processus d'une épreuve.

Le seul moment où l'on ne peut pas appeler le Rover en pendant le coaching live (on n'interrompt pas le coaching en cours).

Le « rover » veille toujours à faire sortir les acteurs par le haut.

Ce rôle est joué par les enseignants.

Rôle du client

Chaque participant doit se tenir prêt à être client pour un autre candidat. Ce qui explique une demande explicite à tous les candidats à la certification de venir au module 8 avec, a minima, un cas de coaching à poser.

Le client doit être attentif à ne pas rentrer dans un processus de sauvetage du candidat dans le cadre du déroulement du processus de coaching.



Pour rester dans une profonde neutralité dans l'évaluation de son coach, accepter de sortir de la pièce dès le début de la théorisation de son coaching par le candidat jusqu'à la fin de la délibération.

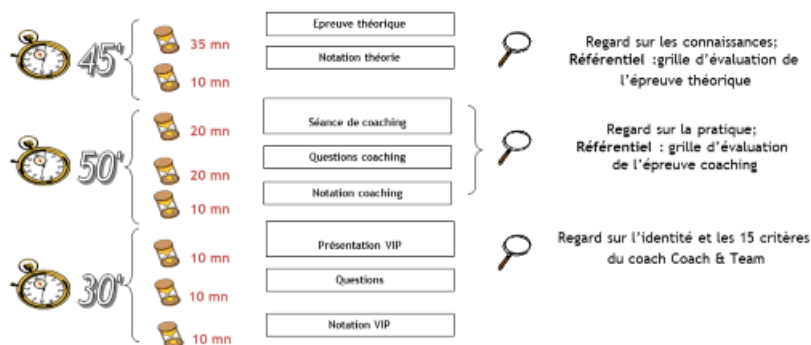
## Annexe 3 : répartition des présidents et des clients selon les candidats

Le 1<sup>er</sup> travail du jury est de se constituer en équipe (Team Building) : s'inclure et s'aligner sur la compréhension du référentiel de la certification. A l'issue de ce travail, le jury produit un tableau qui définit l'ordre de passage des candidats, de la manière suivante :

Horaire	Candidat	Président	Coaché

Les horaires sont calculés à partir des temps estimatifs donnés ci-dessous. Il faut compte 2h30 pour qu'un candidat déroule ses 3 épreuves, pauses comprises.

### Récapitulatif des 3 épreuves d'un candidat



## Annexe 4 : les grilles des épreuves

### Théorie

#### Déroulé de l'épreuve

L'épreuve dure 30 à 45 minutes (notation comprise).

Elle consiste à évaluer l'intégration par le candidat du champ théorique « Coach & Team » indiqué précédemment.

Elle se déroule en posant au candidat un nombre suffisant de questions pour aborder une dizaine de thèmes « Coach & Team » concernant les 3 domaines Individuel, Equipe et Organisation :

1<sup>er</sup> temps : ouverture sur un concept choisi par le candidat ;

2<sup>nd</sup> temps : exploration de 2 des 3 domaines avec à minima 3 questionnements ;

3<sup>ème</sup> temps : équilibrer et/ou valider les temps précédents en allant sur 2 domaines et à minima avec 2 questionnements. A la fin de ce 3<sup>ème</sup> temps, le jury aura questionné les 3 domaines Individuel, Equipe et Organisation ;

4<sup>ème</sup> temps : Fermeture avec :

- 3 questions de carottage permettant de valider la profondeur théorique du candidat ;
- Une question générale et/ou un temps « offert » au candidat lui permettant de se dépasser.

Le jury fonctionne suivant un processus OK (position de vie +/+) visant à permettre au candidat de déployer sa compétence plutôt que cherchant à le « coincer » sur des connaissances défailtantes (voir recommandations faites au jury en annexe 2).

Il faut compter 5 à 10 minutes pour la délibération du jury. Cette délibération est conduite, dans le processus, par le Président du jury.

Pour pouvoir passer la deuxième épreuve, le candidat doit avoir un minimum de 6/10.

#### Guide de questionnements

Les 7 niveaux de questionnement aidant pour évaluer l'épreuve de théorie :

1. Quel sens à la présence de ce modèle dans CT ?
2. Description avec schéma
3. Comment cela fonctionne ?
4. A quoi cela sert ?

5. Exemples
6. Liens avec d'autres modèles
7. Ce questionnement pourrait aller jusqu'à demander une « définition » et « d'où cela vient ? »

### Grille de notation

10	Très bonne maîtrise des concepts, intégrée dans un discours – rayonnement personnel avec créativité
9	Articulation synthétique des concepts - Bon degré d'intégration démontrée dans les exemples et la mise en pratique dans les interactions avec le jury
8	Bonne maîtrise des concepts – sans nécessité de l'aide du jury – CT en voie d'intégration dans la pratique
7	Assez bonne maîtrise des concepts dans son domaine de compétence avec des déficits de présentation ou de pédagogie
6	Minimum d'explication des concepts CT – intégration à poursuivre – pas ou peu d'erreur
<p>Ne passe pas : maîtrise insuffisante des concepts (une connaissance superficielle avec, en particulier, une tendance à passer par l'exposé d'exemples pour théoriser un concept) pour mener des accompagnements de manière professionnelle.</p> <p>Et/ou comportements inappropriés avec la posture de coach CT, durables après confrontation.</p>	

## Coaching Live

### Déroulé de l'épreuve

L'épreuve dure environ 60 minutes (notation comprise). Elle se partage en trois temps :

- 20 minutes de séance « live ».
- 20 minutes de questions du jury au candidat.
- 10 minutes de délibération.

### Modalités de l'épreuve de Coaching-Live

Un membre du jury est positionné comme client selon le tableau de répartition des rôles présenté en annexe. Il se retire de son groupe jury dès le début de la théorisation par son coach.

Le candidat-coach est gardien du temps.

Les questions du jury visent à éclairer la façon dont le candidat rend compte de sa pratique (sait-il théoriser sa pratique a posteriori et de façon congruente ?)

Pour pouvoir passer la troisième épreuve, le candidat doit avoir un minimum de 6/10.

**Guide de questionnements pour l'observation du coaching et l'élaboration d'une notation et pour l'élaboration du questionnaire par le jury à la suite du coaching live.**

- Utilisation de RPBDC
- Contrat passé avec le client : est-il
  - ▶ Explicite et clair ?
  - ▶ Implicite et symbiotique ?
- Le problème a-t-il été identifié
  - ▶ Par le coach ?
  - ▶ Par le client ?
- Le client
  - ▶ A-t-il fait un pas ou progrès significatif ?
  - ▶ A-t-il résolu un problème majeur ou central ?
- Y a-t-il eu
  - ▶ Des interventions aidantes ?
  - ▶ Des interventions dommageables qui peuvent bloquer, nuire ou renforcer le scénario du client ?
  - ▶ Des interventions avec détours et freins ?
- Utilisation en conscience des trois P
- Stratégie d'intervention
  - ▶ Le plan d'intervention est-il clair ?
  - ▶ Le coach peut-il en rendre compte ?
  - ▶ Efficacité : pertinence des interventions ?
- Gestion des processus et différents niveaux
  - ▶ Paramètres (utilisation des 15 paramètres du coach par le candidat).
  - ▶ Aisance avec les rythmes corporels, psychiques et spirituels du client.
- Approches variées du coach
  - ▶ Labilité de la mobilisation dans les trois Etats du Moi (PAE).
- Processus

- ▶ Le coach est OK avec lui-même et avec le jury.
- ▶ Le coach prend-il soin de lui (ou d'elle).
- ▶ Méconnaissance : y a-t-il redéfinition (le coach répond-il aux questions ?)

### Grille de notation

10	Séance avec un avancement significatif du coaché – Posture alignée – Technique puissante de questionnement – Pertinence du questionnement et des options proposées – 3P adaptés – Langage précis – Feed-back pertinent et puissant au coaché – Puissance de la démonstration
9	Le client a trouvé sa solution et peut agir avec – le candidat sait rendre compte de sa stratégie et montre qu’il a intégré les outils CT dans sa pratique
8	Avancement significatif avec une posture adaptée et une bonne alliance avec le coaché - Le client a fait un pas significatif – Le candidat sait rendre compte de son diagnostic, de ses difficultés éventuelles (séance, jury) – Bonne méta-communication – Dépistage et traitement des processus parallèles majeurs
7	Le client a avancé – présence d’interventions freinantes sans risque pour le client – capacité à rendre compte de son travail - dépistage d’autres processus parallèles (sait en rendre compte par exemple)
6	Avancement relatif : contextualisation de la situation, un minimum de clarification de problèmes, alliance garantissant une relation minimale – 3P – traitement d’un processus parallèle majeur – Peut avoir de la difficulté à rendre compte de son travail
<p>Ne passe pas :</p> <p>Pas d’avancée : sentiment que cela tourne en rond (souvent du à l’absence de contrat)</p> <p>Et/ou posture de conseil ou thérapie</p> <p>Et/ou Jeux de pouvoir sur le client</p> <p>Et/ou pas de traitement d’un processus parallèle majeur qui empêche l’avancée du client</p> <p>Et/ou impossibilité à rendre compte de sa pratique</p> <p>Et/ou comportements inappropriés avec la posture de coach CT, durables après confrontation.</p>	

## Annexe 5 : processus Vision Identitaire Professionnelle

### Déroulé de l'épreuve

L'épreuve dure environ 30 minutes (notation comprise) :

- 10 minutes de présentation du candidat, de son enveloppe identitaire professionnelle. Il témoignera de son parcours « Coach & Team » (enseignement, lieu thérapeutique, expérience...) et de son impact sur son identité professionnelle ;
- 10 minutes où le jury posera quelques questions complémentaires au candidat pour lui permettre de témoigner de son chemin de conscience et de sa connaissance des spécificités de « Coach & Team », en particulier, dans son intégration dans ses activités professionnelles ;
- 10 minutes de délibération, notation sur la carte d'identité.

Le candidat doit avoir un minimum de 6/10 sur cette épreuve.



### Récapitulatif des 3 épreuves d'un candidat



Les 3 épreuves :  
Théorie, Coaching, VIP



Initialisation des posts de fertilisation.  
Fertilisation si la personne a été différée

La durée de certification d'un candidat est d'environ 3h, pauses comprises

31

Le temps des questions de cette épreuve est le dernier moment où le jury peut obtenir de l'information de la part du candidat sur ses compétences clés de coach praticien Coach & Team.

Il est donc important de s'assurer que les 15 paramètres suivants ont été adressés à un moment où un autre des épreuves (par exemple, les éléments sur la déontologie du coach).

## Note globale : grille de notation

- La note globale donne à voir de ce que la personne certifiée a témoigné de sa compétence sur l'ensemble des quinze paramètres suivants :
  1. Présentation, ventes et propositions des interventions
  2. Connaissance des concepts C & T
  3. Gestion des processus et de leurs ambiguïtés
  4. Connaissance du champ institutionnel
  5. Déontologie
  6. Créativité et adaptabilité au terrain
  7. Approches variées (P, A, E)
  8. Capacité à communiquer et métacommuniquer
  9. Techniques pédagogiques d'interventions
  10. Pertinence, concision et à propos des interventions (3 P : Protection, Permission, Puissance + Crispness)
  11. Evaluation des besoins
  12. Conscience des méconnaissances et incongruités
  13. Conscience des contrats
  14. Degré de professionnalisme (intégration des spécificités CT)
  15. Recommandabilité

34

### Guide de questionnements et d'évaluation

Quelques thèmes pouvant permettre de valider l'intégration de « Coach & Team » dans la carte d'identité professionnelle du Candidat :

- ▶ Ethique et déontologie dans l'accompagnement ;
- ▶ Pertinence ;
- ▶ Cohérence ;
- ▶ Conscience ;

Et plus particulièrement, le candidat pourra être questionné comme indiqué précédemment sur :

- Sa capacité à développer le thème des spécificités de « Coach & Team » dans le champ du coaching ;
- Son intégration de ses spécificités « Coach & Team » dans ses pratiques professionnelles.



### Grille de notation

10	Grande congruence - rayonnement personnel manifeste - forte recommandabilité
9	Expérience professionnelle nourrie explicitement de la culture CT - fluidité - porte la culture CT de manière active
8	Rend compte de soi avec clarté et authenticité - sait rendre compte de sa spécificité de coach CT
7	Témoigne d'un parcours cohérent et incarné - communication de soi à valoriser (peu de signes de reconnaissance personnels)
6	Capacité à parler de soi et de son métier de Coach CT dans une incarnation à renforcer - congruence perso / pro à consolider
<p>Ne passe pas :</p> <p>Refus ou méconnaissance du cadre de référence CT</p> <p>Et/ou refus des confrontations du jury à ce sujet</p> <p>Et/ou pas de lien entre parcours personnel et projet professionnel</p> <p>Et/ou absence de travail thérapeutique</p>	

## Annexe 6 : note finale

A partir de l'observation du vécu tout au long des différents temps de ce processus de certification et dans les différents rôles, des éléments fondamentaux de la posture :

- Autonomie - Responsabilité,
- Bienveillance - Exigence,
- Pédagogie blanche - Empathie,

dans la prestation, a-t-il été montré selon le rôle :

- Une posture OKness suffisante ;
- Une capacité suffisante à répondre aux questionnements et à se repositionner selon les réponses des candidats ;
- Une modalité relationnelle adéquate concernant :
  - ▶ Sa relation avec le jury ;

- ▶ Sa forme d'expression verbale ;
- ▶ Sa pratique de l'environnement (paperboard, chaises, tables...).
- ▶ Des redéfinitions, des méconnaissances...
- ▶ Sa capacité à gérer le processus, la métacommunication, les émotions ;
- ▶ De la créativité et de l'intelligence de situation ;

Des approches variées dans ses interventions et ses positionnements lui permettant de maintenir à tout instant : bienveillance et exigence, compréhension et questionnement, accueil et encouragement, pédagogie blanche et empathie, ...

La note finale est construite par l'agglomération des notes de théorie, de coaching-live et de carte d'identité professionnelle en intégrant :

- Les observations sur ces différentes épreuves ;
- La réflexion concernant les postures comme indiqué ci-dessus.

#### Eléments de réflexion concernant la notation :

Cette note finale n'est pas mécanique, arithmétique, automatique.

Elle fait l'objet d'une réflexion abordant la complexité de l'articulation des 2 logiques : Comportement/posture et Réalisation/performance.

Cela s'illustre dans les 2 exemples extrêmes suivants :

Une notation des 3 épreuves de 6 – 6 – 6 qui peut se traduire par une note finale de 9 avec une décision finale de Pass, car la posture observée est exemplaire dans tous les temps de la certification.

Une notation des 3 épreuves de 9 – 9 – 9 qui peut se traduire par une note finale de 5 avec une décision finale de Differ, car bien que le candidat ait développé une belle intégration de « Coach & Team », il n'a pas montré les attendus de posture.

## Note globale : grille de notation

- La note globale donne à voir de ce que la personne certifiée a témoigné de sa compétence sur l'ensemble des quinze paramètres suivants :
  1. Présentation, ventes et propositions des interventions
  2. Connaissance des concepts C & T
  3. Gestion des processus et de leurs ambiguïtés
  4. Connaissance du champ institutionnel
  5. Déontologie
  6. Créativité et adaptabilité au terrain
  7. Approches variées (P, A, E)
  8. Capacité à communiquer et métacommuniquer
  9. Techniques pédagogiques d'interventions
  10. Pertinence, concision et à propos des interventions (3 P : Protection, Permission, Puissance + Crispness)
  11. Evaluation des besoins
  12. Conscience des méconnaissances et incongruités
  13. Conscience des contrats
  14. Degré de professionnalisme (intégration des spécificités CT)
  15. Recommandabilité

