



Référentiel Coach & Team

Le référentiel historique Coach & Team en 15 points

C'est ce qui est regardé à la certification.

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

Le RNCP : ce qui est attendu d'un coach professionnel

1. Découverte du client, de son contexte et de ses besoins
2. Elaboration et présentation de son offre professionnelle de service
3. Contractualisation de la mission d'accompagnement avec les différentes parties prenantes
4. Construction de la relation avec le client
5. Permettre à l'individu, à l'équipe ou à l'organisation des prises de conscience et des apprentissages
6. Orientation de l'énergie de l'individu, de l'équipe ou de l'organisation vers l'action et suivi des actions
7. Evaluation et clôture de la mission de coaching
8. Consolidation et amélioration continue de sa pratique professionnelle

EMCC : Huit catégories de compétences du coaching/mentorat

1. Conscience de soi

Démontre la conscience de ses propres valeurs, croyances et comportements, reconnaît leur influence sur sa pratique et utilise cette conscience pour gérer leurs impacts dans la rencontre client et, quand approprié, avec les objectifs du commanditaire.

2. Engagement de développement personnel

Explore et améliore sans cesse ses standards de pratique et maintient la réputation de la profession.

3. Gestion du contrat

Etablit et gère les attentes et les limites du contrat de coaching avec le client et, quand approprié, avec le commanditaire.

4. Construction de la relation d'accompagnement

Construit et gère avec talent une relation de confiance porteuse de développement pour le client en collaboration, quand applicable, avec le commanditaire.

5. Permettre prises de conscience et apprentissage

Travaille avec client et commanditaire pour faire émerger prises de conscience et apprentissages.

6. Résultat et orientation vers l'action

Démontre approche et usage de ses capacités/compétences pour aider le client à faire les changements désirés.

7. Utilisation de modèles et techniques

Utilise modèles, outils, techniques et idées allant au-delà de simples dons de communication pour faire émerger prises de conscience et apprentissages.

8. Évaluation

Rassemble des éléments sur l'efficacité de sa pratique et contribue à établir une culture d'évaluation des résultats