



Dossier de certification

« Coach & Team »



I - Référentiel de certification « Coach & Team[®] »

Cadre général (1/5)

- **Il faut entendre par référentiel, le cadre dans lequel s'inscrit la certification.**
- **Ce référentiel vise à répondre aux questions suivantes**
 - Qui se présente à la certification Coach & Team ?
 - En quoi est-on certifié : quelles sont les compétences clés d'un « coach praticien » certifié Coach & Team ?
 - Pour quoi être certifié

Cadre général (2/5)

- **Qui se présente à la certification Coach & Team ?**

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. Cette expérience permet 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 Coach & Team et témoigne de l'intégration de « l'Enveloppe Culturelle Minimale » (E.C.M.) qui lui est associée.

Cadre général (3/5)

- **En quoi est-on certifié ?**

- La certification marque le niveau de professionnalisme de la personne. Elle lui donne le titre de « coach praticien » Coach & Team.
- La personne certifiée est censée être capable d'accompagner une autre personne responsable, et/ou son équipe dans la vie de son institution et de son environnement.
- La personne manifeste son OKness dans le chaos et la complexité de son environnement et en particulier durant les deux jours de certification.
- La personne certifiée témoigne de l'intégration de « l'Enveloppe Culturelle Minimale » (E.C.M.) représentée par le contenu des quatre livres « Responsables Porteurs de Sens », « Oser la Confiance », « Engagements, Espoirs, Rêves », « L'intelligence collective en action ».
- Elle intègre trois polarités de développement :
 - son développement personnel et thérapeutique
 - le développement managérial (le sien et celui des personnes qu'elle accompagne)
 - le développement des organisations qu'elle accompagne
- Elle connaît et respecte les spécificités et les limites de ces trois vecteurs de développement. Elle met en œuvre pour elle-même ce qu'elle préconise dans son métier (exemplarité) au travers de supervision et/ou de contrôle.

Cadre général (4/5)

- **Pour quoi être certifié ?**
 - Pour répondre aux attentes du marché du coaching et, au-delà
 - La certification est la signature d'un parcours de reconfiguration identitaire qui est susceptible de raffermir la sécurité ontologique de la personne quel que soit son métier
 - Elle offre une reconnaissance : la marque de fabrique d'une formation reconnue comme exigeante
- **Qui peut-être client d'un coach CT ?**
 - « un responsable », c'est-à-dire une personne physique ou morale (toujours représentée par un individu ou une équipe)
 - Le client vient avec des problématiques professionnelles qui peuvent concerner lui-même, son équipe ou son organisation

Cadre général (5/5)

- **En termes de savoir faire, la personne certifiée témoigne de sa compétence sur l'ensemble des quinze paramètres suivants :**
 1. Présentation, ventes et propositions des interventions
 2. Connaissance des concepts Coach & Team ®
 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

Les compétences attendues d'un coach praticien selon le référentiel EMCC

- Conscience de soi
 - Démontrer sa conscience de ses propres valeurs, croyances et attitudes,
 - admettre qu'elles affectent sa pratique et utiliser cette conscience de soi pour optimiser son efficacité et atteindre les objectifs du client et, le cas échéant, du commanditaire.
- Engagement pour le développement personnel et professionnel
 - Analyser et améliorer le niveau des pratiques de manière à renforcer la réputation de la profession.
- Gestion du contrat
 - Déterminer et actualiser les attentes et limites du contrat de coaching/mentorat avec le client et, le cas échéant, le commanditaire.
- Construction de la relation
 - Construire et entretenir avec intelligence une relation efficace avec le client et, le cas échéant, le commanditaire.
- Accompagnement de l'émergence de prises de conscience et d'enseignements
 - Travailler le client et le commanditaire de manière à faire émerger des perspectives et des enseignements.
- Orientation sur le résultat et l'action
 - Mettre en œuvre une démarche et utiliser les compétences nécessaires pour aider le client à aboutir aux changements souhaités
- Utilisation des modèles et techniques
 - Mettre en œuvre des modèles, outils, techniques et idées allant au delà des simples savoirs
 - Faire des temps de méta-communication, afin de susciter l'émergence et des enseignements.
- Évaluation
 - Rassembler des éléments sur l'efficacité de ses pratiques et contribuer à l'ancrage d'une culture de l'évaluation des résultats



Les compétences attendues d'un coach professionnel selon le référentiel RNCP

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



II - Modalités de certification « Coach & Team[®] »

Composition et rôle du jury

- **La composition du jury**
 - Il est composé de pairs et de « coachs praticiens » certifiés Coach & Team
 - Le jury regroupe cinq personnes. Celles-ci prendront tour à tour les rôles suivants :
 - Candidat.
 - Coaché (pour la séance de coaching en temps réel).
 - Président du jury.
 - Simple juré.
 - Chaque candidat ne doit pas avoir dans le jury qui va l'évaluer plus de deux personnes de son groupe de pairs (une seule personne est préférable, l'idéal étant qu'il n'y ait pas de « consanguinité »).

Composition et rôle du jury

- **Le rôle du jury**
 - Il vérifie le degré de connaissance, de compréhension et d'intégration du matériel CT par le candidat.
 - Il vérifie comment le candidat a intégré de ce matériel CT dans sa pratique et dans sa réflexion stratégique.
 - 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 avec bienveillance et sans complaisance.
 - Il note la prestation du candidat. **Il n'annonce pas la note avant délibération.** Lors de la notation, le jury veillera à procéder rapidement.

Composition et rôle du jury

- **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 communiquer de vive voix leur note sans qu'ils aient à justifier a priori leur décision.
 - Il conduit un partage de représentation en faisant s'exprimer les jurés qui ont mis la note la plus basse et la note la plus haute.
 - En cas de non convergence - et dans la mesure où aucune note ne donne lieu à une différer - le président peut décider de la note de l'épreuve.
 - Il est le porte-parole du jury. C'est lui qui donne la note au candidat **après la délibération**. L'annonce de la note est accompagné d'un ou deux éléments qui donnent du sens à cette note.

Recommandations faites au jury

- **Il conviendra que les membres du jury soient attentifs à :**
 - Pour l'épreuve théorique, 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. Si la réponse du candidat ne répond pas suffisamment à la question, le juré fait préciser par une nouvelle question.
 - 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.
 - Indiquer, si nécessaire, quand la réponse satisfait 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 observe des problèmes dans la relation au jury ou dans la posture du candidat; Une forme possible de confrontation : « *au stade où l'on en est, cela fait 3 ou 4 fois que tu réponds partiellement ou que tu fais des redéfinitions...* »

Le « rover »

- **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. Il est systématique quand le jury est sur le point de différer un candidat.
 - Le « rover » intervient sur demande et à sa propre initiative. Il peut donc observer le déroulement d'une certification. Il n'est pas intrusif dans sa démarche et veille toujours à faire sortir les acteurs par le haut.
 - Ce rôle est assuré par une personne de l'équipe des enseignants.



Première épreuve :

« Evaluation de l'intégration
de la théorie CT »

Epreuve 1 : Théorie

- **Présentation de l'épreuve**
 - L'épreuve dure 30 à 45 minutes (notation comprise).
 - Elle consiste à poser au candidat une dizaine de questions portant sur une dizaine de thèmes CT visant à vérifier la connaissance et l'intégration du matériel (voir grille spécifique sur examen théorie, page suivante).
 - Le jury fonctionne suivant un processus OK (position de vie +/+) visant à permettre au candidat de déployer sa compétence plutôt que de chercher à le « coincer » sur des connaissances défaillantes (voir recommandations faites au jury, page précédente).
 - Il faut compter 5 à 10 minutes pour la délibération du jury. Cette délibération est conduite, dans le processus, par le Président du jury.
 - Notes minimum - Passage à l'épreuve suivante
 - Pour pouvoir passer la deuxième épreuve, le candidat doit avoir au minimum la note de 6.
 - S'il a au moins la note de 8, le candidat conserve la première épreuve comme acquise s'il échoue à l'épreuve du coaching.

Epreuve 1 : Théorie

- **Grille d'analyse de l'épreuve - Contenu**
 - Le (la) candidat(e) présente-t-il(elle) clairement les définitions ?
 - Le (la) candidat(e) décrit-il(elle) clairement le modèle ?
 - Le (la) candidat(e) décrit-il(elle) clairement comment le modèle fonctionne ?
 - Le (la) candidat(e) décrit-il (elle) clairement à quel point ce modèle permet de répondre ?
 - Le (la) candidat(e) donne t-il (elle) des exemples vécus témoignant de son degré d'intégration ?
 - Est-il capable de faire le lien entre différents modèles ?
 - Témoigne t-il(elle) d'une connaissance du champ «organisation »?

Epreuve 1 : Théorie

- **Grille d'analyse de l'épreuve - Processus**
 - Le (la) candidat(e) se présente-t-il(elle) bien devant le jury (look, Okness) ?
 - Est-il(elle) clair(e) dans l'utilisation qu'il(elle) fait du paperboard ?
 - Est-il(elle) clair(e) dans sa forme d'expression verbale ?
 - Y a-t-il des redéfinitions (réponse à côté) ?
 - Y a-t-il des méconnaissances (sur lui/elle, sur le jury, sur la relation entre les deux) ?
 - Sait-il(elle) gérer le processus et méta-communiquer ?
 - Montre-t-il(elle) de la créativité et de l'intelligence de situation ?
 - Utilise-t-il(elle) ses trois Etats du Moi ?

Epreuve 1 : grille de notation

10	Très bonne maîtrise des concepts, intégrée dans un discours – rayonnement personnel manifeste
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 y compris hors des domaines de compétences du candidat – CT complet 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
Ne passe pas : maîtrise insuffisante des concepts pour mener des accompagnements de manière professionnelle Et/ou comportements inappropriés avec la posture de coach CT, durables après confrontation.	



Deuxième épreuve :

*« Evaluation
de la pratique du coaching »*

Epreuve 2 : Séance de coaching

- **Présentation de l'épreuve**
 - L'épreuve dure de 50 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.
 - Processus de coaching
 - Un membre du jury se propose comme client et le candidat accepte ou non de le coacher. Le 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 ?)
 - Notes minimum - Passage à l'épreuve suivante
 - Pour pouvoir passer la troisième épreuve, le candidat doit avoir au minimum la note de 6.

Epreuve 2 : Séance de coaching

- **Grille d'analyse de l'épreuve**
 - 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 ?
 - Pouvait-il avancer plus pendant la séance ?
 - 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

Epreuve 2 : Séance de coaching

- Direction : lien entre l'intervention et le but
 - 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).
 - Appel à différentes écoles (spirituelles, psychologiques, comportementales).
- Processus
 - Le coach est OK avec lui-même et avec le jury.
 - Le coach prend soin de lui (ou d'elle).
 - Méconnaissance : y a-t-il redéfinition (le coach répond-il aux questions ou les redéfinit-il(elle) ?)

Epreuve 2 : grille de notation

Maitrise, fluidité - Rayonnement personnel
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
Le client a fait un pas significatif – le candidat sait rendre compte de son diagnostic, des ses difficultés éventuelles (séance, jury) – Bonne méta-communication
Le client a avancé – présence d'interventions freinantes sans risque pour le client – capacité à rendre compte de son travail
Contextualisation de la situation – un minimum de clarification de problème – 3P – Ne sait pas très bien rendre compte de son travail
Ne passe pas : Absence de contrat Et/ou problème de déontologie Et/ou posture de conseil ou thérapie Et/ou Jeux de pouvoir sur le client Et/ou pas de traitement d'un processus parallèle majeur qui empêche l'avancée du client Et/ou comportements inappropriés avec la posture de coach CT, durables après confrontation.



Troisième épreuve :

*« Vision Identitaire
professionnelle »*

Epreuve 3 : Vision identitaire Professionnelle

- Présentation de l'épreuve
 - L'épreuve dure environ 25 minutes (notation comprise):
 - 10 minutes de présentation du candidat de son enveloppe identitaire professionnelle.
 - 5 à 10 minutes de questions complémentaires du jury pour qu'il soit en mesure de finir de vérifier la grille des 15 critères compétences du coach praticien Coach & Team®.
 - 10 minutes de délibération et notation sur la VIP.

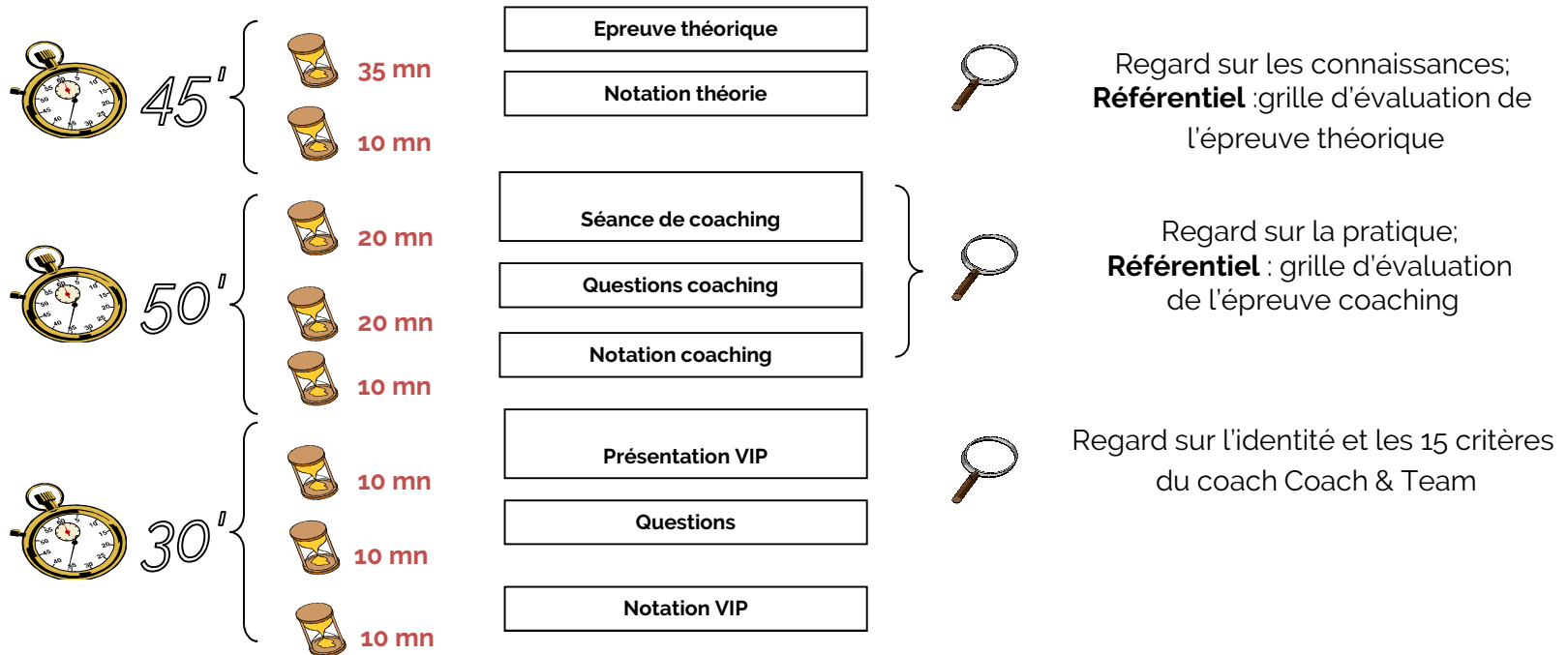
Epreuve 3 : grille de notation

10	Grande congruence – rayonnement personnel manifeste – forte recommandabilité
9	Expérience professionnelle avérée – 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> <ul style="list-style-type: none"> Refus ou méconnaissance du cadre de référence CT Et/ou refus des confrontations du jury à ce sujet Et/ou pas de lien entre parcours personnel et projet professionnel Et/ou absence de travail thérapeutique 	

La fertilisation

- C'est le moment de cristallisation de la certification du candidat
- Chaque membre du jury prépare sur des post-its des éléments de fertilisation : 3 feed-back positifs, 3 pistes pour alimenter le futur développement du candidat
- Cette préparation dure 10 à 15 mn à l'issue des 3 épreuves. Elle sera complétée lorsque tous les candidats auront passé leur certification au moment d'attribuer à chacun sa note globale.

Récapitulatif des 3 épreuves d'un candidat



Récapitulatif des 3 épreuves d'un candidat



Les 3 épreuves :
Théorie, Coaching, VIP



**Initialisation des
post-its de
fertilisation.
Fertilisation si la
personne a été
différée**

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

*III - Fiche de notation de
certification
« Coach & Team[®] »*

Notation globale & certification

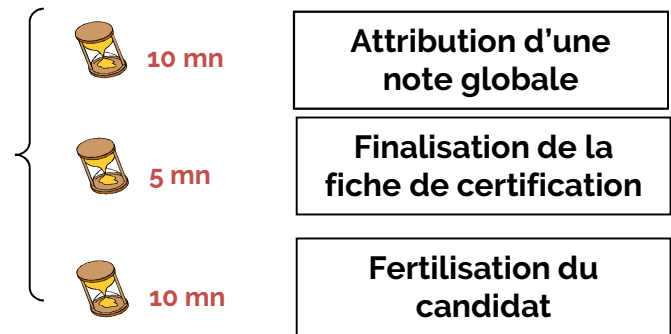
- Lorsque l'ensemble des candidats a suivi le processus précédent (les 3 épreuves), chaque membre va évaluer les autres candidats en attribuant à chacun une note finale qui intègre la posture manifestée tout au long du travail des jurys.
- Chaque président reprend la main sur son jury pour
 - définir la note finale intégrant la posture du candidat sur l'ensemble du processus de certification. Le processus de convergence est le même que pour les autres notes.
 - animer la fertilisation du candidat
 - remplir la fiche de certification et la faire signer
- Validation finale des propositions des présidents
 - Les enseignants viennent entendre les propositions de chaque président
 - Et après un échange avec les candidats, et la prise en compte de leurs propres feedbacks donnés en cours de certification, les enseignants signent les documents officialisant les certifications (ou les Differs)

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

Attribution des notes finales et présentation des candidats aux enseignants

Pour chaque candidat qui a passé
les 3 épreuves



Fiche de certification CT



Appel enseignants



Pour feedbacks et
signature des fiches de certification



Une reconnaissance métier

- Didascalis est reconnu certificateur du diplôme de coach professionnel par son appartenance au GIE INTEGRAL
- A l'issue de la formation Coach & Team, les personnes certifiées ont donc un double diplôme :
 - Le titre de praticien Coach & Team
 - Le titre de Coach Professionnel de niveau 2

Fiche de certification CT

Date :		Promotion CT :
Candidat :		
Président du jury :		
Membres du jury	Notes : Théorie :
1	Coaching :
2	Vision Identitaire personnelle:
3		
4	Note globale :	<input type="text"/>
5		
Commentaires et recommandations :		
.....		
.....		
Signature de l'enseignant	Signature du président	Signature du candidat

Didascalis – 2 Rue des Arts et Métiers – 38000 Grenoble – France – Tél.04 76 23 22 79 Site Internet : www.didascalis.com – Email didascalis@didascalis.com
SARL au capital de 10 000 € - 419 661 293 R.C.S. Grenoble – APE 7022Z

Le titre à finalité professionnelle de
COACH PROFESSIONNEL(LE)

RNCP Niveau II, code NSF 315P

par arrêté public au Journal Officiel du 18 Décembre 2016 sous le numéro 2736



a été attribué par le Comité de validation du

GIE Intégral - Réseau d'écoles de coaching professionnel

A x CTDx Grenoble

Délivré à Grenoble le x

Le Président du GIE Intégral
Thomas Kourliandsky

La Cogérante de Didascalis
Christine Buors