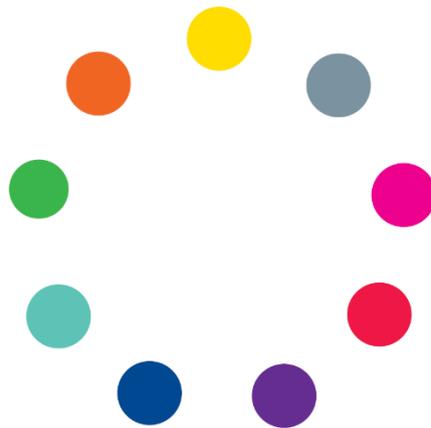


FORMATION COACH PROFESSIONNEL.LE

CYCLE 3



Devenir Coach Professionnel.le en Développement de Compétences

Méthode pédagogique :
Ennéagramme et Tradition Orale[©]



Programme de formation de 96 heures de formation (stage et conférence) + 137 FOAD + 2 ateliers (5 jours)
Le titre de Coach Professionnel de Manager Autrement

Ennéagramme et Tradition Orale®

Le CEE / Manager Autrement propose un parcours de formation au métier de coach professionnel. Cette formation est composée de 4 sessions de formation de 3 jours (96h), 9 conférences d'1h, 137h de formation à distance (FOAD) et se conclut par une journée de certification pour un total de 233 heures de formation. Elle est accompagnée de 2 ateliers d'approfondissement qui sont proposés en option complémentaire : Ennéagramme des Processus (3 jours) et Création d'Activité (2 jours).

Cette formation débouche sur le titre de Coach Professionnel.le. en développement de compétences.

Notre méthode pédagogique : Ennéagramme et Tradition Orale®

PRÉ-REQUIS	<p>Cette formation s'inscrit dans la continuité du cursus du CEE. Pour y accéder vous devez :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être certifié du programme de Cycle 2 (ou en cours de formation) • Avoir une formation initiale de niveau BAC+2 ou sur Dossier • Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, incluant une fonction d'encadrement, de gestion de projet, d'accompagnement, d'éducation, de relation d'aide (ou équivalent : nous consulter) 	
PUBLIC	<p>Cette formation s'adresse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux personnes qui souhaitent développer une activité de coach professionnel.le en développement de compétences • Aux professionnels des ressources humaines qui souhaitent comprendre et exercer l'activité de coaching en développement de compétences • Aux managers qui souhaitent intégrer la démarche de coaching en développement de compétences dans leur pratique 	
OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir les compétences du métier de coach professionnel.le • Acquérir une boîte à outils remplie de techniques et de modèles éprouvés • Savoir être en posture-coach pour accompagner ses clients dans les processus de changement, la création d'objectifs et le dépassement des obstacles • Coacher avec l'Ennéagramme pour mieux accompagner l'autre, grâce à une solide connaissance de soi, une observation de ses réactivités et projections et une capacité à se remettre en question et à créer son plan de développement 	
MOYENS PÉDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Exposés théoriques • Démonstrations • Pratique d'exercices (en duo, en trio et en petits groupes) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en situation et études de cas • Réflexion et auto-évaluation • Partages et interactions • Téléconférences et supervisions
DURÉE DE LA FORMATION ET MODALITÉS D'ORGANISATION	<p>FORMATION (96h)</p> <ul style="list-style-type: none"> > CEC1 : 3 jours en janvier > CEC2 : 3 jours en mars > CEC3 : 3 jours en mai > CEC4 : 3 jours en septembre <p>Certification : 1 jour en novembre ou décembre</p>	<p>FOAD (137h)</p> <ul style="list-style-type: none"> > 9 téléconférences > Pratique du coaching en posture-coach > Pratique du coaching en posture-client > Rédaction d'un mémoire
LIEU ET EFFECTIF	<p>Paris 6^{ème} en présentiel</p> <p>Zoom en visio-conférence</p>	<p>Effectif : de 10 à 25 personnes</p> <p>Horaires : 8h30-18h00</p>

PROGRAMME DU CYCLE 3

233 heures de formation
(96h de stage en présentiel ou en visio + 137h FOAD)
+ en option et offert : 2 ateliers d'approfondissement de 5 jours

CEC1

3 jours (24h)

Découvrir et intégrer le métier et la posture de coach : déontologie, cadrage et techniques fondamentales en coaching

Téléconférences

FOAD 9h

Apports théoriques et apprentissages, supervision et accompagnement, partage d'expériences et questionnement

CEC2

3 jours (24h)

Accompagner le changement, les transitions de vie, les émotions et dépasser les blocages

Co-coaching

FOAD 21h

S'entraîner avec ses pairs à l'expérimentation et à la pratique des outils, techniques et protocoles acquis en formation

CEC3

3 jours (24h)

Accompagner le client dans la connaissance de soi, la créativité et le développement des compétences personnelles et professionnelles

Coaching en situation réelle

FOAD 28h

Mener deux coaching complets (1 réunion de cadrage + 6 séances) auprès de deux personnes

CEC4

3 jours (24h)

Ennéagramme et coaching : prendre conscience de son style de coaching, de ses travers et projections et savoir s'adapter à son client

Coaching individuel

FOAD 6h

Se faire coacher par un professionnel certifié dans le cadre d'un coaching portant sur une problématique réelle du stagiaire

Mémoire

FOAD 73h

Rédaction d'un mémoire en 6 parties

JOURNÉE DE CERTIFICATION

Atelier 1 (optionnel)

3 jours

Ennéagramme des Processus

Atelier 2 (optionnel)

2 jours

Créer son Activité de Coach

Ennéagramme et Tradition Orale[©]

CHLOÉ
KERIC-ELI



Directrice du programme de Cycle 3 Responsable pédagogique et formatrice

Fondatrice et directrice de Dixit Ennéagramme à Montréal depuis 2014, seule école certifiante francophone du monde accréditée par l'Association International d'Ennéagramme (IEA), Chloé est coach professionnelle (MHD-EFC) et enseignante certifiée à l'Ennéagramme (EPTP-CEE), auteure et conférencière trilingue. Professionnelle accréditée par l'IEA, elle est également membre de l'Association de la Tradition Orale de l'Ennéagramme (TNE) et mentor-senior du Réseau International d'Ennéagramme en Affaires (EIBN). Elle forme, supervise et coache des entrepreneurs, des gestionnaires, des employés, des coachs et des équipes professionnelles dans le développement de leur plein potentiel humain et de leur leadership. Spécialisée en coaching d'entrepreneur, coaching de transition et coaching de carrière, elle met ses compétences au service de ses clients, pour les accompagner dans le développement de leur plein potentiel humain, de leur leadership et de leur savoir-devenir. Anciennement directrice marketing et communication à l'international, spécialisée en analyse et stratégie de développement de marchés, elle s'est depuis formée aux outils de l'accompagnement au changement, à la croissance personnelle et au développement professionnel : PNL, approche systémique, gestion des émotions, coaching d'équipe, coaching d'entreprise, MBTI, entrepreneuriat authentique, leadership conscient, etc. Également titulaire d'une maîtrise en communication organisationnelle, elle développe et présente à l'international de nouveaux outils, techniques et approches aussi bien sur le thème du coaching que sur le thème de l'Ennéagramme.

www.dixit-enneagramme.com

ERIC
SALMON



Directeur du centre de formation

A complété sa formation Coaching à l'École Parisienne de Gestalt et auprès de Robert Dilts. Directeur du Centre d'Études de l'Ennéagramme, il a formé près de 10.000 personnes dans une trentaine de pays. Détenteur d'un MBA en Ressources Humaines, Eric est intervenu à HEC Management pendant vingt ans dans le programme Entraînement aux Responsabilités Managériales. Il intervient en entreprise pour la cohésion d'équipe, la prévention des conflits ou la gestion des personnalités difficiles. Parmi ses références : BEL, Rank Xerox, CrossKnowledge, SNCF, Société Générale, France Telecom, EDF, etc.

Auteur de cinq livres, dont l'ABC de l'Ennéagramme, qui a été édité à plus de 70.000 exemplaires et traduit en neuf langues.

Créateur du Programme de Formation de Coach en développement de compétences en 2011, il l'enrichit chaque année en ajustant le programme et les animateurs à l'évolution des besoins du marché.

Découvrir et intégrer le métier et la posture de coach : déontologie, cadrage et techniques fondamentales

CEC1

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place un processus de coaching de niveau professionnel (déontologie, cadrage, etc.)
- Connaître et comprendre le référentiel de compétences encadrant le processus de certification
- Comprendre et délimiter le cadre d'intervention du coach professionnel avec son client
- Avoir une capacité d'écoute et de questionnement de niveau professionnel
- Savoir mener un entretien professionnel en posture coach sans inférence
- Accompagner un client à clarifier et à définir son objectif de coaching
- Créer un espace permettant prises de conscience, motivation et mise en action chez son client
- Développer les savoir-faire et les savoir-être d'un.e coach professionnel.le
- Faire le suivi de ses clients, faire des bilans en coaching et rédiger des comptes-rendus
- Élaborer un parcours réaliste et cohérent pour permettre au client d'atteindre ses objectifs
- Être conscient des différentes étapes du processus de coaching et à leurs enjeux spécifiques

Méthodes pédagogiques

- Exposés théoriques
- Lectures et réflexion
- Démonstrations
- Exercices de pratique (en duo, en trio et en petits groupes)
- Mise en situation et études de cas
- Partages et interactions
- Téléconférences et supervisions

Contenu de la formation

Le métier de coach : les compétences-clés

- Définir le coaching et connaître le référentiel de compétences
- Bâtir les fondations (éthique, cadrage, contrat, supervision)
- Cocréer la relation avec le client (confiance, sécurité, rapport)
- Communiquer efficacement (écoute active, questionnement)
- Faciliter l'apprentissage et la réussite (objectifs, responsabilité)

Donner une direction au coaching par la définition d'objectif

- Explorer de la problématique du client (SWOT, RPBDC)
- Définir et clarifier l'objectif du coaché (SMART, SCORE)
- Identifier les différents types de demandes en coaching
- Proposer le type de coaching adéquat pour la demande réelle

Mener un entretien déclencheur de solutions

- Comprendre le processus de coaching : cadrage, étapes, bilans, feedback, clôture
- Mener un entretien de coaching
- Mener un entretien de motivation
- Mener un entretien de résolution de problème

Explorer la situation actuelle et la situation idéale du coaché

- Connaître les présupposés de la PNL
- Utiliser l'index de computation, le VAKOG et la prédicats
- Maîtriser la remontée des niveaux logiques
- Assurer l'écologie du coaché (les piliers de vie)

Référentiel de compétences

PECP / Pratique éthique du coaching professionnel

A. Éthique professionnelle

B. Gestion du contrat

C. Évaluation et supervision

D. Posture, modèles et techniques

DPPP / Développement personnel et professionnel et posture-coach

E. État d'esprit coaching

F. Amélioration continue

G. Conscience de soi

CERC / Climat écologique de la relation de coaching

H. Construction de la relation

I. Espace de confiance et de sécurité

J. Présence et écoute active

PARC / Processus d'autonomie et de responsabilisation du client

K. Orientation solution, action et résultats

L. Prises de conscience et enseignements

M. Croissance et autonomie

Modalités d'évaluation

- Test écrit à la fin de la formation
- Contrôle continu
- Validation de l'évaluation par la formatrice principale
- Communication du feedback de l'évaluation et des prochaines étapes aux participants

Accompagner le changement, les transitions de vie, les émotions et dépasser les blocages

CEC2

Objectifs pédagogiques

- Créer et accompagner le changement et l'engagement
- Pratiquer le questionnement confrontant et être centré sur le coaché
- Créer de la différence et de la prise de conscience
- Accompagner la prise de conscience du travail à mener pour atteindre les objectifs visés
- Créer et animer des séances de coaching à fort impact transformationnel
- Savoir analyser la situation du client (ressources, obstacles, opportunités, etc.)
- Identifier les craintes et les interrogations du client et y faire face pour les dépasser
- Accompagner et sécuriser le client sur les conséquences et les potentiels de son objectif
- Identifier les problématiques de développement de compétences spécifiques au client
- Adresser les éventuels blocages, résistances et limites de manière écologique pour son client
- Mettre le client en situation pour anticiper les risques, enjeux et problématiques éventuelles

Méthodes pédagogiques

- Exposés théoriques
- Démonstrations
- Exercices de pratique (en duo, en trio et en petits groupes)
- Mise en situation et études de cas
- Partages et interactions
- Téléconférences et supervisions

Contenu de la formation

Accompagner le changement

- Intégrer la courbe du deuil à la notion de changement
- Utiliser la ligne du temps pour mettre le coaché en mouvement
- Comprendre les différentes phases et cycles de vie (Hudson)
- Expliquer les différents stades et la matrice de l'apprentissage

Accompagner la nouveauté

- Pratiquer l'approche Walt Disney pour exploiter sa créativité
- Prendre conscience de ses talents (cercle d'excellence)
- Cocréer des pistes de développement écologiques
- Développer le muscle sortie de zone de confort
- Utiliser le VAKOG pour déclencher des prises de conscience

Accompagner les émotions

- Appliquer la grammaire des émotions pour les coacher
- Identifier les sources de peur pour diminuer la procrastination et le stress
- Optimiser la confiance en soi, l'image et l'amour de soi
- Tirer profit de la matrice de l'identité

Les stratégies de déblocage

- Réduire l'impact des croyances limitantes
- Gérer les paradoxes et les doubles contraintes avec l'approche systémique
- Comprendre les états du moi et les jeux relationnels avec l'analyse transactionnelle

Référentiel de compétences

PECP / Pratique éthique du coaching professionnel

- A. Éthique professionnelle
- B. Gestion du contrat
- C. Évaluation et supervision

D. Posture, modèles et techniques

DPPP / Développement personnel et professionnel et posture-coach

E. État d'esprit coaching

- F. Amélioration continue
- G. Conscience de soi

CERC / Climat écologique de la relation de coaching

H. Construction de la relation

I. Espace de confiance et de sécurité

J. Présence et écoute active

PARC / Processus d'autonomie et de responsabilisation du client

K. Orientation solution, action et résultats

L. Prises de conscience et enseignements

M. Croissance et autonomie

Modalités d'évaluation

- Test écrit à la fin de la formation
- Contrôle continu
- Validation de l'évaluation par la formatrice principale
- Communication du feedback de l'évaluation et des prochaines étapes aux participants

CEC3

Accompagner le client dans la connaissance de soi, la créativité et le développement de ses compétences

Objectifs pédagogiques

- Définir des objectifs de coaching spécifiques au développement de compétences
- Consolider une boîte à outils et des compétences consistants de coach professionnel.le
- Connaître et éviter les écueils relationnels associés à l'accompagnement et à la relation d'aide
- Développer les leviers de créativité du client pour qu'il développe son autonomie
- Utiliser les ressources créatives comme processus d'accompagnement au changement
- Proposer au client des outils et techniques de pilotage de sa propre évolution et développement
- Accompagner le client à prendre conscience de ses talents et de ses compétences transversales
- Identifier, mesurer et analyser les résultats et impacts de coaching en animant des bilans
- Permettre l'appropriation et l'intégration de ses propres idées, objectifs et motivation au client
- Étendre et renforcer ses compétences d'écoute et de questionnement en tant que coach
- Être capable de confronter, interroger et faire un feedback constructif à son client

Méthodes pédagogiques

- Exposés théoriques
- Démonstrations
- Exercices de pratique (en duo, en trio et en petits groupes)
- Mise en situation et études de cas
- Partages et interactions
- Téléconférences et supervisions

Contenu de la formation

Développer les talents et les compétences

- Capitaliser sur les talents existants
- Faire émerger la prise de conscience des compétences clés
- Cocréer un plan de développement personnel et professionnel
- Accompagner l'autonomie durable et écologique du coaché

Identifier et éviter les écueils relationnels

- Comprendre les différentes positions transactionnelles (AT)
- Renforcer le pouvoir sur soi et la responsabilité du personnel
- Guider la prise de conscience (boussole du langage)
- Conduire la finalisation d'un processus de coaching

Soutenir la motivation et encourager le client

- Travailler sur la capacité d'auto-motivation et d'intention
- Modéliser le mouvement motivationnel pour savoir l'activer
- Activer les leviers motivationnels et l'aptitude à la satisfaction
- Célébrer les réussites tout au long du processus

Approfondir les outils essentiels en coaching

- Consolider sa capacité d'écoute et d'empathie
- Utiliser le recadrage et le feedback constructif avec impact et bienveillance
- Améliorer l'impact de son questionnement de coach
- Explorer les différents registres de questionnement

Référentiel de compétences

PECP / Pratique éthique du coaching professionnel

- A. Éthique professionnelle
- B. Gestion du contrat
- C. Évaluation et supervision

D. Posture, modèles et techniques

DPPP / Développement personnel et professionnel et posture-coach

- E. État d'esprit coaching
- F. Amélioration continue
- G. Conscience de soi

CERC / Climat écologique de la relation de coaching

- H. Construction de la relation
- I. Espace de confiance et de sécurité
- J. Présence et écoute active

PARC / Processus d'autonomie et de responsabilisation du client

- K. Orientation solution, action et résultats
- L. Prises de conscience et enseignements
- M. Croissance et autonomie

Modalités d'évaluation

- Test écrit à la fin de la formation
- Contrôle continu
- Validation de l'évaluation par la formatrice principale
- Communication du feedback de l'évaluation et des prochaines étapes aux participants

Ennéagramme et coaching : avoir conscience de soi (travers et projections) et savoir s'adapter à son client

Objectifs pédagogiques

- Identifier ses compétences et travers de coach en lien avec sa structure de caractère dominante
- Formuler des objectifs de coaching en fonction du profil du client
- Exploiter les trois centres d'intelligence pour renforcer la motivation du client
- Formuler des objectifs de coaching adaptés au profil du client pour son coaching
- Identifier les principaux leviers de motivation du client pour qu'il se mette en action
- Cocréer et planifier des axes de développement concrets, écologiques et durables avec le client
- Adapter le parcours en fonction des blocages et des freins de motivation spécifiques au client
- Offrir des techniques et des outils que le client pourra continuer à utiliser à l'issue du parcours
- Travailler sur soi pour faire évoluer sa pratique de manière structurée et encadrée
- Intégrer de nouveaux outils et de nouvelles techniques
- Savoir développer ses propres pistes de développement personnel et professionnel

Méthodes pédagogiques

- Exposés théoriques
- Démonstrations
- Exercices de pratique (en duo, en trio et en petits groupes)
- Mise en situation et études de cas
- Partages et interactions
- Téléconférences et supervisions

Contenu de la formation

Affiner son identité de coach professionnel.le

- Repérer son style de coaching et l'optimiser grâce au profil
- Explorer les niveaux de maîtrise de soi
- Développer un plan de développement personnel et professionnel en coaching
- Savoir créer engagement et continuité dans le changement

Actionner le changement et la motivation

- Identifier les leviers de motivation du coaché en fonction du profil
- Exploiter les trois centres d'intelligence pour mettre le coaché en action
- Pratiquer de nouveaux outils de Coaching Ennéagramme en posture de coach, coaché et observateur

Accompagner la découverte du profil du client

- Créer un parcours de découverte individuel de son profil
- Adapter la formulation d'objectifs de coaching au profil
- Comprendre enjeux et différences entre coaching et formation
- Faire prendre conscience des talents et compétences

Connaître la valeur de la cocréation

- Cocréer des outils de coaching pour élargir la boîte à outil
- Partager apprentissages, accueil, solutions, bonnes pratiques
- Travailler sur des études de cas : coaching de vie et coaching d'entreprise
- Construire une communauté d'entraide et de co-développement

Référentiel de compétences

PECP / Pratique éthique du coaching professionnel

- A. Éthique professionnelle
- B. Gestion du contrat

C. Évaluation et supervision

- D. Posture, modèles et techniques

DPPP / Développement personnel et professionnel et posture-coach

- E. État d'esprit coaching

F. Amélioration continue

G. Conscience de soi

CERC / Climat écologique de la relation de coaching

H. Construction de la relation

- I. Espace de confiance et de sécurité

J. Présence et écoute active

PARC / Processus d'autonomie et de responsabilisation du client

K. Orientation solution, action et résultats

L. Prises de conscience et enseignements

M. Croissance et autonomie

Modalités d'évaluation

- Test écrit à la fin de la formation
- Contrôle continu
- Validation de l'évaluation par la formatrice principale
- Communication du feedback de l'évaluation et des prochaines étapes aux participants

FOAD | FORMATION À DISTANCE ET TRAVAIL À DOMICILE

TÉLÉCONFÉRENCES (9H)

Assister à neuf téléconférences d'une durée d'1 heure et dont le but est de :

- > Être soutenu dans ses premiers pas dans la pratique du coaching professionnel
- > Partager ses expériences, apprentissages et questionnements
- > Recevoir de nouvelles connaissances théoriques pour renforcer sa boîte à outils
- > Expérimenter et comprendre la nécessité et les bénéfices de la supervision pour sa future pratique de coach

PAS D'ÉVALUATION EFFECTUÉE À CETTE ÉTAPE

PRATIQUER GRÂCE AU CO-COACHING (21H)

Coacher un autre participant (12h)

Réaliser six séances de coaching d'une heure

- > Inclure la pratique de la réunion de cadrage dans le premier co-coaching
- > Accompagner en posture coach au mieux de ses compétences
- > Pratiquer de nouveau les outils acquis pendant la formation
- > Apprendre à prendre des notes efficaces pendant chaque séance
- > Dédier au moins 1 heure après chaque séance de co-coaching pour rédiger un compte-rendu détaillé du coaching réalisé, en mentionnant les différentes étapes et en évaluant ses capacités à :
 - Structurer les échanges
 - Gérer les prises d'informations
 - Organiser des exercices visuels, auditifs, corporels
 - Proposer des mises en situation concrètes
 - Créer un espace propice à l'émergence de solutions et/ou résolutions appropriées et écologiques

Se faire coacher par un autre participant (9h)

Recevoir six séances de coaching d'une heure

- > Participer activement et de manière volontaire
- > Choisir une problématique réelle de sa propre vie
- > Se mettre dans la posture du coaché en se laissant accompagner
- > Dédier 30 min par séance pour remplir le feedback du client et l'envoyer à son co-coach

ÉVALUATIONS DES COMPÉTENCES

- > L'évaluation des compétences se fait par les personnes-ressources
- > L'évaluation des comptes-rendus de co-coaching se fait après le CEC2 et après le CEC4

RÉALISER DEUX VRAIS COACHINGS DANS DES CONDITIONS RÉELLES (28H)

Avoir réalisé et finalisé deux coachings de sept séances d'une heure (14h)

1 réunion de cadrage + 6 séances de coaching

- > Effectuer une réunion de cadrage pour démarrer le coaching
- > Rédiger et faire signer un contrat de coaching et un code de déontologie professionnelle
- > Dérouler le processus de coaching de séance en séance, incluant des exercices intersession le cas échéant
- > Cocréer des axes de développements personnels sur lesquels les personnes accompagnées pourront travailler à l'issue du parcours d'accompagnement
- > Analyser les aboutissements de la mission de coaching et évaluer les progrès réalisés grâce aux bilans et au fait de demander du feedback au client après la finalisation du coaching.
- > Dédier au moins 1 heure après chaque séance de co-coaching pour rédiger un compte-rendu détaillé du coaching réalisé, en mentionnant les différentes étapes et en évaluant ses capacités à :
 - Structurer les échanges
 - Gérer les prises d'informations
 - Organiser des exercices visuels, auditifs, corporels
 - Proposer des mises en situation concrètes
 - Créer un espace propice à l'émergence de solutions et/ou résolutions appropriées et écologiques

ÉVALUATIONS DES COMPÉTENCES

- > Le contrat et les comptes-rendus d'un des deux coaching constitue la partie F du Mémoire II qui sera évaluée en amont de la journée de certification par le jury de certification

BÉNÉFICIER D'UN COACHING PROFESSIONNEL (6H)

Se faire coacher par un.e coach professionnel.le certifié.e du CEE

1 réunion de cadrage + 5 séances de coaching

- > Choisir une problématique ou un thème de coaching réel, authentique et qui vous soit utile
- > Expérimenter par soi-même l'impact des outils, des techniques et méthodes éprouvées du coaching
- > Se responsabiliser par rapport à la relation avec son coach (prise de contact, de rendez-vous, etc.)
- > Modéliser la posture-coach ainsi que les étapes et le processus de coaching, les outils intersession, etc.

PAS D'ÉVALUATION EFFECTUÉE À CETTE ÉTAPE

RÉDIGER UN MÉMOIRE (73H)

Approfondir et démontrer ses connaissances et son apprentissage par soi-même

Chacune des 6 parties des Mémoire I et Mémoire II sont des plateformes pour montrer son cheminement d'apprenti-coach

Le mémoire se rédige en deux étapes et devra comprendre :

- > **MÉMOIRE I** (à remettre après le CEC3)
 - Partie A. Ébauche du sujet + 2 fiches de lecture en lien avec le thème principal du mémoire
 - Partie B. Comptes-rendus des co-coaching
 - Partie C. Plan de développement personnel et professionnel
- > **MÉMOIRE II** (à remettre après le CEC4)
 - Partie D. Choix d'un thème personnalisé en lien avec le coaching et approfondissement du sujet (*)
 - Partie E. Création d'activité : plan d'action, besoins, objectifs, type de coaching, ressources, etc.
 - Partie F. Bilan complet d'un coaching finalisé avec un vrai client (comptes-rendus, contrat, etc.)

(*) À titre d'exemples, voici quelques thèmes extraits des promotions précédentes : Accompagner la maladie en coaching, Coaching et bilan de compétences : comment respecter la différence entre les deux postures, Coaching et prévention des risques psycho-sociaux, Être coach et être manager en même temps : défi et atouts, Coacher la crise de milieu de vie, Accompagner en coaching les chômeurs en pré-retraite, S'aider soi-même vs. Accompagner l'autre en coaching, etc.

ÉVALUATIONS DES COMPÉTENCES

- > Les compétences évaluées sont celles du référentiel de compétences
- > Cette évaluation fait partie du contrôle écrit de chaque stagiaire
- > L'évaluation du Mémoire I se fait en amont de la journée de certification par une personne-ressource et la formatrice principale
- > L'évaluation du Mémoire II se fait en amont de la journée de certification par les deux membres du jury de certification

JOURNÉE DE CERTIFICATION

La journée de certification a lieu devant un jury de coach certifiés par le CEC. Ils auront déjà lu et évalué la qualité du Mémoire II - Parties D, E et F. Ce jour-là, on attend de vous que vous démontriez votre niveau de maîtrise des compétences-clés du coaching et de la posture-coach, afin de justifier l'obtention de la certification de coach professionnel.le. L'épreuve de certification dure environ 75 minutes par personne. Le jour de la certification, vous devrez :

- > **ÉPREUVE 1.** Mener un entretien de coaching professionnel devant le jury avec un candidat (25 min)
- > **ÉPREUVE 2.** Présenter et soutenir la partie D du mémoire à l'oral devant le jury (25 min)
- > **ÉPREUVE 3.** Préparer la présentation d'un sujet tiré au sort (8 min) puis présenter ce sujet au jury (17 min) :
 - > Les 7 piliers de vie
 - > Les 10 clés de la relation de coaching
 - > Les niveaux logiques de Dilts
 - > Le contrat de coaching individuel
 - > Le modèle d'Hudson
 - > Le RPBDC

ÉVALUATIONS DES COMPÉTENCES

- > Cette évaluation fait partie du contrôle continu et écrit de chaque stagiaire et se fait par les deux membres du jury de certification
- > L'évaluation des 3 épreuves de certification se fait en ligne (via Q.FORMS) par à la fin de la journée de certification, en concertation avec son binôme de jury

FINALISATION DU PROCESSUS DE CERTIFICATION DES STAGIAIRES

- > À la fin de la journée de certification, tous les jurés, la formatrice principale de la formation ainsi que le directeur de CEE se réunissent pour mettre en commun les évaluations et les notes de chaque stagiaire, en concertation, et finaliser l'évaluation globale du/de la stagiaire qui se fait en ligne (via Q.FORMS)
- > Le dossier complet d'évaluation du ou de la stagiaire est ensuite transmis, sans commentaire et de manière anonymisée, aux deux évaluateurs externes qui, après consultation du parcours, des notes, des commentaires des différents évaluateurs aux différentes étapes, statuent sur la certification du ou de la stagiaire
- > Ce résultat est annoncé au stagiaire par email ou par téléphone 5 jours après la journée de certification
 - Si vous avez obtenu la certification, vous recevrez votre diplôme par courrier postal
 - Si les jurés et/ou les évaluateurs externes estiment que vous n'avez pas atteint le niveau minimum attendu pour obtenir la certification de coach professionnel.le, vous serez contacté individuellement par la directrice de la formation afin d'envisager ensemble les alternatives possibles en fonction des évaluations. Parmi les options envisageables : passer des épreuves supplémentaires, repasser les épreuves de certification l'année suivante, refaire la formation au complet l'année suivante, finir la formation sans obtenir de certification (attestations de présence), ou encore arrêter la formation (aux conditions du contrat de formation).

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

La formation de Cycle 3 au coaching professionnel s'inscrit dans la lignée de pratique professionnelle et déontologique des deux principales associations professionnelles en France, en Europe et dans le monde : l'ICF (International Coach Federation) et l'EMCC (European Mentoring & Coaching Council).

Les principes pédagogiques régissant la construction du Cycle 3 de formation au coaching professionnel ont été développés à partir d'un référentiel de compétences créé en s'inspirant des principes régissant les métiers du coaching, des catégories de compétences-clés du coach et des indicateurs de capacités tels que définis par l'ICF et l'EMCC.

- www.emccfrance.org/wp-content/uploads/referentiels_compétences.pdf
- www.coachfederation.fr/deontologie-referentiels/referentiel-de-compétences-reactualise-applicable-courant-2021/

Les codes de déontologie de l'ICF et de l'EMCC sont disponibles ici :

- https://www.emccfrance.org/wp-content/uploads/20170418_FR_WEB_livret.pdf
- https://coachfederation.org/app/uploads/2020/03/Code_of_Ethics_FRENCH_2020.pdf

Ce référentiel de compétences a pour but de décrire le niveau attendu pour obtenir la certification du Cycle 3 offert par le Centre d'Études de l'Ennéagramme pour évaluer chaque stagiaire en cours de formation en fonction de :

- du niveau de connaissance et de compréhension du métier de coach d'un participant
- du niveau d'intégration de la formation (outils, techniques et processus) d'un participant
- du niveau d'acquisition des compétences d'un participant
- du niveau de pratique et d'expérience d'un participant
- du niveau de savoir-faire, du savoir-être et du savoir-devenir d'un participant

Les différentes épreuves et critères d'évaluation des acquis de compétences ont été établis à partir de ce référentiel de compétences. Enfin, il permet également au Centre d'Études de l'Ennéagramme, en tant que prestataire de formation, d'évaluer l'efficacité de son programme au travers des performances en coaching de ses étudiants.

Le référentiel de compétences du CEE est composé de 4 domaines, 13 catégories et 115 compétences-clés. La formation a été construite pour renforcer l'acquisition de toutes ces compétences étape par étape au fur et à mesure des stages de formations et de la FOAD. Vous trouverez ci-dessous la synthèse du référentiel de compétences, qui sera étudié et approfondi dès le début de la formation comme guide d'apprentissage et de développement de ses compétences en futur coach professionnel.le.

CRITÈRES - NIVEAU COACH PROFESSIONNEL.LE

- Connait les pratiques du coaching et en possède les compétences-clés
- Est en mesure d'accompagner les autres en utilisant les techniques du coaching pour soutenir et favoriser le développement des compétences et des performances
- Applique une démarche de coaching dans son propre périmètre/poste en étant pleinement conscient de l'interrelation entre son rôle de coach et son activité professionnelle
- Exerce la fonction de coach interne ou débutant son activité de coach externe et dont le coaching représentera une part importante de son activité principale
- Est en mesure de travailler avec un petit nombre de clients, de contextes et de situations dans son domaine d'activité pour améliorer les performances, construire la confiance et renforcer les capacités
- Applique en règle générale un modèle cohérent fondé sur un ou plusieurs modèles établis et utilise une palette limitée d'outils, de techniques et de processus pertinents et adaptés à ses clients
- Travaille régulièrement avec son superviseur pour identifier les aspects essentiels des interactions avec ses clients afin d'identifier, de mettre en œuvre et d'évaluer des changements de comportements spécifiques à mettre en œuvre dans sa pratique

LES 4 DOMAINES ET LES 13 CATÉGORIES DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES EN COACHING

PECP / Pratique éthique du coaching professionnel

A. Éthique professionnelle

B. Gestion du contrat

C. Évaluation et supervision

D. Posture, modèles et techniques

DPPP / Développement personnel et professionnel et posture-coach

E. État d'esprit Coaching

F. Amélioration continue

G. Conscience de soi

CERC / Climat écologique de la relation de coaching

H. Construction de la relation

I. Espace de confiance et de sécurité

J. Présence et écoute active

PARC / Processus d'autonomie et de responsabilisation du client

K. Orientation solution, action et résultats

L. Prises de conscience et enseignements

M. Croissance et autonomie

PECP / PRATIQUE ÉTHIQUE DU COACHING PROFESSIONNEL

- A. **Éthique professionnelle.** Comprendre et appliquer de façon cohérente l'éthique et les normes encadrant le métier du coaching professionnel.
- B. **Gestion du contrat.** Être le partenaire du client et, le cas échéant, du commanditaire pour définir des contrats clairs concernant la relation de coaching, le processus, les plans et les objectifs. Savoir déterminer et actualiser les attentes et les limites du contrat de coaching avec le client et, le cas échéant, le commanditaire.
- C. **Évaluation et supervision.** Rassembler des éléments sur l'efficacité de ses pratiques et contribuer à l'ancrage d'une culture de l'évaluation des résultats.
- D. **Posture, modèles et techniques.** Mettre en œuvre des modèles, outils, techniques et idées allant au-delà des simples savoir-faire de communication, afin de susciter l'émergence de prises de conscience et d'enseignements.

DPPP / DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL ET POSTURE-COACH

- E. **État d'esprit Coaching.** Développer et maintenir un état d'esprit ouvert, curieux, flexible, bienveillant et centré sur le client.
- F. **Amélioration continue.** Analyser et améliorer le niveau des pratiques de manière à renforcer la réputation de la profession et respecter les directives éthiques et les normes professionnelles.
- G. **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.

CERC / CLIMAT ÉCOLOGIQUE DE LA RELATION DE COACHING

- H. **Construction de la relation.** Construire et entretenir avec intelligence une relation efficace avec le client et, le cas échéant, le commanditaire.
- I. **Espace de confiance et de sécurité.** Être en partenariat avec le client pour créer un climat de sécurité et de soutien, qui permette au client de s'exprimer librement pour maintenir une relation de respect mutuel et de confiance qui respecte l'écologie du client.
- J. **Présence et écoute active.** Être pleinement conscient et présent avec le client, en utilisant un style ouvert, flexible, neutre, ancré et confiant et être attentif à ce que le client dit et ne dit pas, pour soutenir l'expression personnelle du client.

PARC / PROCESSUS D'AUTONOMIE ET DE RESPONSABILISATION DU CLIENT

- K. **Orientation solution, action et résultats.** Mettre en œuvre une démarche stratégique et utiliser les compétences nécessaires pour aider le client à aboutir aux changements souhaités.
- L. **Prises de conscience et enseignements.** Faciliter les prises de conscience et l'apprentissage du client accompagnant l'émergence de nouvelles perspectives et d'enseignements
- M. **Croissance et autonomie.** Être en partenariat avec le client pour transformer les apprentissages et les découvertes en actions tout en favorisant son autonomie au travers du processus de coaching.