

## Evaluation des 11 compétences de coaching ICF

Nom du coach :

Nom de l'évaluateur :

**Notation :**

0,5 = compétence non acquise

1,5 = compétence acquise

1 = compétence partiellement acquise

2 = excellente maîtrise de la compétence

		audio 1	audio 2	audio 3
Compétence <b>1</b>	<p><b>Les normes éthiques et professionnelles</b>  <i>Respecte les normes éthiques et professionnelles telles que définies par l'ICF</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait connaître au client la différence entre coaching, consulting, psychothérapie et autres professions prestataires de services</li> <li>• Conseille au client d'avoir recours à un autre secteur de prestations de services, si nécessaire</li> </ul>			
Compétence <b>2</b>	<p><b>Etablissement du contrat de coaching</b>  <i>Evalue les besoins spécifiques d'encadrement en accord avec le nouveau client, ou le client potentiel, concernant les procédures, les méthodes et la relation coaché/coach</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablit un accord explicite sur le rôle, la responsabilité des parties concernées et sur ce qui est ou ce n'est pas offert</li> <li>• Développe, au moyen d'une discussion franche, un plan d'action adapté aux demandes et motivations du client</li> </ul>			
Compétence <b>3</b>	<p><b>Instauration d'une relation de confiance et d'intimité</b>  <i>Crée un environnement rassurant, offrant l'appui nécessaire pour l'instauration d'un respect mutuel et d'un engagement sincère</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait preuve d'intégrité, d'honnêteté et de sincérité</li> <li>• Etablit des accords au sujet des objectifs et de la façon de travailler, et les respecte</li> <li>• Respecte les perceptions, le style d'apprentissage et le caractère personnel du client</li> <li>• Soutient et incite le client à adopter de nouveaux comportements et entreprendre de nouvelles actions, même si ceux-ci augmentent les angoisses de l'échec</li> <li>• Demande au client s'il est d'accord de l'accompagner dans des domaines sensibles et ou nouveaux</li> </ul>			

<p>Compétence 4</p>	<p><b>Présence du coach</b> <i>Est pleinement présent et crée une relation spontanée, ouverte, flexible et confiante avec le coaché</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est « synchronisé » pendant le processus de coaching et a des réactions souples et flexibles</li> <li>• Est ouvert à l'inconnu et à la prise de risques</li> <li>• Utilise son sens de l'humour et crée une atmosphère de légèreté pleine d'énergie</li> <li>• Modifie, en étant sûr de soi, les perceptions et les expériences en créant un espace de créativité pour avoir une gamme d'actions possibles</li> <li>• Fait preuve de confiance lors de séances ou il est laissé libre cours à des émotions très fortes et accepte ces émotions sans se laisser dépasser ou accabler</li> </ul>			
<p>Compétence 5</p>	<p><b>Ecoute active</b> <i>Sait se focaliser sur ce que le client dit (ou ne dit pas) afin de comprendre le sens véritable de ce qu'il dit lorsqu'il parle de ses désirs et favorise l'expression personnelle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'occupe du client et de son projet et non pas du programme du coach pour le client</li> <li>• Etends les préoccupations du client, ses objectifs, ses valeurs et ses convictions sur ce qui est et ce qui n'est pas de l'ordre du possible</li> <li>• Fait la différence entre les mots, le ton de la voix et le langage corporel</li> <li>• Résume, paraphrase, répète et reflète ce que le client a exprimé afin de s'assurer que tout est clair</li> <li>• Explore, encourage, renforce et accepte ce que le client exprime sur le plan de ses sentiments, perceptions, intérêts, valeurs, suggestions, etc..</li> </ul>			
<p>Compétence 6</p>	<p><b>Questionnement puissant</b> <i>Pose des questions pertinentes permettant une prise de conscience et de responsabilité en fonction de l'objectif visé, dans le contexte du coaching</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pose des questions qui soulignent la qualité d'écoute et la compréhension du point de vue du client par le coach</li> <li>• Pose des questions qui suscitent la découverte, l'introspection, l'engagement ou l'action (par ex : celles qui remettent en cause les convictions profondes)</li> <li>• Pose des questions circonstanciées, ouvertes, qui créent une plus grande clarté et incitent à l'apprentissage</li> <li>• Pose des questions qui vont obliger le client à se tourner vers ce qu'il souhaite, et non pas des questions qui demandent au client de se justifier ou de regarder en arrière</li> </ul>			
<p>Compétence 7</p>	<p><b>Communication directe</b> <i>Est capable de communiquer efficacement pendant les séances de coaching et utilise un langage ayant l'impact positif le plus grand possible sur le client</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est direct, clair et net dans le partage d'informations et du feed-back</li> <li>• Aide le client à regarder les choses sous un autre angle (par recadrage ou à l'aide de précisions)</li> <li>• Indique clairement les objectifs du coaching, le programme des séances, l'objectif des techniques ou des exercices proposés</li> <li>• Emploi un langage approprié et respectueux (sans aucune expression sexiste, raciste ou technique)</li> </ul>			
<p>Compétence 8</p>	<p><b>Ouverture du champ de conscience</b> <i>Assimile, intègre, évalue et interprète les diverses sources d'informations afin d'aider le client à prendre conscience et à atteindre les buts qu'il s'est fixé</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifie les besoins sous-jacents du client, sa manière de percevoir et de penser, et fait la différence entre interprétations, controverses portant sur les sentiments et les comportements</li> <li>• Encourage le client à explorer de nouvelles idées, perceptions, émotions et sentiments qui lui permettront de se sentir plus fort pour atteindre ses objectifs</li> <li>• Identifie les points forts dans le cadre du développement et détermine avec le client les priorités à traiter au cours du coaching</li> <li>• Demande au client, lors de la détection d'un décalage entre ce qui est dit et ce qui est fait, de faire la différence entre les questions triviales et les questions essentielles, les comportements ponctuels et les comportements qui se répètent</li> </ul>			

<p>Compétence <b>9</b></p>	<p><b>Conception d'actions</b> <i>Co-crée des opportunités d'apprentissage pendant les sessions de coaching et les situations quotidiennes afin d'entreprendre de nouvelles actions qui généreront les résultats souhaités</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cherche avec le client les actions possibles qu'il peut envisager, essayer, exercer et approfondir</li> <li>• Aide le client à découvrir les difficultés spécifiques rendant la réalisation de ses objectifs difficiles</li> <li>• Stimule l'expérimentation active et la découverte de soi en faisant usage des points soulevés lors des séances d'encadrement et dans sa vie privée et professionnelle</li> <li>• Présente de nouveaux points de vue ou hypothèses qui s'alignent sur les objectifs du client et, sans a priori, ni attente, et demande au client de les étudier</li> <li>• Aide le client à « agir maintenant », durant la séance de coaching et lui apporte l'aide souhaitée</li> </ul>				
<p>Compétence <b>10</b></p>	<p><b>Planification et fixation d'objectifs</b> <i>Est en accord avec le client sur un plan d'actions efficace et les engagements réciproques à respecter</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait le résumé des actions prises en considération et établit avec le client un planning tenant compte de ses objectifs et préférences</li> <li>• Co-crée un plan avec des objectifs spécifiques réalisables, acceptables, quantifiables et délimités dans le temps</li> <li>• Aide le client à adopter des objectifs, actions et/ou approches en fonction de l'avancement du plan d'actions</li> <li>• Dirige le client vers divers moyens d'aide et de soutien pour son parcours de développement (livres, DVD, études personnelles, exercices, formations autres professionnels)</li> <li>• Identifie et table sur des succès rapides importants pour le client (soutien pour les succès à plus long terme)</li> </ul>				
<p>Compétence <b>11</b></p>	<p><b>Gestion des progrès et responsabilités</b> <i>Etre capable de centrer son attention sur ce qui est important pour le client et le laisser assumer la responsabilité de ses actions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assure du suivi par le client des engagements pris lors de la séance précédente</li> <li>• Reconnaît ce que le client a fait, n'a pas fait, a appris ou ce dont il a pris conscience depuis les dernières séances de coaching</li> <li>• Est assez flexible pour changer certains points d'observation : sait passer d'une vue d'ensemble vers le contexte spécifique d'un point remis en question lors d'une discussion ou vers la prise en considération des résultats atteints en fonction des objectifs visés</li> <li>• Rend le client conscient de ses promesses et responsable de son autodiscipline, lui parle des résultats obtenus et des plans établis ainsi que de la date limite pour y arriver</li> <li>• Développe la capacité du client à prendre ses propres décisions, de viser l'essentiel et de travailler à son développement personnel (procéder au feedback, établir des priorités, fixer un rythme, apprendre en expérimentant ...)</li> <li>• Anticipe les facteurs pouvant influencer les progrès, que ce soit de façon positive ou négative (en fonction des actions et des accords)</li> </ul>				
			0	0	0

Notation finale retenue /20 0,0

**POINTS FORTS**

- 
- 
- 
- 
- 
- 

**AXES DE PROGRES**