

Ce texte est une traduction d'un document produit par Association of Coach Training Organizations (ACTO) (www.actoonline.com), et endossé par International Coach Federation (ICF). Dans ce texte le masculin inclut le féminin afin d'en alléger la forme et la lecture. Le document original en langue anglaise *Choosing a Mentor Coach* est disponible sur le site de l'ICF à <http://www.coachfederation.org/includes/media/docs/Mentor-Coaching.-Duties-and-Competencies.pdf>

Les devoirs et compétences du coach-mentor

DÉFINITION DE L'ICF DU COACHING MENTORAL POUR LES FINS DE CERTIFICATION

« Coaching mentorale » signifie qu'un candidat à la certification ICF est coaché pour développer ses habiletés de coaching afin de satisfaire aux exigences liées aux examens de certification. Le coaching mentorale n'est pas du coaching pour développer sa pratique de coaching, son équilibre de vie, ou se pencher sur d'autres sujets qui n'ont pas de lien avec le développement des habiletés de coaching du candidat.

ÊTRE UN COACH-MENTOR POUR LE PROCESSUS DE CERTIFICATION DE L'ICF

Le rôle du coach-mentor est de fournir une assistance professionnelle à un candidat à la certification pour qu'il atteigne et démontre les compétences de coaching requises au niveau de certification recherché par le candidat coach (mentoré).

EXIGENCES POUR ÊTRE UN COACH-MENTOR

- Avoir suivi un programme de formation spécifique en coaching (formation et/ou éducation).
- Démontrer des compétences en coaching et des normes professionnelles de pratique.
 - Détenir une certification à jour de l'ICF à un niveau égal ou supérieur à celui du mentoré.
- Avoir effectué une formation dans l'**évaluation** des compétences et des habiletés de coaching
 - Continuer de se former sur le développement de compétences en coaching;
 - Établir et maintenir des partenariats favorisant le recul et la réflexion par rapport à l'évolution des compétences de coaching.
- Posséder des compétences professionnelles dans le **développement des habiletés de coaching** par :
 - La formation ou l'enseignement des compétences essentielles en coaching;

- Le fait d'être un modèle de conduite et en démontrant les compétences essentielles de coaching dans sa manière d'être;
- La supervision d'autres coaches dans leurs compétences de coaching;
- La démonstration d'une habileté à donner de la rétroaction qui favorise le développement.
- Posséder des compétences professionnelles dans la **prestation de services de coaching**.
 - Avoir fait ses preuves dans la prestation de services de coaching, soit comme pourcentage significatif de ses affaires ou comme expert interne dans des organisations;
 - Avoir coaché au moins 25 personnes qui ne sont ni des coaches ni des étudiants en coaching, dans le cadre de ses prestations de services de coaching (soit dans sa propre entreprise ou à l'intérieur d'une organisation).
- Conduite professionnelle: Accepter le Code de déontologie de l'ICF (signé) et y adhérer.
 - Ne pas être l'objet de sanctions de la part du comité indépendant d'examen de l'ICF des violations d'ordre éthique;
 - Être un ambassadeur du coaching professionnel.
- Donner l'exemple de la manière selon laquelle il faut amorcer une relation de coaching et conclure une entente efficace.
 - Explorer à fond avec le mentoré potentiel ce qu'il cherche à accomplir;
 - S'assurer que le mentoré ainsi que le coach-mentor comprennent bien l'objet du mentorat;
 - Se mettre d'accord, en partenariat avec le mentoré, sur les moyens permettant de mesurer le succès du mentorat;
 - Discuter des honoraires, de la durée et des autres aspects de la relation de coaching mentorale afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté;
 - Parler du Code de déontologie de l'ICF et le garder à l'esprit;
 - Informer le mentoré de l'existence du Comité d'examen des comportements éthiques de l'ICF.
- Favoriser la confiance en soi du mentoré potentiel en l'encourageant à interviewer plus d'un coach-mentor afin de trouver celui qui lui convienne le mieux.
- Ne donner aucune garantie au mentoré qu'à la suite du mentorat il obtiendra le niveau de certification qu'il cherche à obtenir.
 - Écrire une lettre de recommandation pour le mentoré, après avoir vérifié la durée du coaching et le niveau des compétences en coaching réellement observés.

- Se concentrer sur le développement des compétences essentielles en passant en revue et en donnant de la rétroaction par écrit ou oralement sur une série de sessions de coaching du mentoré.
 - Ces sessions doivent être tenues une à la fois, avec de la rétroaction entre chacune d'elles, donnant ainsi au mentoré assez de temps entre les sessions pour assimiler ses apprentissages.
- Donner de la rétroaction spécifique verbalement ou par écrit, en utilisant des exemples ciblés tirés des sessions de manière à ce que :
 - Le mentoré sache exactement ce qu'il fait bien;
 - Le mentoré comprend ce qui doit être fait pour développer une plus grande maîtrise en du coaching.
- Démontrer qu'il apprend à connaître le mentoré à plusieurs niveaux en même temps et qu'il est capable de cerner ces éléments dans le contexte de :
 - Qui est le mentoré;
 - Ce que le mentoré recherche;
 - Du respect du style unique du mentoré.

TRAITS ET CARACTÉRISTIQUES PERSONNELS

- Il est fiable et a l'habileté d'entrer en relation avec le mentoré au niveau de l'affinité et de la compatibilité.
- Est quelqu'un qui encourage le mentoré à aller au-delà de ce qu'il pensait initialement possible, et en l'aidant dans l'élargissement de son processus créatif.
- Démonstre qu'il est capable d'établir un partenariat d'égal à égal en étant ouvert, vulnérable et disposé à prendre des risques appropriés, en donnant, par exemple, de la rétroaction qui peut parfois rendre les deux individus mal à l'aise.
- Comprend la valeur du partenariat et est capable d'en être le modèle. Par exemple, il peut encourager le mentoré et lui permettre de proposer des sujets sur lesquels celui-ci peut travailler entre les sessions, ce qui va mener à du coaching plus puissant et ayant encore plus d'impact.
- Tout en étant authentique, il a la capacité de souligner les aspects positifs de la personne du mentoré, ses réalisations, et son évolution durant le processus.
- Se sent confiant dans son propre travail et est capable d'apprécier et de respecter le style unique de chaque mentoré.
- Encourage le mentoré à développer son propre style de coaching.

- Est disposé à tenir autant lui-même que le mentoré imputables pour les résultats obtenus et d'encourager périodiquement une évaluation mutuelle de l'efficacité de leur relation.

COMPÉTENCES

- Écouter au-delà du contenu lui-même pour discerner l'utilisation des habiletés liées aux compétences essentielles (c'est-à-dire habileté vs direction, habileté vs style ou habileté vs résultats pour le client).
 - Écoute à tous les niveaux : physique, intellectuel, émotionnel et intuitif;
 - Écoute pour trouver autant les forces que les aspects qui peuvent être améliorés;
 - Est conscient des différences de style, de culture et de langage et les accepte.
- Habile à distinguer les différents niveaux de compétences démontrés (c'est-à-dire ACC/PCC/MCC) et à ensuite déterminer un moyen spécifique de mesurer les compétences observées.
 - Écoute autant pour reconnaître la présence de compétences individuelles que le niveau de l'ensemble des compétences;
 - Habile à distinguer quelles compétences sous-jacentes importantes non démontrées peuvent produire un coaching dont la portée est limitée ou un coaching inefficace;
 - Habile à discerner et communiquer clairement l'écart entre le niveau de coaching démontré et le prochain niveau de compétence à atteindre.
- Discerner et communiquer clairement les aspects qui peuvent être améliorés, l'utilisation des compétences et leur niveau en utilisant un langage basé sur les compétences elles-mêmes et en donnant des exemples spécifiques de comportements observés lors de la prestation de coaching du mentoré.
 - Instaure un environnement de travail propice aux échanges basés sur la confiance dans lequel le coach-mentor peut se sentir à l'aise de donner au mentoré de la rétroaction de manière claire et sans porter de jugement, tout en utilisant un ton respectueux;
 - L'habileté à articuler avec des détails et des exemples spécifiques, ce qui peut être observé durant le coaching et le développement spécifique requis pour progresser au prochain niveau de compétence, le tout livré avec sensibilité en étant conscient de l'impact que peut avoir la rétroaction;
 - L'habileté à offrir de la rétroaction qui est pertinente par rapport à chacune des compétences essentielles, en reconnaissant les forces aussi bien que les aspects qui peuvent être améliorés;
- Démontrer son habileté à gérer adéquatement toute préférence naturelle qu'il pourrait avoir pour certains modèles de coaching et demeurer centré sur l'évaluation des habiletés par rapport aux compétences essentielles de l'ICF.