

Référentiel des compétences clés de coaching de l'ICF 2025



Juillet 2025

Documents élaborés par :

Thomas Tkach, Directeur adjoint de la recherche
Alli Lake, Directrice stratégies, ICF Coaching Education
Carrie Abner, Vice-présidente ICF Credentials and Standards
Pete Etchells, Directeur stratégies, ICF Credentials and Standards
Joel DiGirolamo, Vice-président de la recherche et des sciences des données

En se basant sur les rapports de :

Brittany Crawford, PhD
Gavan O'Shea, PhD
Vanessa C. T. Nguyen, PhD
Human Resources Research Organization (HumRRO)

Traduit avec le soutien de Bertrand Beauregard, MCC.

La mise à jour du référentiel des compétences clés de coaching de l'ICF

Résumé

L'analyse globale du métier de coach menée en 2025 a pour objectif principal de comprendre les évolutions possibles de la pratique du coaching depuis la dernière analyse menée en 2019. Elle vise à identifier toute nouvelle compétence étant devenue indispensable pour les coachs, à déterminer si certaines compétences sont devenues obsolètes et, si besoin, à mettre à jour les compétences actuelles. La mise à jour du référentiel des compétences clés de coaching de l'ICF a été réalisée à partir de méthodes rigoureuses, fondées sur des données tangibles permettant d'évaluer la manière dont les connaissances, les capacités et des autres caractéristiques du coaching ont évolué.

L'analyse du métier, qui a duré un peu plus d'un an, a eu recours à différentes méthodes, avec notamment des revues de la littérature spécialisée, des groupes de travail sur des thématiques précises, des analyses des tâches et des connaissances, des capacités et des autres caractéristiques, des enquêtes et l'examen du référentiel de compétences existant. Ces approches ont été conçues pour (a) identifier les changements intervenus dans la profession de coaching depuis la dernière mise à jour de 2019 et (b) déterminer les implications potentielles de ces changements sur la mise à jour du référentiel des compétences de l'ICF.

Aucune nouvelle compétence principale n'a été ajoutée, mais le référentiel a été enrichi de cinq nouvelles sous-compétences et 11 sous-compétences existantes ont été révisées. La définition de l'une des compétences a également été mise à jour.

NDT : Dans ce document, le masculin est utilisé pour désigner l'humain au-delà de toute connotation de genre.

Référentiel des compétences clés de coaching de l'ICF 2025

A. Fondation

1. Fait preuve d'éthique dans sa pratique

Définition : Comprend et applique de façon cohérente l'éthique et les normes du coaching

- 1.01. Fait preuve d'intégrité personnelle et d'honnêteté dans ses relations avec les clients, les commanditaires et les parties prenantes
- 1.02. Prend en compte l'identité, l'environnement, les expériences, les valeurs et les croyances des clients
- 1.03. Utilise un langage approprié et respectueux avec les clients, les commanditaires et les parties prenantes
- 1.04. Respecte le code de déontologie et défend les valeurs fondamentales de l'ICF
- 1.05. Préserve la confidentialité des informations sur les clients conformément aux contrats avec les parties prenantes et les lois en vigueur
- 1.06. Préserve la distinction entre le coaching, le conseil, la psychothérapie et les autres professions d'accompagnement
- 1.07. Oriente les clients vers d'autres professionnels de l'accompagnement si besoin

2. Incarne un état d'esprit Coaching

Définition : En tant que coach, s'engage dans un processus d'apprentissage et de développement professionnel et personnel continu. Travaille avec des superviseurs ou des mentors en coaching selon ses besoins. Développe et maintient un état d'esprit ouvert, curieux, flexible et centré sur le client.

- 2.01. Reconnaît que les clients sont responsables de leurs propres choix
- 2.02. En tant que coach, s'engage dans un processus d'apprentissage et de développement continu, en se tenant notamment au courant de l'évolution des bonnes pratiques et de l'utilisation des technologies
- 2.03. Développe une pratique réflexive continue pour améliorer sa pratique de coach
- 2.04. Reste attentif et sensible à l'impact des biais, du contexte et de la culture, sur soi et sur les autres
- 2.05. Utilise sa conscience de soi ainsi que son intuition au service des clients
- 2.06. Développe et garde sa capacité à gérer ses émotions
- 2.07. Entretient un état de bien-être mental, physique et émotionnel avant, pendant et après chacune des séances
- 2.08. Recherche l'aide de ressources extérieures lorsque nécessaire
- 2.09. Cultive l'ouverture et la curiosité envers soi-même, le client et le processus de coaching
- 2.10. Reste attentif à l'influence de ses réflexions et de ses comportements sur le client et sur les autres

B. Co-créer la relation

3. Définit et maintient les contrats

Définition : Collabore avec le client et les parties prenantes pour définir des contrats clairs concernant la relation de coaching, le processus, les plans et les objectifs. Conclut des contrats pour l'ensemble du cycle de coaching ainsi que pour chaque séance de coaching.

- 3.01. Présente sa philosophie du coaching et explique clairement, à ses clients potentiels et aux parties prenantes, ce qu'est le coaching et ce que ce n'est pas
 - 3.02. Aboutit à un accord sur ce qui est ou n'est pas approprié dans la relation de coaching, sur ce qui est ou n'est pas inclus dans le contrat proposé, ainsi que sur les
-

responsabilités du client et des parties prenantes, avec notamment le fait de s'engager à poursuivre l'atteinte des objectifs du coaching

3.03. Aboutit à un accord sur les lignes directrices et les paramètres spécifiques de la relation de coaching tels que la logistique, les tarifs, le calendrier, la durée, la résiliation, la confidentialité et la participation d'autres acteurs

3.04. Collabore avec le client et les parties prenantes pour définir le plan global de coaching et les objectifs

3.05. Collabore avec le client pour s'assurer de l'affinité entre le client et le coach

3.06. Collabore avec le client pour identifier ou reconfirmer ce que celui-ci veut accomplir pendant la séance

3.07. Collabore avec le client pour définir ce que celui-ci estime devoir aborder ou résoudre pour accomplir ce qu'il souhaite durant la séance

3.08. Collabore avec le client pour définir ou reconfirmer les indicateurs de succès du cycle de coaching ou de la séance

3.09. Collabore avec le client pour gérer le temps et l'objectif de la séance

3.10. Poursuit le coaching vers le résultat souhaité par le client, sauf indication contraire du client

3.11. Collabore avec le client pour mettre un terme à la relation de coaching d'une manière qui respecte à la fois le client et l'expérience du coaching

3.12. Quand cela se révèle nécessaire, révisé le contrat de coaching pour s'assurer que l'approche de coaching répond bien aux besoins du client

4. Développe un espace de confiance et de sécurité

Définition : Collabore avec le client pour créer un climat de sécurité et de soutien, qui permette au client de s'exprimer librement. Maintient une relation de respect mutuel et de confiance.

4.01. Cherche à comprendre le client dans son contexte, pouvant inclure son identité, son environnement, ses expériences, ses valeurs et ses croyances

4.02. Fait preuve de respect pour la personne dans son intégralité, ses perceptions, son style, son langage et adapte son coaching en conséquence

4.03. Reconnaît et respecte la singularité des talents, des idées et du travail du client dans le processus de coaching

4.04. Fait preuve de soutien, d'empathie et d'attention envers le client

4.05. Reconnaît et favorise l'expression des sentiments, des perceptions, des préoccupations, des croyances et des suggestions du client

4.06. Fait preuve d'ouverture et de transparence pour montrer sa vulnérabilité et construire une relation de confiance avec le client

5. Reste présent

Définition : Est pleinement conscient et présent avec le client, en utilisant un style ouvert, flexible, ancré et confiant.

5.01. Reste concentré, attentif, empathique et réceptif envers le client

5.02. Fait preuve de curiosité pendant le processus de coaching

5.03. Reste attentif à ce qui se produit pour soi et pour le client dans le moment présent

5.04. Gère ses émotions pour rester présent avec le client

5.05. Fait preuve de confiance en travaillant avec les émotions fortes du client pendant le processus de coaching

5.06. Est à l'aise pour travailler en faisant face à l'inconnu

5.07. Crée ou permet un espace pour le silence, la pause ou la réflexion

C. Communiquer efficacement

6. Écoute activement

Définition : Se concentre sur ce que le client dit et ne dit pas pour bien comprendre ce qui est communiqué dans le contexte des systèmes clients et pour soutenir l'expression du client.

6.01. Considère le contexte du client, son identité, son environnement, ses expériences, ses valeurs et ses croyances afin de mieux comprendre ce que le client communique

6.02. Reflète ou résume ce que le client communique pour s'assurer de la clarté et de la compréhension

6.03. Identifie et explore ce qu'il y a au-delà de ce que le client communique

6.04. Remarque, reconnaît et explore les émotions, les changements d'énergie, les signaux non verbaux ou les autres comportements du client

6.05. Prend en compte les mots, le ton de la voix et le langage corporel du client afin de déterminer la pleine signification de ce qu'il communique

6.06. Remarque les tendances dans les comportements et les émotions du client au cours des séances pour discerner les sujets et les schémas récurrents

7. Suscite des prises de conscience

Définition : Facilite les prises de conscience et l'apprentissage du client en utilisant des outils et des techniques tels que le questionnement puissant, le silence, la métaphore ou l'analogie.

7.01. Prend en compte l'expérience du client pour décider de ce qui pourrait être le plus utile

7.02. Challenge le client pour favoriser prise de conscience ou découverte

7.03. Pose des questions sur le client, sa façon de penser, ses valeurs, ses besoins, ses désirs et ses croyances

- 7.04. Pose des questions qui aident le client à explorer au-delà de la pensée habituelle
- 7.05. Invite le client à partager davantage son expérience dans l'instant
- 7.06. Remarque ce qui fonctionne pour améliorer les progrès du client
- 7.07. Adapte l'approche de coaching en réponse aux besoins du client
- 7.08. Aide le client à identifier les facteurs qui influencent les schémas présents et futurs de comportement, de pensée ou d'émotion
- 7.09. Invite le client à développer des idées sur la façon dont il peut aller de l'avant et sur ce qu'il souhaite ou est en capacité de faire
- 7.10. Aide le client en reformulant les perspectives
- 7.11. Sans attachement, partage des observations, des connaissances et des ressentis qui seraient susceptibles de créer de nouvelles prises de conscience pour le client

D. Cultiver l'apprentissage et la croissance

8. Facilite la croissance du client

Définition : Collabore avec le client pour transformer les apprentissages et les découvertes en actions. Favorise l'autonomie du client dans le processus de coaching.

- 8.01. Travaille avec le client pour intégrer de nouvelles prises de conscience, des découvertes ou des apprentissages dans sa vision du monde et ses comportements
- 8.02. Collabore avec le client pour concevoir des objectifs, des actions et des mesures de responsabilisation qui intègrent et développent de nouveaux apprentissages
- 8.03. Reconnaît et soutient l'autonomie du client dans la conception des objectifs, des actions et des méthodes de responsabilisation
- 8.04. Aide le client à identifier les résultats ou les apprentissages potentiels des étapes d'action identifiées
- 8.05. Invite le client à considérer la manière d'aller de l'avant, en intégrant les ressources, le soutien et les obstacles potentiels

8.06. Collabore avec le client pour résumer les apprentissages et les découvertes pendant ou entre les séances

8.07. Collabore avec le client pour favoriser l'intégration des apprentissages et soutenir ses progrès tout au long du cycle de coaching

8.08. Reconnaît les progrès et les réussites du client

8.09. Collabore avec le client pour terminer la séance.

Annexe A : Glossaire des compétences clés de coaching de l'ICF

Analogie : Une comparaison entre deux éléments qui met en lumière les similitudes entre eux, souvent pour expliquer ou clarifier un concept, un processus ou une situation.

Ancré : Le fait d'être stable et centré, souvent en référence à la capacité d'un coach à rester calme et concentré durant les séances.

Approche de coaching : Méthodes et techniques spécifiques utilisées par un coach pour faciliter la croissance et le développement du client.

Autonomie : La capacité du client à prendre des décisions indépendantes et agir selon ses propres valeurs et croyances.

Biais : Différences de perception, d'interprétation ou de jugement — basées sur des croyances, des valeurs, des préférences ou des suppositions culturelles intériorisées — pouvant induire une disposition favorable ou défavorable envers une idée, un objet, un groupe ou une personne.

Bien-être : L'état émotionnel et psychologique d'une personne en termes de santé et de bonheur en général, qui comprend la résilience, les émotions positives et la capacité à faire face aux défis de l'existence de manière efficace.

Changements d'énergie : Variations du niveau d'énergie physique ou émotionnelle d'un client qui peuvent affecter le cycle de coaching et les progrès du client.

Client : La personne, l'équipe ou le membre du groupe qui est coaché, ou le coach qui est coaché, guidé ou supervisé, ou le coach en formation.

Collabore (avec) : Le client et le coach travaillent en collaboration pour l'atteinte d'un objectif centré sur le client, qui accompagne, encourage et valorise l'autonomie du client dans le processus de coaching.

Commanditaire : L'entité (y compris ses représentants) ou la personne qui paie et/ou qui organise ou définit les services de coaching qui seront dispensés. Il peut aussi s'agir des personnes ayant l'autorité parentale pour les mineurs.

Confidentialité : La protection de toute information obtenue dans le cadre de la relation de coaching, sauf en cas de raison ou d'exigence légale, de menace de préjudice ou de consentement écrit de divulgation de la part du client.

Connaissances : Informations ou compétences acquises par l'étude, l'observation, la pratique ou l'expérience vécue.

Contexte : Ensemble unique de circonstances, d'expériences, de culture, d'identité, d'environnement et de vision du monde qui détermine la façon dont une personne comprend les autres, le monde et elle-même.

Contrat : Document formel établi entre le professionnel de l'ICF et le ou les client(s)/commanditaire(s) qui expose les conditions, les attentes et les exigences de la relation de coaching. Il contient généralement des détails tels que les objectifs du coaching, la durée et la fréquence des séances, les règles de confidentialité, les conditions de paiement et d'annulation et les responsabilités respectives du coach et du client.

Croyances : Convictions, hypothèses et interprétations personnelles qui déterminent la vision qu'a le client de lui-même, des autres et du monde.

Culture : Les valeurs, les croyances, le langage, la communication, les normes et les pratiques communes d'un groupe qui contribuent à le définir comme tel et influencent le comportement et la prise de décision.

Cycle de coaching : La relation structurée entre un professionnel de l'ICF et un ou plusieurs client(s)/commanditaire(s). Ce cycle englobe l'ensemble de la procédure de coaching, y compris l'évaluation initiale, la fixation des objectifs, les séances régulières de coaching, le suivi des progrès et l'évaluation des résultats.

Défis : Interventions du coach suscitant la réflexion dans le but de transformer les habitudes, les hypothèses ou les narratifs du client.

Émotions fortes du client : Expériences ou réactions émotionnelles intenses exprimées par le client durant une séance de coaching.

Empathie : Capacité à comprendre et à partager les sentiments d'une autre personne.

Environnement : Le lieu et le contexte social au sein desquels interviennent les expériences et les décisions d'un client.

Expériences : Les événements et interactions qui déterminent les perceptions, les croyances et les comportements d'un client.

Gérer ses émotions : La capacité à reconnaître, comprendre ou faire face à ses réponses émotionnelles de façon intentionnelle et saine.

Identité : La conscience de soi du client, incluant ses valeurs, ses croyances, ses origines culturelles, ses rôles, son vécu, sa personnalité et la façon dont il se voit et se définit lui-même dans le monde.

Langage corporel : Communication non verbale exprimée par des gestes, des expressions du visage et des postures pouvant donner des indications sur les sentiments ou états d'esprit d'un client.

Mentor de coach : Coach expérimenté qui propose un processus d'apprentissage collaboratif (mentor coaching ou processus de mentorat) permettant à un autre coach de bénéficier de ses remarques sur ses sessions de coaching observées en direct ou enregistrées, afin d'améliorer son style et ses compétences de coaching, en adéquation avec les compétences clés de l'ICF.

Mesure du succès : Critères utilisés pour évaluer l'efficacité et les résultats du processus de coaching.

Métaphore : Figure de style par laquelle une chose est décrite par une autre, créant une comparaison implicite. Dans le cadre du coaching, les métaphores sont utilisées pour aider les clients à comprendre leurs expériences, leurs sentiments ou des situations en les reliant à des concepts plus familiers ou plus frappants.

Observations : Le fait de remarquer et d'interpréter les comportements et habitudes d'un client lors de ses actions et interactions.

Partie prenante : Une personne, généralement au sein d'une organisation, qui a un intérêt à l'égard des progrès réalisés par le client durant le coaching.

Perceptions : La façon dont le client interprète et comprend ses expériences et son environnement.

Philosophie du coaching : La théorie, les croyances et les principes qui sous-tendent et guident la pratique du coaching et les relations avec les clients.

Pratique réflexive : Pratique visant à améliorer les compétences et l'efficacité en coaching par le biais de l'auto-évaluation et des apprentissages issus de ses propres expériences. Elle peut être réalisée par le coach lui-même, mais aussi avec l'aide d'un superviseur et/ou mentor-coach.

Présence : La capacité du coach à être pleinement attentif et présent avec le client pendant les séances.

Prises de conscience : Compréhensions ou idées nouvelles qui surviennent durant le processus de coaching et permettent une croissance personnelle.

Professions d'accompagnement : Les domaines comme le conseil, la thérapie, le travail social, qui accompagnent et soutiennent les personnes et peuvent parfois recouvrir partiellement des pratiques de coaching.

Progrès : Les avancées ou progressions dans le développement et les objectifs d'un client grâce au processus de coaching.

Questionnement puissant : Questions stimulant la réflexion plus approfondie des clients.

Recadrage des perspectives : Le fait d'aider le client à envisager une situation, une croyance ou une expérience d'une manière différente, afin qu'il puisse y découvrir une nouvelle signification, idée ou possibilité.

Relation de coaching : La relation établie entre le professionnel de l'ICF et le ou les clients(s)/commanditaire(s) dans le cadre d'un accord ou d'un contrat qui définit les responsabilités et les attentes de chaque partie.

Responsabilisation : La responsabilité d'aller au bout des engagements et des actions convenus au cours du processus de coaching.

Sans attachement : Pratique consistant à s'engager dans le coaching sans s'investir de manière excessive, sans espérer de résultats spécifiques, en ayant une attitude flexible et ouverte.

Séance : Le moment où le coach et le client se retrouvent pour avoir une conversation de coaching.

Style : La façon unique dont un coach interagit avec ses clients et mène ses séances.

Succès : L'accomplissement des objectifs et les résultats positifs obtenus grâce au processus de coaching.

Superviseur de coach (superviseur de coaching) : Un coach expérimenté qui s'engage dans un dialogue réflexif et un processus collaboratif avec un coach (ou un groupe de coaches) dans un objectif d'apprentissage et de développement personnel, professionnel et éthique.

Systèmes client : Ensemble de relations et d'environnements qui influencent la vie et les décisions du client.

Technologie : Outils, plateformes et systèmes utilisés par les coaches pour améliorer le processus de coaching. Il peut s'agir de plateformes numériques de coaching, d'applications de self-coaching, d'outils de visioconférence et de systèmes d'IA qui facilitent le suivi des objectifs et des progrès, ainsi que la communication.

Valeur(s) : Les principes et normes qui guident le comportement et les décisions d'une personne.

Vision du monde : Point de vue général à partir duquel une personne conçoit et interprète le monde, et qui influence ses croyances, ses valeurs et sa façon d'agir.

Annexe B :

Tableau de comparaison des mises à jour du référentiel des compétences clés de coaching de l'ICF de 2019 et 2025

CC initiales	CC mises à jour
	1. Fait preuve d'éthique dans sa pratique
	Définition : Comprend et applique de façon cohérente l'éthique et les normes du coaching
	1.01 Fait preuve d'intégrité personnelle et d'honnêteté dans ses relations avec les clients, les commanditaires et les parties prenantes
	1.02. Prend en compte l'identité, l'environnement, les expériences, les valeurs et les croyances des clients
	1.03. Utilise un langage approprié et respectueux avec les clients, les commanditaires et les parties prenantes
	1.04. Respecte le code de déontologie et défend les valeurs fondamentales de l' ICF
	1.05. Préserve la confidentialité des informations sur les clients conformément aux contrats avec les parties prenantes et les lois en vigueur
	1.06. Préserve la distinction entre le coaching, le conseil, la psychothérapie et les autres professions d'accompagnement
	1.07. Oriente les clients vers d'autres professionnels de l'accompagnement si besoin

	2. Incarne un état d'esprit Coaching
	Définition : En tant que coach, s'engage dans un processus d'apprentissage et de développement professionnel et personnel continu. Travaille avec des superviseurs ou des mentors en coaching selon ses besoins. Développe et maintient un état d'esprit ouvert, curieux, flexible et centré sur le client.
	2.01. Reconnaît que les clients sont responsables de leurs propres choix
	2.02. En tant que coach, s'engage dans un processus d'apprentissage et de développement continu, en se tenant notamment au courant de l'évolution des bonnes pratiques et de l'utilisation des technologies
	2.03. Développe une pratique réflexive continue pour améliorer sa pratique de coach
	2.04. Reste attentif et sensible à l'impact des biais, du contexte et de la culture, sur soi et sur les autres
	2.05. Utilise sa conscience de soi ainsi que son intuition au service des clients
	2.06. Développe et garde sa capacité à gérer ses émotions
	2.07. Entretient un état de bien-être mental, physique et émotionnel avant, pendant et après chacune des séances
	2.08. Recherche l'aide de ressources extérieures lorsque nécessaire
	2.09. Cultive l'ouverture et la curiosité envers soi-même, le client et le processus de coaching
	2.10. Reste attentif à l'influence de ses réflexions et de ses comportements sur le client et sur les autres

	3. Définit et maintient les contrats
	Définition : Collabore avec le client et les parties prenantes pour définir des contrats clairs concernant la relation de coaching, le processus, les plans et les objectifs. Conclut des contrats pour l'ensemble du cycle de coaching ainsi que pour chaque séance de coaching.
3.01. Explique ce qu'est et ce que n'est pas le coaching et en décrit le processus au client et aux parties prenantes	3.01. Présente sa philosophie du coaching et explique clairement, à ses clients potentiels et aux parties prenantes, ce qu'est le coaching et ce que ce n'est pas
	3.02. Aboutit à un accord sur ce qui est ou n'est pas approprié dans la relation de coaching, sur ce qui est ou n'est pas inclus dans le contrat proposé, ainsi que sur les responsabilités du client et des parties prenantes, avec notamment le fait de s'engager à poursuivre l'atteinte des objectifs du coaching
	3.03. Aboutit à un accord sur les lignes directrices et les paramètres spécifiques de la relation de coaching tels que la logistique, les tarifs, le calendrier, la durée, la résiliation, la confidentialité et la participation d'autres acteurs
	3.04. Collabore avec le client et les parties prenantes pour définir le plan global de coaching et les objectifs
	3.05. Collabore avec le client pour s'assurer de l'affinité entre le client et le coach
	3.06. Collabore avec le client pour identifier ou reconfirmer ce que celui-ci veut accomplir pendant la séance

	3.07. Collabore avec le client pour définir ce que celui-ci estime devoir aborder ou résoudre pour accomplir ce qu'il souhaite durant la séance
	3.08. Collabore avec le client pour définir ou reconfirmer les indicateurs de succès du cycle de coaching ou de la séance
	3.09. Collabore avec le client pour gérer le temps et l'objectif de la séance
	3.10. Poursuit le coaching vers le résultat souhaité par le client, sauf indication contraire du client
	3.11. Collabore avec le client pour mettre un terme à la relation de coaching d'une manière qui respecte à la fois le client et l'expérience du coaching
	3.12. Quand cela se révèle nécessaire, révisé le contrat de coaching pour s'assurer que l'approche de coaching répond bien aux besoins du client
	4. Développe un espace de confiance et de sécurité
	Définition : Collabore avec le client pour créer un climat de sécurité et de soutien, qui permette au client de s'exprimer librement. Maintient une relation de respect mutuel et de confiance.
	4.01. Cherche à comprendre le client dans son contexte, pouvant inclure son identité, son environnement, ses expériences, ses valeurs et ses croyances
	4.02. Fait preuve de respect pour la personne dans son intégralité, ses perceptions, son style, son langage et adapte son coaching en conséquence

	4.03. Reconnaît et respecte la singularité des talents, des idées et du travail du client dans le processus de coaching
	4.04. Fait preuve de soutien, d'empathie et d'attention envers le client
	4.05. Reconnaît et favorise l'expression des sentiments, des perceptions, des préoccupations, des croyances et des suggestions du client
	4.06. Fait preuve d'ouverture et de transparence pour montrer sa vulnérabilité et construire une relation de confiance avec le client
	5. Reste présent
	Définition : Est pleinement conscient et présent avec le client, en utilisant un style ouvert, flexible, ancré et confiant.
	5.01. Reste concentré, attentif, empathique et réceptif envers le client
	5.02. Fait preuve de curiosité pendant le processus de coaching
	5.03. Reste attentif à ce qui se produit pour soi et pour le client dans le moment présent
	5.04 Gère ses émotions pour rester présent avec le client
	5.05 Fait preuve de confiance en travaillant avec les émotions fortes du client pendant le processus de coaching
	5.06 Est à l'aise pour travailler en faisant face à l'inconnu
	5.07 Crée ou permet un espace pour le silence, la pause ou la réflexion
	6. Écoute activement

	Définition : Se concentre sur ce que le client dit et ne dit pas pour bien comprendre ce qui est communiqué dans le contexte des systèmes clients et pour soutenir l'expression du client.
	6.01. Considère le contexte du client, son identité, son environnement, ses expériences, ses valeurs et ses croyances afin de mieux comprendre ce que le client communique
	6.02. Reflète ou résume ce que le client communique pour s'assurer de la clarté et de la compréhension
	6.03. Identifie et explore ce qu'il y a au-delà de ce que le client communique
	6.04. Remarque, reconnaît et explore les émotions, les changements d'énergie, les signaux non verbaux ou les autres comportements du client
	6.05. Prend en compte les mots, le ton de la voix et le langage corporel du client afin de déterminer la pleine signification de ce qu'il communique
	6.06. Remarque les tendances dans les comportements et les émotions du client au cours des séances pour discerner les sujets et les schémas récurrents
	7. Suscite des prises de conscience
	Définition : Facilite les prises de conscience et l'apprentissage du client en utilisant des outils et des techniques tels que le questionnement puissant, le silence, la métaphore ou l'analogie.
	7.01. Prend en compte l'expérience du client pour décider de ce qui pourrait être le plus utile

	7.02. Challenge le client pour favoriser prise de conscience ou découverte
	7.03. Pose des questions sur le client, sa façon de penser, ses valeurs, ses besoins, ses désirs et ses croyances
	7.04. Pose des questions qui aident le client à explorer au-delà de la pensée habituelle
	7.05. Invite le client à partager davantage son expérience dans l'instant
	7.06. Remarque ce qui fonctionne pour améliorer les progrès du client
	7.07. Adapte l'approche de coaching en réponse aux besoins du client
	7.08. Aide le client à identifier les facteurs qui influencent les schémas présents et futurs de comportement, de pensée ou d'émotion
	7.09. Invite le client à développer des idées sur la façon dont il peut aller de l'avant et sur ce qu'il souhaite ou est en capacité de faire
	7.10. Aide le client en reformulant les perspectives
	7.11. Sans attachement, partage des observations, des connaissances et des ressentis qui seraient susceptibles de créer de nouvelles prises de conscience pour le client
	8. Facilite la croissance du client
	Définition : Collabore avec le client pour transformer les apprentissages et les découvertes en actions. Favorise l'autonomie du client dans le processus de coaching.
	8.01. Travaille avec le client pour intégrer de nouvelles prises de conscience, des découvertes ou des apprentissages dans sa vision du monde et ses comportements

	8.02. Collabore avec le client pour concevoir des objectifs, des actions et des mesures de responsabilisation qui intègrent et développent de nouveaux apprentissages
	8.03. Reconnaît et soutient l'autonomie du client dans la conception des objectifs, des actions et des méthodes de responsabilisation
	8.04. Aide le client à identifier les résultats ou les apprentissages potentiels des étapes d'action identifiées
	8.05. Invite le client à considérer la manière d'aller de l'avant, en intégrant les ressources, le soutien et les obstacles potentiels
	8.06. Collabore avec le client pour résumer les apprentissages et les découvertes pendant ou entre les séances
	8.07. Collabore avec le client pour favoriser l'intégration des apprentissages et soutenir ses progrès tout au long du cycle de coaching
	8.08. Reconnaît les progrès et les réussites du client
	8.09. Collabore avec le client pour terminer la séance.

EMPOWERING THE WORLD THROUGH

COACHING.

