

Règlement d'évaluation et d'examen de la « Formation postgrade en psychologie du coaching de la Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP) »

État : 01.07.2025

Le comité directeur de la Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP) adopte les dispositions suivantes sur la base du Règlement d'études de la filière de formation postgrade « Formation postgrade en psychologie du coaching de la Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP) » en date du :

Objet

Art. 1

¹ Le présent règlement régit le système d'évaluation et d'examen de la filière de « formation postgrade en psychologie du coaching de la Swiss Society for Coaching Psychology (SSCP) », ci-après appelée filière de formation postgrade.

² Il tient compte des exigences fixées par le Règlement sur la formation postgrade de la FSP.

1. Section : Système d'évaluation

Entretien de bilan

Art. 2

La tutrice ou le tuteur organise au moins un entretien de bilan structuré par an avec la personne en formation. Ensemble, ils abordent et évaluent l'évolution des compétences dans le cadre de la formation postgrade.

Analyses de processus et rapports de cas

Art. 3

¹ Avant la fin de la formation, les personnes qui la suivent doivent présenter pour évaluation deux analyses de processus aux deux experts compétents de la commission de formation postgrade et de reconnaissance (CFPG).

² Au minimum une analyse de processus décrit, analyse et approfondit un cas anonymisé issu d'une activité individuelle en psychologie du coaching avec au moins cinq heures de contact. La seconde analyse de processus peut porter sur l'analyse d'une méthode de coaching ou d'un autre sujet pertinent lié au coaching.

³ Le « Modèle de rédaction d'une analyse de processus » de l'*Annexe 1* du présent règlement fixe les exigences formelles et relatives au contenu des analyses de processus.

⁴ Les analyses de processus seront évaluées sur la base des critères suivants :

- a. Qualité et présentation du processus de psychologie du coaching (pour la seconde variante : présentation de la problématique et des interventions ou séances de coaching pertinentes)
- b. Présentation et justification des théories/modèles et méthodes choisis
- c. Réflexion et conclusions

d. Clarification et cohérence de l'organisation

⁵ Les analyses de processus seront évaluées par les deux experts compétents de la CFPG, qui leur attribueront la mention « validé » ou « non validé », puis feront l'objet d'une discussion avec la personne en formation.

⁶ Les analyses de processus qui ne remplissent pas les exigences formelles et de contenu imposées peuvent être revues et améliorées au maximum à deux reprises.

⁷ L'une des analyses de processus sera présentée, discutée et analysée lors d'un colloque.

⁸ À titre de préparation approfondie à la supervision, les personnes en formation rédigent trois rapports de cas anonymisés issus de leur activité individuelle de psychologie du coaching.

⁹ Le « Modèle de rapport de cas » selon l'*Annexe 1* du présent règlement fixe les exigences formelles et relatives au contenu des rapports de cas.

¹⁰ La superviseuse ou le superviseur évalue les rapports de cas, leur attribue la mention « validé » ou « non validé », et établit un justificatif correspondant.

Concept de coaching

Art. 4

¹ Avant la fin de la formation, les personnes qui la suivent élaborent un concept de coaching dans lequel elles décrivent leur propre profil de psychologue en coaching sur la base de leur processus personnel de développement de compétences.

² Le « Modèle de concept de coaching » selon l'*Annexe 2* du présent règlement fixe les exigences formelles et relatives au contenu du concept de coaching.

³ Le concept de coaching sera évalué par les deux experts compétents de la CFPG, qui lui attribueront la mention « validé » ou « non validé », et fera l'objet d'une discussion avec la personne en formation.

⁴ Les concepts qui ne remplissent pas les exigences formelles et de contenu imposées pourront être revus et améliorés au maximum à deux reprises.

⁵ Le concept de coaching sera présenté, discuté et analysé lors d'un colloque.

2. Section : Attestations de prestations

But

Art. 5

La preuve de l'accomplissement conforme aux exigences fixées dans tous les domaines de la formation postgrade (connaissances, activité individuelle de psychologie du coaching, supervision, rapports de cas, analyses de processus, expérience personnelle du coaching et colloques) est constituée par les attestations de prestations fournies pour chacun de ces domaines.

Connaissances

Art. 6

L'accomplissement du domaine « Connaissances » de la formation postgrade est attesté par l'inscription des modules validés dans le carnet de bord personnel de la personne en formation (ci-après appelé carnet de bord) et l'attestation signée des formateurs.

Activité individuelle de psychologie du coaching

Art. 7

¹ La réalisation quantitative et qualitative du domaine « Activité individuelle de psychologie du coaching » de la formation postgrade est attestée par l'inscription dans le carnet de bord.

² Cette preuve est complétée par un certificat ou une attestation de travail de l'employeur, ou une attestation du mandant, comprenant les informations suivantes : nom, prénom et date de naissance de la personne en formation ; nom et adresse de l'organisation ; durée d'occupation de la fonction ou du mandat ; en cas de contrat de travail, taux d'occupation ainsi que fonction et attributions.

³ L'attestation du mandant peut prendre la forme de la facture établie par ses soins.

Supervision et rapports de cas

Art. 8

¹ L'accomplissement du domaine « Supervision » de la formation postgrade est attesté par la saisie des séances correspondantes dans le carnet de bord de la personne en formation ainsi que par la signature apposée par la superviseuse ou le superviseur sur les rapports de cas et les justificatifs des séances de supervision.

² Cette preuve est complétée par une attestation écrite rédigée et signée de la main de la superviseuse ou du superviseur qualifié(e), comprenant les informations suivantes : nom, prénom et date de naissance de la personne en formation ; nom, prénom, adresse, titre et qualifications de la superviseuse ou du superviseur ; période, nombre et durée des séances de supervision ; setting (séances individuelles ou en groupe, dans ce cas préciser la taille du groupe) ; attestation d'accomplissement du domaine « Rapports de cas » de la formation postgrade ; signature de la superviseuse ou du superviseur ; adresse de la/du signataire, de l'institution ou du cabinet.

Analyses de processus

Art. 9

L'accomplissement du domaine « Analyses de processus » de la formation postgrade est attesté par l'inscription dans le carnet de bord de la formation ainsi que par une attestation écrite de la validation des analyses de processus, signée des experts compétents de la CFPG.

Concept de coaching

Art. 10

La preuve de la réalisation du concept de coaching est constituée par l'inscription correspondante dans le carnet de bord de la formation ainsi que par une attestation écrite de la validation du concept de coaching, signée des experts compétents de la CFPG.

Expérience personnelle	Art. 11 La preuve de la réalisation de l'expérience personnelle est constituée par l'inscription correspondante dans le carnet de bord de la formation ainsi que par une attestation écrite de l'accomplissement de l'expérience personnelle, signée du coach correspondant.
Colloques	Art. 12 La preuve de la participation aux colloques est constituée par l'inscription correspondante dans le carnet de bord de la formation ainsi que par une attestation écrite signée des experts compétents de la CFPG. Cette attestation indique également qu'une analyse de processus et le concept de coaching ont été présentés, discutés et analysés lors d'un colloque.
Responsabilité	3. Section : Examen final
Admission à l'examen final	Art. 13 Pour pouvoir passer l'examen final, la personne en formation doit avoir suivi avec succès l'ensemble de la filière de formation postgrade. Les attestations de prestations de formation en attestent.
Objectif et forme	Art. 14 ¹ Dans le cadre de l'examen final, il s'agit d'évaluer si les personnes en formation ont acquis les compétences nécessaires pour l'exercice de la profession. ² Cet « examen final » est réalisé à l'occasion d'un colloque et consiste en une présentation, une discussion et une réflexion sur le concept de coaching, complétées par une analyse de processus s'effectuant dans le cadre d'un entretien collégial.
Évaluation	Art. 15 ¹ Les experts compétents de la CFPG évaluent l'examen final et attribuent la mention « réussite » ou « échec ». ² L'évaluation repose sur les critères suivants : <ul style="list-style-type: none">a. Connaissances/compétences en référence à la présentation des documents évoquésb. Capacité de dialogue et de réflexion dans le cadre d'un entretien collégial
Résultat	Art. 16 L'organisation de formation postgrade notifie par écrit à la personne en formation le résultat de l'examen final.
Rattrapage	Art. 17 ¹ Une session de rattrapage est proposée en cas d'échec à l'examen final. ² La CFPG fixe le calendrier de la session de rattrapage. ³ Ce calendrier fait partie intégrante de la décision notifiée.

**Consultation des dossiers
d'examen**

Art. 18

¹ Après présentation à l'examen final, la personne en formation bénéficie d'un droit de consultation des notes attribuées par les experts de la CFPG, consignées dans une grille d'évaluation.

² La CFPG fixe la date et le lieu de la consultation.

³ Une demande de consultation du dossier d'examen peut être déposée dans un délai de six mois à compter de la date de notification.

4. Section : Protection juridique

Contestation/réclamation

Art. 19

¹ La décision relative à l'admission à l'examen final et à son résultat peut être contestée auprès du comité directeur de la SSCP dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification.

² Un recours peut être introduit auprès de la Commission de recours de la FSP contre la décision relative à l'attribution du titre FSP, dans un délai de 30 jours à compter de la notification de ladite décision.

5. Section : Validité et entrée en vigueur

Dispositions transitoires

Art. 20

¹ Le présent règlement remplace le descriptif du cursus du 22 mars 2019.

² À compter du 1^{er} juillet 2025, toutes les personnes en formation suivent leur formation postgrade conformément au présent règlement.

Entrée en vigueur

Art. 21

Ce règlement entre en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Publication

Art. 22

Le présent règlement est publié sur les sites Internet de l'organisation de formation postgrade.

Approuvé par la FSP le 29 mai 2025

Annexe 1 (art. 3)

Exigences relatives aux analyses de processus et aux rapports de cas

Exigences relatives aux analyses de processus

Au minimum une analyse de processus doit porter sur une confrontation approfondie avec un processus de coaching complet, documenté et analysé de façon détaillée sur au moins trois séances. La deuxième analyse de processus peut décrire une confrontation approfondie avec une problématique de coaching, un thème, une méthode, etc., et comporter une comparaison systématique des interventions réalisées auprès de plusieurs clientes et clients.

Généralités

- Format : PDF, env. 15-20 pages (chaque analyse correspond à env. 40 unités, soit 80 unités au total)
- L'anonymat des personnes est respecté : p. ex. Monsieur X, Madame Y, son fils aîné, sa cadette. Les informations doivent être structurées de manière à exclure toute possibilité d'identification de la cliente ou du client.
- Contenu : comprend une présentation générale et l'inscription dans un cadre, une description concise et une justification des théories/modèles et méthodes choisis, une description détaillée et étayée du processus, une réflexion sur le processus d'apprentissage et de développement, et une conclusion globale pertinente. Pour la deuxième variante, le contenu ne porte pas sur le processus de coaching, mais sur l'intervention ou le thème choisi(e), ainsi que sur sa réalisation auprès de plusieurs clientes et clients.

Structure

- Titre
- Sommaire
- Introduction : une brève introduction permet de se faire une première idée de la situation.
- Cadre général : contexte du contrat, période de prise en charge et nombre de séances
- Informations sur la cliente ou le client : données démographiques, préoccupations et, le cas échéant, objectif du coaching pour la cliente ou le client
- Documentation des séances individuelles : setting, déroulement avec objectifs, hypothèses, interventions
- Analyse des séances individuelles : évaluation de la méthode et auto-analyse
- Pour la deuxième variante, brève présentation de chaque cliente et client ainsi que description et analyse du questionnement retenu pour toutes les interventions ou séances
- Synthèse du processus et des modifications
- Analyse générale et discussion, y compris principaux enseignements tirés et conclusions personnelles
- Bibliographie

Exigences importantes relatives au contenu

- Interventions, instruments de diagnostic
- Pourquoi ces interventions ont-elles été retenues ? (Vaut également pour les modèles et les approches)
- Démonstration du lien entre les interventions, les objectifs et les hypothèses
- Réaction de la cliente ou du client aux interventions
- Déroulement, évolution, nouveaux objectifs (et motif de la redéfinition des objectifs)
- Description de l'effet des interventions
- Moments critiques, défis, problèmes inattendus lors du coaching et mesures prises

- Collaboration interdisciplinaire (réseau)

Exigences relatives aux rapports de cas

Dans le cadre de la supervision, trois études de cas seront rédigées par écrit et présentées. Ces documents comportent entre 2 et 5 pages A4 et contiennent les principales informations et analyses sur le contexte du coaching, la cliente ou le client, ses préoccupations et ses objectifs, les hypothèses formulées et les interventions réalisées, ainsi que sur les changements intervenus.

Ces rapports de cas seront évalués et validés par les superviseuses et les superviseurs.

Annexe 2 (art. 4)

Exigences relatives au concept de coaching

Généralités

- Format : PDF, 5 pages max.
- Structure claire, avec bibliographie le cas échéant
- La citation de principes théoriques et d'approches n'est pas l'essentiel, mais plutôt la vision personnelle de la candidate ou du candidat.

Contenu

- Les personnes en formation présentent leur profil personnel de coach.
- Le concept décrit les points essentiels de la pratique individuelle du coaching, les axes thématiques principaux des domaines d'application (groupes cibles) et la différenciation par rapport à d'autres offres de coaching.
- Il illustre les compétences du coach et les standards de qualité appliqués.
- Il renseigne sur sa vision du monde et de l'homme, ainsi que sur ses valeurs.
- Le concept s'appuie sur des modèles théoriques et décrit clairement comment le coach clarifie la mission ainsi que les modalités d'application des méthodes et les procédures d'évaluation.
- Le lien avec le profil de compétences (compétences personnelles, compétences sociales, compétences théoriques et compétences pratiques, cf. standards de qualité) doit être identifiable.
- Le concept décrit l'évolution personnelle de la pratique du coaching et précise l'évolution envisagée par le coach à l'avenir.