



INFORMATION - ACTUALITÉ IMPORTANTE :

TITRE RNCP "COACH PROFESSIONNEL" SIMACS & RÉFÉRENTIEL MÉTIER EN 4 BLOCS DE COMPÉTENCES

- Depuis janvier 2019, France Compétences s'est substituée à la CNCP, et est en charge de l'animation du Registre Spécifique des Certifications Professionnelles, le R.N.C.P.
- Depuis mai 2019, des écoles de coaching professionnelles (d'abord 6, et plus de vingt aujourd'hui) se sont entendues sur une définition commune et encadrée du métier de Coach Professionnel, et se sont appuyées sur les fédérations professionnelles (EMCC, ICF,...).
- Ces écoles, et les principales Fédérations, ont aidé à la création du SIMACS Syndicat Interprofessionnel des Métiers du Coaching et de la Supervision, le SIMACS s'est relié à la branche professionnelle via le CINOV et le BETIC.
- Un Titre au R.N.C.P. reconnaît un métier, par la liste des activités nécessaires à son exercice.
- Le dépôt d'un dossier par un Organisme Certificateur, en l'occurrence le SIMACS, consiste à mettre en regard les compétences et le système d'évaluation.
- Un Titre au RNCP permet deux choses :
 - L'aide au financement : C.P.F., Pôle Emploi, Transition Pro...
 - Une reconnaissance Qualité Professionnelle du métier exercé.
 - Depuis avril 2023, le Titre animé par le SIMACS n'est plus valide, en attente de re instruction de son dossier.
 - Pour nous, le deuxième point est majeur, même si le premier est une opportunité pour tous, nous soutenons le sérieux de la démarche du SIMACS, pour ses aspects fédérateurs et harmonisant, professionnellement partagés.

Nous considérons cette démarche plus « neutre » et plus légitime que le seul point de vue d'un Organisme de Formation, une ou plusieurs écoles de Coaching, sur le métier de Coach Professionnel, auquel vous vous destinez.

Vous trouverez via mon Compte Formation des Titres R.N.C.P. valides, nous vous invitons toutefois à évaluer si le métier et le référentiel de compétences sont en adéquation avec votre projet, si votre réflexion vous porte au-delà du financement C.P.F.



FICHE MÉTIER : Titre RNCP n°35563 "Coach Professionnel" certifié SIMACS

La certification de coach professionnel a été créée dans un objectif de professionnalisation du métier de coach professionnel. Au regard des besoins en coaching professionnel grandissant des entreprises et des institutions, la certification est apparue comme permettant d'attester et de garantir la compétence des coaches professionnels. L'harmonisation des activités, des tâches qui les explicitent en termes d'actions à réaliser et des compétences qui sont nécessaires pour leur réalisation ainsi que du processus de certification répond d'une part à un besoin de professionnalisation du métier et d'autre part à une demande de France Compétences en lien avec la loi du 5 septembre 2018.

Le besoin de renforcer la professionnalisation du métier est illustré par la création du SIMACS (Syndicat Inter professionnel de l'Accompagnement, du Coaching et de la Supervision) regroupant 5 fédérations professionnelles le 27 mai 2019 dont l'objet est de promouvoir le métier et de se rapprocher d'une branche professionnelle : la Fédération CINOV (Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle du Conseil, de l'Ingénierie et du Numérique).



Dans ce souci de convergence des pratiques et forts des acquis de nos établissements et plus largement du secteur, nous nous sommes appuyés sur le référentiel d'activités et de compétences commun aux trois fédérations de coaching, à savoir EMCC, ICF et SF Coach, afin de sécuriser notre démarche et apporter aux coaches professionnels un niveau de compétences techniques et un niveau de maîtrise du métier en adéquation avec les besoins en compétences du marché.

Les écoles avaient désigné la Fédération EMCC comme organisme certificateur dans un premier temps.

Depuis avril 2021, le relais est assuré par le SIMACS en lien avec la Fédération CINOV. Le SIMACS est depuis l'organisme certificateur.



Les besoins en compétences du marché s'articulent autour de trois grands champs principaux :

- **L'accompagnement des transitions professionnelles** (changement de poste, secteur d'activité, reconversion professionnelle...)
- **L'accompagnement à la transformation des entreprises** (impact économique, évolution technologique, transition écologique ou énergétique, fort développement et/ou changement d'organisation interne)
- **L'accompagnement à la performance individuelle** (meilleure gestion de son potentiel professionnel)

Au sein de ces trois grands champs, le Coach Professionnel intervient afin de favoriser l'émergence de solutions à des problématiques individuelles et d'équipe. Dans ce cadre, il a globalement pour mission d'accompagner les personnes et les équipes dans leur développement professionnel, et au travers de son action d'accompagnement, d'améliorer l'efficacité opérationnelle et de faciliter l'installation d'une relation professionnelle de qualité dans des contextes de changement.

- **L'exigence de déontologie et le sens du résultat s'imposent** pour convaincre des clients confrontés à la multiplication des prestataires et des types d'accompagnement. Les Coachs Professionnels doivent se professionnaliser dans un cadre reconnu par les entreprises et les individus, à savoir par une certification.
- **La profession n'étant pas réglementée, la certification apporte pour les Coachs Professionnels et pour les prescripteurs un critère d'assurance qualité important** ; aussi, la certification est devenue incontournable. Elle est le gage pour le client de la compétence de la personne chargée de l'accompagner.

Le rôle des Fédérations est primordial dans le domaine de la déontologie : création de codes de déontologie, adhésion et respect obligatoire pour les membres des fédérations. Il est à noter que les codes de déontologie précisent tous le refus d'appartenance à tout mouvement sectaire. Les Fédérations Professionnelles sont particulièrement attentives à ce dernier point.

En effet s'agissant d'une démarche d'accompagnement il est fondamental de garantir le client contre toute tentative d'abus de position dominante, et plus généralement contre toute intervention qui pourrait porter atteinte à son intégrité et/ou pourrait s'apparenter à une approche curative ; ce qui relèverait alors du domaine médical.

Enfin, les Fédérations accréditent depuis longtemps des Coachs Professionnels en validant leur parcours de formation, l'exercice de leur métier (vérification des compétences) et en vérifiant qu'ils possèdent un lieu de supervision visant à écarter les risques de dérives dans la relation (proximité trop forte, subjectivité, existence respect du contrat, ...) et à garantir un lieu de développement professionnel continu.

C'est pour contribuer à cette professionnalisation et pour s'inscrire dans la continuité du travail élaboré par les fédérations professionnelles que cette certification a été développée.



Désignation du métier et des compétences visées

Le Coaching Professionnel vise l'optimisation du potentiel de l'individu, des groupes et des équipes, ainsi que l'atteinte de résultats concrets et observables dans sa vie professionnelle.

- Dans ce cadre, le Coach Professionnel facilite l'identification de problématiques professionnelles, accompagne l'individu dans le développement de nouvelles compétences et l'aide à gagner en autonomie et en confiance. Le Coach Professionnel par son rôle de facilitateur, aide ainsi la personne à identifier et à atteindre ses propres objectifs dans une logique opérationnelle.
- Le Coach Professionnel utilise dans un cadre déontologique précis des outils et techniques qui lui permettent de comprendre, de confronter et de solutionner les problématiques abordées à l'image d'un consultant en entreprise.
- Il utilise également des compétences de formateur pour identifier les besoins en apprentissage et utiliser des méthodes pédagogiques adaptées.

Description des activités professionnelles

Le Coach Professionnel permet d'élaborer de nouvelles solutions et des comportements en adéquation avec les enjeux et les ambitions des individus et les besoins de l'entreprise.

Les situations travaillées dans le cadre d'un coaching professionnel sont nombreuses et variées :

- Intervention auprès de l'individu : amélioration du leadership, situation professionnelle qui évolue, prise en charge d'une nouvelle mission, gestion des problèmes relationnels et communicationnels, gestion du stress, gestion du temps, développement de carrière...
- Intervention en appui à l'entreprise dans un contexte difficile : cohésion d'équipe, gestion des conflits, stimulation de la créativité, prise de décision...

Dans le domaine de l'accompagnement par le coaching, le Coach Professionnel exerce les activités suivantes : (chaque activité est précisée par des situations de travail ou autrement par ce qu'il y a à faire c'est-à-dire les tâches qu'il faut réaliser)

Bloc 1 : Création ou installation d'une structure de service de coaching

Création de l'activité
Développement de l'activité de coaching professionnel
Développement professionnel continu du coach

Bloc 2 : Recueil de données et analyse du besoin en vue de l'élaboration de propositions de prestations de coaching

Présentation de l'identité professionnelle du coach
Présentation des spécificités du coaching et des modalités d'intervention
Recueil et analyse des attentes du bénéficiaire
Rédaction d'un contrat de prestation

Bloc 3 : Préparation et animation d'une action de formation

Animation collective
Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du coaché

Bloc 4: Réalisation de la mission de coaching

Installation du cadre de la relation professionnelle avec les différents publics
Choix d'une stratégie d'accompagnement
Conduite des séances de coaching



Cadres d'exercice les plus fréquents

A. Secteur d'activité et taille des entreprises ou services employeurs

Le métier de Coach Professionnel s'exerce dans tous les secteurs, dans des moyennes et grandes entreprises, certaines de ses compétences sont parfois associées aux fonctions RH, de formation et d'encadrement.

Les intitulés varient d'un environnement de travail à un autre, aussi, nous pouvons observer les intitulés suivants :

- Coach Professionnel
- Coach Professionnel individuel, de groupe et d'équipe,
- Coach en développement des compétences
- Executive Coach
- Coach Professionnel-Consultant-Formateur
- Coach Interne

Il existe 3 cadres d'emplois du métier de Coach Professionnel explicité ci-dessous :

Coach Professionnel - Consultant - Formateur indépendant :

Même si le métier se développe de plus en plus sous statut salarial, en général le Coach Professionnel travaille de manière libérale. Il dispose de son propre cabinet de services aux entreprises ou exerce en micro-entreprise ou encore en portage salarial. La grande majorité des entreprises font appel à des Coachs Professionnels externes pour accompagner leurs salariés car ils considèrent le Coaching comme un accompagnement à la performance et à la compétence.

Avec la mise en place de la nouvelle réforme de la formation professionnelle, la définition de l'action de formation s'ouvre à tout type de prestation permettant de faire progresser un collaborateur en compétence, performance ou qualification. La prestation de Coaching intéresse donc les entreprises car elle se dirige vers plus d'individualisation, vers plus de transposition concrète (résultats visibles). Les entreprises font donc plus facilement appel à des Coachs Professionnels indépendants car ils apportent un regard neutre sur la situation professionnelle vécue par le salarié.

La plupart du temps la demande n'est pas formulée en coaching, consulting ou formation : il s'agit d'une demande d'intervention pour répondre à une difficulté ou à un souhait de développement des compétences. Le Coach Professionnel est ainsi très souvent amené à développer des compétences dans les domaines du coaching pur mais aussi du consulting et de la formation, et ce en combinant ses compétences. Il est ainsi très difficile voire impossible de caractériser, de manière trop précise, les situations d'emploi qui sont couvertes.

Ceci est conforté par le fait que le métier de Coach Professionnel comporte des blocs de compétences communs avec les métiers de consultant et de formateur.

Coach Professionnel-consultant-formateur en cabinet de conseil ou d'outplacement :

Le Coach Professionnel exerce pour le compte d'un cabinet de conseil en tant que salarié. Dans ce cadre, il est en charge des missions de conseil, formation et de coaching en fonction des besoins de son entreprise. Les profils de ces professionnels sont variés :

- Consultants expérimentés qui travaillent pour le cabinet depuis quelques années.
- Anciens managers ou dirigeants qui ont souhaité évoluer en tant que Coach Professionnel et ont ainsi intégré la société de conseil après une formation au coaching.



Nous avons également pu observer dernièrement une recrudescence de besoins en formation de coaching par les acteurs de l'insertion professionnelle, notamment l'Apec et Pôle Emploi qui utilisent le coaching comme technique d'accompagnement pour leurs cadres.

Aujourd'hui, de nombreux cabinets de conseil proposent des prestations de coaching, ce phénomène a notamment amené le SYNTEC à créer un processus d'habilitation à la pratique professionnelle du coaching et à référencer dans ce domaine d'intervention des cabinets conseil tels que Actencia Evolution, Altedia – Lee Hecht Harrisson, Eos-dirigeant, Hudson-global-resources, Leroy consultants, Nexmove, Oasys-consultants, Right-management, Version-originale et Kenseo.

Coach interne :

Sur la forme, un Coach Interne exerce le même métier que son homologue externe mais il est salarié de l'entreprise. Les Coachs Internes sont souvent rattachés aux services RH de l'entreprise ou aux Universités de Management, notamment car ils ont pour vocation à être de plus en plus intégrés dans les process de professionnalisation et dans les modes d'accompagnement du changement. De surcroît, le Coach Interne apporte une vision de « l'intérieur de l'entreprise » ce qui rassure les managers.

Les Coachs Internes sont soit d'anciens Coachs Professionnels externes, soit le plus souvent des collaborateurs internes qui se sont formés au coaching professionnel et souhaitent évoluer vers cette nouvelle activité, à temps plein ou à temps partiel. C'est le cas de la trentaine de coaches que compte par exemple aujourd'hui la SNCF mais également des Coachs Internes de l'entreprise Areva, Carglass ou encore Sanofi, La Poste ou encore le centre national de gestion de la fonction publique hospitalière.

(Enquête publiée par Agnès Jousselin-Coach interne en poste chez EDF « Le Coaching Interne, les fondamentaux » H Diffusion 2015 et « Le Coaching Interne – Présent et Futur » H Diffusion 2018).

Dans la fonction publique, les cadres confirmés peuvent être désignés pour accompagner des agents dans la recherche de performance ou d'adaptation au changement (organisation, par exemple). Dans ce contexte, les cadres sont formés au coaching professionnel afin de pouvoir exercer en interne et professionnaliser leurs pratiques (exemple d'offre d'emploi en annexe)

B. Responsabilité et autonomie caractérisant les postes ciblés

Le niveau 6 renvoie à l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondamentaux de la profession, « la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser » conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.

Pour pouvoir exercer le métier de Coach Professionnel, le titulaire du diplôme sera en mesure de résoudre des problèmes complexes dans le cadre de son activité auprès de ses clients. Il sera également capable d'apprécier des situations et de mettre en œuvre des compétences spécifiques en cohérence avec l'environnement dans lequel il intervient.

Le titre certifié s'attache principalement à la fonction qu'il permet d'occuper, aussi la décision d'inscription du titre de Coach Professionnel sur un niveau 6 valide des compétences, aptitudes et connaissances en lien avec le niveau de responsabilité de l'emploi de Coach Professionnel.

Le métier de Coach Professionnel s'exerce nécessairement dans un cadre de forte autonomie, lié à l'essence même du métier et à sa déontologie.

Enfin, la certification de Coach Professionnel niveau 6 répond à la nécessaire adaptation des formations aux besoins économiques.



Historique de l'Académie du Changement et de son implication dans l'évolution du référentiel métier « Coach Professionnel » vers la constitution d'un Titre RNCP SIMACS en 4 blocs de compétences :

- **2001** : ACO, alors EATO École d'Analyse Transactionnelle champ Organisation, fonde un Cours Professionnalisant au Coaching. Il y a alors une quinzaine d'écoles de coaching en France. Ce cursus devient certifiant (écrit et oral) en 2006.

La systémique, la Théorie Organisationnelle de Berne, le Coaching comme prestation de services et l'Organisation comme client final, bénéficiaire de la prestation, sont déjà les fondamentaux de l'enseignement et de la professionnalisation à l'EATO ACO, reconnue comme école outillante et structurante.

- **A partir de 2013** : des écoles créent leurs propres référentiels et le déposent à la CNCF (Ex France Compétences), pour l'obtention des premiers titres RNCP écoles.
- **2016** : EATO Académie du Changement en Organisation dépose à la CNCF un titre « Intervenant en Organisation / Accompagnateur du Changement ». Ce dossier est différé sine die par la CNCF en attente d'un dépôt collectif.
- **2017** : L'EMCC, l'ICF et SF Coach déposent un référentiel commun à la CNCF pour harmoniser les diplômes/titres RNCP Ecoles (Tronc commun) prémisses du bloc de compétences n°4 actuel.
- **2018** : La CNCF estime que l'entreprise est trop absente du référentiel déposé, et une commission de l'EMCC revisite le référentiel, à la demande de la CNCF, pour plus d'application professionnelle orientée entreprise (futurs blocs 2 et 3 mais encore partiels). Hugues LESOT fait partie de cette commission, dont le travail n'aboutira pas, car...
- **1er janvier 2019** : Le CNCF devient France Compétences, les objectifs et enjeux s'affirment vers :

Un Titre RNCP est un métier, l'enjeu est de favoriser (prouver) « l'installation » et l'exercice réel du métier (futur bloc 1 actuel).

« Simplification et harmonisation » du Registre : un seul titre, et orientation des Budgets de Formation Professionnelle au profit de l'insertion, la reconversion...

Volonté de France Compétences de supprimer toute confusion avec la notion de « développement personnel », et de Compétences Transverses (RSCH).

- **Mars 2019** : Sous l'impulsion de l'EMCC, rejointe par SF Coach et ICF, des Commission se forment, et un premier groupement de 6 écoles voit le jour (dont l'ACO).



- **Juillet 2019** : Le groupement confie à l'EMCC le rôle d'Organisme Certificateur et conventionne la transmission au SIMACS de ce rôle sous 18 mois.

Le groupement dépose un dossier RNCP auprès de France Compétences, fruit de la collaboration et des échanges d'un groupement de 6 écoles (dont l'Académie du Changement en Organisation).

Ce référentiel en 4 blocs de compétences clarifie le métier et répond aux demandes de France Compétences : coaching individuel, devient Consultant, Formateur, Coach Individuel, collectif et équipes.

- **Octobre 2019** : France Compétences demande un renfort du bloc 3 sur la formation, des statistiques sur l'installation, une non application au développement personnel et la formalisation des 3 champs d'intervention du Coach Professionnel.

La Commission Paritaire est créée. Le Groupement des écoles met en place un dispositif d'accueil des écoles dans le dispositif, 6 candidatent rapidement, un dispositif de contrôle de la tenue des épreuves et du suivi de l'insertion des anciens sur 3 ans (4AS est mandaté).

- **27 mars 2020** : L'EMCC obtient le Titre RNCP n°34508 en Avril 2020 (pour un an),
- **Avril 2021, puis 2022** : le Titre est renouvelé par le SIMACS.
- Le SIMACS rejoint par adhésion le CINOV, le BETIC, une orientation Branche Professionnelle s'affirme.
- Enjeux : démontrer que le Coaching Professionnel est un métier réellement exercé, avec des praticiens installés, qui « en vivent » !
- **Avril 2023** : arrêt provisoire de l'aventure : France Compétences ne reconduit pas le Titre.
- Le Groupement des Écoles de Coaching et le SIMACS sont en cours de re dépôt du Titre,
- Réflexion en cours SIMACS/CINOV/BETIC pour la création d'une sous branche professionnelle « accompagnement Professionnel » avec son propre code NAF /ROME.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

5 - REFERENTIELS

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Création ou installation d'une structure de service de coaching A1.1. Création de l'activité A1.2. Développement de l'activité de coaching professionnel A1.3. Développement professionnel continu du coach	A1C1- Préparer la création de son activité en réalisant une étude de marché afin de sécuriser le développement et la pérennisation de son activité	Support d'évaluation Le rapport de professionnalisation	Critère 1 : Le jury apprécie la cohérence de l'étude de marché - Le marché visé est bien identifié - la clientèle cible est présentée - La concurrence est analysée - le CA potentiel est réaliste Ou le plan de déploiement de son activité en interne
	A1C2- Réaliser un business plan en s'appuyant sur des notions comptables et financières. afin de cibler le statut juridique adapté		Critère 2 : Le jury apprécie la cohérence du business plan - Le business plan présente le suivi des coûts et des résultats prévisionnels détaillés de l'activité - Les charges sont évaluées de manière exhaustive - Le choix de la forme juridique est adapté au volume d'activité envisagé - Un modèle type de devis et de facture comportant les mentions légales et obligatoires sont présentés.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>-Le modèle type de devis permet au client de faire un choix éclairé</p>
	<p>A1C3- Elaborer un plan d'action commercial et marketing adapté à son activité de coach afin de se rendre visible auprès de futurs clients.</p>		<p>Critère 3: Le jury apprécie la cohérence du plan d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L' offre de services est ciblée, - L'offre commerciale est claire, - Les éléments de marketing (plaquettes, site) sont formalisés - la stratégie de communication (réseaux sociaux, web/communication interne) est détaillée.
	<p>A1C4- Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu afin de répondre aux besoins en compétence du marché, aux attentes des clients et prévenir les risques de dérives sectaires éventuelles.</p>		<p>Critère 4: Le jury vérifie le contenu des pièces jointes au dossier et/ou analyse la qualité de l'argumentaire du candidat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une preuve de supervision est apportée, - Une preuve de démarche de formation continue, groupes de pairs, colloques est apportée, - Un engagement écrit clair et sans ambiguïté de respecter le code de déontologie de la profession est apporté
<p>Recueil de données et analyse du besoin en vue de l'élaboration de propositions de prestations de coaching</p> <p>A2.1.Présentation de l'identité professionnelle du coach</p> <p>A2.2.Présentation des spécificités du coaching et des modalités d'intervention</p>	<p>A2C5- Présenter le coaching et son code déontologique à un futur client et/ou un prescripteur pour clarifier la prestation (notamment la dimension de confidentialité).</p>	<p>Epreuve orale : Entretien de présentation – partie 1</p>	<p>Critère 5:Le jury évalue la pertinence de la présentation.</p> <p>Les six éléments de présentation ci-dessous sont explicités dans l'exposé du candidat dans le temps imparti:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Le cadre du coaching -Les conditions d'un coaching -La méthodologie -Son cadre de référence -Sa déontologie -Son profil et son champ d'expertise. -Les modalités de la prestation

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A2.3. Recueil et analyse des attentes du bénéficiaire</p> <p>A2.4. Rédaction d'un contrat de prestation</p>	<p>A2C6 - Analyser les contextes professionnels des différentes parties prenantes en entretien afin d'évaluer les enjeux et les spécificités.</p>	<p>Support d'évaluation : Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »</p>	<p>Critère 6 : Le jury évalue la pertinence des enjeux et leurs liens avec le contexte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présentation du contexte est claire et exhaustive - Le descriptif et l'illustration du candidat retracent clairement les enjeux et la spécificité du contexte de la mission - L'analyse du candidat est argumentée et explicite
	<p>A2C7 - Analyser l'ensemble des données recueillies afin d'établir un diagnostic de situation du coaché.</p>	<p>Support d'évaluation : Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »</p>	<p>Critère 7: Le jury évalue la quantité et la qualité des informations recueillies et la cohérence du lien entre les données recueillies et le diagnostic posé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contexte du client (son environnement professionnel, sa situation, le ou les problèmes rencontrés ou les échéances auxquelles il doit faire face, etc.) est décrit - La méthodologie qui va être déployée fait référence à un outil de diagnostic - Les informations recueillies sont en lien avec le diagnostic.
	<p>A2C8 - Conduire un entretien structuré afin de recueillir des informations sur le contexte et valider la demande du coaché.</p>	<p>Epreuve orale : Entretien de présentation – partie 2</p>	<p>Critère 8 Le candidat recueille des informations sur le contexte en utilisant une grille d'analyse de la demande.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chaque item de la grille est abordé - L'entretien est fluide et pertinent
	<p>A2C9- Formaliser les objectifs et les critères d'atteinte en organisant les informations recueillies afin d'élaborer le contrat de prestation.</p>	<p>Support d'évaluation : Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »</p>	<p>Critère 9 : Le jury évalue un contrat de prestation annexé au dossier de pratiques professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs sont clairement énoncés - Les critères d'atteinte de ceux-ci sont en cohérence avec le diagnostic. - Les éléments définissant le cadre de la prestation sont mentionnés : Les aspects administratifs, déontologiques et partagés avec l'organisation cliente le cas échéant.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	A2C10 - Réorienter le cas échéant, l'objet ou les modalités de la mission afin de répondre de manière plus appropriée à des situations singulières.	Support d'évaluation : Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »	Critère10: Le candidat décrit les critères d'acceptation de la mission : -3 éléments minimum du code de déontologie en lien avec l'acceptation de la mission sont cités -Le fait que la mission demandée entre dans ce cadre est justifié - Les termes de l'engagement réciproque (validé avec le client) attestant que ce dernier est prêt à travailler en co-responsabilité sont explicités
Préparation et animation d'une action de formation A3.1. Animation collective A3.2. Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du coaché	A3C11. Expliciter les objectifs des séances collectives en les décomposant en objectifs pédagogiques opérationnels afin de faciliter le développement des compétences des coachés en accompagnement collectif	Support d'évaluation : Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation d'une action de formation »	Critère 11 : Le jury évalue le découpage d'une formation en objectifs et objectifs pédagogiques. - Une fiche action (type Guy Le Boterf) est réalisée - Les objectifs des séances sont décrits dans un scénario pédagogique global - Les objectifs pédagogiques sont en adéquation avec les séances - Les objectifs pédagogiques sont rédigés en respectant la règle des 3C - Le cadre des séances est structuré et clair
	A3C12. Animer une séance collective en alternant les méthodes(expositive, démonstrative, interrogative, active, expérimentale), afin d'apporter structure et cadre aux coachés et ainsi créer une ambiance favorable à l'échange en séance collective	Epreuve orale : animation d'une séance collective	Critère 12 : Le jury évalue la clarté de la présentation orale et le déroulement de l'animation collective. - le programme est structuré - Le vocabulaire utilisé est adapté -le rythme chronobiologique des apprenants est pris en compte - les processus d'apprentissage des apprenants sont pris en compte - Les méthodes pédagogiques utilisées sont adaptées au public
	A3C13 - Evaluer les écarts entre les compétences détenues et les compétences requises par le coaché afin de permettre la mise en place d'actions correctrices	Support d'évaluation : Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation d'une action de formation »	Critère 13 : Le jury évalue le résultat de la mise en œuvre de cette compétence à travers l'explicitation des écarts et la précision de leur analyse - La liste des compétences détenues par le client est établie - La liste des compétences requises par le client est

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>établie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les écarts sont mesurés et analysés précisément dans une grille d'analyse
	<p>A3C14 - Définir les contenus, méthodes et techniques pédagogiques de l'intervention afin de répondre aux besoins de progression du coaché</p>		<p>Critère 14: Le jury évalue la déclinaison des compétences à atteindre permettant au coaché de progresser en acquisition de compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les compétences à atteindre sont décrites - Un objectif pédagogique a minima est recensé - Le programme de formation associé est adapté - Un scénario pédagogique détaillé décrit le déroulé, les méthodes et techniques par séquence
	<p>A3C15. Adapter les techniques pédagogiques (jeu de rôle, étude de cas, exposé, démonstration, expérimentation, etc.) en prenant en compte les différents profils d'apprentissage afin de faciliter la progression des coachés vers les objectifs pédagogiques</p>		<p>Critère 15 : Le jury évalue l'analyse et les méthodes pédagogiques proposées</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse du public est cohérente et argumentée - 3 typologies de profils d'apprentissages (a minima) sont présentées - Les techniques pédagogiques sont appropriées- - - Le choix de ces techniques est argumenté - une remédiation est envisagée pour anticiper les difficultés
	<p>A3C16. Réaliser une évaluation formative à chaque fin de séquence afin de mesurer la progression du groupe et ajuster les exercices en séance collective le cas échéant</p>		<p>Critère 16 :Le jury évalue les évaluations proposées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les évaluations mises en place en animation collective sont décrites et en cohérence avec les attendus - Les résultats attendus en termes d'acquisitions de compétences sont présentés - Les retours d'évaluations sont pris en compte et la formation adaptée au besoin

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>Réalisation de la mission de coaching</p> <p>A4.1. Installation du cadre de la relation professionnelle avec les différents publics</p> <p>A4.2. Choix d'une stratégie d'accompagnement</p> <p>A4.3. Conduite des séances de coaching</p>	<p>A4C17 - Conduire des échanges avec toutes les personnes concernées par le coaching en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange afin d'instaurer une relation de confiance.</p>	<p>Support d'évaluation : Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »</p>	<p>Critère 17:Le jury doit vérifier dans le dossier de pratiques professionnelles, la présence d'un vocabulaire adapté et d'éléments de contexte spécifique à l'interlocuteur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les comptes rendus d'entretiens d'interlocuteurs clés rencontrés (DRH, Coaché, dirigeant, responsable formation ...) sont produits - Les éléments relatifs à la demande de chaque interlocuteur sont précisés - Les éléments spécifique de chacun sont pris en compte 	
	<p>A4C18 - Mettre en œuvre une démarche d'écoute active en s'appuyant sur des techniques de questionnement et de reformulation afin de créer les conditions d'une relation d'accompagnement favorisant un travail collaboratif et engagé.</p>	<p>Epreuve orale : Entretien de coaching</p>	<p>Critère 18 Le jury apprécie la qualité du questionnement et la neutralité des reformulations.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat pose régulièrement des questions ouvertes et neutres - Ses reformulations sont dénuées d'interprétation et validées par le client 	
	<p>A4C19- Expliciter les contradictions et les incohérences dans la représentation du coaché en utilisant des techniques appropriées (recadrage, confrontation...).</p>			<p>Critère 19: Le candidat propose d'autres angles de vues à son client sur la représentation de sa situation.</p> <p>Le Jury évalue si le coach a :</p> <ul style="list-style-type: none"> -repéré les contradictions de son coaché et les a reformulées fidèlement -posé des questions ouvertes permettant au coaché l'analyse de sa propre situation -recadré le client le cas échéant, en utilisant une des techniques de recadrage ou de confrontation
	<p>A4C20 - Mettre en œuvre un processus de résolution de problème afin de permettre au coaché de trouver des solutions.</p>			<p>Critère 20: Le jury observe l'application du processus de résolution de problème au travers de l'utilisation de l'outil mis en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat met en œuvre au moins un outil de résolution de problème. -Les objectifs sont clarifiés

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p>A4C21 Développer des interventions adaptées à la situation du coaché (période de transformation interne en entreprise, phase de transition professionnelle ou besoin de performance individuelle) en s'appuyant sur des protocoles identifiés* afin de développer l'autonomie du coaché.</p> <p>*Protocoles à mobiliser pour l'accompagnement des transitions professionnelles : Roue d'Hudson / Niveaux Logiques (PNL) / cartographie des réalisations et compétences / ICS (Implicit Curious Search) / Holland / Riasec / Performanse , etc.</p> <p>*Protocoles à mobiliser pour l'accompagnement de la transformation des entreprises : TOB (Théorie Organisationnelle de BERN)- Systémique (Palo Alto)-SCHULTZ / SWOT</p> <p>*Protocoles à mobiliser pour l'accompagnement à la performance individuelle : Typologies (Process Communication Management, MBTI, DISC, Com Colors/Insight/Predom/Hermann/LNI/Blake et Mouton/Maslow)...</p>	<p>Epreuve : Etude de cas</p>	<p>Critère 21 : Le jury vérifie le niveau de maitrise des protocoles et l'application appropriée du processus de coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat analyse la situation en faisant référence à un cadre théorique en adéquation avec la situation rencontrée - Il propose une intervention et argumente ses choix. - Le candidat mentionne les apports théoriques en lien avec le cas étudié - le candidat est capable d'appliquer en lien avec la situation (période de transformation interne en entreprise, phase de transition professionnelle ou besoin de performance individuelle) au moins un outil qui fasse référence à la performance individuelle/la transformation des entreprises /accompagnement des transitions professionnelles -l'utilisation pratique du protocole est illustrée par des exemples concrets
	<p>A4C22 - Faciliter la mise en place de solutions nouvelles que le coaché a conçu pendant son accompagnement en vue de renforcer son autonomie.</p>	<p>Support d'évaluation : Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »</p>	<p>Critère 22: Le jury doit vérifier dans le rapport que le candidat a mis en place une dynamique de questionnement qui incite le coaché à proposer des actions. Le jury vérifie la cohérence du plan d'action au regard de la problématique exposée par le client</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un descriptif étayé de la méthodologie choisie est présenté - Un plan d'action étayé est présenté

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p>A4C23 - Dresser un bilan des problèmes rencontrés par les coachés afin de proposer, le cas échéant, des actions correctives.</p>	<p>Support d'évaluation : Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »</p>	<p>Critère 23: Le jury évalue l'exhaustivité des éléments de bilan. Il apprécie également, l'adéquation entre la problématique du client et les actions correctives proposées par le coach</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le compte rendu d'un point d'étape est réalisé - Les actions correctives co-construites avec son coaché sont présentées - Les actions proposées sont en adéquation avec la situation du client
	<p>A4C24 - Questionner le coaché afin de l'aider à verbaliser ses appropriations et favoriser la transférabilité de solutions dans des contextes professionnels variés.</p>	<p>Support d'évaluation : Chapitre 4 du dossier de pratiques professionnelles « Conclusion de la mission de coaching »</p>	<p>Critère 24 : Le jury évalue la formalisation des apprentissages du coaché et leur transférabilité via l'explicitation par le candidat de ses choix.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La grille de questionnement choisie est la plus appropriée à la situation - Les éléments d'argumentation tiennent compte des critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> -le contexte du client -l'objectif du client -ses apprentissages et la possibilité de les transférer dans des situations à venir
	<p>A4C25 - Déterminer les contenus de restitution en fonction de l'interlocuteur et au regard de la déontologie (confidentialité...) afin d'établir le bilan de la mission et sa valeur ajoutée.</p>	<p>Support d'évaluation : Chapitre 4 du dossier de pratiques professionnelles « Conclusion de la mission de coaching »</p>	<p>Critère 25: Le jury vérifie que les éléments constitutifs de la restitution recensent des éléments objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contexte de départ du client est décrit - Un bilan étayé de la situation de son client en fin d'accompagnement est présenté. -Les apprentissages du coaché sont explicités -Les axes d'améliorations sont identifiés -Les préconisations éventuelles du coach en termes de savoir-faire comportementaux ou relationnels et/ou de formation sont appropriés - La pertinence des tris opérés en fonction des interlocuteurs est évaluée

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	A4C26 - Présenter le contenu au commanditaire ou prescripteur afin de souligner la valeur ajoutée de la mission.	Epreuve orale Synthèse d'un coaching complet	Critère 26: Les items suivants sont présentés : -L'évaluation des critères d'atteinte de l'objectif -Les apprentissages et la transférabilité des solutions dans des contextes professionnels. - Les préconisations faites au coaché - Le bilan de la mission et la valeur ajoutée pour les parties prenantes. Le jury vérifie qu'à minima trois éléments de critères d'atteintes d'objectifs ont été mentionnés
--	---	--	---

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

➤ **Savoirs associés, Outils, techniques et méthodes :**

L'acquisition des compétences de coach professionnel s'appuie sur un socle de savoirs théoriques et ou techniques indispensables à leur maîtrise et à leur bon usage

- Savoirs associés en lien avec l'accompagnement des transitions professionnelles : Roue d'Hudson / Niveaux Logiques (PNL) / cartographie des réalisations et compétences / ICS (Implicit Curious Search) / Holland / Riasec / Performanse ...
- Savoirs associés à mobiliser dans le cadre de l'accompagnement de la transformation des entreprises : TOB (Théorie Organisationnelle de BERN)-Système (Palo Alto)-SCHULTZ / SWOT
- Savoirs associés utiles dans le cadre de l'accompagnement à la performance individuelle : Typologies (Process Communication Management, MBTI, DISC, Com Colors/Insight/Predom/Hermann/LNI/Blake et Mouton/Maslow)...

➤ **Définition de la supervision :**

La Supervision de coach : «Coaching Supervision» est définie comme l'interaction qui se produit quand un coach rapporte périodiquement ses expériences de coaching auprès d'un superviseur de coaching afin d'engager un dialogue réflexif et un apprentissage collaboratif pour le développement et le bénéfice du coach. Le métier de superviseur répondant à des compétences spécifiques est accessible après une formation spécifique.

➤ **Savoirs associés, techniques et méthodes pour la formation**

L'acquisition des compétences pour la formation s'appuie sur un socle de savoirs théoriques et ou techniques indispensables à leur maîtrise et à leur bon usage.

- Savoirs associés : Taxonomie de Bloom/Merieu/Schwartz/ Harrow/Verhaegen/Kratwohl, règle des 3 C, Triangle pédagogique de Houssaye, analyse par les 4 axes : fiche action type Guy Le Boterf, évaluations prédictives, sommatives et formatives
- Techniques et outils : méthode expositive, démonstrative, interrogative, active, expérimentale, animation en présentiel/distanciel/mixte, classe inversée, SPG, SPD.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Modalités complètes d'évaluation par épreuve :

Toutes les épreuves écrites et orales peuvent être réalisées en examen final ou contrôle continu, en présentiel ou distanciel. L'évaluation en contrôle continu ou en distanciel est soumise aux mêmes critères de composition du jury et d'évaluation.

Le dossier de pratiques professionnelles

Ce dossier se présente comme un rapport structuré sur l'accompagnement complet d'au moins une ou deux situations en coaching professionnel, tel que défini dans la fiche métier.

Ce rapport a pour objet de démontrer au jury sa maîtrise des outils de coaching professionnel, sa capacité à structurer un coaching et à utiliser des méthodes de coaching professionnel, et enfin ses compétences d'analyse sur les situations rencontrées et sur ses propres pratiques professionnelles.

Le dossier de pratiques professionnelles est composé de quatre sous-parties, chacune d'elles permettant d'attester de compétences spécifiques identifiées dans le référentiel :

- Chapitre 1 : « Elaboration de propositions commerciales »
- Chapitre 2 : « Préparation d'une action de formation »
- Chapitre 3 : « Mise en œuvre de la mission de coaching »
- Chapitre 4 : « Conclusion de la mission de coaching »

Composition du Jury : 1 personne à choisir parmi les membres du jury suivants :

- Coach professionnel,
- Intervenant dans l'école (tuteur),
- Enseignant,
- Responsable pédagogique

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Epreuve orale : l'entretien de présentation

Lors de cette mise en situation un cas est tiré au sort présentant une situation de demande de coaching. Le candidat se présente (10 minutes) puis questionne une personne qui joue le coaché* afin d'explorer sa situation (20 minutes).

Composition du Jury : 2 coachs professionnels certifiés.

Epreuve orale : L'entretien de coaching

Lors de cette mise en situation, le candidat accompagne en mode coaching une personne qui joue le rôle de coaché durant un entretien de 20 minutes. Cette épreuve peut être réalisée en présentiel face au jury ou sur la base d'un enregistrement vidéo présenté au jury (sous réserve que le candidat ait signé un document relatif au droit à l'image).

Composition du Jury : 2 coachs professionnels certifiés.

Epreuve orale : Synthèse d'un coaching complet

Le candidat présente au jury la synthèse d'un coaching qu'il a effectué pendant sa formation (20 minutes).

Composition du Jury : 2 coachs professionnels certifiés.

Epreuve orale : Animation d'une séance d'animation collective

Le candidat anime une séance collective en utilisant les méthodes de formation appropriées tout en prenant en compte le profil des apprenants, leurs difficultés et en s'appuyant sur un support type PowerPoint. Cette épreuve peut être réalisée en présentiel face au jury ou sur la base d'un enregistrement vidéo présenté au jury (sous réserve que le candidat ait signé un document relatif au droit à l'image).

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Composition du Jury : 1 coachs certifiés et 1 formateur

Epreuve : Etude de cas

Elle a pour objet d'évaluer la capacité à appréhender la pertinence d'un outil de coaching au regard d'une étude de cas. Le candidat doit démontrer la transférabilité des compétences mobilisées dans d'autres coachings.

Composition du jury : 2 coachs professionnels certifiés

Le rapport de professionnalisation

Le rapport de professionnalisation, consiste à présenter le plan de développement de son projet professionnel Il y précisera les éléments concernant son public, la communication de ce projet et la stratégie commerciale adoptée.

Ce rapport est validé par un jury, à partir de critères spécifiés

Composition du jury :

- 1 Coach professionnel ou entrepreneur, installé, avec activité propre en dehors de l'école
- 1 membre de l'équipe enseignante

Jury de certification :

Nombre et profils de personnes composant le jury : 6

Qualité du (de la) président(e) du jury : le Président est un professionnel du coaching

Mode de désignation : il est désigné par les membres du jury le jour de la certification

Nombre de personnes composant le jury : 6 personnes composent le jury :

- 3 coachs professionnels indépendants membres du SIMACS

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

- 3 représentants du groupement d'écoles

Synthèse des évaluations par bloc :

Bloc	Détail des épreuves	Durée/ nb de pages attendues
Bloc 1	Rapport de professionnalisation	Entre 20 et 30 pages
Bloc 2	Entretien de présentation partie 1 et 2	10 min + 20 min
	Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »	3 à 5 pages
Bloc 3	Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation d'une action de formation	Entre 4 et 6 pages
	Animation d'une séance collective	20 minutes
Bloc 4	Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles : « Mise en œuvre de la mission de coaching »	Entre 7 et 10 pages
	Chapitre 4 du dossier de pratiques professionnelles : « Conclusion de la mission de coaching »	Entre 2 et 5 pages
	Epreuve orale 3 : Synthèse d'un coaching complet	20 minutes
	Etude de cas	30 minutes
	Entretien de coaching	20 minutes