

# Descriptif de la certification – Coach professionnel – Niveau 6 – RNCP N°34508

Code NSF : 315 (ressources humaines) / Certification en cours de renouvellement

## OBJECTIF ET CONTEXTE DE LA CERTIFICATION

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 coachs professionnels.

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 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.”

## RESUME DU REFERENTIEL DE CERTIFICATION

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

- 1. Création de l'activité
- 2. Développement de l'activité de coaching professionnel
- 3. 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**

- 1. Présentation de l'identité professionnelle du coach
- 2. Présentation des spécificités du coaching et des modalités d'intervention
- 3. Recueil et analyse des attentes du bénéficiaire
- 4. Rédaction d'un contrat de prestation

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

- 1. Animation collective
- 2. Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du coaché

### **Bloc 4 : Réalisation de la mission de coaching**

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

## **COMPETENCES ATTESTEES**

- **A1C1**- Préparer la création de son activité en réalisant une étude de marché afin de sécuriser le développement et la pérennisation de son activité
- **A1C2**– Réaliser un business plan en s'appuyant sur des notions comptables et financières afin de cibler le statut juridique adapté
- **A1C3**– Elaborer un plan d'action commercial et marketing adapté à son activité de coach afin de se rendre visible auprès de futurs clients.
- **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.
- **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).
- **A2C6** – Analyser les contextes professionnels des différentes parties prenantes en entretien afin d'en évaluer les enjeux et les spécificités.
- **A2C7** – Analyser l'ensemble des données recueillies afin d'établir un diagnostic de situation du coaché
- **A2C8** – Conduire un entretien structuré afin de recueillir des informations sur le contexte et valider la demande du coaché.
- **A2C9**– Formaliser les objectifs et les critères d'atteinte en organisant les informations recueillies afin d'élaborer le contrat de prestation.
- **A2C10** – Réorienter le cas échéant, l'objet ou les modalités de la mission afin de répondre de manière plus appropriée à des situations singulières.
- **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

- **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
- **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
- **A3C14** – Définir les contenus, méthodes et techniques pédagogiques de l'intervention afin de répondre aux besoins de progression du coaché
- **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
- **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
- **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.
- **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
- **A4C19**– Expliciter les contradictions et les incohérences dans la représentation du coaché en utilisant des techniques appropriées (recadrage, confrontation...).
- **A4C20** – Mettre en œuvre un processus de résolution de problème afin de permettre au coaché de trouver des solutions.
- **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.
- **A4C22** – Faciliter la mise en place de solutions nouvelles que le coaché a conçu pendant son accompagnement en vue de renforcer son autonomie
- **A4C23** – Dresser un bilan des problèmes rencontrés par les coachés afin de proposer, le cas échéant, des actions correctives.
- **A4C24** – Questionner le coaché afin de l'aider à verbaliser ses appropriations et favoriser la transférabilité de solutions dans des contextes professionnels variés.

- **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.
- **A4C26** – Présenter le contenu au commanditaire ou prescripteur afin de souligner la valeur ajoutée de la mission.

## MODALITES COMPLETES D'EVALUATION PAR EPREUVE :

Toutes les épreuves écrites et orales peuvent être réalisées en examen final ou contrôle continu. L'évaluation en contrôle continu 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

### 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 4 : 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.

Composition du Jury : 1 coachs certifiés et 1 formateur

**Epreuve mixte 4 : 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

**Support d'évaluation : 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
- 3 représentants du groupement d'écoles

## PRE-REQUIS

Pour accéder à notre parcours de formation en vue de l'obtention de la certification de Coach Professionnel, le/la candidat(e) doit justifier d'un diplôme de niveau 5 (post secondaire + 2) ou équivalent.

Si le/la candidat(e) ne possède pas le niveau requis mais justifie d'une expérience significative, une dérogation peut lui être accordée sous certaines conditions présentées ci-dessous :

**En termes d'expérience :**

Justifier d'une expérience professionnelle minimum de 3 ans selon les critères suivants :

- Expérience professionnelle dans le secteur des ressources humaines ou de l'accompagnement,
- Expérience dans le secteur d'activité de l'emploi ou de la formation professionnelle, ou tout autre secteur ayant permis le développement de savoir-faire et/ou de savoir-être transférables au métier de Coach Professionnel,
- Expérience éventuelle du management afin d'être perçu comme légitime ou crédible dans l'accompagnement de manager (élément ayant tendance à rassurer les clients),
- Expérience personnelle ou extra-professionnelle dans laquelle le futur stagiaire a développé des aptitudes à l'accompagnement (au sein d'associations sportives ou culturelles par exemple).

### **En termes d'aptitude ou de qualités personnelles :**

Le futur Coach Professionnel dispose de capacités à rechercher des solutions face à des problèmes, à définir des orientations, à développer une qualité d'écoute afin de développer une relation à l'autre privilégiée, à développer des qualités relationnelles et une bonne communication. Il fait preuve d'une ouverture d'esprit et d'une capacité d'adaptation. Enfin, il est respectueux d'une application rigoureuse d'une éthique afin de poser les fondements de la déontologie du Coach Professionnel. La sélection se fait à travers un premier entretien avec un des conseillers du centre de formation. Cet entretien permet de vérifier l'adéquation du projet professionnel de la personne avec la formation et le titre délivré par l'organisme. Cet entretien porte sur les motivations du candidat, son expérience professionnelle, ses centres d'intérêts.

Dans le cadre de son entretien de positionnement, le candidat remplit ensuite un questionnaire qui permet d'évaluer son niveau de compétence et de valider les critères de recevabilité de sa candidature avant l'entrée en formation.

Après examen et sélection du dossier de candidature, la décision d'acceptation ou de refus est notifiée au stagiaire par écrit.

## **SECTEURS D'ACTIVITES ET TYPES D'EMPLOI**

Le métier de coach 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 individuel, de groupe et d'équipe,
- Coach en développement des compétences
- Exécutive coach
- Coach-Consultant-Formateur
- Coach Interne

Il existe 3 cadres d'emplois du métier de coach professionnel explicité ci-dessous :

- Coach- consultant – formateur indépendant
- Coach-consultant-formateur en cabinet de conseil
- Coach interne “

Codes ROME

M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise

M1502 : Développement des ressources humaines”

Il n'y a pas de réglementation d'activité

## VOIES D'ACCES A LA CERTIFICATION

### 1. VAE :

Les conditions de recevabilités sont celles prévues par la loi, soit une année d'expérience en lien avec le contenu du référentiel de la certification. Le dossier de recevabilité doit pouvoir mettre en concordance l'expérience professionnelle du candidat et les compétences requises dans le référentiel de certification. (Listes des connaissances et compétences requises, liste des formations, des expériences et activités réalisées, les éléments de preuve ...). Pour être recevable, le dossier doit être dûment renseigné et contenir toutes les pièces jointes.”

2. Après un parcours de formation continue
3. Par candidature individuelle