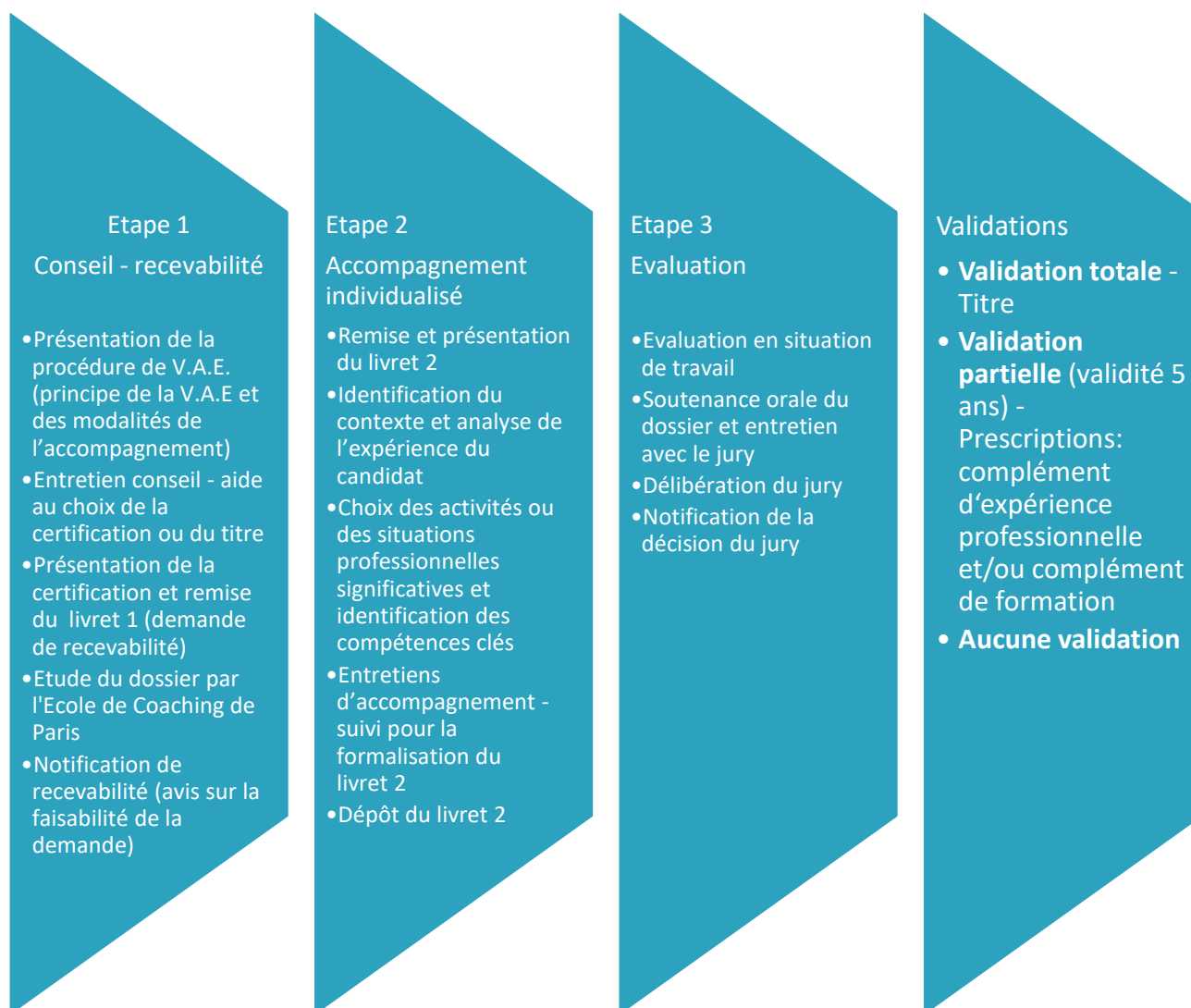


Coach(e) Professionnel(le) individuel(le), d'équipe et d'organisation VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

1) Description de la procédure de VAE



Phase 1 : Dépôt d'un dossier de recevabilité (livret 1).

Après que la faisabilité de votre dossier ait été étudiée, l'Ecole de Coaching de Paris remet un livret de recevabilité au candidat (Livret 1), document support, qui permettra la vérification des conditions administratives requises et le lien direct entre l'expérience du candidat et le référentiel du diplôme.

Le Livret 1 retrace les points suivants :

- Le parcours professionnel du candidat et les activités qu'il a exercées
- Le parcours de formation du candidat
- Les justificatifs (bulletins de salaire, contrat de travail...) du candidat

Phase 2 : Elaboration du livret 2.

Après notification de recevabilité positive reçue par le candidat qui reconnaît son aptitude à valider ses acquis, il peut passer à l'étape suivante : la constitution du Livret 2. Il s'agit du dossier via lequel le candidat prouvera avoir acquis les compétences exigées par le référentiel du diplôme. Ce Livret 2 sera remis par l'Ecole de Coaching de Paris et accompagnera la notification de recevabilité.

La démarche consiste à rassembler différents modes de preuves destinées à décrire et démontrer l'expérience acquise dans la vie professionnelle et personnelle et son lien direct avec le contenu du titre ou diplôme visé. Ce travail s'effectue en deux temps et à partir du Livret 2 transmis par l'Ecole de Coaching de Paris.

Le livret 2 comporte ainsi :

- L'analyse des situations de travail significatives du niveau de développement des acquis par rapport à la certification visée.
- L'argumentation sur les apprentissages effectués en situation de travail (professionnel ou non) qui ont permis de construire les compétences, les aptitudes et des connaissances d'une autre façon que par la formation.

A noter :

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement (facultatif) par un organisme de son choix.

Il s'agit d'une aide méthodologique, avec un conseiller ayant pour objectif de soutenir la présentation et l'explicitation du Livret 2, d'aider le candidat à cibler et formaliser ses arguments.

L'accompagnement alterne généralement des entretiens individuels, des phases de travail collectives et personnelles.

Phase 3 : L'entretien

L'entretien permet au jury :

- de compléter sa connaissance du parcours du candidat et de s'appuyer sur d'autres critères d'évaluation que le seul dossier
- d'éclairer les points, flous, imprécis, prêtant à mauvaise compréhension du dossier
- d'amener le candidat à approfondir la description et l'analyse de ses activités
- et/ou d'aller plus loin que le dossier dans la mise en relation avec les référentiels du diplôme demandé
- et de conforter ainsi les preuves de la maîtrise des compétences, de leur lien réel avec le diplôme et de la capacité à mobiliser les connaissances nécessaires pour mettre en œuvre les compétences que le diplôme visé.

Seul le jury VAE valide l'expérience du candidat. Il peut délivrer le diplôme en partie ou dans sa totalité.

2) Préciser les conditions de recevabilité de la demande des candidats

La Validation des Acquis de l'Expérience – V.A.E. – est la possibilité d'obtenir un diplôme inscrit au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP).

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Remarque : le candidat ne peut déposer qu'une seule demande, pendant la même année civile, pour le même diplôme et trois demandes maximum pendant la même année civile, pour des titres ou diplômes différents.

3) Donner quelques exemples de preuves sur lesquelles se base le jury, au regard des compétences décrites (fiche 7)

Toutes les preuves permettant au jury de valider les compétences requises sont admises et notamment :

- Attestations professionnelles (certificats, contrats de travail, lettres de recommandations, ... Toutes pièces apportant des preuves officielles des activités du candidat)
- Dossier professionnel relatif à l'activité
- Dossier de travaux personnels : fournir au moins une vidéo présentant un accompagnement de personnes dans le cadre d'une séance de coaching.

Le dossier sera soumis à un jury composé de professionnels qui se réunit à Ecole de Coaching de Paris.

Il prend sa décision à partir d'une expertise du dossier du candidat et d'un entretien.

4) En cas de validation partielle

A. Indiquer les composantes de la certification

1 – Analyser des demandes de coaching individuels, d'équipes ou d'organisations, analyser des besoins et des problématiques de clients	
Compétences évaluées	<ul style="list-style-type: none"> - Conduire des entretiens avec des clients pour étudier des missions et des demandes de coaching - Identifier des personnes et des organisations à orienter vers des solutions et/ou des prises en charges spécifiques en fonction de leurs problèmes - Préciser des conditions d'acceptation et/ou de refus d'accompagnement dans le cadre de missions de coaching - Diriger des échanges et des discussions pour identifier des besoins et des problématiques d'accompagnements (personnels, professionnels, familiaux, d'équipes, etc.) - Déterminer en accord avec la ou les personnes les concernées les objectifs prioritaires de la mission de coaching, identifier et creuser des divergences d'attentes - Analyser des contextes et des environnements pour identifier des possibilités et des conditions d'interventions en coaching d'équipes et d'organisations - Analyser des situations de personnes ou de groupes dans leurs environnements personnels et professionnels pour identifier des cadres d'interventions - Recueillir des attentes de personnes en termes de résultats de missions de coachings, identifier et mettre en évidence des incompatibilités éventuelles - Evaluer les enjeux de missions d'accompagnements et sensibiliser les personnes et les organisations aux impacts possibles de coaching (prises de conscience, modification de la culture et des modes de fonctionnements, etc.) - Présenter à des clients ce qu'est et ce que n'est pas une mission de coaching, les attentes qui pourront être satisfaites et celles qui sortent du cadre d'un accompagnement - Présenter un cadre de déroulement de missions de coaching en fonction des spécificités :

	<ul style="list-style-type: none"> - implication attendue, fréquences et durée des séances, durée de l'accompagnement, tarifs, etc. - Détailler de manière formelle le contenu de prestations de coaching, les outils, les techniques, les approches et les démarches qui seront utilisés - Présenter et expliquer l'approche déontologique et les engagements pris en tant que coach dans le cadre d'interventions auprès de personnes - Préciser des besoins d'accompagnements et de démarches complémentaires (formations, suivis psychologiques, etc.) - Elaborer une proposition d'accompagnement détaillant des contenus de prestations, les tarifs, les conditions d'intervention - Présenter les documents pour attester sa compétence de coach et les certifications liées aux différentes approches utilisées - Valider en accord avec le client, avec la ou les personnes, les conditions de mise en place des actions de coaching et la contractualiser la mission
--	---

2 – Concevoir des accompagnements et des programmes de coaching adaptés à des problématiques individuelles, d'équipes et d'organisations

Compétences évaluées	<ul style="list-style-type: none"> - Structurer des entretiens pour comprendre et analyser des situations individuelles, d'équipes et d'organisations - Analyser de réponses et des contenus d'échanges, interpréter des propos d'interlocuteurs pour évaluer et comprendre des situations, des motivations et des problématiques - Analyser l'histoire, l'environnement et la situation d'individus, des groupes, d'organisations pour identifier des enjeux d'accompagnements - Etudier des contextes, des évolutions, des parcours et des situations professionnelles pour comprendre des enjeux d'accompagnements - Rechercher, identifier et recenser des blocages éventuels pour des accompagnements en lien avec des individus, des besoins, leur vécu, etc. - Evaluer le niveau de motivation d'une personne et les raisons à l'origine des besoins de changement - Guider des échanges avec la/ les personnes pour amener à la verbalisation des attentes et des objectifs en termes de changement - Accompagner son client dans des reformulations de besoins, d'attentes, d'enjeux, de problèmes pour initier des prises de conscience - Anticiper des besoins de prises de conscience concernant des situations et des problématiques - Guider son client dans la perception de liens, de corrélations et dans une approche globale du travail et des objectifs de changements - Travailler avec son client lors de séances spécifiques pour permettre l'appropriation des objectifs de l'accompagnement en coaching - Amener le client à percevoir, à réaliser, à assumer le rôle qu'il devra jouer dans le cadre de l'accompagnement - Présenter le cadre de déroulement de l'accompagnement, les techniques et les approches qui seront utilisées, leur origine et les buts associés - Expliquer les concepts et les termes qui seront utilisés, ce à quoi ils font référence, ce qu'ils représentent et assurer les bases d'une compréhension commune -
----------------------	--

3 – Accompagner des individus, des équipes et des organisations dans le cadre de séances de coaching

Compétences évaluées	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer des déroulements de séances, déterminer des sujets sur lesquels travailler et axer les séances en fonction des objectifs d'accompagnement du client, - Reprendre des bilans de séances antérieurs pour resituer des objectifs de progression de son client en fonction du cadre du coaching - Adopter une attitude d'écoute active, se concentrer sur le contenu des échanges, repérer des manifestations de personnalités et d'éléments importants liés à la progression d'individus - Reprendre des propos, amener des individus à établir des liens et des connexions entre des éléments, - Aménager des déroulés de séances et prendre le temps de méditer des contenus d'échanges en fonction du travail en cours, laisser s'exprimer physiquement des émotions lors d'accompagnements - Dans le cadre de séances de coaching, guider le client lors des échanges et des mises en situation, replacer des éléments dans des contextes en fonction des objectifs de progression ou de changement
----------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Amener la personne à laisser s'exprimer et à écouter les avis contraires et/ou contradictoire dans le cadre de séances dans le cadre des échanges - Décrypter des contenus d'échanges, accompagner dans la prise de conscience et l'acceptation de l'autre dans ce qu'il est, représente et signifie - Accompagner la personne dans une prise de conscience des résultats des confrontations avec elles-mêmes ou avec des tiers - Amener des individus à reprendre chronologiquement des étapes de séances, les amener à adopter un regard neutre et distancié sur des déroulés de séances de coaching - Dans le cadre du bilan de séance, guider des participants pour effectuer une synthèse du parcours emprunté et du conte nu de la séance - Guider les échanges avec des participants pour qu'ils parviennent à une lecture de la séance dans laquelle émerge un sens unifié issu des confrontations - Utiliser des bilans de séances pour préparer des suites d'accompagnements et préciser individuellement le travail à effectuer entre les séances - Lors des séances, rester dans le strict rôle du coach, être totalement présent pour le client en se prémunissant de scénarios relationnels incompatibles avec l'accompagnement professionnel (transferts-contre transferts, etc.) - Respecter son rôle de rôle de coach, la déontologie et les principes d'éthique professionnelle issus de la Charte
--	--

4 – Mesurer et analyser des impacts de coaching sur des individus, des équipes et des organisations et progresser dans sa pratique professionnelle

<p>Compétences évaluées</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Définir des modalités d'évaluation d'accompagnements - Sélectionner des critères d'évaluation de progressions adaptés au profil, aux objectifs et aux attentes du client ou de l'organisation - Analyser des ressentis de clients à l'issue de séances et d'accompagnement - Elaborer et adapter des modalités d'évaluation d'accompagnement et de coachings - Elaborer des grilles et des outils adaptés et partagés pour analyser et évaluer des déroulements de parcours, mesurer des progressions et des évolutions de personnes - Rédiger des comptes rendus et des bilans d'accompagnements et de coaching d'organisations - Orienter son client à l'issue d'un accompagnement sur des poursuites de réflexions et ou sur des mises en place d'actions, sur des nécessité de redéfinir des organisations et/ou des modes de management - Mettre en place et utiliser des techniques d'auto évaluation de sa pratique de coach - Effectuer une auto-évaluation critique de sa propre pratique dans le cadre de supervisions - Identifier des axes de progression dans la pratique professionnelle en s'appuyant sur des cas d'accompagnements menés - Analyser des déroulements d'accompagnements, analyser des éléments déclencheurs de prises de conscience et de progressions pour des individus et/ou des organisations - Etudier des cas de personnes accompagnées sur des problématiques spécifiques, des cas de résistances particulières, etc. - Réaliser des études sur les modalités, possibilités, limites liés à l'accompagnement et la prise en charge de personnes, à l'intervention en coaching d'équipes et/ou d'organisations - Confronter avec d'autres professionnels des études de cas, échanger sur des évolutions de personnes - Publier des conclusions de travaux de recherche et d'études de cas, présenter des conclusions lors de rencontres interprofessionnelles de coaches professionnels
-----------------------------	--

B. Préconisations que donnera le jury pour l'obtention de la certification dans sa totalité

Les préconisations précisent les attentes du jury concernant le contenu du dossier complémentaire de validation.

Ces préconisations concernent la ou les façons dont le candidat peut faire la démonstration de l'atteinte des acquis repérés manquants.

Elles peuvent porter sur :

- un complément de description des activités,
- un complément d'expérience professionnelle,
- une ou des formations à suivre, et prévoir un deuxième entretien.

Les préconisations permettent de guider le candidat dans la suite de sa démarche de VAE.

C. Durée de la validation partielle

En cas de validation partielle, le jury de validation se réunira de nouveau pour une seconde audition à l'occasion de laquelle le candidat pourra être conduit à soutenir son travail d'approfondissement.