



Le référentiel de compétences MASTERCOACH ICI est le suivant :

1^{er} bloc de compétences : « Formaliser une demande de coaching »

- C1. Mener un diagnostic complet du contexte de l'entreprise (secteur d'activité, enjeux, organisation, processus internes, prise en compte de l'interculturalité et de l'inclusion, etc.) afin d'avoir une vision globale de la situation
- C2. Analyser la demande spécifique du demandeur au regard des éléments récoltés sur le contexte et de la demande afin d'appréhender en profondeur les besoins et les attentes du client
- C3. Présenter le cadre du coaching et son identité professionnelle en s'appuyant sur les notions de confidentialité et sur le cadre déontologique des fédérations de coaching afin de s'assurer de l'adhésion du demandeur pour la démarche envisagée
- C4. Définir les objectifs de l'accompagnement proposé en vérifiant la possibilité réelle de sa mise en œuvre dans le cadre d'un coaching et les adaptations nécessaires en cas de client en situation de handicap afin de circonscrire le périmètre de l'accompagnement
- C5. Établir un contrat de coaching dans le respect de la réglementation légale et de la déontologie afin de garantir l'implication du client et le déroulement opérationnel du processus d'accompagnement
- C6. Conduire un entretien de formalisation en explicitant le contrat, les objectifs et les engagements des deux parties afin de poser le cadre des responsabilités mutuelles

Pour ces 6 compétences les modalités d'évaluation seront les suivantes :

Rapport d'expérience - partie 1

1/A partir d'une ou plusieurs situation(s) réelle(s) de mise en œuvre de coaching, le candidat rédige un rapport d'expérience dans lequel il devra:

- Analyser le secteur d'activité de l'entreprise dans lequel s'inscrit la demande, de ses enjeux majeurs, de son organisation et de ses processus internes
- Réaliser une analyse complète de la demande en coaching en la confrontant aux informations récoltées sur l'entreprise

Les candidats devront choisir une situation réelle de coaching (avec l'accord du coaché pour l'utilisation de ses données dans un cadre éducatif).

La confidentialité et l'anonymat du coaché doivent être strictement respectés.

Rapport d'expérience - partie 2

A partir d'une situation réelle de mise en œuvre de coaching, le candidat rédige un contrat de coaching (entreprise, coaché et coach) à destination d'un client en incluant toutes les spécificités attendues

Un oral 1:

Dans le cadre d'une mise en situation fournie par le certificateur et basée sur un scénario de rencontre initiale avec un client potentiel de coaching, incluant des détails spécifiques (par exemple, un client en situation de handicap), le candidat présente au client le cadre de l'accompagnement au client, à savoir :

- Les conditions du coaching (méthodologie, cadre déontologique...)
- Les objectifs de l'accompagnement en tenant compte de la situation du client, y compris les adaptations nécessaires pour un client en situation de handicap.
- La fréquence des séances et la durée du coaching

Un oral 2:

Dans le cadre d'une mise en situation fournie par le certificateur, le contexte global de la situation étant imposé, le candidat conduit un entretien de formalisation avec son client

2ème bloc de compétences : « Mener un coaching professionnel individuel »

C7. Créer un climat propice aux échanges en mettant en œuvre des techniques d'écoute active afin de mettre en place un dialogue ouvert et constructif

C8. Faciliter l'identification par le client de ses options, ressources disponibles et de ses obstacles à l'aide d'outils tels que la CNV, analyse transactionnelle, visualisation et projection, QQOCP, etc. afin de dégager les actions à entreprendre pour atteindre le ou les objectif(s) défini(s).

C9. Établir un diagnostic de la situation du coaché à partir de grilles d'analyse (niveaux logiques, RPBD, modèle d'Hudson, etc.) afin d'établir une stratégie d'intervention

C10. Identifier les besoins d'apprentissage complémentaires au coaching au regard des compétences requises pour le coaché afin de permettre le développement des compétences professionnelles dans un domaine précis

C11. Établir un plan de progression pédagogique comprenant les objectifs, les modalités d'apprentissage afin de mettre en œuvre une séquence formative ciblée

C12. Mettre en œuvre un processus d'évaluation des impacts des actions en s'appuyant sur des indicateurs de réussite afin de mesurer les progrès réalisés par le client

C13. Réaliser le bilan des actions mises en place, des compétences acquises et des objectifs atteints afin de valider l'avancement du client

C14. Adapter les séances de coaching individuel et les outils utilisés aux besoins évolutifs du client afin d'ajuster en continu l'accompagnement en cours

C15. Accompagner le coaché dans le déploiement des actions élaborées durant les séances afin de vérifier sa capacité à transposer ses acquis

Pour ces 9 compétences les modalités d'évaluation seront les suivantes :

Rapport d'expérience - partie 3

A partir d'une ou plusieurs situation(s) réelle(s) de mise en œuvre de coaching individuel, le candidat rédige un rapport d'expérience dans lequel il devra :

- Présenter la description détaillée de la situation du coaché
- Démontrer l'application d'une grille d'analyse (niveaux logiques, RPBD, modèle d'Hudson, etc.) pour examiner la situation
- Identifier les problématiques clés du coaché,
- Analyser et identifier les besoins d'apprentissage complémentaires au coaching du client, liés à ses compétences professionnelles
- Justifier ces besoins à travers une analyse détaillée
- Élaborer un plan pédagogique incluant les objectifs, les modalités d'apprentissage, et les ressources nécessaires
- Présenter une séquence formative adaptée à la situation et aux besoins du coaché
- Développer un processus d'évaluation, en définissant des indicateurs de réussite clairs
- Proposer une méthode pour mesurer les progrès et l'impact des actions entreprises
- Dresser un bilan des actions mises en œuvre, des compétences développées et des objectifs atteints par le coaché
- Analyser l'évolution du coaché et l'efficacité des actions entreprises
- Démontrer comment les séances de coaching et les outils ont été adaptés en réponse aux besoins évolutifs du client
- Fournir des exemples concrets d'adaptations et leur impact sur le processus de coaching
- Expliquer les méthodes utilisées pour accompagner le coaché dans l'application pratique de ses acquis
- Évaluer l'efficacité de cet accompagnement et la capacité du coaché à transposer ses acquis dans son environnement professionnel.

Les candidats devront choisir une situation réelle de coaching (avec l'accord du coaché pour l'utilisation de ses données dans un cadre éducatif).

La confidentialité et l'anonymat du coaché doivent être strictement respectés.

Un oral 3 :

Dans le cadre d'une mise en situation fournie par le certificateur, le contexte global de la situation étant imposé, le candidat conduit une séance de coaching avec un client (joué par une tierce personne prévue à cet effet)

3ème bloc de compétences : « Mener un coaching collectif »

C16. Cadrer la demande de coaching collectif auprès du commanditaire et des membres du groupe en explorant les différentes visions de la problématique afin d'avoir une vision globale de la situation

C17. Formaliser le déroulé du coaching collectif en détaillant les conditions de mise en œuvre (logistiques, matérielles, spatiales, etc.), le déroulé et les contenus temporalisés et en intégrant les adaptations pour les personnes en situation de handicap le cas échéant afin de mettre en place des conditions optimales de travail de groupe

C18. Créer les conditions favorables à la reproduction des phénomènes psycho-sociaux en œuvre dans le groupe à l'aide d'outils pédagogiques adaptés afin de permettre la prise de conscience collective de la ou les problématiques de groupe

C19. Réguler les phénomènes de groupe en ajustant sa posture en temps réel afin de faciliter le processus en cours travaillé en coaching de groupe

C20. Elaborer un plan d'action opérationnel en s'appuyant sur les prises de conscience réalisées collectivement afin de permettre la transposition

C21. Réaliser les bilans intermédiaires ou finaux avec les commanditaires en l'informant de la mise en œuvre et de l'évolution du coaching collectif afin de vérifier l'adéquation de la démarche à la commande initiale

C22. Mettre en place un suivi du plan d'action dans le temps afin de s'assurer des conditions de sa mise en œuvre et des gains réalisés pour le collectif

Pour ces 7 compétences les modalités d'évaluation seront les suivantes :

Rapport d'expérience - partie 4

A partir d'une ou plusieurs situation(s) réelle(s) de mise en œuvre de coaching collectif, le candidat rédige un rapport d'expérience dans lequel il devra présenter :

- L'organisation commanditaire
- Les objectifs initiaux du coaching collectif
- Le cadrage de la demande de coaching collectif (exploration des visions de la problématiques, la méthodologie de consultation du collectif, une synthèse des différentes visions...)
- Le déroulé du coaching collectif formalisé (objectifs, méthodes, outils, temporalité, adaptations éventuelles au handicap...)
- Une méthodologie de régulation des phénomènes de groupe
- Un plan d'action opérationnel pour la transposition des prises de conscience,
- Un bilan intermédiaire et un bilan final de son coaching collectif
- Le suivi post-coaching prévu

Les candidats devront choisir une situation réelle de coaching collectif (avec l'accord des coaches et de l'entreprise) pour l'utilisation de leurs données dans un cadre éducatif).

La confidentialité et l'anonymat des coachés doivent être strictement respectés.

4ème bloc de compétences : « Créer son activité de coaching »

C23. Réaliser des études quantitatives et qualitatives du marché ciblé en analysant les caractéristiques de sa clientèle cible (besoins, attentes, profil ...) ainsi que de ses concurrents directs et indirects afin de positionner de façon optimale son offre de coaching

C24. Définir le modèle économique du projet de création d'entreprise de coaching afin d'établir les fondements sa gestion financière

C25. Choisir une structure juridique optimale en considérant ses avantages et ses obligations pour sécuriser son activité de coaching

C26. Préparer la gestion administrative et commerciale de son entreprise de coaching en élaborant les documents comptables et réglementaires utiles afin d'assurer l'inscription de son activité en conformité avec la réglementation

C27. Préparer les supports de communication digitale en identifiant les canaux adéquats pour leur diffusion afin de promouvoir les offres portées par la future entreprise de coaching

C 28. Mobiliser un dispositif de supervision afin d'inscrire de manière pérenne sa pratique dans un cadre éthique et déontologique clair

C29. Appuyer sa pratique de coach sur une veille opérationnelle permanente afin d'actualiser ses connaissances et sa pratique professionnelle

C 30. Développer un réseau professionnel en participant à des événements ciblés afin de partager ses pratiques avec ses pairs

C31. Faire évoluer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur son retour d'expérience et sur une veille opérationnelle métier afin d'améliorer sa pratique sur l'ensemble du processus de coaching

Pour ces 9 compétences les modalités d'évaluation seront les suivantes :

Dossier « Projet »

Dans le cadre d'un dossier projet basé sur un projet concret d'installation, le candidat doit :

- Réaliser des études quantitatives et qualitatives pour analyser la clientèle cible et les concurrents.
- Présenter une analyse détaillée des besoins, attentes et profils de la clientèle, ainsi que des concurrents directs et indirects
- Définir le modèle économique du projet, y compris les sources de revenus, la structure de coûts, les stratégies de prix et les projections financières.
- Justifier le choix du modèle économique et sa viabilité
- Évaluer différentes structures juridiques et choisir la plus adaptée pour le projet.
- Présenter les avantages, inconvénients et obligations de la structure choisie
- Élaborer les documents comptables et réglementaires nécessaires pour l'inscription et la gestion de l'entreprise
- Créer des supports de communication pour l'entreprise de coaching
- Définir et justifier les canaux de diffusion choisis pour la promotion des offres de coaching
- Développer un plan pour l'intégration d'un dispositif de supervision dans la pratique de coaching et apporter des preuves de sa mise en œuvre
- Présenter l'importance de ce dispositif pour le maintien de normes éthiques et déontologiques
- Documenter la mise en place et le maintien d'une veille opérationnelle : sources utilisées, fréquence, impact sur la pratique
- Présenter les actions entreprises pour développer un réseau professionnel
- Analyser comment le retour d'expérience et la veille opérationnelle ont contribué à l'évolution de la pratique de coaching : changements apportés, leçons tirées, améliorations observées