

## **EMCC**

### **Descriptif de la certification – Coach professionnel – Niveau 6**

Code NSF : 315 (ressource humaines)

Responsable de la certification : Gabriel Hannes - Président

## **A. 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 coaches professionnels.

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

I. L'accompagnement des transitions professionnelles (changement de poste, secteur d'activité, reconversion professionnelle...)

II. L'accompagnement à la transformation des entreprises (impact économique, évolution technologique, transition écologique ou énergétique, fort développement et/ou changement d'organisation interne)

III. 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."

## B. Résumé du référentiel de certification

### 1. Activités et tâches

A1 - Accueil et information des différents publics (Client, Commanditaires et Bénéficiaires) :

- Présentation de l'identité professionnelle du coach
- Présentation des spécificités du coaching et des modalités d'intervention
- Installation du cadre de la relation professionnelle avec les différents publics

A2 - Lancement de la mission d'accompagnement :

- Recueil et analyse des attentes du bénéficiaire
- Choix d'une stratégie d'accompagnement
- Formalisation et signature du contrat

A3 - Déploiement des séances d'accompagnement :

- Conduite de la séance de coaching
- Clôture de la séance

A4 - Conclusion de la mission de coaching :

- Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du coaché
- Conduite du processus de restitution

A5 - Développement professionnel continu du coach :

- Recours à la supervision de sa pratique de coach
- Veille professionnelle sur l'évolution du métier

A6 - Pilotage et développement de son activité :

- Création de l'activité
- Gestion de l'activité
- Développement de l'activité de coaching professionnel
- Déployer son activité au sein d'une structure existante."

### 2. Compétences attestées

- Présenter le coaching et son code déontologique à un futur client et/ou un prescripteur pour clarifier la prestation (notamment la dimension de confidentialité)
- Analyser les contextes professionnels des différentes parties prenantes en entretien afin d'en évaluer les enjeux et les spécificités
- 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.
- Réorienter le cas échéant, l'objet ou les modalités de la mission afin de répondre de manière plus appropriée à des situations singulières

- Analyser l'ensemble des données recueillies afin d'établir un diagnostic de situation du coaché
- 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
- Conduire un entretien structuré afin de recueillir des informations sur le contexte et valider la demande du coaché.
- Formaliser les objectifs et les critères d'atteinte en organisant les informations recueillies afin de les consigner dans le contrat de prestation
- Expliciter les contradictions et les incohérences dans la représentation du coaché en utilisant des techniques appropriées (recadrage, confrontation...)
- Evaluer les écarts entre les compétences détenues et les compétences requises par le coaché afin de permettre la mise en place d'actions correctrices
- Définir les contenus et méthodes pédagogiques de l'intervention afin de répondre aux besoins de progression du coaché
- Mettre en œuvre un processus de résolution de problème afin de permettre au coaché de trouver des solutions
- Identifier les types de protocoles en fonction des situations rencontrées par le coaché afin de développer des interventions appropriées au développement de l'autonomie du coaché
- Faciliter la mise en place de solutions nouvelles que le coaché a conçues pendant son accompagnement en vue de renforcer son autonomie
- Dresser un bilan des problèmes rencontrés par les coachés afin de proposer, le cas échéant, des actions correctives
- Questionner le coaché afin de l'aider à verbaliser ses appropriations et favoriser la transférabilité de solutions dans des contextes professionnels variés
- 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
- Présenter le contenu au commanditaire ou prescripteur afin de souligner la valeur ajoutée de la mission
- Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu afin de répondre aux besoins en compétence du marché et aux attentes des clients

- Assurer la gestion et la coordination administrative et commerciale de son activité, en s'appuyant sur des notions comptable et financière ou en faisant appel à un prestataire spécialisé afin d'en sécuriser le développement.
- Elaborer un plan d'action commercial, financier et marketing adapté à son activité de coach afin de se rendre visible auprès de futurs clients"

### 3. Descriptif des modalités d'évaluation

#### a. Epreuve écrite :

Support d'évaluation : Le dossier de pratiques professionnelles

Ce dossier se présente comme un rapport structuré sur l'accompagnement d'au moins une ou deux personnes en individuel ou en entreprise.

Ce rapport a pour objet de démontrer au jury sa maîtrise des outils de coaching, sa capacité à structurer un coaching et à utiliser des méthodes de coaching, 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)

- Coach professionnel
- Intervenant dans l'école
- Enseignant
- Responsable pédagogique

#### b. Epreuves orales :

Epreuve orale 1 : l'entretien de présentation

Lors de cette mise en situation un cas est tiré au sort présentant une situation de demande de coaching. Le coach se présente (10 minutes) puis questionne une personne qui joue le coaché\* sur l'exploration de sa situation ( 20 minutes ). A la suite de l'entretien coach / coaché\* : le coach présente la synthèse du coaching qu'il a effectué pendant sa formation au jury ( 20 minutes ).

Composition du Jury :

2 coachs professionnels certifiés.

Descriptif de l'épreuve orale :

- Mise en situation sans préparation écrite ou orale
  - Le coaché\* est sélectionné de façon aléatoire et apporte une demande réelle.
  - Les stagiaires ne sont pas autorisés à travailler avec les supports de formation
- 5 minutes sont réservées pour le retour sur la séance (debrief) à chaud.

Durée 55 minutes au total

#### Epreuve orale 2 : L'entretien de coaching

Lors de cette mise en situation, le coach accompagne en mode coaching une personne qui joue le rôle de coaché\* durant un entretien de 20 minutes.

Composition du Jury :

2 coachs professionnels certifiés.

Descriptif de l'épreuve :

- Mise en situation sans préparation écrite ou orale

Le coaché\* est sélectionné de façon aléatoire et apporte une demande réelle.

- Les stagiaires ne sont pas autorisés à travailler avec les supports de formation

#### Epreuve mixte 3 (Phase écrite et phase orale) : Etude de cas

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

Composition du jury :

2 coachs professionnels certifiés

Descriptif de l'épreuve :

- Tirage au sort d'une des 20 études de cas

- Présentation orale après temps de préparation écrite

Durée : 25 minutes

(10 minutes de préparation, 20 minutes de présentation et 5 minutes de questions réponses)

#### Support d'évaluation 2 : Le rapport de professionnalisation

Le rapport de professionnalisation, consiste à la rédaction du développement de projet professionnel, ses grandes lignes. Il s'agit de préciser dans ce rapport 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

#### VALIDATION DU TITRE

Le jury réuni se prononce sur dossier sur l'admission du candidat, au vu des notes obtenues lors des épreuves de certification. Le critère retenu est l'obtention d'une moyenne de 10/20 aux épreuves.

Le jury est composé de :

2 membres actifs de l'EMCC

2 membres désignés par le groupement d'écoles "

"Afin de faciliter l'accès à la formation de coach professionnel pour les candidats souhaitant pour différentes raisons accéder à la certification par validation de blocs de compétences, nous avons établi les modalités d'accès suivantes :

- Accès au bloc 1 : avoir validé le bloc 5
- Accès au bloc 2 : pas de prérequis
- Accès au bloc 3 : pas de prérequis
- Accès au bloc 4 : avoir validé les blocs 2,3
- Accès au bloc 5 : avoir validé les blocs 2,3,4"

## Détail des blocs de compétences

Intitulé Bloc compétences	Compétences attestées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<b>BLOC 1</b> CREATION OU INSTALLATION D'UNE STRUCTURE DE SERVICE	<b>A6C4</b> - Assurer la gestion et la coordination administrative et commerciale de son activité, en s'appuyant sur des notions comptable et financière ou en faisant appel à un prestataire spécialisé afin d'en sécuriser le développement.	<b>Support d'évaluation 2</b> : Le rapport de professionnalisation	<b>Critère 20</b> : Le candidat présente un plan d'action commercial, juridique et financier qui comprend les éléments suivants : - Business plan - Etude de marché - Ou un plan de développement au sein de son organisation (coach interne). Le jury apprécie la cohérence de l'ensemble des ses trois éléments et vérifie la complétude des éléments constitutifs des documents ci-dessus.
	<b>A6C10</b> - Elaborer un plan d'action commercial, financier et marketing adapté à son activité de coach afin de se rendre visible auprès de futurs clients	<b>Support d'évaluation 2</b> : Le rapport de professionnalisation	<b>Critère 19</b> : basé sur la vérification de l'acquisition de la compétences A6C10 : Le candidat conçoit une offre de services d'accompagnement et un plan marketing pour se faire connaître auprès de futurs clients. Le jury vérifie si à minima les deux éléments suivants apparaissent dans son rapport : - Offre de services - Eléments de marketing : plaquettes, site,
	<b>A5C3</b> - Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu afin de répondre aux besoins en compétence du marché et aux attentes des clients	<b>Support d'évaluation 2</b> : Le rapport de professionnalisation	<b>Critère 21</b> : basé sur la vérification de l'acquisition de la compétences A5C3 : Le candidat est supervisé. Il a initié une démarche de formation continue, groupes de pairs, colloques... Le candidat annexe une preuve de son inscription en supervision ou décrit une à deux participations à des groupes de pairs/colloques... Le jury vérifie le contenu des pièces jointes au dossier et/ou analyse la qualité de l'argumentaire du candidat



<b>BLOC 2</b> ELABORATION DE PROPOSITIONS COMMERCIALES	<b>A1C4</b> - Présenter le coaching et son code déontologique à un futur client et/ou un prescripteur pour clarifier la prestation (notamment la dimension de confidentialité)	<b>Epreuve orale 1 :</b> Entretien de présentation	<b>Critère 12:</b> En adéquation avec le cas tiré au sort, Le coach présente à son coaché : - Le cadre du coaching - Les conditions d'un coaching - La méthodologie - Son cadre de référence - Sa déontologie - Son profil et son champ d'expertise. Le jury vérifie que les six éléments de présentation ci-dessus sont mentionnés dans l'exposé du candidat
	<b>A1C6</b> - Analyser les contextes professionnels des différentes parties prenantes en entretien afin d'en évaluer les enjeux et les spécificités	<b>Support d'évaluation 1:</b> Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »	<b>Critère 3:</b> Le jury doit vérifier dans le rapport : 1. La clarté et l'exhaustivité de la présentation du contexte 2. Le descriptif et l'illustration du candidat retrace clairement les enjeux et la spécificité de la mission 3. l'analyse du candidat est argumentée et explicite
	<b>A2C2</b> - Analyser l'ensemble des données recueillies afin d'établir un diagnostic de situation du coaché	<b>Support d'évaluation 1:</b> Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »	<b>Critère 1:</b> Le candidat décrit le contexte du client (son environnement professionnel, sa situation, le ou les problèmes rencontrés ou les échéances auxquelles il doit faire face, etc.) la méthodologie qu'il va déployer en faisant référence à un outil de diagnostic. Le jury évalue la quantité et la qualité des informations recueillies et la cohérence du lien entre les données recueillies et le diagnostic posé
	<b>A2C4</b> - Conduire un entretien structuré afin de recueillir des informations sur le contexte et valider la demande du coaché.	<b>Epreuve orale 1 :</b> Entretien de présentation	<b>Critère 13:</b> Le candidat recueille des informations sur le contexte en utilisant une grille d'analyse de la demande. Le jury vérifie que le candidat formule oralement les questions relatives à chaque item de la grille d'analyse.

	<b>A2C9</b> - Formaliser les objectifs et les critères d'atteinte en organisant les informations recueillies afin de les consigner dans le contrat de prestation	<b>Support d'évaluation 1:</b> Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »	<b>Critère 2 :</b> Le candidat annexe au rapport un contrat de prestation. Le jury doit y retrouver les éléments suivants : - Des objectifs clairs et précis : Les objectifs sont clairement énoncés et 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.
	<b>A1C9</b> - Réorienter le cas échéant, l'objet ou les modalités de la mission afin de répondre de manière plus appropriée à des situations singulières	<b>Support d'évaluation 1:</b> Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »	<b>Critère 4:</b> Le candidat décrit les critères d'acceptation de la mission : - Il rappelle des éléments de son code de déontologie en lien avec l'acceptation de la mission (il cite au moins 3 éléments). - Il décrit en quoi la mission demandée entre dans ce cadre - Il explicite les termes de l'engagement réciproque (validé avec le client) attestant que ce dernier est prêt à travailler en co-responsabilité
<b>BLOC 3</b> PREPARATION D'UNE ACTION DE FORMATION	<b>A3C7</b> - Evaluer les écarts entre les compétences détenues et les compétences requises par le coaché afin de permettre la mise en place d'actions correctrices	<b>Support d'évaluation 1 :</b> Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation d'une action de formation »	<b>Critère 5 :</b> Le candidat dresse la liste des compétences détenues par son client. Il les compare avec les compétences requises par le coaché et en établit précisément tous les écarts 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
	<b>A3C8</b> - Définir les contenus et méthodes pédagogiques de l'intervention afin de répondre aux besoins de progression du coaché	<b>Support d'évaluation 1 :</b> Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation	<b>Critère 6:</b> Le candidat décline les compétences à atteindre et doit recenser dans son analyse à minima : - Un objectif pédagogique - Un programme associé - Une méthode pédagogique Permettant au coaché* de progresser en acquisition de compétences.

		d'une action de formation »	
<b>BLOC 4</b> MISE EN ŒUVRE DE LA MISSION DE COACHING	<b>A1C7</b> - 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.	<b>Support d'évaluation 1</b> : Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »	<b>Critère 7:</b> Le candidat produit des comptes rendus d'entretiens d'interlocuteurs clés rencontrés ((DRH, Coaché, dirigeant, responsable formation ...)) Il précise les éléments relatifs à la demande de chaque interlocuteur et tient compte des éléments spécifique de chacun Le jury doit vérifier dans le rapport la présence d'un vocabulaire adapté et d'éléments de contexte spécifique à l'interlocuteur
	<b>A2C3</b> - 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	<b>Epreuve orale 2</b> : Entretien de coaching	<b>Critère 15</b> : Le candidat pose régulièrement des questions ouvertes et neutres Ses reformulations sont dénuées d'interprétation et validées par le client. Le jury apprécie la qualité du questionnement et la neutralité des reformulations.
	<b>A3C5</b> - Expliciter les contradictions et les incohérences dans la représentation du coaché en utilisant des techniques appropriées	<b>Epreuve orale 2</b> : Entretien de coaching	<b>Critère 16:</b> Le candidat propose d'autres angles de vues à son client sur la représentation de sa situation. Le Jury évalue si le coach à : - Repérer les contradictions de son coaché et les a reformulées fidèlement - Pose des questions ouvertes permettant au coaché l'analyse de sa propre situation

	(recadrage, confrontation...)		- Recadre le client le cas échéant, en utilisant une des techniques de recadrage ou de confrontation
	<b>A3C10</b> - Mettre en œuvre un processus de résolution de problème afin de permettre au coaché de trouver des solutions	<b>Epreuve orale 2 :</b> Entretien de coaching	<b>Critère 17:</b> Le candidat met en œuvre au moins un outil de résolution de problème. Le jury observe l'application du processus de résolution de problème au travers de l'utilisation de l'outil mis en œuvre
	<b>A3C12</b> - Identifier les types de protocoles en fonction des situations rencontrées par le coaché afin de développer des interventions appropriées au développement de l'autonomie du coaché	<b>Epreuve mixte : Etude de cas</b>	<b>Critère 18 :</b> Le candidat analyse la situation en faisant référence à un cadre théorique Il propose une intervention et la décrit. Le jury vérifie le niveau de maîtrise des protocoles et l'application approprié du processus de coaching au travers du descriptif oral fait par le candidat selon la structure suivante : - Apports théoriques du candidat - Descriptif du protocole - Utilisation pratique du protocole illustré par des exemples
	<b>A3C13</b> - Faciliter la mise en place de solutions nouvelles que le coaché a conçu pendant son accompagnement en vue de renforcer son autonomie	<b>Support d'évaluation 1 :</b> Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »	<b>Critère 8:</b> Le candidat présente un descriptif étayé de la méthodologie qu'il a choisi d'appliqué à la situation de son client afin d'accompagner la mise en action . Il présente également un exemple de plan d'action en annexe Le jury doit vérifier dans le rapport que le candidat a mis en place une dynamique de questionnement qui incite le coaché à poser des actions. Le jury vérifie la cohérence du plan d'action au regard de la problématique exposé par le client
	<b>A3C15</b> - Dresser un bilan des problèmes rencontrés par les coachés afin de	<b>Support d'évaluation 1 :</b> Chapitre 3 du dossier de	<b>Critère 9:</b> Le candidat fait le compte rendu d'un point d'étape et décrit le cas échéant, des actions correctives co-construites avec son coaché Le jury évalue l'exhaustivité des

	proposer, le cas échéant, des actions correctives	pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »	éléments de bilan. Il apprécie également, l'adéquation entre la problématique du client et les actions correctives proposées par le coach
<b>BLOC 5</b> SUIVI ET CLOTURE DE LA MISSION	<b>A4C3 -</b> Questionner le coaché afin de l'aider à verbaliser ses appropriations et favoriser la transférabilité de solutions dans des contextes professionnels variés	<b>Support d'évaluation 1:</b> Chapitre 4 du dossier de pratiques professionnelles « Conclusion de la mission de coaching »	<b>Critère 10 :</b> Le candidat utilise une grille de questionnement pour formaliser les apprentissages du coaché et leur transférabilité et explicite son choix. Le jury vérifie que le candidat a choisi la grille de questionnement la plus appropriée à la situation de son coaché. Il vérifie également que les éléments d'argumentation tiennent compte des critères suivants : - le contexte du client - l'objectif du client - Ses apprentissages et la possibilité des les transférer dans des situations à venir.
	<b>A4C4 -</b> 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	<b>Support d'évaluation 1:</b> Chapitre 4 du dossier de pratiques professionnelles « Conclusion de la mission de coaching »	<b>Critère 11:</b> Le candidat présente le contenu de la restitution selon les interlocuteurs. Le candidat décrit le contexte de départ de son client et dresse un bilan étayé de la situation de son client en fin d'accompagnement. Le jury vérifie que les éléments constitutifs de la restitution recensent des éléments objectifs tel que : - La situation de son coaché - Les apprentissages du coaché - Les axes d'améliorations - Les préconisations éventuelles du coach en terme de savoir-faire comportementaux ou relationnels et/ou en terme de formation - D'éventuels autres éléments de conclusion.- Il évalue également la pertinence des tris opérés en fonction des interlocuteurs

	<b>A4C5</b> - Présenter le contenu au commanditaire ou prescripteur afin de souligner la valeur ajoutée de la mission	<b>Epreuve orale 1 :</b> Entretien de présentation	<b>Critère 14:</b> Le coach présente : - L'évaluation des critères d'atteinte de l'objectif - Les apprentissages et la transférabilité des solutions dans des contextes professionnels. - Des préconisations au coaché - Bilan de la mission et valeur ajoutée pour les parties prenantes. Le jury vérifie qu'à minima trois éléments de critères d'atteintes d'objectifs ont été mentionnés oralement.
--	---	---	--

### C. Secteurs d'activités 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
- . Executive coach
- . Coach-Consultant-Formateur
- . Coach Interne "

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

1. Coach- consultant – formateur indépendant
2. Coach-consultant-formateur en cabinet de conseil
3. 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

## **D. Voies d'accès à 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

Par candidature individuelle

## **E. Lien avec d'autres certifications professionnelles**

Des certifications préparant au niveau 7 dans le domaine du Coaching professionnel:

Link up coaching – Centre européen de formation au coaching professionnel -Titre professionnel de Coach Consultant

École d'enseignement supérieur privé ICN – ICN Business School-Titre de coach professionnel

Ecole de la Contre-allée - Titre de Coach professionnel individuel et d'équipe

Valor Consultants- Génération- Coach - Titre de Coach professionnel

Ministère de l'enseignement Supérieur- Université Panthéon Assas- Paris 2 - MASTER Master Economie Gestion - mention Administration et gestion des entreprises ou mention Sciences de gestion - spécialité Coaching - Développement personnel en entreprise finalité professionnelle

Certification préparant au niveau 6 du Titre de Coach Professionnel (formation comparable)

IFOD, Institut de formation aux métiers de l'accompagnement

Institut Maieutis

Axing

MHD FORMATION

International MOZAIK

Agora Performance Variations international -Activision Coaching

Solutions performance

Université d'Aix-Marseille -Institut universitaire de technologie de l'IUT

Serenity Institut – Cohésciences Coaching

Coach Académie

Agophore

Dominique Jaillon

Convergence Conseil RH"



**F. Ecoles partenaires habilitées à délivrer la formation et à faire passer les épreuves d'évaluation**

MHD FORMATION – 266, avenue Daumesnil – 75012 Paris – [www.mhd-formation.com](http://www.mhd-formation.com)

ACADEMIE DU COACHING - 10 rue des Terres au Curé - 75013 PARIS – [www.academie-coaching.fr](http://www.academie-coaching.fr)

MF COACH – 50 Résidence Elysée 2 – 78170 La Celle Saint-Cloud – [www.mfcoach.fr](http://www.mfcoach.fr)

ACADÉMIE DU CHANGEMENT EN ORGANISATION - 58 rue François Peissel - 69300 Caluire et Cuire - [www.campus-aco.net](http://www.campus-aco.net)

TRANSFORMANCE PRO - 15, rue Beaujon – 75 008 PARIS - <http://transformancepro.fr/>

AGORA PERFORMANCE (Agora Coaching) - 12 Avenue des Saules, 69600 Oullins – [www.agora-coaching.fr](http://www.agora-coaching.fr)

## G. Données d'insertion

TITULAIRES		A 6 MOIS						ACTUEL		
Année	Nombre de titulaires	Nombre de répondants	Nombre de personnes exerçant tous métiers confondus	Taux insertion %	Nombre de titulaires exerçant principalement les activités visées	Taux insertion %	Rémunération brute annuelle moyenne des titulaires exerçant les activités visées	Nombre de titulaires exerçant principalement les activités visées	Taux insertion %	Rémunération brute annuelle moyenne des titulaires exerçant les activités visées
2016	135	116	114	98	85	73	38,6	88	76	49,0
2017	163	143	136	95	122	85	33,7	127	89	39,3
2018	183	141	139	99	127	90	29,2	127	90	34,8
TOTAL	481	400	389	97	334	84	33,3	342	86	40,1