



Certification*

référentiel & processus

Table des matières

Objectifs	2
Le référentiel de compétences	
Généralités	4
Définition du PAAC	4
Compétences requises	4
<i>Compétences relatives à la gestion sécurisée des équidés</i>	4
<i>Compétences requises dans le domaine de l'accompagnement</i>	5
La démarche	
Un processus en plusieurs étapes	7
<i>La qualification de la demande</i>	8
<i>Le dossier</i>	9
<i>La soutenance et la mise en pratique</i>	10

SynPAAC

c/o Wereso

151, rue Saint-Denis

75002 Paris

N° Siret 824632 830 00017

www.synpaac.org contact@synpaac.org

* Certification de droit privé non enregistrée au RNCP

Syndicat des Professionnels de l'Accompagnement Assisté par le Cheval

Objectifs

La certification est au cœur du processus de professionnalisation porté par le SynPAAC. Il permet d'accéder au statut de titulaire. Son objectif est de garantir qu'un Professionnel de l'Accompagnement Assisté par le Cheval (PAAC) possède et sait mettre en œuvre les **compétences nécessaires** à l'exercice de ce métier particulier.

L'objectif de ce document est de présenter le processus de certification et le référentiel sur lequel il s'appuie.

Les compétences attendues sont décrites dans la 1^{ère} partie ci-dessous. La description du processus fait l'objet de la 2nde partie du présent document.

Le référentiel de compétences

Généralités

Le métier de Professionnel de l'Accompagnement avec l'Aide du Cheval (PAAC) est complexe, car il mobilise des compétences dans différents domaines. Il est, donc, nécessaire d'en donner une définition et de clarifier les compétences nécessaires.

Définition du PAAC

Un professionnel de l'accompagnement assisté par le cheval est un individu possédant une **double compétence** :

- ❑ une compétence **en matière d'accompagnement des hommes** ;
- ❑ une compétence **en matière de gestion sécurisée des équidés en toute situation** (seul ou en groupe, que ce soit au sol, en longe, monté ou en liberté).

Cette double compétence doit pouvoir être attestée soit par la détention de titres correspondants (diplômes, brevets, certification,...), soit par **une expérience professionnelle** reconnue et validée par le SynPAAC (processus de certification, notoriété reconnue par la profession).

Dans tous les cas, une **expérience professionnelle de 18 mois** est nécessaire pour pouvoir être reconnu comme PAAC.

Ainsi, le PAAC doit savoir mobiliser des compétences concernant les deux domaines qui définissent l'espace de son activité :

- ❑ **l'accompagnement** qui reprend la maîtrise des processus d'accompagnement dans une perspective de médiation par le cheval
- ❑ la **capacité à assurer**, en toute autonomie, **la gestion sécurisée des équidés** : les compétences équinés qui regroupent les connaissances et compétences nécessaires à l'utilisation d'un équidé dans les meilleures conditions possibles pour lui et le client.

Cette double compétence rend le PAAC véritablement **autonome sur la conduite de son activité**.

Compétences requises dans les deux domaines

Compétences relatives à la gestion sécurisée des équidés

Le PAAC devra être capable de :

- ❑ identifier les signaux de communication émis par l'équidé en toutes situations ;
- ❑ procéder à un choix rationnel et sécurisé d'équidé(s) ;
- ❑ aborder un équidé de façon sécurisée (au box/en espace ouvert/à l'attache) ;
- ❑ mener en main un cheval de façon sécurisée (avancer, s'arrêter, tourner à gauche, tourner à droite) ;
- ❑ gérer un cheval en longe aux trois allures de façon sécurisée (en cercle et en ligne droite) ;
- ❑ gérer un cheval en liberté de façon sécurisée aux trois allures ;
- ❑ gérer un cheval de façon sécurisée sur le franchissement « d'embûches » en proximité (moins de trois mètres) et à distance (+ de trois mètres).

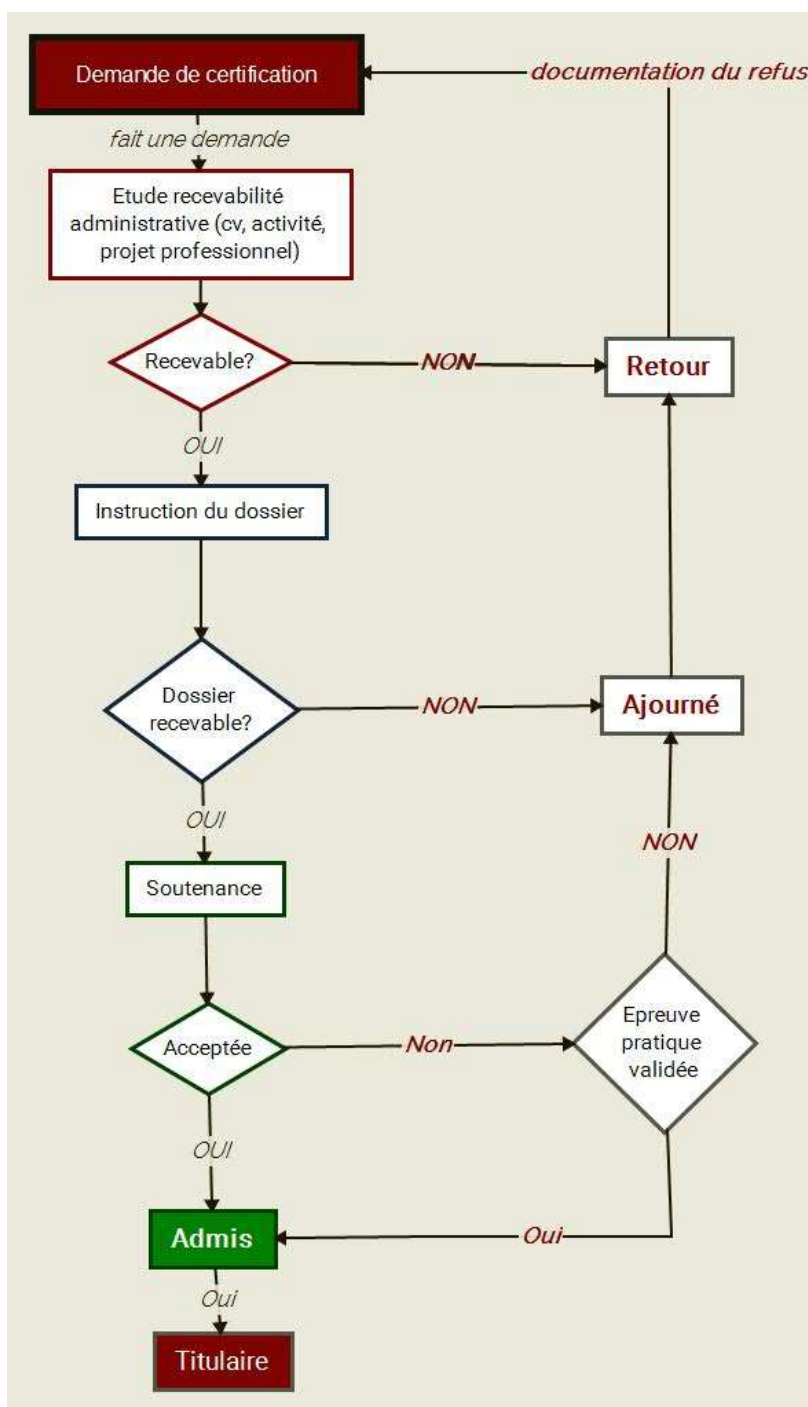
Compétences requises dans le domaine de l'accompagnement

Quelle que soit par ailleurs la nature de l'accompagnement), le PAAC devra être capable de mobiliser les compétences suivantes :

- ❑ identifier et clarifier les besoins de la structure bénéficiaire et/ou des personnes concernées ;
- ❑ construire un climat de travail et une relation fondés sur la confiance et le respect des personnes et des structures ;
- ❑ faire émerger une demande réaliste permettant de fixer un objectif avec le bénéficiaire en fonction des besoins qu'il a exprimés ;
- ❑ rester attentifs aux différents niveaux de discours (explicites/implicites, verbaux/non verbaux...) et savoir les restituer afin de favoriser et d'enrichir l'expression du bénéficiaire ;
- ❑ mettre en place les stratégies de questionnement et de validation des hypothèses de travail adéquates ;
- ❑ pratiquer une communication positive et bienveillante ;
- ❑ être capable, à tout moment, d'évaluer et de faire évaluer par son client la pertinence de la démarche en cours ;
- ❑ savoir ré-évaluer sa stratégie en fonction de l'évaluation effectuée ;
- ❑ stimuler les opportunités d'apprentissage afin de se rapprocher de l'objectif fixé ;
- ❑ valoriser au mieux les ressources et les potentiels du bénéficiaire en accord avec ses objectifs ;
- ❑ privilégier et encourager l'autonomie du bénéficiaire dans ses actions et dans ses réflexions ;
- ❑ évaluer les résultats de l'intervention, les analyser, et les inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

La démarche

Un processus en *plusieurs étapes*



La certification est l'aboutissement d'un processus formel où le candidat doit apporter la **preuve** de son **aptitude**¹ à exercer le métier de PAAC.

Comment s'effectue cette validation ? Par un processus en trois étapes :

1. **une qualification de la demande** : il faut remplir des prérequis (18 mois d'exercice, expérience concrète, processus de développement personnel significatif).
2. **une validation par dossier** dans lequel le candidat doit décrire très précisément et très concrètement son activité en mettant en évidence comment il met en œuvre les compétences nécessaires telles qu'elles apparaissent dans le référentiel de compétences.
3. **une soutenance devant jury avec mise en pratique si le jury le juge nécessaire** : si le dossier est validé alors le candidat est reçu par un jury de trois personnes qui l'interroge sur les éléments de son dossier.

La qualification de la demande

Avant rédaction du dossier et examen de celui-ci, la demande doit être qualifiée en faisant apparaître la satisfaction des conditions générales de candidature pour le postulant.

- ☛ Conditions d'exercices et ancienneté dans l'exercice du métier de PAAC
- ☛ Mise en évidence d'une démarche suffisante de développement des qualités humaines et de questionnement de la pratique devant des tiers.

Critères	Attendus	Moyens de vérification
1. Identité	Personne physique	Identité et coordonnées
2. Respect de l'éthique et de la déontologie du SynPAAC	Adhésion à la charte	Signature + absence de litiges antérieurs ?
3. Expérience professionnelle dans l'exercice rémunéré de l'AAC	Activité commerciale régulière et déclarée en PAAC > 18 mois	Preuves ad hoc, déclaration/témoignages clients, articles, assurances, ...
4. Approche réflexive avec un tiers sur sa pratique	Interrogation et confrontation des pratiques professionnelles	Le candidat prévoit des présentations critiques de son travail (groupes d'échange des pratiques, présentations contradictoires de son travail, ateliers, supervision...)
5. Travail sur soi	Capacité à identifier et travailler ses angles morts pour garantir un développement personnel consistant	Stages de développement personnels, travail de recherche et développement, synthèses de lectures, écriture d'ouvrages, ...

¹**aptitude** : qualité dont fait preuve un individu, qui le rend potentiellement capable d'accomplir une tâche. On dit qu'il est « apte à »

C'est ce dossier qui va apporter la preuve que le candidat a les compétences suffisantes ² et sait les mobiliser à bon escient.

Ce dossier doit comprendre **deux parties**

1. une **présentation générale** qui situe le contexte de l'activité:
 - ❖ présentation des différentes expériences en lien avec la certification (activités professionnelles ...);
 - ❖ description des contextes de travail (coaching de manager, développement personnel, secteurs d'activité, type de population touchée, inter ou intra entreprise, coaching individuel, coaching d'équipe, team building, médiation...).
 - ❖ des preuves, en annexe, qui viennent étayer la description de ces activités.

2. le **corps du dossier** : une analyse détaillée de trois séances d'accompagnement avec mise en valeur des compétences à mobiliser

Il s'agit ici de décrire, du point de vue de l'intervenant (utilisation du « je » obligatoire), des situations illustrant ses activités principales (individuel, développement personnel, managérial, d'équipe) ³: **deux situations** qui, de l'avis de l'accompagnant, se sont bien déroulées, et **une situation** qui a conduit à des difficultés, avec une analyse de ce qui s'est passé et des enseignements à en tirer.

Il faudra décrire, à minima :

le contexte

- ❖ les objectifs/résultats attendus,
- ❖ les outils et moyens disponibles pour sa réalisation (équestres et non équestres),
- ❖ ses contraintes de réalisation,
- ❖ les interlocuteurs (qui demande, qui est responsable, y a-t-il plusieurs « accompagnants », comment se coordonnent-ils...),
- ❖ le recours éventuel à des personnes ressources (moniteurs).

la description de la réalisation de la séance et l'analyse critique⁴

D'un point de vue général on y retrouvera :

- ❖ les objectifs retenus et leurs pertinences (la demande et le travail de la demande si c'est pertinent par rapport au type d'activité);
- ❖ la stratégie envisagée, les méthodes mises en œuvre en fonction des paradigmes théoriques;

² Les **compétences** sont celles définies par le référentiel des compétences.

³ **individuel** : la demande provient du coaché, **managérial** : la demande provient de l'entreprise

⁴ en fonction des compétences à mobiliser

- ❏ Le choix du dispositif équestre (Pourquoi, qui, comment ?) ;
- ❏ les résultats de l'observation et l'impact du feed-back sur le client ;
- ❏ les résultats obtenus ;
- ❏ les difficultés rencontrées (nature, impact) ;
- ❏ les solutions apportées ;
- ❏ l'évaluation de la séance et son impact sur la stratégie globale d'intervention ;
- ❏ la compréhension de la séance par le praticien ;
- ❏ un paragraphe de synthèse mettant en évidence la mobilisation des compétences requises par le référentiel de compétences.

Le dossier devra permettre de mettre en évidence la mise en œuvre concrète dans le récit des séances des compétences retenues dans le référentiel de compétences concernant la dimension équine et la dimension d'accompagnement.

Il devra démontrer le plus clairement possible sa capacité à mobiliser l'ensemble des compétences requises telles qu'elles ont définies dans le référentiel de compétence (on pourra s'appuyer sur le guide de rédaction du dossier de certification)

La soutenance et mise en pratique

Un jury (évolutif) , **constitué d'au moins 3 membres titulaires du SynPAAC et élu pour deux ans**, se réunira 1 fois par an, pour évaluer les dossiers, organiser et encadrer les soutenances, ainsi qu'une éventuelle mise en pratique en cas de doute du jury pendant la soutenance.