

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

BLOCS	Activités
BLOC 1 : Gérer une demande de coaching professionnel	A1. Identification des enjeux du commanditaire/donneur d'ordre A2. Analyse de la demande initiale (« prise en main du coaching ») A3. Contractualisation de la démarche de coaching
BLOC 2 : Mener un processus de coaching professionnel	A4. Contextualisation de la situation du client/bénéficiaire A5. Définition de l'objectif de travail A6. Résolution des points de blocage A7. Mise en place d'une stratégie et d'un plan d'action A8. Réalisation du bilan du coaching
BLOC 3 : Accompagner le coaché dans l'appropriation des techniques d'atteinte de ses objectifs	A9. Transmission des techniques d'atteinte des objectifs A10. Entraînement du coaché A11. Evaluation de la pratique du coaché
BLOC 4 : Adapter la démarche de coaching professionnel aux publics spécifiques	A12. Détection des situations de neurodiversité A13. Partage des conclusions A14. Adaptation de sa posture et de ses outils
BLOC 5 : Créer et développer son activité de coaching professionnel	A15. Structuration de son offre A16. Définition d'une stratégie de développement A17. Promotion de son activité A18. Gestion administrative et financière de l'activité A19. Mise en place d'une démarche d'amélioration continue

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Bloc 1 : Gérer une demande de coaching professionnel</p> <p>A1.1 Identification des enjeux du commanditaire/donneur d'ordre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recueil d'informations sur le contexte, l'environnement du coaching - Analyse des enjeux du coaching pour chacune des parties prenantes - Reformulation des attentes concrètes - Validation de la nature/ du type d'accompagnement <p>A1.2 Analyse de la demande initiale (« prise en main du coaching ») avec le coaché</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un entretien individuel avec la personne accompagnée. - Recueil des informations relatives à la situation présente et à la situation visée (si nécessaire prise en compte d'éléments liés à toute forme de handicap). - Présentation du coaching <p>A1.3. Contractualisation de la démarche de coaching</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définition de l'organisation de la prestation - Définition du contenu 	<p>C1.1.1 Recueillir et analyser les enjeux à l'origine de la demande d'accompagnement (au moyen d'un support d'entretien "commanditaire / donneur d'ordre"), en menant des entretiens avec les parties prenantes afin de faire émerger une problématique concrète / opérationnelle</p> <p>C1.2.1 Analyser la demande initiale du coaché, dans le cadre d'un entretien individuel structure (avec prise en compte d'un handicap éventuel), afin de clarifier ses enjeux et de s'assurer de la pertinence du coaching comme réponse à ses attentes.</p> <p>C1.2.2 Présenter au coaché le cadre de la démarche, en l'informant sur les objectifs, le processus et le code de déontologie du coaching, afin de s'assurer de son adhésion.</p> <p>C 1.3.1. Proposer une prestation de coaching adaptée à la demande initiale du coaché et du commanditaire, en en prévoyant le déroulé et le contenu, afin d'établir le</p>	<p>M1. Mise en situation reconstituée d'une séance d'entretien tripartite: 1 simulation d'entretien auprès de différents types de publics (salariés, dirigeants, étudiants)</p> <p>Dans un contexte imposé (environnement de travail, objectifs du commanditaire, statut du coaché), le candidat conduit un entretien initial avec le commanditaire et la personne accompagnée, afin de présenter la démarche du coaching et les termes du contrat. Un debrief est réalisé à l'issue.</p>	<p>Cr 1.1.1 Le contexte de la demande est établi</p> <p>Cr 1.1.1.2 100% des objectifs du commanditaire sont reformulés en attentes concrètes</p> <p>Cr 1.1.1.3 Plusieurs hypothèses sur les enjeux des différentes parties prenantes sont avancées (divergences, convergences)</p> <p>Cr 1.1.1.4 Au moins 1 type d'accompagnement est préconisé</p> <p>Cr 1.2.1.1 Le questionnement est adapté à la personne</p> <p>Cr 1.2.1.2 100% des attentes du coaché sont reformulées</p> <p>Cr 1.2.1.3 Les informations recueillies permettent de cerner les besoins et la demande initiale</p> <p>Cr1.2.1.4 En cas de situation de handicap, ce dernier a été pris en compte dans l'analyse de la demande initiale</p> <p>Cr 1.2.2.1 100% des objectifs du coaching sont précisés</p> <p>Cr 1.2.2.2 Un programme de coaching est proposé : il correspond à 100% des besoins des commanditaire et coaché</p> <p>Cr1.2.2.3 Le code de déontologie est respecté sur la totalité de ses points décisifs : bienveillance et positivité, non jugement, non influence, écoute inconditionnelle, confidentialité totale (même vis-à-vis du commanditaire)</p> <p>Cr 1.3.1.1 Le déroulé du coaching est présenté dans toutes ses grandes phases et étapes intermédiaires en lien avec la demande initiale du coaché et/ou du</p>

- Elaboration du contrat juridique	cadre juridique et financier permettant d'initier l'accompagnement.		Cr 1.3.1.3 Le coaching propose est coherent avec la demande Cr 1.3.1.4 Il tient compte des contraintes individuelles du coaché.
------------------------------------	---	--	--

<p>Bloc 2 : Mener un processus de coaching professionnel</p> <p>A 2.1. Contextualisation de la situation du client/bénéficiaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionnement du coaché - Mise en place d'exercices - Analyse de la situation présente du coaché <p>A2.2. Définition de l'objectif de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionnement du coaché (9 questions) - Reformulation éventuelle de l'objectif - Validation <p>A2.3. Résolution des points de blocage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionnement du coaché - Mobilisation des techniques de coaching : boucle auto-validante, roue des valeurs d'Hudson, courbe de deuil, processus du changement de Maslow... 	<p>C2.1.1. Mettre en place un travail sur les fondamentaux (valeurs, limites, besoins et croyances), avec la personne, au moyen d'outils (roue des valeurs d'Hudson, la pyramide de Maslow, etc), pour lui faire prendre conscience des causes de la situation et freins actuels à la réalisation de ses objectifs.</p> <p>C2.1.2. Identifier les points bloquants et les ressources de la personne, à partir de l'analyse des fondamentaux exprimés, tenant compte d'une éventuelle situation de handicap afin de déterminer un objectif de travail.(via des outils comme la théorie du renversement d'Apter, les niveaux logiques de Dilts, etc)</p> <p>C2.2.1 Vérifier que l'objectif déterminé soit atteignable, en utilisant la technique dite « des 9 critères », afin de le valider.</p> <p>C2.3.1. Travailler avec le coaché sur la levée de ses points de blocage et la valorisation de ses atouts en déterminant avec lui des axes d'amélioration réalistes et réalisables, au moyen d'exercices, afin qu'il se trouve dans les meilleures conditions mentales pour atteindre l'objectif visé.</p>	<p>M2. Mises en situation professionnelle réelle faisant l'objet d'un rapport: (Compétences C 2.1.1 à C2.5.1) 3 coachings d'une durée de 3 mois chacun et réalisés en parallèle, sont supervisés et évalués par un formateur superviseur. L'avancement du rapport est validé par ce superviseur, à chaque étape clé, environ toutes les deux semaines et permet d'évaluer la méthodologie de coaching du candidat.</p> <p>M3. Mise en situation professionnelle reconstituée : Simulation d'une séance de coaching, d'une durée d'une heure et demie, réalisée en face à face avec évaluateur. Le scénario change à chaque candidat : l'évaluateur choisit au hasard parmi les scénarios mis à sa disposition (C2.1.1-C2.4.1).</p>	<p>Le rapport décrit la méthodologie adoptée et les résultats obtenus :</p> <p>Cr 2.1.1.1 100% des outils et techniques choisis pour faciliter l'expression des fondamentaux sont justifiés</p> <p>Cr 2.1.1.2 100% des fondamentaux ont été abordés (valeurs, croyances, limites, besoins, pensée positive)</p> <p>Cr 2.1.1.3 Les outils mis en oeuvre ont permis de faire prendre conscience des causes de la situation et de des freins.</p> <p>Cr 2.1.2.1 Au moins 1 point bloquant est détecté (ex : image perçue)</p> <p>Cr 2.1.2.2 Le delta entre l'état présent et l'état désiré est identifié</p> <p>Cr 2.1.2.3 La situation actuelle prend en compte une éventuelle situation de handicap visible</p> <p>Cr 2.1.2.4 Au moins un objectif de travail est déterminé</p> <p>Cr 2.2.1.1 L'ensemble des critères de la méthode des "9 critères" est connu.</p> <p>Cr 2.2.1.2 L'objectif est clarifié selon la méthode des neuf critères (il est personnel, simple, réaliste, ambitieux, mesurable, écologique, daté, écrit, contractuel)</p> <p>Cr 2.2.1.3 L'objectif est validé toujours selon la méthode des neuf critères.</p> <p>Cr 2.3.1.1 100% des exercices proposés sont justifiés avec précision</p> <p>Cr 2.3.1.2 100% des exercices sont bien réalisés</p> <p>Cr 2.3.1.3 100% des points de blocage ont été levés.</p> <p>Cr 2.3.1.4 L'apprenant démontre qu'il sait organiser son travail dans des environnements complexes et changeants au regard des situations et points de blocage vécus par le coaché</p>
---	---	--	---

<p>Utilisation des canaux de communication non verbaux (image, photolangage, matrice des comportements ...)</p> <p>A2.4. Mise en place d'une stratégie et d'un plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionnement du coaché - Fixation d'objectifs intermédiaires - Identification des options de travail - Évaluation de la faisabilité de la stratégie et du plan d'actions (pregnant en compte si nécessaire tout élément lié au handicap de la personne) <p>A2.5. Réalisation du bilan du coaching</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction du bilan - Entretien de clôture - Accompagnement sur le plan d'actions du coaché 	<p>C2.4.1. Faire émerger des axes de travail (par la méthode de mise en perspectives des options et ressources du coaché) en prenant en compte les contraintes et aptitudes du coaché, et en évaluant les avantages et inconvénients des différentes actions envisagées, afin de l'aider à définir un plan d'action.</p> <p>C 2.5.1. Élaborer un bilan du coaching (en utilisant un support de bilan) auprès du coaché et le cas échéant auprès du donneur d'ordre, en s'assurant de la mise en œuvre du plan d'action par la signature d'un contrat moral, afin de finaliser la démarche et de valider l'atteinte de l'objectif.</p>	<p>Cr 2.3.1.4 Toutes les techniques de coaching mobilisées ont été mises en oeuvre correctement</p> <p>Cr 2.4.1.1 Des objectifs intermédiaires sont fixés</p> <p>Cr 2.4.1.2 Au moins 1 autre option différente de travail est étudiée et évaluée.</p> <p>Cr 2.4.1.3 Au moins un plan d'action est formalisé : il est précis, réaliste et daté</p> <p>Cr 2.4.1.4 Le plan d'action prend en compte le cas échéant tout élément de handicap</p> <p>Au cours de la séance de coaching simulée, mêmes critères d'évaluation que ci-dessus plus:</p> <p>Cr 2.5.1.1 Qualité de l'écoute,</p> <p>Cr 2.5.1.2 Posture bienveillante et neutre,</p> <p>Cr 2.5.1.3 Respect permanent du code de déontologie.</p> <p>Dans le rapport finalisé :</p> <p>Cr 2.5.1.4 L'apport et les résultats obtenus avec le coaché sont synthétisés</p> <p>Cr 2.5.1.5 L'entretien final est retranscrit et commenté</p> <p>Cr 2.5.1.6 Un contrat moral est établi avec le coaché concernant son plan d'action : il répond aux critères « réaliste, réalisable et daté »</p> <p>Cr 2.5.1.7 Le choix d'une personne référente est validé pour le suivi de la</p>
--	---	---

<p>Bloc 3: Accompagner le coaché dans l'appropriation des techniques dédiées à l'atteinte de ses objectifs</p> <p>A3.1. Transmission des techniques d'atteinte des objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse des objectifs du coaché dans une approche systémique - Sélection des outils ou techniques d'analyse de situation et de changement adaptés aux problématiques identifiées - Explication / information du coaché 	<p>C 3.1.1. Transmettre des techniques et outils (la communication assertive, les 3 pensées positives quotidiennes, etc) adaptés aux objectifs de progrès déterminés, en expliquant la théorie, les origines, le protocole et la pertinence d'utilisation, afin que le coaché gagne en autonomie dans la résolution de nouvelles problématiques</p>	<p>M4. Mises en situation professionnelle simulée entre apprenants, modalité dans le cadre d'une évaluation formative autour des problématiques des publics cibles (professionnels en entreprise ou particuliers) supervisées par un évaluateur. (C 3.1.1-C3.1.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>En amont des mises en situation</u> : dans le cadre d'une problématique à résoudre, et pour une situation donnée, le candidat sélectionne l'outil ou la technique qu'il va mobiliser, et la soumet au groupe. <p><u>Simulations et jeux de rôles</u> Les mises en situation sont analysées conjointement par l'évaluateur et le candidat (auto-analyse : adaptation de la posture et de la communication à la situation).</p>	<p>Cr 3.1.1.1 Prise en compte des spécificités du contexte : le candidat s'est documenté sur l'environnement de la personne, et les intervenants. Une cartographie est formalisée.</p> <p>Cr 3.1.1.2 Pertinence des outils sélectionnés (gestion du stress/ planning/ organisation/ procrastination/ prise de décision) : les choix sont justifiés, ils sont en adéquation avec la situation donnée.</p> <p>Cr 3.1.1.3 Description correcte de tous les outils et techniques, théories et protocoles mobilisés.</p> <p>Cr 3.1.1.4 Tous les processus de travail sont conçus et mis en œuvre de manière idoines</p>
---	--	--	--

<p>A3.2. Entraînement du coaché</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création de jeux de rôles, d'exercices - Mises en situation du coaché - Evaluation formative de la posture du coaché et du résultat obtenu <p>A3.3. Evaluation de la pratique du coaché</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recueil du retour d'expérience - Analyse - Ajustement des outils ou de leur mise en pratique (remédiation) 	<p>C3.2.1 Entraîner le coaché, au moyen de mises en situation ou exercices ciblés, afin qu'il s'approprie les outils et techniques, et les applique spontanément à son contexte (les mises en situation tiennent compte de tout handicap avéré du coaché).</p> <p>C 3.3.1. Evaluer la mise en pratique de la personne en recueillant et en analysant ses feed-back (au moyen de son "cahier de prise notes") afin de déterminer les ajustements à apporter dans le contexte donné.</p>	<p>M5. Cas pratique abordé en séance (évaluation formative) Sur la base de scénarios proposant la mise en oeuvre d'un outil, les apprenants analysent tour à tour les résultats obtenus au regard de l'outil utilisé. Ils préconisent, le cas échéant, les ajustements nécessaires dans les outils choisis ou leur mise en application. (C3.2.1)</p> <p>M6. Evaluation des connaissances théoriques mobilisées, à travers un questionnaire à choix multiple dédié aux publics cibles (C3.1.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Méthodologie d'analyse de l'environnement - Questionnement du coach - Profils, modes de communication et de fonctionnement des coachés - Compétences attendues - Principaux cas d'obstruction rencontrés - Techniques de résolution 	<p>Cr 3.2.1.1 Les consignes et protocoles sont respectés Cr 3.2.1.2 Plusieurs réalisations concrètes sont proposées : conception d'au moins 1 mise en situation applicable en entreprise Cr 3.2.1.3 proposition de plusieurs "outils" (ex : tableaux d'activités, rétroplannings, etc) reconstitution d'au moins 1 situation vécue. Cr 3.2.1.4 Toutes les différentes étapes de l'entraînement du coaché sont correctement organisées Cr 3.2.1.5 En cas de handicap avéré chez le coaché, il a été pris en compte dans les mises en situation et exercices</p> <p>Cr 3.3.1.1 Une grille de repérage est complétée avec les nouvelles informations recueillies (observations des parties prenantes, évolution de posture, amélioration des compétences visées): Cr 3.3.1.2 Evaluation des évolutions des différents critères Cr 3.3.1.3 Toutes les conclusions sont justifiées et étayées Cr 3.3.1.4 Pertinence de toutes les préconisations</p>
--	--	---	--

<p>Bloc de compétences 4 : Adapter la démarche de coaching professionnel aux publics spécifiques</p> <p>A4.1. Détection des situations de neurodiversité (DYS, obsessionnel, narcissique, histrionique, borderline, HPI, HPE, multi-potentiels, hypersensible, dépressif, anxieux, TDAH & autres formes de handicap) - Questionnement du coaché - Renseignement d'une grille de repérage - Analyse de la grille - Evaluation des aptitudes du coaché</p> <p>A4.2 Partage des conclusions - Information du coaché - Orientation vers le professionnel compétent si besoin</p> <p>A4.3. Adaptation de sa posture et de ses outils - Choix du vocabulaire et du questionnement - Proposition d'exercices adaptés au type de personnalité détecté</p>	<p>C 4.1.1. Repérer une personnalité spécifique en évaluant ses comportements et aptitudes au moyen d'un questionnement ciblé (grille de repérage) afin de mettre en place les conditions d'un accompagnement adapté.</p> <p>C4.2.1. Expliquer au coaché ses spécificités en mobilisant un vocabulaire bienveillant et positif, afin de lui faire prendre conscience de son mode de fonctionnement intellectuel et émotionnel.</p> <p>C 4.3.1. Orienter en cas de besoin le client vers les professionnels adéquats pour réaliser un bilan (psychologue, orthophoniste, psychomotricien...)</p> <p>C 4.3.2. Adapter sa posture en se synchronisant avec le coaché afin de mettre en place une relation de confiance.</p> <p>C 4.3.3. Choisir ses outils et ses techniques de travail au sein d'un panel dédié à la personnalité identifiée, afin de permettre au coaché de gérer ses émotions et ses attitudes dans ses relations interpersonnelles</p>	<p>M7. Etudes de cas (C4.1.1, C4.2.1) En présence d'un évaluateur, le candidat étudie trois cas d'accompagnement présentant de façon aléatoire deux situations de neurodiversité : description d'aptitudes et comportements observés et grille de repérage préremplie. Le candidat rédige un rapport d'analyse à partir des documents fournis, comprenant le type de personnalité, les protocoles à respecter en cas de neurodiversité, les problématiques anticipées, et le type de professionnels à contacter.</p> <p>M8. Mise en situation reconstituée d'une séance de coaching (C4.2.1 à C4.5.3) La mise en situation porte sur un cas de neurodiversité. Le candidat explique au coaché ses spécificités puis l'oriente vers un professionnel adéquat le cas échéant.</p>	<p>Cr 4.1.1.1 Le diagnostic de personnalité est correctement établi</p> <p>Cr 4.1.1.2 les problématiques de personnalité sont repérées.</p> <p>Cr 4.1.1.3 La description des protocoles est conforme</p> <p>Cr 4.1.1.4 D'éventuels problèmes complexes imprévus liés à des situations de neurodiversité ou de handicap sont analysés et résolus.</p> <p>Cr 4.2.1.1 Le vocabulaire, la syntaxe, le ton, sont positifs et bienveillants</p> <p>Cr 4.2.1.2 Le mode de fonctionnement exposé au coaché est exact</p> <p>Cr 4.2.1.3 Les termes scientifiques sont vulgarisés, et la compréhension du coaché vérifiée</p> <p>Cr 4.3.1 Une liste de professionnels compétents est établie.</p> <p>Cr 4.3.1.2 Selon les besoins spécifiques repérés, au moins 1 professionnel peut être indiqué et communiqué à la personne</p> <p>Cr 4.3.1.3 La liste des professionnels est actualisée</p> <p>Cr 4.3.1.4 Le réseau mis en oeuvre permet de collaborer avec des professionnels experts</p> <p>Cr 4.3.2.1 Le questionnement s'adapte aux réponses et réactions du coaché</p> <p>Cr 4.3.2.2 Le candidat est capable d'argumenter le choix de sa posture</p> <p>Cr 4.3.2.3 Le candidat connaît au moins 3 postures différentes</p> <p>Cr 4.3.3.1 Le candidat dispose d'une "boîte à outils" variée comme le mindmapping, la planchette de Blaise Pascal, etc</p> <p>Cr 4.3.3.2 Les exercices sont amenés au rythme du coaché</p> <p>Cr 4.3.3.3 Les exercices sont pertinents et clairement expliqués</p>
<p>Evolution et Perspectives – RNCP Coach Professionnel – Niveau 6</p>			<p>9</p>

<p>Bloc 5 : Créer et développer son activité de coaching</p> <p>A 5.1. Structuration de son offre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une étude de marché - Identification de ses clients et publics cibles - Choix d'un statut en accord avec son projet professionnel <p>A5.2. Définition d'une stratégie de développement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choix de son implantation géographique - Détermination des tarifs - Définition d'une stratégie de recrutement de clients - Projection de revenus <p>A 5.3. Promotion de son activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation à des événements professionnels. - Mise en place d'actions de communication 	<p>C 5.1.1 Structurer son offre de service, au moyen d'une étude de marché, en déterminant le cadre et l'objet de ses prestations, afin de définir un positionnement et une clientèle.</p> <p>C 5.1.2. Choisir un statut pour sa structure, au moyen de fiches de présentation des différents statuts (voire le cas échéant en prenant conseil auprès d'un cabinet spécialisé), en vue de constituer le dossier juridique de création d'activité.</p> <p>C5.2.1. Etablir une stratégie d'installation et de déploiement de son activité professionnelle en déterminant son plan d'action (incluant un business plan), afin de développer son chiffre d'affaires.</p> <p>C 5.3.1. Développer son réseau, en participant à des événements professionnels ciblés et en déployant des actions de communication en adéquation avec son positionnement et ses compétences, afin de promouvoir son activité de coach.</p>	<p>M9. Cas pratique (C5.1.1 à C5.4.1) Formalisation sous forme de rapport écrit d'un plan de développement de l'activité (business plan) auprès de clients ou au sein d'une organisation.</p> <p>Le rapport comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une étude de marché du coaching - une analyse des clients et/ou cibles - un plan d'implantation ou de déploiement au sein d'une l'organisation - une sélection de sources d'information et d'événements dédiés à la problématique ciblée - un plan de communication détaillant les ressources mobilisées - les démarches et/ou documents administratifs et financiers nécessaires au fonctionnement de l'activité 	<p>Cr 5.1.1.1 Pertinence de l'étude de marché (100% des éléments attendus sont présents dans l'étude réalisée)</p> <p>Cr 5.1.1.2 Fiabilité des sources utilisées pour réaliser l'étude de marché</p> <p>Cr 5.1.1.3 Identification des cibles et/ou clients cibles</p> <p>Cr 5.1.2.1 : Connaissance des différents statuts, avantages et inconvénients</p> <p>Cr 5.1.2.2 Justification du statut choisi, de ses avantages et limités éventuelles</p> <p>Cr 5.1.2.3 Présentation des démarches menées et à venir</p> <p>Cr 5.2.1.1 Pertinence de l'argumentation quant au lieu d'implantation (données économiques et sociales) et aux tarifs envisagés (pratiques sur le marché)</p> <p>Cr 5.2.1.2 La démarche de prospection est précisément décrite (web, mail, événements, réseaux sociaux)</p> <p>Cr 5.2.1.3 La projection de développement est méthodique, datée, chiffrée et réaliste</p> <p>Cr 5.2.1.4 Des solutions en termes de développements envisageables sont présentées et argumentées.</p> <p>Cr 5.3.1.1 Une veille est réalisée sur les conférences et séminaires portant sur la formation professionnelle et sur au moins un ou plusieurs domaine(s) d'expertise spécifique(s).</p> <p>Cr 5.3.1.2 Les principaux réseaux sociaux professionnels généralistes et spécialistes sont connus et exploités</p> <p>Cr 5.3.1.3 Un plan d'action de présence en ligne ou au sein d'une organisation est présenté : supports, formats, calendrier éditorial. Il est justifié, notamment en 11</p>
---	--	--	--

<p>A5.4. Gestion administrative et financière de l'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place des documents contractuels - Réalisation de devis et facturation - Formalisation de reportings ou résultats comptables <p>A5.5. Mise en place d'une démarche d'amélioration continue</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de supervision - Constitution ou renforcement du réseau professionnel. 	<p>C5.4.1. Assurer la gestion administrative et financière de son activité, au moyen de logiciel ou application de gestion financière pour établir des tableaux de bord, des propositions contractuelles et des factures, afin de garantir le suivi financier de sa structure.</p> <p>C5.5.1. Mettre en place un processus d'amélioration continue de sa pratique professionnelle, en adhérant à des associations ou à des syndicats de coach, et en analysant régulièrement ses interventions, par le moyen de l'auto-coaching ou de supervisions individuelles ou de groupe.</p>	<p>M10. Simulation d'une séance de supervision (C5.5.1)</p> <p>Une séance de supervision est réalisée en face à face avec un évaluateur sur une thématique donnée.</p>	<p>Sont présentés :</p> <p>Cr 5.4.1.1 un contrat de prestation type dont l'ensemble des articles sont juridiquement satisfaisant</p> <p>Cr 5.4.1.2 un modèle de facture conforme au statut juridique choisi</p> <p>Cr 5.4.1.3 l'organisation du suivi comptable : un ou plusieurs tableaux de bord sont réalisés ou choix d'un professionnel</p> <p>En séance de supervision :</p> <p>Cr 5.5.1.1 identification de plusieurs difficultés rencontrées,</p> <p>Cr 5.5.1.2 pertinence de l'analyse de sa pratique, de son rôle et de sa posture de coach.</p> <p>Cr 5.5.1.3 plusieurs réflexions pour faire évoluer ses pratiques sont proposées.</p> <p>Cr 5.5.1.4 : capitalisation et formalisation de ses bonnes "pratiques" (outils, méthodes, posture, etc)</p> <p>Cr 5.5.1.5 respect de la déontologie : Tous les éléments clés de la déontologie sont démontrés (bienveillance et positivité, non jugement, non influence, écoute et accueil des réflexions et propositions de chacun, confidentialité)</p> <p>Dans le cas de mise en place d'un processus d'auto-coaching, les techniques / outils choisis permettent :</p> <p>Cr 5.5.1.6 repérer un ou plusieurs dilemmes éthiques et / ou déontologiques</p> <p>Cr 5.5.1.7 travailler ses mécanismes interpersonnels</p> <p>Cr 5.5.1.8 un / ou plusieurs obstacles internes ont été repérés et travaillés</p> <p>Cr 5.5.1.9 Les principales organisations professionnelles sont connues et identifiées.</p>
--	--	---	--

