

Référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation

REFERENTIELS "COACH PROFESSIONNEL.LE"

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. ».

Conditions d'obtention du titre : La validation totale du titre s'obtient ainsi : validation des 4 blocs de compétences

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
BLOC DE COMPETENCES N°1 : Conduite d'entretien exploratoire, analyse des besoins du client et formalisation d'une prestation de coaching individuel ou collectif			
<p>Activité 1 : Accueil, découverte et traitement de la demande du client avec exploration méthodique de la problématique et mise au jour des besoins du client</p> <p>A1T1. Préparation de l'entretien de découverte en réalisant une étude de l'environnement professionnel liée à la future prestation de coaching en lien avec les enjeux sectoriels et le profil de l'entreprise</p> <p>A1T2. Mise en œuvre de l'entretien de découverte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'intervention de coaching au bénéficiaire et/ou aux différentes parties prenantes en précisant les spécificités et enjeux de l'intervention - Cadrage des champs d'intervention de la prestation de coaching auprès des différentes parties prenantes et des responsabilités de chacune des parties - Clarification de la demande du client et validation de l'adéquation avec la prestation de coaching 	<p>C1. Préparer l'entretien de découverte en s'appuyant sur une analyse de secteur d'activité et de l'identité de l'entreprise en effectuant des recherches en ligne et en exploitant les bases de données entreprises afin de comprendre l'environnement professionnel dans lequel évolue le prospect et d'appréhender les enjeux de l'entreprise (forces, faiblesses et actualité)</p>	<p>Epreuve 1 : Etude de cas (Compétence C1)</p> <p>A partir d'un cas pratique proposé, le candidat présente une analyse sectorielle spécifique à l'entreprise dans le cadre d'un rapport écrit contenant les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse des enjeux socio-économiques ; - Une présentation des éléments d'actualité ; - Les modalités de recueil d'informations et les sources <p>Le rapport écrit présente une analyse de manière structurée et organisée avec un sommaire.</p>	<p>C1 : Les environnements professionnels sont analysés et pris en compte (comportements organisationnels) :</p> <p>Le candidat a identifié les enjeux spécifiques au secteur de l'entreprise et présente des éléments concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le marché économique - Les grandes transformations du secteur <p>Le candidat présente les sources mobilisées spécifiques à sa recherche tels que : rapports de l'observatoire prospectifs des métiers et des compétences du secteur, études prospectives socio-économiques, cartographie des métiers, articles de presse...</p> <p>Le candidat a identifié les enjeux spécifiques de l'entreprise et présente des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positionnement de l'entreprise sur le marché - La typologie d'entreprise - La culture et les valeurs de l'entreprise <p>Le candidat présente les sources mobilisées spécifiques à sa recherche tels que : site internet de l'entreprise, réseaux sociaux de l'entreprise, base de données entreprise type société.com...</p>
	<p>A1T1. Préparation de l'entretien de découverte en réalisant une étude de l'environnement professionnel liée à la future prestation de coaching en lien avec les enjeux sectoriels et le profil de l'entreprise</p> <p>A1T2. Mise en œuvre de l'entretien de découverte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'intervention de coaching au bénéficiaire et/ou aux différentes parties prenantes en précisant les spécificités et enjeux de l'intervention - Cadrage des champs d'intervention de la prestation de coaching auprès des différentes parties prenantes et des responsabilités de chacune des parties - Clarification de la demande du client et validation de l'adéquation avec la prestation de coaching 	<p>C2 - Présenter son identité de coach professionnel, la démarche de coaching, ses apports et bénéfices potentiels, ses modalités et cadres d'intervention lors d'un entretien de découverte afin de permettre au client d'en comprendre les spécificités et de bien cerner les différences entre le coaching et les autres méthodes d'accompagnement</p> <p>C3 - Présenter l'éthique et le code de déontologie du coaching aux futurs clients et/ou aux prescripteurs en s'appuyant sur la charte éthique du coaching du Comité d'Éthique du Coaching et les codes de déontologie des principales fédérations professionnelles de coach pour sécuriser la réalisation de la mission de coaching à tous niveaux (coach, bénéficiaire, commanditaire)</p> <p>C4 – Analyser la demande initiale, le contexte, et les besoins formulés à ce stade en menant des entretiens exploratoires avec toutes les parties concernées par le coaching afin d'établir un diagnostic de situation permettant la clarification des objectifs de la mission de coaching</p> <p>C5 - Valider la pertinence d'une possible intervention en coaching au regard de la nature de la demande et des problématiques émergentes identifiées dans le cadre des entretiens réalisés afin de formuler, le cas échéant, la réorientation de l'objet ou des modalités de la mission et de répondre de manière plus appropriée à des situations spécifiques</p>	<p>Epreuve 2 : Mise en situation professionnelle (Compétences C2 à C8)</p> <p>A partir d'une situation concrète, le candidat met en œuvre les trois étapes clés de l'entretien de découverte.</p> <p>Le candidat présente les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Son identité professionnelle - La démarche de coaching - Le cadre éthique et déontologique - Les champs d'intervention
<p>Activité 2 : Formalisation d'une proposition d'accompagnement de coaching au bénéficiaire et/ou aux différentes parties intéressées au travers d'un contrat précisant les obligations de chacun</p> <p>A2T1. Formalisation des objectifs du client et des critères d'atteintes de ceux-ci en lien avec l'analyse de l'environnement et le diagnostic partagé avec le client afin d'élaborer le contrat d'accompagnement de coaching</p> <p>A2T2. Contractualisation de l'intervention de coaching détaillant les objectifs et résultats attendus, le contenu de la prestation, la durée, le prix, et le planning prévisionnel de l'intervention.</p>	<p>C6 – Conduire des échanges méthodiques et structurés avec le bénéficiaire de l'action de coaching au travers d'un questionnaire ciblé et d'une écoute active afin d'ajuster les éventuels écarts entre la demande du client et ses besoins, de formaliser les objectifs et d'instaurer une relation professionnelle de qualité</p> <p>C7 - Repérer les besoins spécifiques d'un client en situation de handicap en instaurant un dialogue afin d'adapter au mieux les conditions d'accompagnements coaching (accessibilité et/ou d'adaptation) et ainsi prévenir les ruptures de parcours, l'absence ou l'inadéquation des solutions aux besoins des personnes en situation de handicap en s'informant de l'existence de services dédiés à l'entreprise (internes ou externes).</p> <p>C8 - Présenter à son client le plan d'action issu de l'identification des objectifs de la mission de coaching afin d'élaborer le contrat d'accompagnement de coaching précisant les conditions d'intervention de la mission et les obligations de chacun</p>	<p>Epreuve 3 : Rédaction d'un contrat de coaching (Compétences C9)</p> <p>Le candidat rédige 1 contrat tripartite de coaching (entreprise, coaché et coach) à destination d'un client (réel ou fictif) incluant toutes les spécificités (juridiques, financières, planning...).</p>	<p>C6 : Le candidat mobilise un questionnement précis et méthodique sur la problématique du client:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat utilise des questions ouvertes ; - Les questions sont ordonnées selon un cycle de 4 étapes: temps d'écoute, temps de clarification, temps d'investigation, temps de reformulation ; - Le candidat écoute sans interrompre et respecte les silences ; - Le contenu de l'entretien permet d'identifier les écarts éventuels entre la demande et ses besoins ; - L'objectif de coaching est identifié et verbalisé en fin d'entretien. <p>C7 : Le candidat élargit son questionnement autour des éventuelles particularités de la personne qu'il accompagne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les facteurs personnels et environnementaux à prendre en compte pendant l'accompagnement sont abordés ; - Des modalités d'aménagements et d'adaptations en fonction du handicap sont évoquées (permettant ainsi au coach de valider les modalités spécifiques à mettre en place pendant l'accompagnement) ; - L'existence d'acteurs internes ou externes accompagnant la personne en situation de handicap et la possibilité de se mettre en lien avec eux sont demandées (le coach relève ainsi le niveau d'accompagnement de la personne et demande l'autorisation de prendre contact avec les éventuels acteurs existants) <p>C8 : Le candidat présente le processus complet de coaching à venir :</p> <p>La durée du processus est exposée, la fréquence des séances, l'évaluation intermédiaire vers l'objectif est présentée ainsi que son intérêt, les travaux inter-séances du coaché sont explicités et illustrés par des exemples concrets.</p>
	<p>C9 - Formaliser le contrat de coaching en mentionnant les termes spécifiques de la prestation (finalités, objectifs, moyens à disposition, ...) dans le respect de la réglementation légale en vigueur afin de cadrer les obligations réciproques et d'engager contractuellement les différentes parties prenantes (tripartite ou bipartite)</p>		<p>C9 : Le candidat produit un contrat selon un modèle type fourni par l'évaluateur. Le contrat présente les caractéristiques suivantes : Identité des parties prenantes ; Objet du contrat ; Objectif du coaching ; Déroulement de l'accompagnement ; Confidentialité et déontologie ; Obligations des parties ; Durée de l'accompagnement ; Modalités financières ; Clauses de résiliation.</p> <p>Le document présenté est complet et conforme à la réglementation en vigueur.</p>

BLOC DE COMPETENCES N°2 : Réalisation d'une prestation complète de coaching individuel ou collectif			
<p>Activité 1. Mise en œuvre de la stratégie d'accompagnement</p> <p>A1T1. Création d'un espace d'échange permettant d'établir une relation de confiance au travers d'une méthodologie d'approche centrée sur le client afin de sécuriser le déploiement du processus de coaching dans le respect de l'identité du client</p> <p>A1T2. Elaboration d'une stratégie d'intervention de coaching individuel et/ou collectif définie dans le temps et tenant compte du profil et de l'environnement professionnel du client (champ lexical, cadre de référence, historique professionnel, ressources et limites, culture d'entreprise, ...)</p> <p>A1T3. Reformulation de l'objectif précis suite à la validation partagée du cadre d'intervention avec le client en lien avec les résultats du diagnostic</p>	<p>C10 - Échanger avec le coaché en mobilisant des outils de communication afin de créer les conditions facilitant les échanges et le déploiement du processus de coaching</p> <p>C11 - Réaliser un diagnostic partagé du contexte client en mobilisant un questionnaire ciblé et en s'appuyant sur des grilles de lecture afin de valider l'objectif et la stratégie d'intervention avec le client</p> <p>C12 – Hiérarchiser les différentes étapes et les modalités de mise en œuvre en tenant compte du profil et de l'environnement professionnel du client afin de déployer un processus de coaching efficient permettant l'atteinte de l'objectif et l'adhésion du client</p>	<p>Epreuve 1 : Rédaction d'un rapport de coaching professionnel (Compétences C10, C11, C12, C13, C18, C19 et C20)</p> <p>Le candidat réalise au moins trois parcours de coaching en situation réelle avec un client (attestés par la signature des clients sur au moins trois contrats de coaching) et présente un rapport détaillé pour chaque processus de coaching (soit 3 rapports minimum) comprenant les éléments justificatifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notes de préparation des séances ; - Compte rendu de déroulé des séances avec auto-feedback ; - Mobilisation des outils et méthodologies. <p>Les rapports :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sont structurés et personnalisés pour permettre une complète appropriation par le coach ; - font ressortir la rigueur et la pertinence de la construction du rapport de coaching, intégrant les enseignements tirés de sa pratique et de son expérience vécue. <p>Le candidat structure son rapport en tenant compte des 4 phases d'accompagnement spécifique au coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les fondations de la relation de coaching - Le traitement de la demande - Le déroulement de l'accompagnement - Le bilan d'apprentissage du coaché 	<p>C10 : Le candidat met en œuvre des outils de communication qui facilitent le professionnalisme de l'échange afin de recueillir les informations indispensables à l'action de coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat décrit comment il a mobilisé au moins un outil de synchronisation avec son client (champs lexical, outil VAKOG, ...). - Il reformule les dires de son client à l'identique en reprenant les éléments de langage du coaché. - Il fait preuve de neutralité sans influencer son client ni donner son point de vue. <p>C11 : Le candidat présente le questionnaire qu'il a mobilisé dans le cadre de ses entretiens de coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le questionnaire présenté est ciblé sur la problématique du client et les questions sont précises. - Le questionnaire est structuré selon la grille de lecture des "5S" (5S : Situation problématique, Sources origine du problème, Situation actuelle, Solutions envisagées, Situation souhaitée) et permet de couvrir tout le champ professionnel du client. - Les informations recueillies permettent la reformulation de la problématique et la définition de l'objectif. - L'objectif de travail en coaching identifié est validé par le client. <p>C12 : Le candidat détermine la stratégie d'intervention en cohérence avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs du client définis lors de la première séance de l'accompagnement ; - Le profil du client, ses freins et ses ressources ; - L'environnement professionnel du client.
	<p>C13 - Préparer les séances de coaching en lien avec les séances précédentes afin d'en ajuster les modalités et le contenu dans une démarche de progrès et d'atteinte de l'objectif</p>	<p>Dans le cadre de la clôture de l'accompagnement, le candidat traitera des éléments suivants dans le rapport de coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il dresse le bilan individuel ou collectif des apprentissages avec son client et fait le lien avec l'objectif initial. - Il recense avec lui les changements réalisés par le client? - Il mobilise un protocole de feed-back. - Il mène un questionnaire visant le renforcement de l'autonomie du client. <p>Le candidat a appliqué le cadre attendu relatif à un parcours de coaching comprenant en moyenne de 7 à 10 séances.</p>	<p>C13 : Le candidat rédige ses rapports de coaching dans lesquels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les fondations de la relation de coaching sont présentées ; - Le traitement de la demande est abordé ; - Les différentes étapes de l'accompagnement sont explicitées et commentées ; - Les éléments de capitalisation (éléments de transfert de compétences) du coaché sont précisés et validés par lui.
<p>Activité 2. Déploiement de la prestation de coaching professionnel individuel ou collectif</p> <p>A2T1. Réalisation des séances de coaching dans le cadre de la stratégie déterminée à partir des objectifs du client</p> <p>A2T2. Ajustement du processus de coaching individuel et/ou collectif en fonction de l'évaluation de la progression du client</p>	<p>C14 - Conduire les séances de coaching en s'appuyant sur une sélection d'outils adaptés à chaque séance en cohérence avec l'évolution du coaché ou du groupe pour favoriser la mise en action et faciliter l'avancement dans les processus d'apprentissage</p> <p>C15 : Réguler les phénomènes de résistance individuelle ou d'équipe lors de situations de conflits ou de changement en mobilisant des outils spécifiques de résolution de problème afin de permettre au client ou à l'équipe de dépasser les points de blocage dans l'avancement du coaché</p> <p>C16 - Cartographier avec le client les ressources et les freins permettant d'atteindre l'objectif déterminé en mobilisant différents outils (modèle de Hudson, les drivers, le questionnaire RPBDC, les croyances, les émotions, grilles de lecture, ...) pour faire émerger les actions à mettre en œuvre</p> <p>C17 – Proposer des actions professionnelles à effectuer par le client entre les séances en listant des tâches ou exercices adaptés à sa progression afin de pérenniser son investissement dans la démarche et favoriser sa motivation</p>	<p>Epreuve 2 : Mise en situation professionnelle (Compétences : C14, C15, C16 et C17)</p> <p>A partir d'une situation concrète, le candidat est évalué sur la base d'une séance de coaching. Cette évaluation peut être réalisée en présentiel sur site du certificateur ou par le biais de la transmission d'un enregistrement audio ou vidéo.</p> <p>Lors de cette évaluation, le candidat devra conduire une séance individuelle ou de groupe et utiliser au moins l'un des outils et méthodologies reconnus comme techniques appropriées à l'accompagnement individuel, collectif ou d'organisation de manière contextualisée.</p> <p>L'évaluation ne portera pas sur le résultat obtenu mais sur la qualité de la conduite de l'entretien de coaching. Celui-ci sera suivi d'un débriefing au cours duquel le candidat devra évaluer la qualité de sa prestation.</p>	<p>C14 : En fonction de l'objectif de la séance, le candidat choisit avec pertinence les outils et protocoles d'accompagnement adaptés à son client en tenant compte de ses modes d'apprentissage (visuel, auditif, kinesthésique, théorique vs pratique, expérimentelle) pour lever ses freins, pour mesurer sa motivation à changer, pour identifier ses ressources, pour mesurer les apprentissages :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'outil de coaching choisi répond à l'objectif de la séance de coaching ; - Le rythme de l'entretien choisi par le candidat ainsi que sa structuration a permis de dérouler l'outil dans son intégralité (chaque étape du protocole a été réalisé) ; - Le candidat a respecté le temps de séance qui lui était imparti ; - Le candidat prévoit quelques exemples d'aménagements de la séance de coaching auquel il pourrait recourir si un client en situation de handicap est identifié (adaptation outil, rythme et durée) <p>C15 : Le candidat permet à son client de clarifier sa situation dans le cadre d'un entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un outil de gestion du stress ou de communication non violente est mobilisé à minima ; - Le protocole de l'outil de gestion du stress ou de communication non violente choisi a été déroulé de façon conforme (chaque étape a été respectée) ; - Les reformulations du candidat mobilisent les champs lexical de son client ; - Des feed-back sont réalisés de façon conforme au protocole : le candidat formule les évolutions professionnelles positives en premier lieu, il présente les axes d'améliorations dans un second temps. <p>C16 : Le candidat accompagne son client dans l'identification d'actions à mettre en œuvre dans le cadre du processus de coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les différents types de questionnement sont utilisés et permettent d'obtenir des informations nécessaires à l'avancement du client et à la mise en place d'actions nouvelles menant à la résolution de sa problématique ; - L'identification des ressources, des besoins, des problématiques du client a été réalisée et formulée ; - L'outil de coaching choisi est appliqué selon le protocole (tel que le modèle de Hudson, les drivers, le questionnaire RPBDC, les croyances, les émotions, grilles de lecture, ...) - L'identification des freins à la progression du coaché a été réalisée : le candidat permet à son client d'identifier, au travers d'un questionnaire, ses actions professionnelles inadaptées à sa situation de travail, l'efficacité de ses modes de communication ou encore ses croyances limitantes ; - L'identification des motivations du client à atteindre son objectif a été réalisée : en s'appuyant sur un outil de son choix, le candidat met en place un protocole sur les valeurs et le sens avec son client. <p>C17 : Le candidat met en place, en concertation avec le client, un plan détaillé et argumenté d'actions à réaliser entre deux séances au service de l'objectif du client. Le candidat est évalué sur la justesse et l'efficacité des actions professionnelles demandées au client en adéquation avec le ou les objectifs du client dans le cadre de la mission de coaching.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présence d'un plan d'action cohérent avec les objectifs du client ; - Le plan d'action proposé est organisé et la méthodologie décrite au client.
	<p>C18 – Évaluer les impacts des actions et retours d'expériences du client en mobilisant des indicateurs précis afin de mesurer tout au long du processus de coaching avec le client sa progression et ses apprentissages</p>	<p>Epreuve 1 : Rédaction d'un rapport de coaching professionnel (Compétences C10, C11, C12, C13, C18, C19 et C20)</p>	<p>C18 : Des évaluations suite aux travaux inter-séances et/ou de mi-parcours sont opérées et mesurent les progrès et les résultats de la démarche entreprise par le client. Le candidat intègre les résultats obtenus et les apprentissages du client pour redéfinir l'objectif de séance ou pour une adaptation du déroulement de l'accompagnement.</p>

<p>Activité 3. Clôture du coaching</p> <p>A3T1. Analyse et bilan partagé avec le client et/ou les parties intéressées de la prestation de coaching en lien avec les objectifs contractualisés</p>	<p>C19 - Réaliser un bilan individuel ou collectif des apprentissages, des changements réalisés, des résultats obtenus par le ou les clients en lien avec la demande initiale en s'appuyant sur un protocole de feed-back afin de consolider les acquis</p> <p>C20 - Renforcer l'autonomie du client en valorisant la progression et les succès de celui-ci en fin de processus afin de clôturer la prestation de coaching avec l'ensemble des parties prenantes</p>	<p>Epreuve 1 : Rédaction d'un rapport de coaching professionnel (Compétences C10, C11, C12, C13, C18, C19 et C20)</p>	<p>C19 - Le candidat conduit l'entretien de bilan de coaching ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat procède à l'évaluation de l'état émotionnel du client par un questionnement adapté (cohérence entre la nature et la forme des questions en lien avec les objectifs de travail du coaché) ; - Le candidat présente une synthèse des apprentissages du coaché : ce qu'il a identifié comme points forts et comme axes de progrès afin de sensibiliser le client et vérifier ses prises de conscience ; - Le candidat mobilise des techniques et outils de feed-back, portant notamment sur les résultats obtenus et l'atteinte de l'objectif en citant des exemples concrets dans le rapport et leurs effets sur le client. <p>C20 - Lors de la fin du processus de coaching, le candidat s'assure de l'autonomie de son client pour mettre en œuvre des actions et continuer son évolution de manière autonome en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menant un questionnement ciblé sur les ressources mobilisables et les modalités d'utilisation de celles-ci face aux nouveaux enjeux ; - Questionnant le niveau d'engagement quant à la mobilisation de ses nouveaux apprentissages ; - Laisant le soin au client de faire ses propres choix dans la mise en œuvre d'un plan d'action, en lui demandant de préciser quelles seront ses prochaines actions à conduire et en explicitant les effets attendus.
<p>A3T2. Clôture du processus de coaching en s'assurant de l'engagement du client sur la mise en œuvre des apprentissages et son autonomie</p> <p>A3T3. Développement professionnel continu de sa pratique professionnelle en élaborant une auto-évaluation de sa pratique</p>	<p>C21 - Activer un questionnement éthique et auto réflexif à propos de sa pratique professionnelle afin d'identifier ses axes de progrès et agir avec discernement dans le cadre déontologique et éthique du métier</p> <p>C22 - 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</p>	<p>Epreuve 3 : Mémoire technique à partir d'une mise en situation réelle et soutenance pratique du mémoire devant un jury (Compétences : C21 et C22)</p> <p>Réaliser un travail de recherche sur une problématique déterminée liée à la mise en œuvre et la conduite d'actions de coaching individuel, d'équipe ou d'organisation.</p> <p>En se basant sur ses apprentissages, ses recherches, ses expériences d'accompagnement en coaching dans des contextes professionnels, le candidat rédige son mémoire technique de 30 pages minimum.</p> <p>Le candidat présente son mémoire technique durant 20 minutes et répond aux questions des membres du jury de soutenance en faisant ressortir les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contexte et les enjeux de la problématique de recherche ; - La réalisation du coaching, l'analyse et l'évaluation du déroulement de l'accompagnement de manière contextualisée, en justifiant les méthodes et outils mobilisés et le cadencement suivi. 	<p>C21 : Dans le mémoire et lors de la soutenance, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Met en lumière a minima 2 axes de progrès de sa pratique, l'un sur un aspect technique (choix d'un protocole ou d'un outil) et l'autre sur un aspect éthique en faisant référence à un ou plusieurs articles d'un code de déontologie et de la charte éthique du coaching ; - Traite ces deux points en exposant les limites de son intervention ou les solutions adaptées dans le respect du code de déontologie et de la charte éthique du coaching. <p>C22 : Dans le mémoire et lors de la soutenance, le candidat décrit les éléments constitutifs de son plan de progrès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il fait valoir ses apprentissages en lien avec ses retours d'expérience issus de ses échanges entre pairs. - Il décrit l'organisation de sa pratique de veille professionnelle programmée dans le temps et cite ses sources.

BLOC DE COMPETENCES N°3 : Élaboration et animation d'une action de formation sur mesure pour compléter et optimiser sa prestation de coaching individuel ou collectif

<p>Activité 1. Élaboration de modalités et de contenus pédagogiques sur mesure</p> <p>A1T1. Définition des objectifs pédagogiques en fonction du besoin du client ; développement des compétences, évolution professionnelle, transformation collective de l'organisation, ...</p> <p>A1T2. Choix des modalités de formation, de l'ingénierie pédagogique la plus adaptée à l'atteinte des objectifs pédagogiques : présentiel, FET, distanciel, blended, individuel et/ou collectif, en synchrone ou en asynchrone, et des outils digitaux</p> <p>A1T3. Élaboration de supports pédagogiques, de méthodes et techniques pédagogiques sur mesure en lien avec le profil du client</p>	<p>C23 - Questionner les besoins opérationnels du client dans le cadre de l'objectif de coaching individuel ou collectif afin de concevoir une ingénierie de formation ciblée comprenant les objectifs pédagogiques, les modalités de formation et les supports adéquats en complément de la prestation de coaching</p> <p>C24 - Construire les contenus, méthodes et techniques d'animation intégrant les outils du coaching en tenant compte des spécificités des profils et de la culture d'entreprise afin de répondre aux besoins de progression du ou des apprenants nécessaires à l'atteinte de l'objectif de coaching</p> <p>C25 - Construire une ingénierie pédagogique intégrant des modalités digitales d'apprentissage et d'accompagnement en présence et à distance, en synchrone et en asynchrone afin de répondre à une contrainte du client et/ou d'optimiser les apprentissages en parallèle du processus de coaching</p>	<p>Epreuve 1 : Formalisation d'un document descriptif pédagogique à partir d'une situation concrète proposée par le candidat (Compétences C23, C24, C25, C28)</p> <p>Le candidat conçoit et formalise à l'écrit une proposition pédagogique et commerciale.</p> <p>Il propose une offre de formation à partir de besoins qu'il a identifiés dans le cadre d'un processus de coaching qu'il réalise ou il choisit une demande formulée par un autre commanditaire.</p> <p>Le candidat doit formaliser une proposition d'action de formation contenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse du contexte et des publics visés ; - Les démarches entreprises pour recueillir les informations : un mode d'investigation faisant appel à des entretiens, un questionnement ciblé, une recherche ; - Une présentation du dispositif sous forme rédactionnelle professionnelle et/ou schématique ; - Une proposition d'ingénierie de formation argumentée (élaboration de modalités et d'activités pédagogiques variées, innovantes, réflexives, ludiques, numériques) ; - Une fiche pédagogique complète ; - Une trame d'évaluation à chaud et une trame d'évaluation à froid. <p>Le candidat expose sa stratégie d'évaluation : elle est argumentée et cohérente par rapport aux objectifs avec des indicateurs clairs et objectifs.</p>	<p>C23 : Le candidat propose une action pertinente en lien avec les besoins du client et expose le bien-fondé du choix de la mise en œuvre d'une action de formation pour optimiser sa prestation de coaching et présente ces éléments dans son écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse du contexte du commanditaire a été réalisée et les éléments suivants sont évoqués : la culture du commanditaire est identifiée, les enjeux explicites et implicites du projet pour les interlocuteurs sont identifiés. - Le ou les outils d'investigation mobilisés sont décrits avec a minima un questionnaire de recueil et d'analyse de la situation portant sur le commanditaire, le public à former et le contexte d'intervention dans lequel s'inscrit l'action de formation sont présentés. - Les besoins en compétences à couvrir par le biais de la formation en lien avec le métier, les activités, les compétences existantes, la motivation du client et les enjeux individuels et/ou collectifs sont recensés. - Le candidat prévoit quelques propositions d'exemples d'aménagements de sa formation auxquels il pourrait recourir si un stagiaire en situation de handicap est identifié. - Le recours à un référent handicap ou organisme dédié est planifié dans sa démarche. <p>C24 : Le dispositif pédagogique proposé prend en compte la contextualisation de la problématique, les attendus du commanditaire, l'expertise du coach professionnel.</p> <p>L'ingénierie pédagogique proposée montre que le candidat fait la distinction entre le coaching et la formation au regard du traitement des objectifs pédagogiques reportés dans le document. Il intègre son offre de formation en faisant valoir son expertise de coach professionnel en lien avec les objectifs pédagogiques.</p> <p>Les objectifs de formation sont formulés en compétences et contiennent un verbe d'action. Ils correspondent à la demande du client et aux besoins du public.</p> <p>L'écart entre les compétences existantes et les compétences visées est formalisé.</p> <p>Le dispositif de formation est réaliste et réalisable par rapport au prérequis et aux contraintes du client.</p> <p>La proposition pédagogique est différenciante sur son contenu et ses modalités pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les activités proposées sont variées, adaptées aux publics et aux temps de la formation ; - Elles sollicitent des capacités d'apprentissage différentes ; - Elles intègrent les outils du coaching. <p>La ou les fiches pédagogiques sont complètes et conformes au cadre légal et réglementaire de la formation professionnelle continue.</p> <p>C25 : Le candidat démontre que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le choix du digital apporte une valeur ajoutée sur le sujet traité et l'ensemble de l'action ; - Sa valeur ajoutée est démontrée au regard des besoins et des contraintes du commanditaire ; - Les contenus, durée, mode (synchrone, asynchrone) sont adaptés à l'outil ; - Le matériel requis et les précautions de mise en œuvre sont évoqués.
---	--	--	--

<p>Activité 2. Animation d'une action de formation individuelle et/ou collective</p> <p>A2T1. Animation de la formation avec une posture de coach professionnel pour optimiser la gestion et la progression du groupe au travers des interactions, des prises de parole, des réponses aux questions, des recadrages et des besoins spécifiques de chacun</p> <p>A2T2. Mobilisation des techniques et outils du coaching pour favoriser l'acquisition des savoirs-être et savoirs-faire professionnels des apprenants dans le cadre d'une animation de formation</p>	<p>C26. Favoriser l'engagement/la motivation du ou des coachés et leur participation active dans le processus d'apprentissage en mobilisant les techniques d'intelligence collective, de communication non violente et/ou de questionnement adapté aux différents profils d'apprentissage permettant les interactions et l'émergence de réponses au bénéfice de l'atteinte de l'objectif</p> <p>C27. Animer la formation en mobilisant des techniques du coaching (démonstration, expérimentation, ...) et outils du coaching portant notamment sur la synchronisation et communication afin de faciliter la progression du ou des apprenants vers les objectifs pédagogiques</p>	<p>Épreuve 2 : Etude de cas avec mise en situation en présentiel (Compétences C26 et C27)</p> <p>A l'oral : présentation d'une progression pédagogique en 10 mn, puis animation d'une séance/séquence de formation de 15 mn suivie d'un débriefing mené par le jury d'une durée de 5 mn.</p> <p>La mise en situation professionnelle portera sur la capacité du coach professionnel à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animer une action de formation en respectant les différentes phases pour générer et entretenir une dynamique d'apprentissage ; - Piloter la dynamique d'un groupe d'adultes en formation en s'appuyant sur l'intelligence collective et en régulant le cas échéant les tensions et comportements pour favoriser les apprentissages. <p>En ce sens, lors de cette évaluation, le candidat devra animer une formation individuelle ou de groupe et utiliser au moins l'un des outils et méthodologies reconnus comme techniques appropriées de manière contextualisée.</p>	<p>C26 : Le candidat anime une action de formation en respectant les différentes phases pour générer et entretenir une dynamique d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation de la séquence de formation et de son lancement ; - Animation des techniques pédagogiques prévues ; - Débriefings, feed-back, transitions entre les activités pédagogiques et clôture d'une séquence. <p>La phase d'accueil inclut les présentations mutuelles et le cadrage des échanges. Le langage utilisé est adapté au public. Les conditions de réussite matérielles de l'action sont optimisées (aménagement de l'espace, aspects logistiques et matériels). Les techniques pédagogiques sont variées et conformes au scénario pédagogique.</p> <p>Le candidat respecte dans les grandes lignes le timing annoncé.</p> <p>Les capacités expressives sont en phase avec une communication assertive (rythme, débit, posture, voix, etc.).</p> <p>La communication est constructive, bienveillante et s'appuie sur les principes d'une écoute active.</p> <p>Le comportement du candidat est congruent, en s'impliquant tout en observant une attitude distanciée.</p> <p>Le candidat accueille la parole et les questions des apprenants et sait se mettre en retrait quand nécessaire.</p> <p>Le candidat met en place les outils numériques de coaching et de formation en distanciel.</p> <p>Le candidat utilise les démarches et techniques du coaching à visées pédagogiques appropriées aux contenus et à la singularité des participants.</p> <p>C27 : Le candidat mobilise au moins 2 outils de coaching visant la facilitation de la progression des participants et favorisant la dynamique collaborative.</p> <p>Lors de la présentation de la progression pédagogique et/ou de l'animation d'une séance de formation, durant 25 minutes, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développe une communication « assertive » en utilisant un langage explicite et des reformulations pour faciliter la compréhension de ses propos ; - Adopte une posture de formateur en observant une juste utilisation de l'espace et de distance physique et relationnelle pour favoriser et renforcer les apprentissages ; - Crée une réponse potentielle de son auditoire en utilisant des techniques de communication ; - S'exprime clairement dans un groupe et laisse s'exprimer les autres : intonation de la voix, respect des silences, occupation de l'espace et gestuelle adaptée, présence marquée par le regard qui implique individuellement les participants, adaptation à son auditoire en variant les rythmes et les styles d'expression. <p>Lors des questions réponses avec le jury durant 5 minutes, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présente ses choix pédagogiques relatifs à la mise en place des modalités de travail pour favoriser les interactions et la dynamique collaborative ; - Présente un retour d'expérience sur la manière dont il a fait preuve d'attention au groupe et à ses besoins ; - Présente ses axes d'amélioration en conséquence ; - Présente la manière dont il a mobilisé le feed-back afin d'évaluer et d'améliorer la qualité de la formation en permanence selon les besoins des apprenants.
<p>Activité 3. Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du client en lien avec ses objectifs</p> <p>A3T1 : Construction des modalités d'évaluation. Définition des modalités d'évaluation en présentiel et/ou à distance. Création ou adaptation d'outils d'évaluation pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les prérequis ; - Les acquisitions en cours et à l'issue de la formation ; - Les compétences à l'issue de la formation ; - Le niveau de satisfaction des apprenants ; - Les critères et indicateurs de réussite en lien avec le processus de coaching. 	<p>C28 : Concevoir des évaluations en présentiel et/ou à distance en déterminant des indicateurs adaptés pour s'assurer des prérequis et mesurer la progression des apprenants, l'atteinte des objectifs pédagogiques, le niveau de satisfaction des apprenants, le transfert des capacités en compétences.</p>	<p>Epreuve 1 : Formalisation d'un document descriptif pédagogique à partir d'une situation concrète proposée par le candidat (Compétences C23, C24, C25, C28)</p>	<p>C28 - Le candidat présente une trame d'évaluation à chaud et une trame d'évaluation à froid au travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une grille d'évaluation à chaud avec des indicateurs basés sur la qualité de la prestation de formation (conception, modalités, supports, animateur, ...) et les apprentissages acquis ; - D'une grille d'évaluation à froid avec des indicateurs de qualité basés sur l'évaluation concrète de la mise en œuvre des apprentissages dans l'environnement de travail de l'apprenant. <p>Les différents niveaux et types d'évaluation avant, pendant et à l'issue de la formation sont distingués, commentés et utilisés à bon escient. Les modalités d'évaluation correspondent aux principaux objectifs d'apprentissage et au déroulé du programme.</p> <p>Le questionnaire d'évaluation de la satisfaction des apprenants concerne l'appréciation déclarative de ceux-ci sur les contenus, l'organisation de la formation, l'animation et les outils et supports pédagogiques.</p> <p>L'évaluation des apprentissages est cohérente avec les apprentissages visés.</p> <p>L'évaluation à froid des transferts des compétences en situation de travail est cohérente avec les objectifs visés.</p> <p>Dans le cas d'apprenants en situation de handicap, les spécificités d'aménagements des évaluations sont évoqués.</p>

BLOC DE COMPETENCES N°4 : Création, gestion et développement de son activité de Coach Professionnel			
<p>Activité 1. Création, gestion et pilotage de l'activité économique de Coach Professionnel au sein d'une structure existante ou en création</p> <p>A1T1. Réalisation d'une étude de marché et d'un business plan validant l'opportunité et la faisabilité d'installation dans le métier de coach professionnel</p> <p>A1T2. Création de l'activité (choix du statut juridique et fiscal, localisation géographique, stratégie commerciale, ...) et de sa structure entrepreneuriale ou intégration dans une structure déjà existante en tant que Coach Professionnel en s'appuyant sur une étude de marché et un business plan</p> <p>A1T3. Gestion de l'activité marketing et commerciale avec définition d'une stratégie de prospection, élaboration d'un argumentaire commercial en lien avec son activité et sa clientèle cible, mise en place d'une stratégie de communication (utilisation des réseaux sociaux, prescripteurs, réseaux professionnels ...)</p> <p>A1T4. Gestion de l'activité comptable et financière, administrative et réglementaire en lien avec les normes professionnelles, élaboration d'un budget prévisionnel, pilotage avec tableaux de bord en temps réel des objectifs de résultats, veille juridique</p>	<p>C29 - Construire un business plan à partir d'une étude de marché afin de vérifier les opportunités et les risques de son projet de création, de reprise d'entreprise, ou d'intégration dans une structure existante</p> <p>C30 - Choisir le statut juridique le plus adapté en vérifiant la conformité réglementaire des documents édités afin de s'assurer de la cohérence de ce choix avec la nature de son activité, sa typologie de clientèle et ainsi favoriser son développement pérenne</p> <p>C31 - Elaborer un plan d'action commercial et marketing adapté à son activité de coach professionnel en s'appuyant sur l'analyse de sa cible afin de se rendre visible et faire valoir son expertise auprès de futurs clients</p> <p>C32 - Etablir un contact adapté et efficace avec le prospect en situation de négociation sur la base d'un argumentaire élaboré afin de répondre à ses questions, conclure la négociation et créer les bases d'une relation client</p> <p>C33 - Rédiger une proposition commerciale détaillant la méthodologie d'intervention, les éléments différenciants de son offre de service et les obligations des parties afin d'explicitier le dimensionnement de l'intervention et son coût</p> <p>C34 - 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 économique</p>	<p>Epreuve 1 : Production d'un document descriptif du projet professionnel et soutenance orale (Compétences n° C29, C30, C31, C34 et C36)</p> <p>Production d'un document descriptif du projet professionnel de 5 pages à minima en 3 parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation du Coach Professionnel ; - Cadrage du projet : Définition du projet, Origine, contexte et objectifs du projet, Périmètre du projet, Cible du projet, Contraintes, Parties Prenantes, Macro-Planning, Ressources, Plan de Communication, Forces et opportunités, Risques et menaces ; - Business plan. <p>Le candidat traite de manière cohérente et contextualisée au regard de l'environnement professionnel visé par le métier de Coach professionnel les trois parties du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création de l'activité - Gestion de l'activité - Développement de l'activité de coach professionnel ou déploiement de son activité au sein d'une structure existante <p>Soutenance orale pendant 10 minutes puis 10 minutes de questions/réponses avec jury d'évaluation.</p>	<p>Au travers du document descriptif du projet professionnel, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présente l'environnement professionnel dans lequel il veut évoluer (concurrence, offres de services du secteur tarifations) (C29) - Présente son analyse de marché qui s'appuie sur des arguments quantitatifs et qualitatifs (C29) - Rédige son Business plan de manière structurée et cohérente en s'appuyant sur la fiche signalétique projet, ses produits et services, l'analyse de marché, son dossier financier (C29) - Présente un inventaire de ses forces et faiblesses réaliste, il apporte des précisions sur ce qui fonde sa légitimité professionnelle (C29) - Argumente le choix de structure commerciale et statut administratif de son entreprise (C30) - Explicite clairement quelles sont ses cibles de clients, ses offres de services coaching et formation en lien avec ses compétences et son périmètre géographique d'intervention (C30) - Se présente, présente son nom commercial, son identité professionnelle et sa vision (C31) - Présente des canaux et supports de communication adaptés à l'offre et aux cibles (C31) - Utilise les outils de marketing digital pour une personnalisation de son offre commerciale : site internet, identité visuelle, marketing SEO SEA, référencement via prescripteurs, ... (C31) - A un plan d'actions commercial précis et structuré (C31) - Argumente la valeur ajoutée de l'offre en faisant le lien entre les besoins du marché et ses avantages concurrentiels (C31) - Adopte une politique tarifaire cohérente avec le marché tout en restant en cohérence avec son Business plan : le candidat explique sa grille tarifaire en lien avec son plan de développement et les réalités du marché (C34) - S'appuie sur les réseaux avec les acteurs institutionnels de l'environnement métier (fédérations, syndicats, association alumni, GIE, ...) (C34) <p>Epreuve n°2 : Sur la base du projet professionnel du candidat, réalisation d'un entretien commercial de 20 minutes et remise d'une proposition commerciale (Compétences n°32 et 33)</p> <p>L'entretien inclura :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une première phase de "pitch" d'une minute ; - La phase de découverte ; - La phase d'argumentaire ; - La proposition commerciale adaptée au client ; - La phase de closing. <p>La proposition commerciale reprend la présentation du coach, le besoin du client, la méthodologie d'intervention, les éléments différenciants de son offre de service, le tarif.</p>
<p>Activité 2. Consolidation et pérennisation de son activité et de ses compétences au bénéfice du développement de sa clientèle</p> <p>A2T1. Développement de son activité économique de Coach Professionnel : - En réalisant une veille métier permettant d'anticiper les évolutions et les besoins du marché ; - En intégrant un dispositif d'accompagnement au sein d'une structure existante ; - En mobilisant les réseaux de prescripteurs et en créant des partenariats en vue de répondre à des appels d'offre dans le cadre d'une création d'entreprise.</p> <p>A2T2. Développement professionnel continu de ses compétences en mettant en œuvre un plan de développement professionnel continue afin de répondre aux enjeux socio-économiques et ainsi pérenniser ses missions de coaching</p>	<p>C35 - Réaliser une veille professionnelle en s'appuyant sur les publications des acteurs institutionnels du secteur des métiers de l'accompagnement afin d'anticiper les évolutions et les besoins du marché</p> <p>C36 - Promouvoir et organiser son activité de coach professionnel en interne ou auprès des prescripteurs afin de se faire reconnaître en tant qu'expert métier au sein de son entreprise</p> <p>C37 - Construire son plan de développement professionnel continu intégrant formations, supervisions, analyses de pratiques, groupes d'échanges entre pairs afin de maintenir et faire progresser sa pratique professionnelle</p>	<p>Epreuve n°3 : Rédaction d'un plan d'action d'amélioration continue à partir d'une grille d'auto-évaluation de sa pratique professionnelle (Compétences n°C35 et C37)</p> <p>Le candidat, à partir de sa pratique professionnelle va s'auto-évaluer, juger de ses apprentissages et activer sa capacité de recul sur le cheminement associé.</p> <p>L'évaluation ne porte pas sur les résultats de l'auto-évaluation du candidat mais sur sa capacité à s'intégrer dans une démarche d'amélioration continue, à améliorer ses prestations de coaching et à établir un plan d'action en lien avec chaque axe d'amélioration.</p> <p>Complétée par le candidat d'une quarantaine d'items de la grille d'auto-évaluation sur les trois niveaux d'exercices du métier (individu, équipe et organisation) et formalisation d'un plan d'action d'évolution de la pratique.</p> <p>La présentation peut être réalisée sous deux formes (en fonction des certificateurs) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par écrit par le biais de la plateforme dédiée au suivi individuel des candidats ; - Oralement auprès du formateur. <p>Epreuve 1 : Production d'un document descriptif du projet professionnel et soutenance orale (Compétences n° C29, C30, C31, C34 et C36)</p> <p>Epreuve n°3 : Rédaction d'un plan d'action d'amélioration continue à partir d'une grille d'auto-évaluation de sa pratique professionnelle (Compétences n°C35 et C37)</p>	<p>C32 : Lors de la conduite de l'entretien commercial, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présente l'activité "coaching", sa finalité, ses indications, la charte éthique du coaching et le code de déontologie ; - Se présente dans son activité en une minute maximum : son offre, sa valeur ajoutée, son expertise ; - Exploite des techniques de négociation et d'argumentaires par la voie du questionnement ; - Réalise une proposition technique et commerciale en abordant les objectifs, les moyens mis en œuvre, le tarif de la prestation, ... - Crée et maintient du lien, fait preuve d'écoute, mobilise le questionnement, réalise des feed-back dans l'objectif de création du lien avec le prospect. <p>C33 : A l'écrit, la proposition commerciale est lisible et complète, cohérente avec le projet professionnel du coach et avec les besoins exprimés par le client. La proposition reprend les objectifs, les moyens mis en œuvre, le cadre d'un accompagnement en coaching, la fréquence des séances, le tarif, ...</p> <p>C35 : Le candidat complète l'intégralité de la grille d'auto-évaluation avec pour chaque item : une auto-évaluation chiffrée et un plan d'action associé. Les éléments du plan d'action comportent la mise en place et l'alimentation d'une veille prospective métier. La stratégie de veille est explicitée, les sources d'information sont référencées et les données sont récentes et exhaustives.</p> <p>C36 : Le candidat répond aux questions de l'évaluateur relatives au projet professionnel de Coach Interne / Coach Externe : - Mesure de cohérence entre le projet professionnel et les éléments techniques présentés ; - Positionnement du candidat attestant d'une aisance à l'oral avec posture assertive et apportant des compléments d'informations en répondant clairement aux questions ; - Argumentaire convaincant avec projection métier dans un avenir proche réaliste.</p> <p>C37 : Le candidat complète l'intégralité de la grille d'auto-évaluation avec pour chaque item : une auto-évaluation chiffrée et un plan d'action associé. Les éléments du plan d'action comportent un plan de progrès personnel basé sur les axes d'amélioration tirés des expériences professionnelles de coaching précédemment réalisées. Des actions sont prévues : prises de contacts avec des fédérations de coaching, projets d'inscription datés dans des groupes d'analyses de pratique, séances de supervision avec un superviseur confirmé, ... Une démarche de développement continu des compétences est présentée avec un plan de développement des compétences formalisé : formations, webinaires, ...</p>