

Coach Professionnel(le)

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
Formaliser une demande de coaching professionnel A 1 Analyse des besoins	C1. Mener un diagnostic complet du contexte de l'entreprise (secteur d'activité, enjeux, organisation, processus internes, prise en compte de l'interculturalité et de l'inclusion, etc.) afin d'avoir une vision globale de la situation	Rapport d'expérience : Analyse des besoins et contractualisation partie 1 À partir d'une ou plusieurs situation(s) réelle(s) de mise en œuvre de coaching, le candidat rédige un rapport d'expérience de 3 à 5 pages dans lequel il devra: - Analyser le secteur d'activité de l'entreprise dans lequel s'inscrit la demande, de ses enjeux majeurs, de son organisation et de ses processus internes - Réaliser une analyse complète de la demande en coaching en la confrontant aux informations récoltées sur l'entreprise Les candidats devront choisir une situation réelle de coaching (avec l'accord du coaché pour l'utilisation de ses données dans un cadre éducatif). La confidentialité et l'anonymat du coaché doivent être strictement respectés.	Le jury évalue la pertinence de la compréhension du contexte organisationnel Les informations sur les secteurs sont fiables et pertinentes Les processus managériaux sont explicités Les problématiques liées à l'inclusion et/ou l'interculturalité sont identifiées Les enjeux pour l'organisation sont clairs et pertinents au regard de la situation
	C2. Analyser la demande spécifique du demandeur au regard des éléments récoltés sur le contexte et de la demande afin d'appréhender en profondeur les besoins et les attentes du client		Le jury évalue l'exploration de la situation : Le contexte professionnel du client est décrit Les besoins, les attentes et les enjeux sont identifiés et explicités Les informations recueillies sont en lien avec le diagnostic

A2. Définition du cadre de l'accompagnement	C3. Présenter le cadre du coaching et son identité professionnelle en s'appuyant sur les notions de confidentialité et sur le cadre déontologique des fédérations de coaching afin de s'assurer de l'adhésion du demandeur pour la démarche envisagée	Mise en situation orale 1 Dans le cadre d'une mise en situation fournie par le certificateur et basée sur un scénario de rencontre initiale avec un client potentiel de coaching, incluant des détails spécifiques (par exemple, un client en situation de handicap), le candidat présente au client le cadre de l'accompagnement au client, à savoir : - Les conditions du coaching (méthodologie, cadre déontologique...) - Les objectifs de l'accompagnement en tenant compte de la situation du client, y compris les adaptations nécessaires pour un client en situation de handicap. - La fréquence des séances et la durée du coaching Durée totale : 35 minutes	Le jury évalue la présentation du cadre du coaching: Les conditions du coaching sont présentées La méthodologie est explicitée de façon claire et compréhensible par tous Le cadre de référence est présenté Le cadre déontologie s'appuie sur une charte issue des fédérations de coaching L'expertise du coach est présentée et justifiée Les modalités sont présentées de manière exhaustive
	C4. Définir les objectifs de l'accompagnement proposé en vérifiant la possibilité réelle de sa mise en œuvre dans le cadre d'un coaching et les adaptations nécessaires en cas de client en situation de handicap afin de circonscrire le périmètre de l'accompagnement		Le jury évalue la pertinence des objectifs : L'objectif est clairement défini à l'aide d'un outils (SMART ...) Les critères d'acceptation de la mission sont décrits et justifiés Le lien entre la problématique du coaché et l'objectif est démontré Les adaptations éventuelles pour les situations de handicap sont décrites
A3 Contractualisation de l'accompagnement	C5. Établir un contrat de coaching dans le respect de la réglementation légale et de la déontologie afin de garantir l'implication du client et le déroulement opérationnel du processus d'accompagnement	Rapport d'expérience analyse des besoins et contractualisation partie 2 A partir d'une situation réelle de mise en œuvre de coaching, le candidat rédige un contrat de coaching (entreprise, coaché et coach) à destination d'un client en incluant toutes les spécificités attendues	Le jury évalue la qualité du contrat proposé : Le contrat stipule le ou les objectifs Les critères d'atteinte du ou des objectifs sont explicités La méthodologie d'accompagnement est détaillée Le cadre est précisément décrit (nombre de séances, durée, lieu, etc.)

	<p>C6. Conduire un entretien de formalisation en explicitant le contrat, les objectifs et les engagements des deux parties afin de poser le cadre des responsabilités mutuelles</p>	<p>Mise en situation orale 2</p> <p>Dans le cadre d'une mise en situation fournie par le certificateur, le contexte global de la situation étant imposé, le candidat conduit un entretien de formalisation avec son client</p> <p>Durée totale : 35 minutes</p>	<p>Le jury évalue la qualité de l'entretien de formalisation :</p> <p>Les éléments du contrat sont explicités : cadre, modalités, définition du coaching, éléments financiers, etc.</p> <p>La compréhension de ces éléments par le client est vérifiée</p> <p>Les engagements des 2 parties sont explicités, compris et acceptés</p> <p>Les responsabilités mutuelles sont convenues</p>
<p>Mener un coaching professionnel individuel A4. Conduite de séances de coaching individuel</p>	<p>C7. Créer un climat propice aux échanges en mettant en œuvre des techniques d'écoute active afin de mettre en place un dialogue ouvert et constructif</p> <p>C8. Faciliter l'identification par le client de ses options, ressources disponibles et de ses obstacles à l'aide d'outils tels que la CNV, analyse transactionnelle, visualisation et projection, QQOCP, etc. afin de dégager les actions à entreprendre pour atteindre le ou les objectif(s) défini(s).</p>	<p>Mise en situation orale 3</p> <p>Dans le cadre d'une mise en situation fournie par le certificateur, le contexte global de la situation étant imposé, le candidat conduit une séance de coaching avec un client (joué par une tierce personne prévue à cet effet)</p> <p>Durée totale : 45 minutes</p>	<p>Le jury évalue la qualité des échanges :</p> <p>Les signaux non verbaux encouragent l'interaction et permettent l'ajustement de la communication</p> <p>Les techniques d'écoute active sont mises en œuvre (reformulation, clarification, résumé, questionnement, etc.)</p> <p>L'expression du client est encouragée par la posture et la communication (écouter sans interrompre, réponses non induites, etc.)</p> <p>Le jury évalue la posture facilitatrice :</p> <p>Le questionnement mis en œuvre est ouvert et neutre</p> <p>Le questionnement permet au coaché l'analyse de sa propre situation</p> <p>Les contradictions sont repérées et reformulées fidèlement</p> <p>Les techniques de recadrage sont utilisées</p> <p>Au moins un outil de résolution de problème est utilisé</p>

	C9. Établir un diagnostic de la situation du coaché à partir de grilles d'analyse (niveaux logiques, RPBD, modèle d'Hudson, etc.) afin d'établir une stratégie d'intervention	Rapport d'expérience Coaching individuel A partir d'une ou plusieurs situation(s) réelle(s) de mise en œuvre de coaching individuel, le candidat rédige un rapport d'expérience de 12 à 17 pages dans lequel il devra : - Présenter la description détaillée de la situation du coaché	Le jury évalue la qualité du diagnostic de situation : Au moins un outil d'analyse est utilisé Le choix du ou des outils est adapté à la situation La ou les difficultés rencontrées par le client sont explicitées Un plan d'action de l'accompagnement est établi Le plan d'action est en adéquation avec les difficultés identifiées
A5. Accompagnement de la montée en compétences par une séquence de formation ciblée	C10. Identifier les besoins d'apprentissage complémentaires au coaching au regard des compétences requises pour le coaché afin de permettre le développement des compétences professionnelles dans un domaine précis	- Démontrer l'application d'une grille d'analyse (niveaux logiques, RPBD, modèle d'Hudson, etc.) pour examiner la situation - Identifier les problématiques clés du coaché, - Analyser et identifier les besoins d'apprentissage complémentaires au coaching du client, liés à ses compétences professionnelles	Le jury évalue l'identification des besoins d'apprentissage : Les compétences actuelles du client sont identifiées Les compétences à acquérir sont identifiées L'analyse des écarts est réalisé à l'aide d'une grille d'analyse appropriée
	C11. Établir un plan de progression pédagogique comprenant les objectifs, les modalités d'apprentissage afin de mettre en œuvre une séquence formative ciblée	- Justifier ces besoins à travers une analyse détaillée - Élaborer un plan pédagogique incluant les objectifs, les modalités d'apprentissage, et les ressources nécessaires - Présenter une séquence formative adaptée à la situation et aux besoins du coaché - Développer un processus d'évaluation, en définissant des indicateurs de réussite clairs	Le jury évalue le plan de progression pédagogique : Les objectifs pédagogiques sont établis et cohérents avec les besoins d'apprentissage identifiés Une séquence formative est formalisée (modalités, temporalité, méthodes) Les remédiations sont prévues
	C12. Mettre en œuvre un processus d'évaluation des impacts des actions en s'appuyant sur des indicateurs de réussite afin de mesurer les progrès réalisés par le client	- Proposer une méthode pour mesurer les progrès et l'impact des actions entreprises - Dresser un bilan des actions mises en œuvre, des compétences développées et des objectifs atteints par le coaché - Analyser l'évolution du coaché et l'efficacité des actions entreprises	Le jury évalue le processus d'évaluation : Les indicateurs de réussite sont mesurables, spécifiques et atteignables Les évaluations sont en cohérence avec les objectifs d'apprentissage Le degré d'atteinte est mesuré Des recommandations sont formulées

A6. Réalisation de bilans de séances	C13. Réaliser le bilan des actions mises en place, des compétences acquises et des objectifs atteints afin de valider l'avancement du client	<ul style="list-style-type: none"> - Démontrer comment les séances de coaching et les outils ont été adaptés en réponse aux besoins évolutifs du client - Fournir des exemples concrets d'adaptations et leur impact sur le processus de coaching - Expliquer les méthodes utilisées pour accompagner le coaché dans l'application pratique de ses acquis - Évaluer l'efficacité de cet accompagnement et la capacité du coaché à transposer ses acquis dans son environnement professionnel. 	<p>Le jury évalue la qualité du bilan :</p> <p>Le bilan des apprentissages et des actions mises en place est détaillé (progrès, compétences acquises...etc.)</p> <p>L'alignement des compétences développées et des actions entreprises avec les objectifs initiaux du coaching est vérifié</p> <p>L'atteinte des objectifs est évaluée et formalisée</p> <p>Une perspective sur le parcours de développement est proposée</p>
	C14. Adapter les séances de coaching individuel et les outils utilisés aux besoins évolutifs du client afin d'ajuster en continu l'accompagnement en cours	<p>Les candidats devront choisir une situation réelle de coaching (avec l'accord du coaché pour l'utilisation de ses données dans un cadre éducatif).</p> <p>La confidentialité et l'anonymat du coaché doivent être strictement respectés.</p>	<p>Le jury évalue l'adaptation des séances :</p> <p>Les besoins évolutifs sont identifiés et explicités</p> <p>Les informations nouvelles ou les insights sur le client sont intégrés</p> <p>L'ajustement au fil des séances est effectif et répond aux feedbacks et aux évolutions du client</p> <p>La sélection des outils répondants sont adaptés aux évolutions</p>
	C15. Accompagner le coaché dans le déploiement des actions élaborées durant les séances afin de vérifier sa capacité à transposer ses acquis		<p>Le jury évalue l'accompagnement du coaché dans la transposition de ses acquis :</p> <p>Un bilan des points de progrès est réalisé par le coaché</p> <p>Des pistes d'évolutions professionnelles futures sont identifiées par le coaché</p> <p>Le plan d'action proposé par le coaché lui permet de transposer ses acquis</p>

<p>Mener un coaching collectif A7. Préparation d'un coaching collectif</p>	<p>C16. Cadrer la demande de coaching collectif auprès du commanditaire et des membres du groupe en explorant les différentes visions de la problématique afin d'avoir une vision globale de la situation</p>	<p>Rapport d'expérience Coaching collectif A partir d'une ou plusieurs situation(s) réelle(s) de mise en œuvre de coaching collectif, le candidat rédige un rapport d'expérience de 12 à 17 pages dans lequel il devra présenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organisation commanditaire - Les objectifs initiaux du coaching collectif - Le cadrage de la demande de coaching collectif (exploration des visions de la problématiques, la méthodologie de consultation du collectif, une synthèse des différentes visions...) - Le déroulé du coaching collectif formalisé (objectifs, méthodes, outils, temporalité, adaptations éventuelles au handicap...) - Une méthodologie de régulation des phénomènes de groupe 	<p>Le jury évalue le cadrage de la demande de coaching collectif : Une analyse du contexte, des enjeux, et de la problématique du collectif accompagné est réalisée Un outil de prise en compte des visions des parties prenantes est utilisé Les informations collectées et présentées permettent d'avoir une vision globale de la situation/problématique du collectif Les objectifs du coaching sont fixés et validés par le commanditaire Les critères d'atteinte des objectifs sont définis La marge de manœuvre est validée avec le commanditaire</p>
	<p>C17. Formaliser le déroulé du coaching collectif en détaillant les conditions de mise en œuvre (logistiques, matérielles, spatiales, etc.), le déroulé et les contenus temporalisés et en intégrant les adaptations pour les personnes en situation de handicap le cas échéant afin de mettre en place des conditions optimales de travail de groupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un plan d'action opérationnel pour la transposition des prises de conscience, - Un bilan intermédiaire et un bilan final de son coaching collectif - Le suivi post-coaching prévu <p>Les candidats devront choisir une situation réelle de coaching collectif (avec l'accord des coaches et de l'entreprise) pour l'utilisation de leurs données dans un cadre éducatif). La confidentialité et l'anonymat des coachés doivent être strictement respectés.</p>	<p>Le jury évalue la qualité du déroulé du coaching collectif : Les conditions de mise en œuvre du coaching sont identifiés (participants, équipe facilitatrice, le lieu, matériel...), Le déroulé de l'intervention est détaillé et temporalisé Les adaptations éventuelles pour les personnes en situation de handicap sont précisées Le déroulé est explicité au regard du diagnostic de la situation du groupe</p>
<p>A8. Animation du groupe</p>	<p>C18. Créer les conditions favorables à la reproduction des phénomènes psycho-sociaux en œuvre dans le groupe à l'aide d'outils pédagogiques adaptés afin de permettre la prise de conscience collective de la ou les problématique(s) de groupe</p>		<p>Le jury évalue l'environnement créé pour la prise de conscience collective: Les outils utilisés (jeux de rôle, mindmapping...) permettent la reproduction des phénomènes psycho-sociaux, La posture de facilitateur adoptée permet au collectif de s'exprimer librement Le collectif est encouragé dans sa prise de conscience de ses phénomènes invisibles et psycho-sociaux et du lien à faire avec sa</p>

			réalité opérationnelle (points forts, marges d'amélioration et dysfonctionnements)
	C19.Réguler les phénomènes de groupe en ajustant sa posture en temps réel afin de faciliter le processus en cours travaillé en coaching de groupe		<p>Le jury évaluation la régulation des interactions au sein du collectif : les phénomènes de groupe sont décrits et analysés Les motifs ayant présidé au choix des outils de régulation sont décrits Les remédiations proposées sont justifiées au regard des phénomènes observés</p>
	C20.Elaborer un plan d'action opérationnel en s'appuyant sur les prises de conscience réalisées collectivement afin de permettre la transposition		<p>Le jury évalue le plan d'action de la transposition des prises de conscience collectives dans l'opérationnel : Les actions proposées sont en cohérence avec les prises de conscience collectives Le plan d'action est détaillé et spécifie les étapes à suivre, les responsabilités de chacun, et les échéances Le plan d'action est réaliste et aligné sur les objectifs du groupe.</p>
A9. Évaluation de l'action de coaching collectif	C21. Réaliser les bilans intermédiaires ou finaux avec les commanditaires en l'informant de la mise en œuvre et de l'évolution du coaching collectif afin de vérifier l'adéquation de la démarche à la commande initiale		<p>Le jury évalue la qualité des bilans : Les feedbacks du collectif sont recueillis et analysés Une synthèse des progrès du collectif est présentée La présentation des bilans au commanditaire est effective et complète (récapitulatif des résultats, évaluation des écarts entre objectifs et réalisations, impacts sur le long terme...)</p>

	C22. Mettre en place un suivi du plan d'action dans le temps afin de s'assurer des conditions de sa mise en œuvre et des gains réalisés pour le collectif		<p>Le jury évalue la qualité du suivi :</p> <p>Un questionnaire de suivi à froid est réalisé</p> <p>Les actions réelles posées sont analysées au regard du plan d'action</p> <p>Un retour qualitatif sur les actions est proposée au commanditaire</p>
<p>Créer son activité de coaching</p> <p>A10. Structuration de son activité de coaching</p>	C23. Réaliser des études quantitatives et qualitatives du marché ciblé en analysant les caractéristiques de sa clientèle cible (besoins, attentes, profil ...) ainsi que de ses concurrents directs et indirects afin de positionner de façon optimale son offre de coaching	<p>Dossier projet</p> <p>Dans le cadre d'un dossier projet de 20 à 30 pages basé sur un projet concret d'installation, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser des études quantitatives et qualitatives pour analyser la clientèle cible et les concurrents. - Présenter une analyse détaillée des besoins, attentes et profils de la clientèle, ainsi que des concurrents directs et indirects - Définir le modèle économique du projet, y compris les sources de revenus, la structure de coûts, les stratégies de prix et les projections financières. 	<p>Le jury évalue la qualité de l'étude de marché :</p> <p>La définition du marché (identification, évolutions, acteurs, les concurrents, évolution réglementaire, etc.) est cohérente</p> <p>L'analyse de la demande (comportement des clients, segmentation de la cible, etc.) est justifiée</p> <p>L'analyse de l'offre (évolution globale, caractéristiques des concurrents directs et indirects, etc.) est complète</p> <p>Les persona sont définis</p>
	C24. Définir le modèle économique du projet de création d'entreprise de coaching afin d'établir les fondements sa gestion financière	<ul style="list-style-type: none"> - Justifier le choix du modèle économique et sa viabilité - Évaluer différentes structures juridiques et choisir la plus adaptée pour le projet. - Présenter les avantages, inconvénients et obligations de la structure choisie 	<p>Le jury évalue la pertinence du business model :</p> <p>Les charges sont exhaustives et cohérentes</p> <p>Le prévisionnel d'activité est réaliste au regard de la réalité du marché</p> <p>La politique tarifaire est cohérente</p>
	C25. Choisir une structure juridique optimale en considérant ses avantages et ses obligations pour sécuriser son activité de coaching	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer les documents comptables et réglementaires nécessaires pour l'inscription et la gestion de l'entreprise - Créer des supports de communication pour l'entreprise de coaching - Définir et justifier les canaux de diffusion choisis pour la promotion des offres de coaching 	<p>Le jury évalue la pertinence du choix de la structure juridique :</p> <p>Le statut juridique choisi est argumenté (régime fiscal, social, protection du patrimoine, etc.)</p> <p>Les limites et les avantages du statut juridique sont présentées</p>

A11. Développement de son activité de coaching	C26. Préparer la gestion administrative et commerciale de son entreprise de coaching en élaborant les documents comptables et réglementaires utiles afin d'assurer l'inscription de son activité en conformité avec la réglementation	<ul style="list-style-type: none"> - Développer un plan pour l'intégration d'un dispositif de supervision dans la pratique de coaching et apporter des preuves de sa mise en œuvre - Présenter l'importance de ce dispositif pour le maintien de normes éthiques et déontologiques - Documenter la mise en place et le maintien d'une veille opérationnelle : sources utilisées, fréquence, impact sur la pratique - Présenter les actions entreprises pour développer un réseau professionnel 	<p>Le jury évalue la pertinence de la gestion commerciale et administrative :</p> <p>Les tableaux de bord de suivi de l'activité sont efficaces</p> <p>Les KPI définis permettent un suivi effectif de l'activité</p> <p>Les modèles type de contrat, devis et facture sont établis conformément à la réglementation</p> <p>Le recueil des données clients/prospects est conforme au RGPD</p>
	C27. Préparer les supports de communication digitale en identifiant les canaux adéquats pour leur diffusion afin de promouvoir les offres portées par la future entreprise de coaching	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser comment le retour d'expérience et la veille opérationnelle ont contribué à l'évolution de la pratique de coaching : changements apportés, leçons tirées, améliorations observées 	<p>Le jury évalue la qualité des supports de communication :</p> <p>L'offre commerciale est ciblée au regard de la clientèle cible</p> <p>Les supports de communication (plaquettes, newsletter, etc.) sont adaptés à la clientèle cible et accessibles à tous</p> <p>Les canaux de communication sont identifiés et justifiés au regard de la clientèle cible</p> <p>Un plan d'action est présenté et temporalisé</p>
A12. Amélioration continue	C28. Mobiliser un dispositif de supervision afin d'inscrire de manière pérenne sa pratique dans un cadre éthique et déontologique clair		<p>Le jury évalue la mise en œuvre de supervision :</p> <p>Une preuve effective de la mise en place de supervision est apportée</p> <p>Le choix du superviseur est argumenté au regard de l'éthique</p> <p>Les apports liés à la supervision sont identifiés (prise de recul, co-apprentissage, neutralité, pertinence des outils, etc.)</p>

	<p>C29. Appuyer sa pratique de coach sur une veille opérationnelle permanente afin d'actualiser ses connaissances et sa pratique professionnelle</p>		<p>Le jury évalue la mise en œuvre de la veille : L'organisation de la veille sectorielle présentée est efficiente L'origine des données est citée (sitographie, note de bas de page, etc.) Les données sont récentes et fiables La veille réalisée permet d'acquérir les connaissances dans les domaines identifiés</p>
	<p>C 30. Développer un réseau professionnel en participant à des événements ciblés afin de partager ses pratiques avec ses pairs</p>		<p>Le jury évalue la pertinence du réseautage : Une veille sectorielle est réalisée sur les conférences et séminaires Les éléments présentés s'inscrivent dans un cadre éthique et déontologique du coaching professionnel</p>
	<p>C31. Faire évoluer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur son retour d'expérience et sur une veille opérationnelle métier afin d'améliorer sa pratique sur l'ensemble du processus de coaching</p>		<p>Le jury évalue la qualité de l'analyse de pratique : Des axes de progrès de sa pratique sont identifiés Des apprentissages liés aux axes identifiés et issus des pairs sont présentés et valorisés Des apprentissages liés aux axes identifiés et issus des retours d'expérience sont présentés et valorisés</p>