

Référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation

REFERENTIELS "COACH PROFESSIONNEL.LE"

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article.](#) Crée 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 découle du référentiel d'activités 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 découle du référentiel d'activités | REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|---|---|-----------------------|
| | | MODALITÉS D'ÉVALUATION | CRITÈRES D'ÉVALUATION |

BLOC DE COMPETENCES N°1 : Évaluer la demande du client et formaliser les objectifs de coaching dans le contrat de prestation

| | | |
|---|--|---|
| 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 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 A1T2. Mise en œuvre de l'entretien de découverte : <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 du 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.</p> | <p>C1 : Les environnements professionnels sont analysés et pris en compte :</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, recours à l'IA, ...</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>C2. Présenter son identité de coach professionnel, la démarche de coaching et son cadre éthique et déontologique spécifique, ses apports et bénéfices potentiels, ses modalités et cadres d'intervention lors d'un entretien de découverte afin de permettre au client de distinguer les spécificités du coaching avec d'autres modes d'accompagnement et de sécuriser la réalisation de la mission de coaching à tous niveaux (coach, bénéficiaire, commanditaire)</p> <p>Epreuve 2 : Mise en situation professionnelle (Compétences C2 à C6)</p> <p>Lors de la mise en situation professionnelle, à partir d'une situation concrète, le candidat réalise un entretien exploratoire avec un "client" (interprété par un évaluateur ou un acteur) et met en œuvre les étapes clés de l'entretien de découverte.</p> <p>Le candidat présente les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La démarche de coaching - Le cadre éthique et déontologique - Les champs d'intervention <p>Le candidat réalise une analyse de la demande, valide que la démarche de coaching est pertinente à partir des informations recueillies et réoriente le client le cas échéant.</p> | <p>C2 : Le candidat respecte le cadre de l'entretien de découverte, il respecte le déroulé logique selon les étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'intervention de coaching - Cadre du champ d'intervention de la prestation de coaching - Clarification de la demande du client <p>Le candidat présente de façon structurée : son profil professionnel, son parcours professionnel, son expertise en faisant valoir ses principales réalisations</p> <p>La démarche de coaching est présentée en faisant valoir : la définition du coaching, le plan d'accompagnement du client vers son l'objectif, l'organisation des séances.</p> <p>Les modalités de l'accompagnement et les éléments de réflexion sont présentés. Les objectifs et les perspectives de résultats d'accompagnement sont détaillés.</p> <p>Les règles éthiques et déontologiques sont précisées par le candidat en s'inspirant des chartes éthiques et déontologiques de référence (SFAPEC, ICF, SF Coach...), en définissant clairement les principes qu'il s'engage à respecter dans sa pratique : confidentialité, engagements réciproques, cadre d'intervention, neutralité, et limites de son accompagnement</p> <p>C3 : Le candidat démontre dans la mise en situation que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les techniques et méthodes de questionnement mobilisées permettent au client d'exprimer sa demande, d'éclairer le contexte de la demande et d'identifier les besoins explicites et les besoins sous-jacents du client ; les questions sont ouvertes, les reformulations des dires des clients sont fidèles à l'exposé sans interprétations, l'organisation du questionnement est structurée et va "du plus général au plus spécifique" ce qui permet l'approfondissement de la demande; - Une cartographie de la demande est proposée au travers de la matrice SCORE (Situations, Causes, Objectifs, Ressources, Effets). La méthodologie est déclinée conformément au protocole ; - L'analyse de la demande du client identifie les causes génératrices de la situation, des objectifs réalistes et des ressources nécessaires à leur atteinte sont identifiées ; - La reformulation de la problématique et des objectifs du client est fidèle. <p>En cas de mobilisation de l'IA : le candidat conserve une lecture critique des informations produites par l'IA, en démontrant une prise de recul et une prise de décision autonome préservant la singularité de chaque demande.</p> <p>Les possibilités et limites d'intervention en coaching pour répondre aux attentes du client sont étudiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les caractéristiques de la demande professionnelle du coaché sont formulées en lien avec le champ d'intervention ; - Les méthodes de travail du coach sont exposées et explicitées (orientation objectif professionnel, élaboration des solutions par le coaché, renforcement de l'autonomie). |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <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>C4. Conduire des échanges méthodiques et structurés avec le bénéficiaire de l'action de coaching au travers d'un questionnement 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>C5. 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>C6. 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 2 : Mise en situation professionnelle (Compétences C2 à C6)</p> | <p>C4 : Le candidat mobilise un questionnement précis et méthodique sur la problématique du client: <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> <p>C5 : Le candidat élargit son questionnement autour des éventuelles particularités de la personne qu'il accompagne : <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> <p>C6 : Le candidat présente le processus complet de coaching à venir : 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>C7. 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>Epreuve 3 : Rédaction d'un contrat de coaching (Compétences C7)</p> <p>Le candidat rédige 1 contrat de coaching à destination d'un client (réel ou fictif) incluant toutes les spécificités (juridiques, financières, planning...).</p> | <p>C7 : Le candidat produit un contrat selon un modèle type fourni par l'évaluateur. Le contrat présente les caractéristiques suivantes : Identité des parties prenantes ; Objectif du contrat ; Objectif du coaching ; Déroulement de l'accompagnement ; Confidentialité et déontologie ; Obligations des parties ; Durée de l'accompagnement ; Modalités financières ; Clauses de résiliation. Le document présenté est complet et conforme à la réglementation en vigueur.</p> |

BLOC DE COMPETENCES N°2 : Conduire une prestation complète de coaching individuel ou collectif

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Activité 3. Préparation des séances de coaching</p> <p>A3T1. Création d'un espace d'échange permettant d'établir une relation de confiance au travers d'une méthodologie d'approche centrée sur le coaché afin de sécuriser le déploiement du processus de coaching</p> <p>A3T2. Élaboration d'une stratégie d'intervention de coaching individuel et/ou collectif définie dans le temps, tenant compte du profil et de l'environnement professionnel du coaché (champ lexical, cadre de référence, historique professionnel, ressources et limites, culture d'entreprise, ...)</p> <p>A3T3. Reformulation de l'objectif précis suite à la validation partagée du cadre d'intervention avec le coaché en lien avec les résultats du diagnostic</p> | <p>C8. Échanger avec le coaché en mobilisant des outils de communication adaptés et un questionnement ciblé afin d'instaurer un rapport de confiance et de collaboration, de créer les conditions facilitant les échanges, de réaliser un diagnostic partagé du contexte client s'appuyant sur des grilles de lecture pertinentes et permettant de co-valider l'objectif ainsi que la stratégie d'intervention</p> <p>C9. Hiérarchiser les différentes étapes et les modalités de mise en œuvre en tenant compte du profil et de l'environnement professionnel du coaché afin de déployer un processus de coaching efficient permettant l'atteinte de l'objectif et l'adhésion du coaché</p> <p>C10. Préparer les séances de coaching en s'appuyant sur les éléments des séances précédentes, en ajustant les modalités et le contenu dans une démarche de progrès et d'atteinte de l'objectif et en mobilisant, si nécessaire, l'intelligence artificielle comme outil d'aide à la structuration du questionnement et à l'analyse des éléments de contexte afin d'adapter l'accompagnement du coaché tout en garantissant une posture réflexive et une individualisation de l'intervention</p> | <p>Epreuve 1 : Rédaction d'un rapport de coaching professionnel (Compétences C8, C9, C10, C14, C15 et C16)</p> <p>Le candidat réalise au moins trois parcours de coaching en situation réelle avec un coaché (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 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> <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>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 du coaché et fait le lien avec l'objectif initial. - Il recense avec lui les changements réalisés - Il mobilise un protocole de feed-back. - Il mène un questionnement 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>C8 : Le candidat mobilise des outils de communication adaptés, mène un questionnement structuré et adapté au contexte du client et formalise un diagnostic partagé et validation de l'objectif de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il décrit comment il a mobilisé au moins un outil de synchronisation avec son client (ex. champ lexical, outil VAKOG...) ; - il reformule les propos du coaché en reprenant ses éléments de langage tout en maintenant une posture neutre, sans influencer ni donner son point de vue ; - il explicite les techniques mises en œuvre pour instaurer un rapport de confiance et de collaboration avec le coaché. - il présente le questionnement mobilisé lors des entretiens de coaching, en justifiant son choix en fonction du contexte et de la problématique du coaché ; - les questions formulées sont précises, adaptées à la problématique du coaché et permettent une exploration approfondie de son contexte professionnel. - le questionnement est structuré selon une grille de lecture pertinente (ex. 5S : Situation problématique, Sources du problème, Situation actuelle, Solutions envisagées, Situation souhaitée). - il analyse les informations recueillies et fait une synthèse permettant une reformulation claire et précise de la problématique du coaché ; - il explicite la démarche adoptée pour aboutir à un diagnostic partagé du contexte du coaché, en intégrant la dimension collaborative et de confiance ; - il formalise l'objectif de travail en coaching en s'assurant de sa co-validation par le coaché et justifie la stratégie d'intervention retenue. <p>C09 : 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 coaché, ses freins et ses ressources ; - L'environnement professionnel du coaché. <p>C10 : 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>Le candidat justifie son processus de préparation des séances et, s'il a mobilisé un outil numérique ou d'intelligence artificielle, explique comment celui-ci a contribué à l'analyse et à l'ajustement de son intervention, tout en démontrant son discernement critique.</p> |
|---|---|--|--|

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Activité 4. Déploiement de la prestation de coaching professionnel individuel ou collectif</p> <p>A4T1. Préparation des séances avec mobilisation éventuelle de l'IA pour affiner le questionnement du coach</p> <p>A4T2. Réalisation des séances de coaching dans le cadre de la stratégie déterminée à partir des objectifs du coaché, en tenant compte des modalités adaptées à son contexte (présentiel, distanciel).</p> <p>A4T3. Ajustement du processus de coaching individuel et/ou collectif en fonction de l'évaluation de la progression du coaché</p> | <p>C11. 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>C12. 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>C13. 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 et définir des actions professionnelles à effectuer par le client entre les séances</p> | <p>Epreuve 2 : Mise en situation professionnelle (Compétences : C11, C12 et C13)</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>C11 : En fonction de l'objectif de la séance, le candidat choisit avec pertinence les outils et protocoles d'accompagnement adaptés à son coaché en tenant compte de ses modes d'apprentissage (visuel, auditif, kinesthésique, théorique vs pratique, expérientiel) 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>C12 : Le candidat permet au coaché 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 le champs lexical du coaché ; - 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>C13 : Le candidat réalise un accompagnement structuré dans l'identification des ressources et des freins, une analyse permettant de lever les freins à la progression du coaché, et l'élaboration d'un plan d'action opérationnel ajusté aux objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il utilise différents types de questionnement pertinents permettant de recueillir des informations essentielles pour l'identification des ressources, des freins et des leviers d'action du coaché ; - il met en œuvre une démarche d'exploration collaborative avec le coaché afin d'identifier et de formuler ses ressources, besoins et problématiques ; - l'outil de coaching sélectionné (ex. modèle de Hudson, drivers, questionnaire RPBDC, croyances, émotions, grilles de lecture, etc.) est appliqué de manière rigoureuse et adaptée au contexte du coaché ; - il accompagne le coaché dans l'identification de ses freins à la progression à travers un questionnement ciblé et structuré ; - il aide le coaché à prendre conscience d'actions professionnelles inadaptées, de schémas de communication inefficaces ou de croyances limitantes pouvant entraver l'atteinte de son objectif ; - il favorise l'émergence des motivations du coaché en s'appuyant sur un outil méthodologique structurant (ex. valeurs et sens, protocoles spécifiques à la motivation et à l'engagement) ; - il co-construit avec le coaché un plan d'action détaillé, structuré et argumenté, intégrant les actions professionnelles à réaliser entre deux séances ; les actions définies sont justifiées et en adéquation avec les objectifs du coaché dans le cadre du processus de coaching ; la méthodologie du plan d'action est explicitée de manière claire et compréhensible pour le coaché, assurant ainsi son engagement et sa mise en œuvre effective. |
| <p>Activité 5. Clôture du coaching</p> <p>A5T1. Analyse et bilan partagé avec le coaché et/ou les parties intéressées de la prestation de coaching en lien avec les objectifs contractualisés</p> | <p>C14. Évaluer les impacts des actions et retours d'expériences du coaché 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>C15. Réaliser un bilan individuel ou collectif des apprentissages, des changements réalisés, des résultats obtenus par le ou les coachés en lien avec la demande initiale en s'appuyant sur un protocole de feed-back afin de consolider les acquis</p> <p>C16. Renforcer l'autonomie du coaché 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 : Réécriture d'un rapport de coaching professionnel (Compétences C8, C9, C10, C14, C15 et C16)</p> | <p>C14 : 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>C15 : 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 coaché 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 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 coaché. <p>C16 : Lors de la fin du processus de coaching, le candidat s'assure de l'autonomie du coaché pour mettre en œuvre des actions et continuer son évolution de manière autonome en : <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 ; - Laissant le soin au coaché 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> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>A5T2. Clôture du processus de coaching en s'assurant de l'engagement du coaché sur la mise en œuvre des apprentissages et son autonomie</p> <p>A5T3. Développement professionnel continu de sa pratique professionnelle en élaborant une auto-évaluation de sa pratique</p> | <p>C17. 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>C18. 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 : C17 et C18)</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>C17 : 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>C18 : 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 : Concevoir et animer une formation pour élargir et compléter une prestation de coaching

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Activité 6. Élaboration de modalités et de contenus pédagogiques sur mesure</p> <p>A6T1. Définition des objectifs pédagogiques en fonction du besoin de l'apprenant : développement des compétences, évolution professionnelle, transformation collective de l'organisation, ...</p> <p>A6T2. Choix des modalités de l'action de formation : présentiel, distanciel, blended, individuel et/ou collectif, en synchrone ou en asynchrone, et des outils digitaux</p> <p>A6T3. Élaboration de supports pédagogiques, de méthodes et techniques pédagogiques sur mesure en lien avec le profil de l'apprenant en mobilisant éventuellement des outils d'intelligence artificielle pour structurer, organiser et optimiser la conception des contenus.</p> | <p>C19. Questionner les besoins opérationnels du client dans le cadre de l'objectif de coaching individuel ou collectif afin de concevoir une action de formation ciblée comprenant les objectifs pédagogiques, les modalités de formation et les supports adéquats en complément de la prestation de coaching</p> <p>C20. Construire les contenus, méthodes et techniques d'animation intégrant les outils du coaching en tenant compte des spécificités des profils, des modalités pédagogiques 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>Epreuve 1 : Formalisation d'un document descriptif pédagogique à partir d'une situation concrète proposée par le candidat (Compétences C19, C20 et C23)</p> <p>Le candidat conçoit et formalise une proposition d'action 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 client</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>C19 : Le candidat propose une action de formation en lien avec les besoins du client et justifie sa mise en œuvre pour optimiser la prestation de coaching. Il formalise son analyse dans un document structuré.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse du contexte du commanditaire comprend une identification de la culture de l'organisation et des enjeux du projet (explicites et implicites). - Les méthodes d'investigation utilisées sont présentées au travers des outils mobilisés (au moins un questionnaire ou un entretien). - Le public cible et le contexte d'intervention sont analysés - Les besoins en compétences sont définis avec un recensement des compétences à développer en lien avec le métier et les objectifs de formation. - Les motivations et les enjeux individuels/collectifs sont pris en compte. - Le candidat traite de l'accessibilité et de l'inclusion en citant des propositions d'aménagements pour les stagiaires en situation de handicap et en listant les acteurs parties prenantes (référent handicap ou organismes partenaires) <p>C20 : Le candidat conçoit un dispositif pédagogique adapté aux attentes du commanditaire et au contexte d'intervention, en distinguant clairement la formation du coaching et en valorisant son expertise professionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La structuration du dispositif pédagogique comprend : une formulation des objectifs en compétences avec un verbe d'action, la justification de l'adéquation aux besoins du client et du public, la formalisation de l'écart entre compétences existantes et compétences visées. - La proposition d'ingénierie pédagogique est pertinente, réaliste et réalisable, elle prend en compte les prérequis et les contraintes du client. - La méthodologie distingue explicitement « coaching » et « formation » - Les activités pédagogiques sont variées et adaptées aux temps de formation. - Elles intègrent les outils du coaching dans les méthodes pédagogiques. - Les fiches pédagogiques sont complètes et conformes aux exigences légales et réglementaires. - En cas de choix de modalité digitale : la 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 7. Animation d'une action de formation individuelle et/ou collective</p> <p>A7T1. 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>A7T2. Mobilisation des techniques et outils du coaching pour favoriser l'acquisition des savoirs-être et savoir-faire professionnels des apprenants dans le cadre d'une animation de formation</p> | <p>C21. Favoriser l'engagement/la motivation du ou des apprenants et leur participation active dans le processus d'apprentissage en mobilisant les techniques d'intelligence collective et 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>C22. 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 C21 et C22)</p> <p>A l'oral : présentation d'une progression pédagogique en 5 mn, puis animation d'une séance/séquence de formation de 10 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>C21 : Le candidat anime une formation en respectant les différentes phases du processus pédagogique, en maintenant une dynamique d'apprentissage et en favorisant l'engagement des participants.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La structuration et la conduite de la séquence de formation comprennent : préparation et lancement avec introduction claire et cadrage des échanges, déploiement des techniques pédagogiques prévues en lien avec le scénario, clôture avec un débriefing structuré et des feedbacks adaptés. - La qualité de l'animation et la posture pédagogique du candidat démontre : une adaptation du langage et des techniques au public visé, une communication assertive (rythme, débit, posture, voix) et écoute active, une interaction fluide avec les participants en alternant prise de parole et moments de retrait. - L'environnement et les supports d'animation permettent une optimisation des conditions matérielles et logistiques, une utilisation pertinente d'outils numériques pour le coaching et la formation en distanciel, une intégration des démarches et techniques du coaching en fonction du contexte et des besoins des participants. <p>C22 : Le candidat mobilise au moins deux outils de coaching pour faciliter la progression des participants et encourager la dynamique collaborative, en adoptant une posture adaptée et en favorisant les interactions.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les utilisations d'outils de coaching sont adaptées : mobilisation d'au moins deux outils facilitant l'apprentissage et l'engagement du groupe, justification du choix des outils en lien avec les objectifs pédagogiques, - La communication et la posture du formateur est facilitatrice : expression claire et reformulations favorisant la compréhension, utilisation adéquate de l'espace et de la distance physique pour renforcer les apprentissages, gestion du rythme, de l'intonation et des silences pour maintenir l'attention, - La dynamique et les interactions avec le groupe permettent : l'encouragement des prises de parole et la gestion équilibrée des interventions, une alternance entre phases d'écoute et moments d'animation active, l'engagement et l'implication de tous les participants. - Le candidat présente et justifie ses choix pédagogiques en lien avec la dynamique collaborative. - Il explique les ajustements réalisés en fonction des réactions du groupe et la mobilisation du feedback pour améliorer l'animation et répondre aux besoins des apprenants. |
| <p>Activité 8. Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du coaché en lien avec ses objectifs</p> <p>A8T1 : Définition des modalités d'évaluation en présentiel et/ou à distance puis création ou adaptation d'outils d'évaluation pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>C23. Questionner la progression des apprenants et l'impact de la formation en construisant des évaluations en présentiel et/ou à distance, en déterminant des indicateurs adaptés pour mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques, le niveau de satisfaction des participants et le transfert des apprentissages en situation professionnelle.</p> | <p>Epreuve 1 : Formalisation d'un document descriptif pédagogique à partir d'une situation concrète proposée par le candidat (Compétences C19, C20 et C23)</p> | <p>C23 : Le candidat conçoit une évaluation structurée des acquis et de la qualité de la formation en intégrant des indicateurs pertinents pour mesurer l'impact pédagogique et le transfert des compétences en situation de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat démontre la mise en œuvre de l'évaluation des apprentissages et de la progression réalisée au travers de deux questionnaires : évaluation à chaud mesurant la qualité de la formation (organisation, contenus, supports, animation, modalités pédagogiques) et évaluation à froid évaluant l'application concrète des acquis en situation de travail. - Les modalités d'évaluation sont en adéquation avec les objectifs pédagogiques : le candidat distingue bien les différents types d'évaluations avant, pendant et après la formation et aligne les critères d'évaluation avec les compétences visées. - Dans le cas d'apprenants en situation de handicap, les spécificités d'aménagements des évaluations sont évoquées. |

BLOC DE COMPETENCES N°4 : Structurer et développer son activité de Coach Professionnel

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>Activité 9. Création, gestion et pilotage de l'activité économique de Coach Professionnel au sein d'une structure existante ou en création</p> <p>A9T1. 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>A9T2. Crédit 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>A9T3. 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, IA ...)</p> <p>A9T4. 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>C24. Élaborer un business plan en s'appuyant sur une étude de marché et une analyse des opportunités et des risques, afin d'en déduire le statut juridique le plus adapté et d'en vérifier la cohérence avec l'activité, la clientèle cible et ce, dans le respect du cadre réglementaire.</p> <p>C25 - Élaborer une stratégie commerciale et marketing adaptée à la cible en déclinant les outils commerciaux associés (proposition commerciale, plaquette, présentation...) et en s'appuyant éventuellement sur une sélection d'outil d'IA générative adapté à la rédaction de contenu afin de structurer sa démarche de développement d'activité intégrant les éléments différenciants de son offre de service (y compris les engagements en matière d'impact environnemental) et de se rendre visible par sa cible.</p> <p>C26 - Assurer la gestion et la coordination administrative et commerciale de son activité en intégrant les enjeux environnementaux, en s'appuyant sur des notions comptables et financières 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 comprenant une proposition commerciale et soutenance orale (Compétences n° C24, C25, C26 et C29)</p> <p>Production d'un document descriptif du projet professionnel de 5 pages a minima en 3 parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation du Coach Professionnel ; - Cadre 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"> - Crédit 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>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>Soutenance orale pendant 10 minutes puis 5 minutes de questions/réponses avec jury d'évaluation.</p> | <p>C24 : 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 tarifications) - Présente son analyse de marché qui s'appuie sur des arguments quantitatifs et qualitatifs - 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 - Présente un inventaire de ses forces et faiblesses réaliste, apporte des précisions sur ce qui fonde sa légitimité professionnelle - Argumente le choix de structure commerciale et statut administratif de son entreprise - Explicite quelles sont ses cibles de clients, ses offres de services coaching et formation et sa zone géographique d'intervention <p>C25 : Au travers du document descriptif du projet professionnel, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présente son identité professionnelle et sa vision stratégique en mettant en avant son positionnement sur le marché, son nom commercial et les valeurs de son offre - Définit et mobilise des canaux et supports de communication adaptés à sa cible, en intégrant des outils d'intelligence artificielle pour optimiser sa visibilité et son engagement client (automatisation, analyse de tendances, personnalisation des messages) - Utilise des outils de marketing digital et d'IA pour structurer et valoriser son offre commerciale, incluant une identité visuelle cohérente, un référencement (SEO, SEA si site internet), ainsi que des stratégies de com. via prescripteurs et plateformes prof. - Présente un plan d'actions commercial structuré et précis, démontrant une approche stratégique et l'exploitation des données issues de l'IA pour affiner ses démarches de prospection et de fidélisation - Argumente la valeur ajoutée de son offre en la reliant aux besoins du marché et en mettant en avant son différentiateur concurrentiel, en s'appuyant sur l'IA pour analyser les tendances sectorielles et renforcer la pertinence de son positionnement - Présente ses engagements en matière d'impact environnemental comme un élément différentiel de l'offre (ex : limitation des déplacements, coaching à distance, supports dématérialisés) - Rédige la proposition commerciale de manière lisible et complète, cohérente avec son projet professionnel 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>C26 : Au travers du document descriptif du projet professionnel, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adopte une politique tarifaire cohérente avec le marché et avec son Business plan : le candidat explique sa grille tarifaire en lien avec son plan de développement et les réalités du marché - S'appuie sur les réseaux avec les acteurs institutionnels de l'environnement métier (fédérations, syndicats, association alumni, GIE, ...) - Met en œuvre des pratiques écoresponsables dans la gestion de son activité (ex : digitalisation des documents, réduction des déplacements, choix de prestataires engagés dans la transition écologique) - Valorise ces engagements dans sa communication commerciale et auprès de ses clients comme un levier différentiant <p>C27 : 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>C27 - 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>Epreuve n°2 : Sur la base du projet professionnel du candidat, réalisation d'un entretien commercial de 10 minutes et remise d'une proposition commerciale (Compétences n°27)</p> <p>L'entretien inclura :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une première phase de "pitch" d'une minute ; - La phase d'argumentaire ; - La proposition commerciale adaptée au client ; - La phase de closing. | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Activité 10. Consolidation et pérennisation de son activité et de ses compétences au bénéfice du développement de sa clientèle</p> <p>A10T1. Développement de son activité économique de Coach Professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>Epreuve n°3 : Réécriture d'un plan d'action d'amélioration continue à partir d'une grille d'auto-évaluation de sa pratique professionnelle (Compétences n°C28 et C30)</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>Complétude 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>C28 : Le candidat remplit intégralement la grille d'auto-évaluation avec une notation chiffrée et un plan d'action associé pour chaque item. Le plan d'action est détaillé et vise à renforcer ses compétences en lien avec les évolutions du marché.</p> <p>Le candidat définit une stratégie de veille professionnelle en identifiant des sources fiables et actualisées.</p> <p>Il référence les publications et données utilisées (acteurs institutionnels, fédérations, études sectorielles, recherches académiques).</p> <p>Le candidat intègre les thématiques liées à la transition écologique et à la responsabilité sociétale dans sa veille (impact des nouvelles réglementations, attentes des clients en matière de pratiques durables, innovations dans l'accompagnement écoresponsable).</p> <p>Il identifie les opportunités liées aux évolutions environnementales et les intègre dans son plan d'action professionnel.</p> |
| <p>A10T2. Développement professionnel continu de ses compétences en mettant en œuvre un plan de développement professionnel continu afin de répondre aux enjeux socio-économiques et ainsi pérenniser ses missions de coaching</p> | <p>C29 : Développer son activité de coach professionnel interne en définissant une offre de coaching adaptée aux enjeux de l'entreprise, en adoptant une posture éthique garantissant neutralité et confidentialité, en établissant une stratégie de communication efficace auprès des prescripteurs et des parties prenantes, et en mettant en place des actions de sensibilisation et de valorisation du coaching afin de légitimer son rôle et se faire reconnaître comme un expert métier au sein de son organisation.</p> | <p>Epreuve 1 : Production d'un document descriptif du projet professionnel comprenant une proposition commerciale et soutenance orale (Compétences n° C24, C25, C26 et C29)</p> <p>C29 : Le candidat répond aux questions de l'évaluateur relatives à son projet professionnel de Coach Interne en démontrant sa capacité à structurer, légitimer et promouvoir son activité dans un cadre professionnel et éthique au sein de son organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat explicite son positionnement en tant que coach interne en démontrant une adéquation entre son projet professionnel, les besoins et enjeux stratégiques de son organisation, ainsi que les éléments techniques du coaching interne. Il illustre son propos par des exemples concrets liés à la culture, aux objectifs et aux dynamiques internes de l'organisation. - Le candidat garantit une approche conforme aux principes éthiques, de neutralité et de confidentialité inhérents à la fonction de coach interne. - Le candidat construit un argumentaire en démontrant une vision réaliste et opérationnelle de son intégration en tant que coach interne. Il identifie les parties prenantes, propose une stratégie de communication adaptée aux prescripteurs internes et définit des actions concrètes de sensibilisation et de valorisation du coaching. |
| | <p>C30 - 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 : Réécriture d'un plan d'action d'amélioration continue à partir d'une grille d'auto-évaluation de sa pratique professionnelle (Compétences n°C28 et C30)</p> <p>C30 : 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.</p> <p>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.</p> <p>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, ...</p> <p>Une démarche de développement continu des compétences est présentée avec un plan de développement des compétences formalisé : formations, webinaires, ...</p> <p>Une démarche est mise en place afin de maintenir le niveau de connaissance en matière d'expertises, d'outils et de réseaux nécessaires pour accueillir, coacher/former ou orienter les publics en situation de Handicap</p> |