

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATION METIER

#### COACH PROFESSIONNEL

**Candidat en situation de handicap** : Tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés. Sur le conseil du référent Handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adapté. En fonction du handicap et des besoins spécifiques du candidat, le référent handicap pourra également s'appuyer sur une expertise externe.

Ces possibilités d'aménagements seront fixées dès l'entrée en formation et communiquées au futur candidat, afin que celui-ci puisse être informé des solutions en compensation.

**Prérequis** : Le/la candidat(e) doit justifier d'un diplôme de niveau 5 ou équivalent. Si le/la candidat(e) ne possède pas le niveau requis mais justifie d'une expérience significative, une dérogation peut lui être accordée sous certaines conditions en justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur des ressources humaines ou de l'accompagnement, ou dans le secteur d'activité de l'emploi ou de la formation professionnelle, ou tout autre secteur ayant permis le développement de savoir-faire et/ou de savoir-être transférables au métier de Coach Professionnel

**Voie d'accès à la certification :**

- Le parcours de formation et la validation des 4 blocs de compétences
- La VAE : le dossier de candidature sera fourni par la direction pédagogique en ce cas.

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES METIER	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>1. Cadrer une prestation de coaching professionnel</b>			
<b>A1.1.</b> Présentation du coach et du coaching	<b>A1.1. C1</b> Réaliser une présentation de son activité de coach professionnel adaptée aux parties prenantes impliquées, selon les cas (commanditaire, hiérarchie ou futur coaché), en expliquant son rôle selon le type de prestations proposées (coaching individuel, collectif, formation...), afin d'éclairer sur sa légitimité.	<p><b>Type d'évaluation</b> : Evaluations portant sur le cadrage d'une prestation de coaching professionnel</p> <p>Réalisations demandées au candidat :</p> <p><b>ÉCRIT 1 – Evaluation E1</b></p> <p><u>Production d'une note de synthèse</u></p>	<p><b>ÉCRIT 1 = Critère 1</b> : Le jury évalue si la présentation de son rôle de coach est pertinente par rapport au type d'intervention proposé : profil, champ d'expertise, type d'actions dans le cadre de l'accompagnement, modalités d'intervention</p> <p>...</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p><b>A1.1. C2</b> Présenter aux parties prenantes le coaching (objectifs, approches, méthodes ...) et son cadre déontologique (confidentialité, neutralité...), de façon complète, en s'adaptant à leur niveau de compréhension (état de stress, situation de handicap...), afin de s'assurer de la compréhension de la typologie d'intervention.</p>	<p>Il est demandé au candidat de restituer, sous la forme d'une note de synthèse, le cadrage d'une prestation de coaching, à partir d'un coaching d'apprentissage.</p> <p>La note devra comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La présentation du coach et du coaching,</li> <li>- Le cadrage des attentes et des besoins du client,</li> <li>- L'explication du code de déontologie</li> <li>- L'argumentation autour des bénéfices de la prestation</li> </ul>	<p><b>ECRIT 1 = Critère 2</b> : La présentation du cadre du coaching est exhaustive : objectifs d'une mission de coaching, conditions, méthodologie, déontologie, modalités de prise en compte des personnes en situation de handicap</p> <p><b>ORAL = Critère 1</b> : La présentation du coach, du coaching et des champs d'intervention sont pertinents au regard de la problématique du coaché</p>
<p><b>A1.2.</b> Cadrage des attentes et des besoins du client</p>	<p><b>A1.2. C1</b> Analyser les besoins du client (commanditaire, hiérarchie, futur coaché selon les cas, équipe), en cernant son contexte, sa problématique et ses attentes, à l'aide d'une grille d'analyse (Hexagramme de Quintilien, SCORE, GROW, RPBDC/ un outil de diagnostic (SWOT, Arbre de vie, Diagnostic interactionnel...), afin d'en faire émerger les enjeux et identifier le type de prestation permettant d'y répondre (prestations de coaching ou prestations de coaching intégrant de la formation et/ou du conseil)</p>	<p><b>ECRIT 2 – Evaluation E2</b></p> <p><u>Production d'un contrat de coaching :</u></p> <p>Il est demandé au candidat de produire un contrat de prestation de coaching individuel (bipartite ou tripartite) ou d'équipe, basé sur un des coachings d'entraînement incluant l'objectif, les enjeux, les critères d'atteinte de l'objectif et les modalités d'intervention (présentiel / distanciel).</p> <p><b>ORAL - Evaluation E3</b></p> <p><u>Conduite d'un entretien exploratoire avec un coaché</u></p> <p>Le candidat mène un entretien exploratoire avec un coaché en situation réelle. Le coaché peut être issu de la promotion du candidat, ou externe, et</p>	<p><b>ECRIT 1 = Critère 3</b> : Les besoins et attentes du futur coaché ou de l'équipe sont identifiés et récapitulés. La grille d'analyse utilisée est pertinente et adaptée à la situation, type Hexagramme de Quintilien, SCORE, GROW, RPBDC. Le diagnostic de l'équipe est réalisé (diagnostic interactionnel, approche systémique, Les 5 dysfonctionnements d'une équipe, SWOT ...). Le type de prestation à réaliser est défini : coaching, coaching intégrant du conseil, coaching intégrant de la formation, coaching d'équipe.</p> <p><b>ORAL = Critère 2</b> : Le futur coaché est interrogé sur son contexte (environnement, situation professionnelle, familiale, sociale, situation de handicap..., problèmes rencontrés ...), ses attentes vis-à-vis de la prestation et du coach. Le candidat questionne le coaché à partir d'une grille d'analyse pour orienter son intervention.</p>
	<p><b>A1.2.C2</b> Argumenter auprès du client la proposition d'intervention en réponse à ses besoins (coaching, coaching intégrant de la formation, coaching intégrant du conseil), afin d'obtenir son engagement</p>		<p><b>ECRIT 1 = Critère 4</b> : Les arguments sont convaincants : ils reprennent les besoins du futur coaché ou de l'équipe et démontrent le lien avec les bénéfices attendus.</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A1.3.</b> Elaboration du cadre contractuel de la prestation de coaching</p>	<p><b>A1.3.C1</b> Définir les objectifs de la prestation de coaching, en y associant des indicateurs d'atteinte pertinents, afin de les transformer en actions réalisables et mesurables (SMARTE/ GROW/ Clarification d'objectif).</p>	<p>présente une demande de coaching concernant le domaine professionnel.</p>	<p><b>ECRIT 2 = Critère 1</b> : Les objectifs de la prestation de coaching sont réalistes, réalisables, mesurables. Les objectifs sont SMARTE/ GROW/RPBCD</p> <p><b>ORAL = Critère 3</b> : Les objectifs de la prestation de coaching sont réalistes, réalisables, mesurables. Les objectifs sont SMARTE, GROW, RPBCD, Hexagramme de Quintilien, Clarification d'objectifs...</p>
	<p><b>A1.3.C2</b> Rédiger le contrat de prestation de coaching en l'adaptant aux spécificités du cas (coaching individuel/collectif, coaché en situation de handicap...), et en intégrant, le cas échéant des séances de formation et/ou de conseil dans le respect du code de déontologie, afin de proposer un cadre formalisé pour la réalisation de la prestation et intègre tous les éléments logistiques de la prestation de coaching (durée, lieu, nombre de séances, tarif...)</p>		<p><b>ECRIT 2 = Critère 2</b> : Le jury évalue que le contrat contient les éléments clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ rappel du contexte</li> <li>○ objectifs de l'accompagnement en cohérence avec le diagnostic</li> <li>○ Type de prestation proposé (coaching individuel/collectif, coaché en situation de handicap, conseil, formation, coaching d'équipe)</li> <li>○ Modalités d'intervention (présentiel / distanciel, conformité RGPD)</li> <li>○ résultats attendus/critères de réussite</li> <li>○ engagements réciproques.</li> <li>○ Le code de déontologie est annexé au contrat.</li> <li>○ Tarifs</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### 2. Piloter le processus de coaching professionnel

<b>A2.1</b> Conduite des séances de coaching	<b>A2.1.C1</b> Mener et guider des entretiens avec le coaché à base de questionnement, en adoptant une posture d'écoute neutre et sans jugement, et en reformulant sans induire, afin de l'accompagner dans l'atteinte progressive de ses objectifs.	<b>Type d'évaluation : Evaluations portant sur le pilotage du processus de coaching professionnel</b>  Réalisations demandées au candidat :  <b>ECRIT 1 – Evaluation E1</b>  1) <u>Production d'un rapport de coaching individuel</u>	<b>ECRIT 1 = Critère 1</b> : Le candidat propose dans son rapport des questions ouvertes qui amènent le coaché à avancer dans sa réflexion avec de nouvelles perspectives, les reformulations sont validées par le coaché.  <b>ORAL 1 = Critère 1</b> : Les questions posées sont ouvertes et neutres. Les reformulations sont neutres (absence d'interprétation) et font l'objet d'une validation par le coaché.
	<b>A2.1.C2</b> Cadrer et recadrer le coaché, selon ses besoins, en tenant compte de son état (stress, anxiété, handicap...) et de sa progression, afin de lui permettre d'envisager les situations sous des angles différents.	Il est demandé au candidat de rédiger un rapport analytique à la suite de la réalisation de prestations de coaching (expériences réelles vécues par le candidat).  Le rapport de coaching devra retranscrire le processus suivi dans l'accompagnement de la progression du coaché en présentiel et en distanciel.	<b>ECRIT 1 = Critère 2</b> : Le candidat adapte son accompagnement à l'état physique et émotionnel de son coaché (notamment dans le cas où le bénéficiaire présenterait une situation de handicap, un état de stress...) afin de lui permettre de rester dans une dynamique positive
	<b>A2.1.C3</b> Adapter la conduite des séances de coaching en faisant preuve d'agilité et de prise de hauteur, en vue d'ajuster en permanence la nature des actions (coaching, coaching intégrant du conseil, coaching intégrant de la formation) selon les progressions et besoins du coaché.	<b>ECRIT 2 – Evaluation E2</b>  1) Etude de cas coaching collectif :	<b>ECRIT 1 = Critère 3</b> : Le candidat retranscrit dans son rapport qu'il a adapté le contenu des séances en présentiel et en distanciel au fur et à mesure des progressions du coaché (démarche agile et réflexive intégrant du conseil et/ou de la formation).
	<b>A2.1.C4</b> Développer son intelligence émotionnelle pour optimiser le bien-être et la performance de son coaché ou de l'équipe (EQI, Roue des émotions...)	A partir d'un cas donné par l'organisme de formation, le candidat établira un diagnostic de la situation et proposera un outil d'intelligence collective adapté	<b>ECRIT 1 = Critère 4</b> : Le candidat démontre dans son rapport la mise en œuvre de techniques appropriées pour réguler les émotions intenses, que ce soit les siennes ou celles observées chez les coachés (méthodes issues de l'EQI, Roue des émotions, etc.).

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p><b>A2.1.C5</b> Mener une séance de coaching à distance pour favoriser l'accessibilité à l'accompagnement à tout type de publics (handicap, RSE...), dans le respect de la réglementation RGPD</p>	<p><b>ORAL 1 – Evaluation E3 / O1</b></p> <p>1) <u>Entretien de coaching</u></p> <p>Le candidat déroulera un entretien de coaching en situation réelle. Le coaché qui peut être issu de la promotion du candidat, ou externe, amènera un cas de situation professionnelle à travailler.</p>	<p><b>ECRIT 1 = Critère 5</b> : Le candidat démontre dans son rapport de coaching quels choix d'outils de visioconférence adaptés aux besoins spécifiques de son ou ses coachés (accessibilité pour les personnes en situation de handicap : sous-titrage, compatibilité avec lecteurs d'écran, ergonomie). Il a informé le coaché sur les modalités de traitement des données personnelles et obtenu son consentement explicite. Le candidat a mis en place de mesures garantissant la confidentialité et la protection des échanges (ex. choix de plateformes conformes RGPD, stockage sécurisé des données).</p>
	<p><b>A2.1.C6</b> Déployer des outils de coaching de l'intelligence collective pour favoriser la collaboration, la créativité et l'engagement des membres du système (Codéveloppement professionnel, World Café, Design Thinking, Appreciative Inquiry, Pow-wow, balade socratique...)</p>	<p><b>ORAL 2 : Evaluation E4</b></p> <p>1) <u>Soutenance orale</u> :</p> <p>Lors de la soutenance orale, le candidat répondra aux questions du jury sur le déroulement du processus de coaching décrit dans le rapport de coaching remis à l'écrit. Il sera notamment interrogé sur les améliorations qu'il apporterait à sa pratique avec le recul.</p>	<p><b>ECRIT 2 = Critère 1</b></p> <p>Le candidat présente un outil de diagnostic (SWOT, arbre de vie, SCORE, diagnostic systémique...) et un outil d'intelligence collective associé (Codéveloppement professionnel, World Café, Design Thinking, Appreciative Inquiry, Pow-wow, balade socratique...)</p>
<p><b>A2.2</b> Accompagnement du coaché à son autonomisation professionnelle</p>	<p><b>A2.2.C1</b> Réaliser des feed-back constructifs réguliers (positifs, de progrès) auprès du coaché, en favorisant la prise de conscience de ses actions et l'appropriation des actions alternatives, afin de le faire progresser et l'encourager.</p>		<p><b>ECRIT 1 = Critère 6</b> : Les moyens et outils mobilisés pour accompagner le coaché vers son autonomisation sont pertinents au regard des objectifs et contexte de chaque séance : retour sur les actions mises en place entre chaque séance, feed-back positifs, feed-back de progrès, effet miroir, (PPPPP...)</p> <p><b>ORAL 1 = Critère 7</b> : Le candidat est capable de formuler des feed-back (positifs, de progrès) afin de favoriser la progression de son coaché.</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>Le candidat utilise des outils de coaching tels que : le recadrage, la confrontation, la mise à jour de croyances</p>
	<p><b>A2.2.C2</b> Confronter le coaché à ses incohérences et contradictions (valeurs, croyances, comportements...), en utilisant les techniques appropriées (recadrage, confrontation...), afin de lui permettre d'en prendre conscience et de les surmonter (pyramide de Dilts, injonctions paradoxales, actualisation des valeurs et besoins...)</p>		<p><b>ECRIT 1 = Critère 4</b> : Le rapport décrit les outils utilisés au cours des différentes séances lors d'émergence de contradictions et freins au changement du coaché (recadrage, confrontation...)</p> <p><b>ORAL 1 = Critère 3</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat adapte son accompagnement à l'état physique et <b>émotionnel</b> de son coaché (notamment dans le cas où le coaché présenterait une situation de handicap, un état de stress...) afin de lui permettre de rester dans une dynamique positive.</li> <li>- le candidat sait nommer les émotions qu'il perçoit lors de l'entretien, en miroir de son coaché et l'invite à réfléchir à leur origine et leur impact sur ses relations</li> <li>-</li> </ul>
	<p><b>A2.2.C3</b> Faire émerger les ressources du coaché, en utilisant les outils adaptés à sa problématique, afin de lui permettre d'en prendre conscience et de les activer lors de ses projets futurs (roue des besoins, talents, compétences, croyances aidantes...)</p>		<p><b>ECRIT 1 = Critère 5</b> : Le rapport expose les outils utilisés qui permettent l'émergence des ressources et leur appropriation par le coaché.</p>
	<p><b>A2.2.C4</b> Challenger les propositions de solutions du coaché, en stimulant la production d'idées nouvelles, en facilitant leur mise en place, en déclinant les plans d'action correspondants, afin de renforcer son autonomie.</p>		<p><b>ECRIT 1 = Critère 6</b> : Le rapport décrit la manière dont le coaché a été incité à proposer des actions/solutions nouvelles et la façon dont celles-ci sont déployées.</p> <p><b>ORAL 1 = Critère 4</b> : Le coach permet au coaché d'envisager de nouveaux angles de vue : outils de créativité, questionnement</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			challengeant, hypothèses formulées et déclinaison en plan d'action.
	<b>A2.2.C5</b> Valider l'autonomisation professionnelle du coaché (projection sur le futur des situations vécues), afin de préparer l'après-coaching.		<b>ECRIT 1 = Critère 7</b> : Le rapport indique les apprentissages et ressources que le coaché a identifiés, et sur lesquels il pourra s'appuyer lors de situations nouvelles à venir.
<b>A2.3</b> Intégration de conseils dans la prestation de coaching	<b>A2.3.C1</b> Formuler des hypothèses au coaché en lui proposant des solutions pertinentes, en réponse aux enjeux et problématiques en présence, afin de le guider dans l'atteinte de ses objectifs, sans perturber sa démarche générale de progression et d'autonomisation.		<b>ECRIT 1 = Critère 8</b> : Le candidat décrit la manière dont il formule les hypothèses et permet au coaché d'envisager de nouvelles pistes de travail.
	<b>A2.3.C2</b> Guider le coaché dans la formulation de nouvelles solutions créatives, à partir des conseils prodigués, sans l'influencer dans ses choix, afin de maintenir son engagement dans l'atteinte de ses objectifs.		<b>ECRIT 1 = Critère 9</b> : Le candidat démontre sa capacité à arbitrer entre donner des conseils et stimuler la production d'idées par le coaché.
<b>A2.4</b> Evaluation de la progression du coaché au regard de l'objectif fixé	<b>A2.4.C1</b> Accompagner le coaché dans la réalisation et la verbalisation du bilan de la prestation de coaching, en l'interrogeant sur les difficultés rencontrées et les solutions apportées, la qualité de la relation avec le coach et sa satisfaction de l'accompagnement, afin de recueillir son avis et en tirer les conséquences appropriées.		<b>ECRIT 1 = Critère 10</b> : Le coaché a été accompagné dans la réalisation de son bilan. Le bilan tient compte de l'objectif et des critères de réussite fixés au démarrage de la prestation. Il contient les apprentissages et axes d'amélioration du coaché, des recommandations et préconisations pertinentes au regard du travail effectué (actions correctives ou complémentaires, autres professionnels à consulter...). Un bilan est également fait de la relation entre coach et coaché et de la satisfaction générale de l'accompagnement.
	<b>A2.4.C2</b> Présenter le bilan du coaching au commanditaire, dans le cas d'un contrat tripartite, en binôme avec le coaché, après avoir trié les informations à partager (de		<b>ECRIT 1 = Critère 11</b> : Le coach fait classer au coaché des éléments relevant d'une tripartite

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	celles devant demeurer confidentielles), afin de clôturer la prestation.		potentielle et cadre l'entretien de restitution au commanditaire.
<b>A2.5</b> Réflexivité du coach sur sa pratique	<b>A2.5.C1</b> Analyser sa pratique à titre individuel afin d'en extraire ses points forts et ses axes de progrès (fiche de synthèse, carnet de bord)		<b>ORAL 2 = Critère 1</b> : Le candidat analyse sa pratique avec recul et pertinence et identifie ses points forts et pistes d'amélioration.  <b>ORAL 2 = Critère 2</b> : Le candidat propose des pistes d'amélioration concernant la pratique décrite dans son rapport de coaching, ses apprentissages au cours de la formation
	<b>A2.5.C2</b> Faire évoluer sa pratique par des séances de supervision collective pour apprendre des perspectives des autres, et recevoir des retours constructifs tout en développant une réflexion éthique et professionnelle.		<b>ECRIT 1 : Critère 12</b> Le candidat produit une synthèse d'un sujet qu'il a exposé en supervision au cours de la formation
<b>3. Réaliser des actions de formation en lien avec la prestation de coaching</b>			
<b>A3.1</b> Identification des besoins en formation individuelle ou collective	<b>A3.1.C1</b> Analyser les besoins opérationnels et attentes du commanditaire et du/des coaché(s)-stagiaire(s), au regard des contextes et situations personnelles et professionnelles en présence (enjeux, problématiques spécifiques, personnes en situation de handicap au sein de la population cible...), afin de délimiter l'action de formation.	<b>Type d'évaluation : Evaluation portant sur la réalisation d'une action de formation en lien avec la prestation de coaching.</b>  Réalizations demandées au candidat :	<b>ECRIT = Critère 1</b> : Les besoins du coaché-stagiaire et du commanditaire sont correctement identifiés par rapport à la situation présentée : situation professionnelle à traiter, objectifs opérationnels/stratégiques, attentes spécifiques, modalités souhaitées (présentiel/distanciel...)
	<b>A3.1.C2</b> Décliner les objectifs opérationnels en objectifs pédagogiques réalistes et réalisables, afin de concevoir le dispositif de formation individuelle ou collective adapté.	<b>ECRIT – Evaluation E1</b>  <u>Production d'un rapport écrit :</u>  Il est demandé au candidat de proposer une action de formation en lien avec une prestation de coaching réelle vécue auprès d'un coaché.  Le rapport contiendra :	<b>ECRIT = Critère 2</b> : Les objectifs pédagogiques globaux sont rédigés en respectant la règle des 3C.
<b>A3.2</b> Conception du dispositif de formation individuelle ou collective	<b>A3.2.C1</b> Analyser les compétences du ou des coaché(s)-stagiaire(s) accompagnés en formation, en évaluant les écarts entre les compétences détenues et les compétences visées, afin de sélectionner les stratégies d'apprentissage leur permettant d'acquérir les nouvelles.		<b>ECRIT = Critère 3</b> : Les compétences sont identifiées et les écarts sont mesurés et analysés avec une grille de compétences.

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p><b>A3.2.C2</b> Concevoir l'itinéraire pédagogique du dispositif de formation individuelle ou collective, en structurant et scénarisant son déroulé par l'alternance de séquences pédagogiques (exposés théoriques descendants, exercices pratiques, échanges...) afin de proposer un apprentissage progressif favorisant l'ancrage et la transférabilité en situation de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les besoins et objectifs opérationnels du coaché,</li> <li>- Les objectifs pédagogiques en découlant,</li> <li>- Une proposition de déroulé pédagogique répondant aux besoins du coaché</li> </ul>	<p><b>ECRIT = Critère 4</b> : Le déroulé pédagogique propose un séquençage logique et équilibré par rapport aux compétences à développer et à la cible.</p>
	<p><b>A3.2.C3</b> Concevoir les ressources pédagogiques de la formation (supports d'animation, outils...) en tenant compte de la situation du ou des coaché(s)-stagiaires (s) (contexte professionnel, métier, besoins spécifiques nécessitant des adaptations particulières, notamment les coachés en situation de handicap), des objectifs pédagogiques et des modalités convenues (présentiel, distanciel, synchrone, asynchrone...), afin d'optimiser l'efficacité des apprentissages et dynamiser l'animation de la formation.</p>		<p><b>ECRIT = Critère 5</b> : Les ressources pédagogiques présentées dans le rapport démontrent leur adaptation par rapport au contexte de formation, aux besoins en termes de compétences recherchées du ou des coachés-stagiaires et à leurs besoins spécifiques, comme la situation possible de handicap.</p>
<p><b>A3.3</b> Bilan de la prestation de formation individuelle ou collective</p>	<p><b>A3.3.C1.</b> Réaliser une évaluation formative en fin de séquence pédagogique, en vérifiant l'appropriation par les coachés-stagiaires des notions abordées, afin de mesurer la progression du ou des coaché(s)-stagiaire(s) et ajuster les modalités d'apprentissage si nécessaire pour assurer un transfert efficace des compétences.</p>	<p><b>ORAL- Evaluation E2</b></p> <p><u>Animation d'une action de formation</u></p>	<p><b>ECRIT = Critère 6</b> : Une évaluation formative est réalisée en fin de séquence. Elle présente des critères permettant d'identifier les progressions réalisées par rapport aux objectifs pédagogiques.</p>
	<p><b>A3.3.C2</b> Etablir un bilan de l'action de formation individuelle ou collective, destiné au commanditaire, en relevant les acquis, progrès et difficultés rencontrés par le ou les coaché(s), et en formulant des recommandations d'actions correctives ou complémentaires, selon les cas, pour déclencher la phase de clôture de la formation.</p>		<p><b>ECRIT = Critère 7</b> : Le bilan établit : la progression du ou des coaché(s)-stagiaire(s) par rapport aux objectifs, des recommandations potentielles sur des besoins complémentaires (coaching, formation, mentorat...).</p>
<p><b>A3.4</b> Animation de la formation individuelle ou collective</p>	<p><b>A3.4.C1</b> Animer l'action de formation individuelle ou collective en alternant, de façon dynamique et interactive, les méthodes (expositive, démonstrative, interrogative, active, expérimentale...) et techniques pédagogiques (jeu de rôle, étude de cas, exposé, démonstration,</p>		<p><b>ORAL = Critère 1</b> : L'expression orale est fluide et rythmée</p> <p><b>ORAL = Critère 2</b> : Le candidat est à l'aise avec le format visioconférence.</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	expérimentation...) afin de soutenir la progression pédagogique du ou des coaché(s)-stagiaire(s).	Il est demandé au candidat de fournir au jury une restitution filmée (vidéo) de l'animation d'une action de formation en format visioconférence auprès d'un ou plusieurs coaché(s)-stagiaire(s) (s) (expérience réelle d'animation de formation individuelle ou collective).  Le jury évaluera le candidat sur la base de la vidéo fournie.	<p><b>ORAL = Critère 3</b> : Le candidat suit le déroulé pédagogique en s'adaptant au profit du ou des coaché(s)-stagiaire(s).</p> <p><b>ORAL = Critère 4</b> : Les méthodes pédagogiques sont adaptées au public et aux modalités de formation.</p> <p><b>ORAL = Critère 5</b> : Le candidat génère des interactions et stimule la participation des coachés-stagiaires.</p>
<b>4. Créer et développer une activité de coach professionnel</b>			
<b>A4.1</b> Analyse du marché de coach professionnel	<b>A4.1.C1.</b> Réaliser une étude de marché adaptée à son activité de coach professionnel en analysant son environnement macro et micro-économique (concurrents, cibles, tendances économiques...), afin de sécuriser la création et le développement son activité.	<p><b>Type d'évaluation : Evaluation portant sur la présentation de son activité de coach professionnel</b></p> <p>Il est demandé au candidat de rédiger un rapport écrit d'installation présentant la création et le développement de son activité de coach professionnel.</p> <p><b>ECRIT - Evaluation</b> Le rapport d'installation devra comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une étude de marché : environnement macro et micro-économique, positionnement de son offre,</li> <li>- Un business plan,</li> <li>- La description de sa structure et forme juridique,</li> <li>- Un plan d'actions commerciales et de communication,</li> </ul>	<p><b>Critère 1</b> : L'étude de marché est pertinente et structurée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimation de la taille du marché</li> <li>- Concurrents identifiés : parts de marché, offres ...</li> <li>- Clients potentiels : profils, besoins, préférences ...</li> </ul>
	<b>A4.1.C2.</b> Analyser sa valeur ajoutée sur le marché en identifiant les forces et faiblesses de son offre, ainsi que ses caractéristiques différenciantes, afin de se positionner face à la concurrence.		<p><b>Critère 2</b> : Le positionnement de son offre est déterminé : forces, faiblesses... Le positionnement met en avant ses avantages concurrentiels.</p>
<b>A4.2</b> Structuration et gestion de l'activité de coach professionnel	<b>A4.2.C1.</b> Réaliser un business plan en s'appuyant sur des notions comptables et financières afin d'émettre des hypothèses réalistes de développement de son activité professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une étude de marché : environnement macro et micro-économique, positionnement de son offre,</li> <li>- Un business plan,</li> <li>- La description de sa structure et forme juridique,</li> <li>- Un plan d'actions commerciales et de communication,</li> </ul>	<p><b>Critère 3</b> : Le business plan contient les éléments clés : objectifs financiers, projections financières, évaluation des charges, besoins en financement ...</p>
	<b>A4.2.C2.</b> Déterminer la structure et la forme juridique pour sa création d'entreprise, dans le respect de la réglementation applicable et en tenant compte de ses ambitions de développement, afin de démarrer son activité.		<p><b>Critère 4</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le choix de la forme juridique est adapté au volume d'activité envisagé</li> <li>• Un modèle type de devis comportant les mentions légales et obligatoires est présenté.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		- Une description de sa démarche d'amélioration continue.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un modèle type de facture comportant les mentions légales et obligatoires est présent</li> </ul>
<b>A4.3</b> Développement de l'activité de coach professionnel	<b>A4.3.C1.</b> Définir les éléments de communication sur son identité de coach sur les différents réseaux de communication à disposition (internet, print, réseaux physiques...), afin de mettre en œuvre les actions de communication.		<b>Critère 5 :</b> L'offre de service est définie : <ul style="list-style-type: none"> <li>la cible est identifiée</li> <li>l'offre de service est ciblée</li> <li>les éléments marketing sont formalisés.</li> </ul>
	<b>A4.3.C2</b> Elaborer un plan de communication commerciale adapté à la cible visée, comprenant également dans les supports (sites, podcasts, publications sur les réseaux sociaux...) des fonctions facilitant l'accessibilité aux personnes en situation de handicap, afin de se rendre visible auprès des prospects.		<b>Critère 6 :</b> Le plan d'action commerciale et la stratégie de communication sont détaillés : <ul style="list-style-type: none"> <li>la stratégie de communication (réseaux sociaux, web/communication interne) est détaillée.</li> <li>le contenu des messages intègre la prise en compte de handicap pour les futurs coachés.</li> </ul>
<b>A4.4</b> Développement professionnel continu du coach	<b>A4.4.C1.</b> Analyser ses pratiques et postures professionnelles grâce à la supervision individuelle ou collective, afin d'améliorer en continu ses processus, méthodes, techniques et outils d'accompagnement.		<b>Critère 7 :</b> Le jury vérifie le contenu des pièces jointes au dossier et/ou analyse la qualité de l'argumentaire du candidat : <ul style="list-style-type: none"> <li>preuve de supervision.</li> </ul>
	<b>A4.4.C2.</b> Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu, en développant ses propres compétences (formations, adhésion à une fédération, webinaires, conférences...) et en assurant une veille métier, dans une dynamique de recherche continue de qualité et d'efficacité.		<b>Critère 8 :</b> Le jury vérifie le contenu des pièces jointes au dossier et/ou analyse la qualité de l'argumentaire du candidat : <ul style="list-style-type: none"> <li>un plan de démarche de formation continue, groupes de pairs, colloques est apporté</li> <li>un engagement écrit et clair sans ambiguïté de respecter le code de déontologie.</li> </ul>