REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATION METIER
COACH PROFESSIONNEL - NIVEAU 6

Le titre « Coach professionnel » s'articule autour des 3 blocs de compétences suivants :
Bloc 1 : Structurer des accompagnements avec le coaching professionnel
Bloc 2 : Conduire un processus de coaching
Bloc 3 : Créer et développer une activité de coach

Prérequis à l'entrée en formation :
Toute personne désirant devenir Coach professionnel avec un niveau bac + 2 (ou équivalent de même niveau) au minimum requis.
Les candidats de niveau inférieur à un bac + 2 peuvent être acceptés à condition de justifier d'une première expérience professionnelle.
Contrôle des prérequis : Un entretien avec un interlocuteur projet ou une participation à un atelier de pratique ou un questionnaire de motivation préalable à l'inscription.

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 adaptée. En fonction du handicap et des besoins spécifiques du candidat, le référent handicap pourra également s'appuyer sur une expertise externe.

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

REFERENTIEL D'ACTIVITE	REFERENTIEL DE COMPETENCES METIER	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
1. Structuration d'accompagnements avec le coaching professionnel			
A1.1. Identification des attentes et besoins en accompagnement par le coaching ▪ Identification des parties prenantes au coaching	**A1.1.C1** Analyser la demande d'accompagnement individuel ou collectif du/des futur(s) coaché(s), en identifiant les différentes parties prenantes au projet et clarifiant leurs liens, rôles et attentes spécifiques dans le cadre de l'accompagnement, afin d'en comprendre les enjeux et permettre le	**Type d'évaluation - Mise en situation professionnelle portant sur la structuration d'un accompagnement par le coaching individuel ou collectif**	**Pour A1.1.C1** : Cr1. L'objet (coaching, coaching-conseil, coaching-formation) et le contexte de la demande (contexte professionnel, contexte de l'entreprise, problématiques spécifiques rencontrées comme un

▪ Conduite d'entretiens préliminaires ou de cadrage ▪ Clarification des rôles et attentes des parties prenantes dans le cadre du coaching ▪ Identification des besoins en matière de coaching personnel ou professionnel ▪ Détermination des objectifs spécifiques du coaching	déclenchement de la phase de cadrage de la prestation. **A1.1.C2** Etablir la situation des parties prenantes au projet de coaching, à partir de l'analyse des informations collectées lors de la conduite de l'entretien préliminaire (environnement personnel/professionnel, contexte économique, métier, situation de handicap...), afin de contextualiser la demande et permettre l'identification des besoins en découlant. **A1.1.C3** Déterminer les objectifs du coaching, en collaboration avec les parties prenantes, en identifiant leurs besoins et attentes, et en les resituant par rapport à leurs enjeux, contexte et environnement spécifiques, grâce à des techniques d'écoute, de questionnement et de reformulation, afin de permettre d'y associer un plan d'accompagnement adapté.	Le candidat est mis en situation professionnelle : 1. Dans le cadre d'un jeu de rôles : portant sur la réalisation d'un entretien préliminaire avec un ou plusieurs futur(s) coaché(s), à partir d'une situation professionnelle réelle vécue. Le(s) coaché(s) sera/seront (joué(s) par un/d'autre(s) candidat(s) tiré(s) au sort ou un membre du jury. Dans le cadre du jeu de rôles, il est demandé au candidat de conduire l'entretien de façon à : - Cerner et analyser la demande d'accompagnement du ou des futurs coaché(s), - Etablir la situation des parties prenantes au projet de coaching, - Déterminer les objectifs du coaching *(en lien avec A1.1.C1 à A1.1.C3),*	licenciement, un nouveau poste...) sont correctement identifiés. **Pour A1.1.C2 :** Cr1. Les questionnements réalisés permettent d'obtenir des informations précises sur le(s) coaché(s) et d'établir leur situation : contexte personnel/professionnel, enjeux, temps mobilisable pour le coaching, degré d'urgence ... Cr2. Les besoins spécifiques (au moins un) et attentes (au moins une) du ou des coachés sont identifiés (notamment ceux en situation de handicap) et tirés de l'analyse des informations obtenues : être accompagné sur la gestion des communications, des émotions, des collectifs de travail, des conflits, de l'équilibre vie personnelle/professionnelle...
A1.2. Elaboration du processus d'accompagnement par le coaching ▪ Validation de la pertinence du recours au coaching ▪ Définition des modalités (individuel/collectif, durée, nombre de séances, présentiel/distanciel...) et du périmètre spécifique de la prestation de coaching personnel ou professionnel	**A1.2.C1** Concevoir la démarche d'accompagnement par le coaching, en s'assurant que le processus envisagé est adapté à la situation actuelle et désirée du commanditaire et du/des coaché(s), notamment s'agissant des exigences d'éthique et déontologie et des enjeux spécifiques liés à leur environnement (santé au travail, transition écologique, transition numérique…), afin de valider la pertinence du recours au coaching, dans l'une ou plusieurs de ses composantes (notamment conseil et formation) ou d'orienter vers un autre type d'accompagnement.	2. A l'issue du jeu de rôles, dans le cadre d'une restitution écrite à réaliser dans un temps imparti, le candidat : - Conçoit la démarche d'accompagnement individuel ou collectif par le coaching *(en lien avec A1.2 C1),* - Elabore le plan d'accompagnement du ou des bénéficiaire(s) par le coaching *(en lien avec A1.2 C2)*	**Pour A1.1.C3** : Cr1. Au moins un objectif spécifique de coaching est déterminé : accompagnement du changement, développement des compétences comportementales et de la performance, résolution de problèmes ... Cr2. Le ou les objectifs identifiés sont mis en perspective avec les enjeux, contexte et environnement spécifiques du ou des coachés.

(coaching, coaching-conseil, coaching-formation) **A1.3** Mise en place du cadre d'intervention en coaching ▪ Formalisation du contrat de coaching individuel ou collectif dans le cadre d'une relation bipartite ou tripartite ▪ Explicitation du projet d'accompagnement, du rôle/de la posture du coach et de son cadre d'intervention en coaching personnel ou professionnel **A1.4.** Individualisation du dispositif d'accompagnement par le coaching ▪ Elaboration de plans d'actions personnalisés en vue de	**A1.2.C2** Elaborer le plan d'accompagnement du/des bénéficiaires(s) du coaching, en définissant les modalités de déroulement du processus et ses composantes (coaching, coaching-conseil, coaching-formation), en fonction des attentes, besoins et enjeux spécifiques identifiés, notamment s'agissant des coachés en situation de handicap, afin de permettre l'élaboration d'une proposition d'intervention adaptée. **A1.3.C1** Elaborer une proposition de contrat de coaching, en y détaillant les objectifs, missions spécifiques (coaching-conseil, coaching-formation...), modalités, finalités, indicateurs de réussite et engagements réciproques des parties prenantes, et en veillant à son accessibilité, afin de fixer le cadre de la mission et de la collaboration. **A1.3.C2** Présenter le projet d'accompagnement par le coaching aux différentes parties prenantes, dans le cadre d'une relation bipartite ou tripartite, en expliquant les différentes étapes et composantes de la démarche, ainsi que sa posture et le cadre déontologique et éthique de son intervention, afin de leur permettre de s'engager en connaissance de cause et en confiance. **A1.4. C1.** Elaborer des stratégies de coaching personnalisées en partenariat avec les coachés, en s'appuyant sur les résultats d'analyse de leurs contextes, situations, métiers, et des ressources/leviers activables, afin de structurer	- Personnalise un projet de contrat de coaching à partir d'une trame communiquée *(en lien avec A1.3 C1)* - Elabore une trame de préparation de séance au contrat *(en lien avec A1.4. C2).* - Précise les ressources à mobiliser (méthodes et outils de coaching) *(en lien avec A1.4. C3).* <u>3. Dans le cadre d'un jeu de rôles,</u> portant sur la présentation au(x) futur(s) coaché(s) : - Du projet de coaching compte tenu de l'objectif global et du contexte du client *(en lien avec A1.3 C2).* - De la stratégie envisagée pour les séances de coaching *(en lien avec A1.4. C1)* - Du déroulement des séances de coaching et de l'intersession *(en lien avec A1.4. C2),* A l'oral, le candidat échange avec le jury et répond à ses questions sur sa démarche de projet de contrat de coaching, notamment en ce qui concerne sa prise en compte des enjeux sociétaux.	Cr3. Le candidat s'assure de la bonne compréhension des objectifs du coaché et de son engagement volontaire (coaching non subi, objectifs dans son périmètre d'action et de responsabilité...) en posant des questions et en reformulant les différents items. **Pour A1.2.C1** : Cr1. La démarche d'accompagnement envisagée est précisément décrite. Elle contient le descriptif, a minima : des méthodes, des outils de coaching, des résultats attendus, des indicateurs de résultat. Cr2. La démarche est en cohérence avec la demande, les attentes, les besoins, la situation et l'environnement spécifiques du ou des coachés. **Pour A1.2.C2** : Cr1. Le plan d'accompagnement est précisément décrit et comprend a minima : la durée du coaching, le nombre et la durée des séances, les modalités de leur déroulement, les ressources et moyens mobilisés (outils collaboratifs, logiciels spécifiques...), les coûts ...

coaching individuels ou collectifs, en collaboration avec les coachés ▪ Personnalisation des séances selon les objectifs et plans d'actions définis ▪ Mise en place de ressources spécifiques à mobiliser lors des séances et ateliers de coaching personnel ou professionnel	l'accompagnement autour de plans d'action adaptés et évolutifs. **A1.4. C2.** Préparer les séances de coaching, en partenariat avec le coaché, en structurant leur déroulement de manière personnalisée selon les problématiques, attentes, contextes, modes de fonctionnement et éventuelles situations de handicap du/des coaché(s), en cohérence avec les objectifs fixés et les plans d'action en cours, afin d'assurer la continuité et la pertinence de l'accompagnement. **A1.4. C3.** Concevoir ou adapter les ressources à utiliser lors des séances et ateliers de coaching (outils, exercices, jeux, supports...), en fonction du profil du/des coaché(s), de leur parcours/situations vécues, objectifs et plans d'action et du cadre réglementaire applicable (accessibilité PSH, RGPD, certification qualité, politique RSE...), afin de guider les futurs apprentissages et garantir l'efficacité du processus.		Cr2. Le plan d'accompagnement envisagé est réaliste au regard de la demande et des objectifs définis. **Pour A1.3.C1** : Cr1. Le contrat personnalisé est conforme aux règles déontologiques applicables au coaching, ainsi qu'au plan d'accompagnement proposé. Cr2. Le contrat proposé est complet et couvre la totalité du périmètre de la mission envisagée : identification des parties prenantes et de leur contexte, description de la mission et de ses objectifs avec indicateurs de réussite, modalités des séances, engagements réciproques des parties prenantes, tarifs ... **Pour A1.3.C2** : Cr1. Le rôle du coach et le cadre éthique et déontologique qui lui sont applicables sont correctement décrits et expliqués : posture, type d'actions et modalités d'intervention dans la bienveillance, enjeux, exigence de probité, de confidentialité, de neutralité... Cr2. Le candidat s'assure de la bonne compréhension du contrat par le ou les coachés notamment la nécessité de collaboration de toutes les parties prenantes.

			Cr3. Le candidat s'assure de l'accord de principe du coaché sur le contrat présenté. **Pour A1.4 C1 :** Cr1. La stratégie est pertinente au regard des objectifs globaux du coaching (séance préliminaire), en adéquation avec l'éthique, l'esprit et la déontologie du coaching. Cr2. Le plan d'action (déroulement des séances de coaching) est détaillé et personnalisé. Il contient a minima : les objectifs et indicateurs de résultats spécifiques, les modalités de l'accompagnement, le cadre et format du coaching, les outils et méthodologies envisagés. **Pour A1.4 C2 :** Cr1. La trame de préparation de séance est adaptée et expliquée au coaché. Elle permet une communication fluide en amont des séances et l'adaptation de l'accompagnement aux besoins. Cr2.-Le déroulement des séances et de l'intersession est en cohérence avec la stratégie et les objectifs définis.

			Pour A1.4 C3 : **Cr1.** Les ressources proposées sont pertinentes au regard du ou des besoins du/des coaché(s), du contexte spécifique et des objectifs de la mission.
2. Conduite du processus de coaching			
A2.1. Conduite des séances et ateliers individuels et collectifs de coaching en fonction des prestations confiées ▪ Développement d'un espace de confiance et de sécurité pour les séances et ateliers de coaching, coaching-conseil et coaching-formation ▪ Définition des objectifs des séances et ateliers en collaboration avec les coachés ▪ Animation des séances en fonction des changements visés et des évolutions des coachés ▪ Accompagnement des progressions et de la résolution des problématiques individuelles et collectives des coachés	**A2.1.C1** Créer les conditions d'un environnement sécurisant pour le(s) coaché(s) lors du coaching, en définissant avec lui/eux l'objectif de chacune des séances/ateliers, en mettant en œuvre les techniques de valorisation et d'écoute active sans jugement, et en adaptant son style de communication à son/leur profil comportemental, afin de le/les mettre en confiance et permettre une collaboration efficace. **A2.1.C2** Animer des séances et ateliers de coaching individuels ou collectifs, en adoptant une posture adaptée à la mission (coaching-conseil, coaching-formation…), en favorisant l'implication active du/des coaché(s) dans le changement visé et en proposant des activités et outils, notamment numériques, stimulant la créativité et facilitant la résolution de problématiques, afin d'accompagner les progressions individuelles et collectives. **A2.1.C3** Adapter le déroulement des séances et ateliers de coaching au fur et à mesure de l'évolution du/des coaché(s), en fonction du périmètre de la mission, du contenu des échanges et des progressions	**<u>E1 – Type d'évaluation :</u> Mise en situation professionnelle portant sur la conduite du processus de coaching individuel ou collectif** Il est demandé au candidat de conduire un processus de coaching, dans toutes ses dimensions, en autonomie *(en lien avec les compétences associées aux activités A2.1, A2.2, A2.3 et A2.4).* Le (ou les) coaché(s) sont choisis parmi des volontaires sans intérêt croisé avec le coach (issus d'une « bourse de coachés », constituée en amont et vérifiée par le centre d'évaluation pour garantir l'absence de conflits d'intérêts et de liens avec les candidats...) ayant un réel besoin de coaching, volontaire et exprimé. Le candidat remettra au jury l'enregistrement audio et la retranscription écrite d'une séance représentative de son choix.	**Pour A2.1 C1 :** Cr1. Les objectifs de séances sont construits avec le ou les coachés, en début de séance : délégation, gestion des émotions, pratique du feedback, gestion de conflits, mener un entretien annuel ou un entretien d'embauche, prendre la parole en public, animer une réunion… Cr2. Le candidat : - Respecte la singularité des talents, des idées et du travail du ou des coachés dans le processus de coaching : favorise les prises de conscience et l'apprentissage du coaché - Soutient l'expression des sentiments, des perceptions, des préoccupations, des croyances ou des suggestions du client : se concentre sur ce qui est dit et non-dit - Est en partenariat avec le ou les coachés : lui/leur permet

	identifiées, afin de maintenir la cohérence avec les objectifs fixés.	Il est précisé que le candidat devra recueillir l'accord exprès du ou des coaché(s) avant l'enregistrement (la finalité devra être expliquée) et veiller à la confidentialité de ses/leurs données, conformément au cadre déontologique applicable au métier de coach professionnel.	de s'exprimer librement, maintient une relation de respect mutuel et de confiance
A2.2. Accompagnement de la prise de conscience du/des coaché(s) ▪ Mobilisation de techniques spécifiques de questionnement et d'exploration des pensées, sentiments et comportements élargis, et non seulement actuels, des coachés ▪ Adaptation du verbe, du rythme, du ton et des techniques pour permettre aux coachés de réfléchir, ressentir et penser ▪ Accompagnement au mieux-être (personnel ou professionnel) par les prises de conscience	**A2.2.C1** Mobiliser des techniques d'écoute et de questionnements en réponse aux propos des coachés, en les guidant dans leurs projections et réussites, afin de leur permettre de prendre conscience et matérialiser les résultats visés. **A2.2.C2** Accompagner le(s) coaché(s) dans la prise de conscience de ses/leurs blocages, freins, croyances limitantes et valeurs, en les questionnant sur les possibilités d'évolution en découlant, afin de faciliter la création de nouvelles options et le passage à l'action dans une perspective d'atteinte de leurs objectifs personnels et professionnels (notamment en lien avec les enjeux de santé-sécurité).	Lors d'un oral, le candidat décrira, à partir d'une trame qui lui sera communiquée en amont, le processus de coaching mené (jusqu'au bilan) et justifiera les différents choix effectués. Il échangera ensuite avec le jury et répondra à ses questions. **<u>E2 – Type d'évaluation :</u> Mise en situation professionnelle portant sur l'animation d'une séance ou d'un atelier donnant lieu à un jeu de rôles** *(en lien avec A2.1.C2)* Dans le cadre d'un jeu de rôles, il est demandé au candidat d'animer une séance ou atelier sur un thème tiré au sort (par exemple les positions de vie, les niveaux logiques, les blasons, triangle de Karpman, niveaux d'identité, grille d'exploration de la demande, développer le travail collaboratif, améliorer la communication au sein d'un équipe, savoir faire un feedback…) Le ou les coachés seront joués par d'autres candidats ou membres du jury.	**Pour A2.1 C2 :** Cr1. L'expression orale du candidat est fluide, rythmée et adaptée aux personnalités et enjeux en présence. Cr2. Le candidat suit le déroulé et le séquençage proposé. Cr3. Le candidat s'appuie sur des situations vécues par le ou les coachés : contextes de travail, difficultés rencontrées, culture... Cr4. Le candidat invite le ou les coachés à participer activement à travers des réflexions, exercices... Cr5. Le candidat est à l'aise et est à l'écoute des participants. **Pour A2.1 C3 :** Cr1. Le candidat agit et réagit en fonction du ou des coachés, en prenant en compte la/les personne(s) dans son/leur intégralité et demande des renseignements pour servir la progression du coaché.
A2.3 Accompagnement à la recherche et/ou à la mise en œuvre de solutions en autonomie par le(s) coaché(s) ▪ Accompagnement à la mise en place par les coachés de leurs plans d'actions ▪ Contribution à la croissance des coachés	**A2.3 C1** Soutenir le(s) coaché(s) dans la production de son/leur plan d'action, à partir du cadre proposé et des options explorées, en stimulant leur créativité et la production d'idées nouvelles et en confrontant les moyens de mise en œuvre, afin de favoriser leur réussite et leur autonomie dans d'autres situations/contextes. **A2.3 C2** Favoriser l'ancrage des apprentissages et progrès tout au long de l'accompagnement du/des		

▪ Accompagnement des coachés dans la recherche des meilleures façons d'assumer leurs responsabilités ▪ Accompagnement des coachés dans l'identification des utilisations possibles des nouveaux apprentissages ▪ Célébration des progrès/apprentissages des coachés et invitation à considérer leur poursuite	coaché(s), en les valorisant et en les célébrant, afin de lui/leur permettre de poursuivre sa/leur progression en autonomie, responsabilité et cohérence avec ses/leurs objectifs.	A l'issue du jeu de rôles, le candidat échangera avec le jury et répondra à ses questions.	Cr2. Le candidat agit en fonction de ce que le client veut accomplir durant la présente séance et se conforme aux objectifs des séances. Le candidat agit en partenariat avec le ou les coachés en le(s) soutenant dans le/leur choix et de de ce qui survient durant les séances en fonction des objectifs visés. **Pour A2.2.C1 :** Cr1. Les questions/observations formulées par le candidat sont personnalisées en fonction du ou des coachés et de leur situation spécifique.
A2.4. Réalisation du bilan de coaching individuel ou collectif selon les prestations confiées (coaching, coaching-formation, coaching-conseil) ▪ Comparaison des progressions avec les indicateurs de réussite définis pour la prestation de coaching ▪ Accompagnement des coachés dans l'analyse et la formulation de leurs difficultés, succès et progressions ▪ Accompagnement à la restitution au commanditaire du coaching	**A2.4.C1** Évaluer régulièrement les impacts de l'accompagnement par le coaching, en mesurant la progression du/des coaché(s) (autonomisation, développement des compétences ...), au regard des indicateurs de réussite définis au contrat, afin d'ajuster si besoin le déroulement de la mission. **A2.4.C2** Soutenir le/les coaché(s) dans l'élaboration de son/leur bilan de coaching, en les accompagnant dans l'analyse et la formulation de leurs difficultés, succès et progressions au regard des objectifs définis au contrat, afin d'en permettre la restitution au commanditaire selon les formes convenues (prise en compte de la politique RSE applicable notamment).		Cr2. Le candidat questionne et/ou explore : - Les mots utilisés par le ou les coachés, - Les émotions, changements d'énergie les signes non verbaux ou autres comportements du ou des coachés, - La perception du ou des coachés sur soi/eux-mêmes et/ou le monde Cr3. Le candidat permet au/aux coachés de terminer ses/leurs propos sans interruption.

			La place est laissée par le candidat aux silences, aux pauses et temps de réflexion. Cr4. Pour s'assurer de sa bonne compréhension, le candidat reformule les propos du coaché. **Pour A2.2.C2 :** Cr1. Pour générer des prises de conscience, le candidat : - Pose des questions adaptées sur le client : sa façon de penser, ses sentiments, ses valeurs, ses besoins, ses désirs, ses croyances, son comportement actuels.... - Partage des observations, intuitions, commentaires, pensées ou sentiments Cr2. Les questions posées sont claires, directes, principalement ouvertes. Le rythme des questions permet au(x) coach(s) de réfléchir, ressentir, penser. **Pour A2.3 C1 :** Cr1. Le candidat invite le ou les coachés à identifier les progrès à atteindre lors des séances (au moins un par séance) : Le candidat questionne le ou les coachés sur la ou les raisons (au

			moins une) qui le poussent à souhaiter ces résultats. Le candidat accompagne le ou les coachés dans l'élaboration du plan d'action : appui sur les ressources, aptitudes, leviers de motivation du ou des coachés. **Pour A2.3 C2 :** Cr1. Le ou les coachés sont invités à : - Exprimer, nommer, explorer le ou les apprentissages (au moins un) de la séance, - Envisager la façon dont seront utilisés les nouveaux apprentissages, - Considérer la manière de poursuivre sa progression Cr2. Les différents progrès/apprentissages du ou des coachés sont célébrés lors des séances. **Pour A2.4 C1 :** Cr1. Les impacts du processus mis en œuvre en cours et à l'issue des séances sont identifiés. Cr2. L'atteinte du ou des objectifs globaux sont vérifiés avec le ou les coaché(s), en fin de coaching.

			Pour A2.4 C2 : Cr1. Le ou les coaché(s) sont invités à établir et verbaliser leur propre bilan selon les formes convenues : acquis, progrès réaliser/restant à réaliser... Cr2. Les recommandations du candidat lors du bilan (au moins une) sont en cohérence avec les résultats obtenus.
3. Création et développement de l'activité de coach			
A3.1. Définition du positionnement de son activité de coach professionnel ▪ Analyse de l'environnement macro et micro-économique ▪ Evaluation du potentiel de l'activité de coach professionnel et de ses évolutions prévisibles ▪ Ciblage de la typologie du « client idéal » dans un objectif de positionnement stratégique de son activité ▪ Définition de l'offre de service en matière de coaching (coaching, coaching-conseil,	**A3.1.C1.** Réaliser une étude de marché de l'activité de coach professionnel dans toutes ses dimensions (y compris celles de consultant/formateur), en analysant son environnement macro et micro-économique ainsi que les facteurs susceptibles d'en modifier les dynamiques, notamment ceux liés aux transitions écologique et numérique (évolution des attentes sociétales, pratiques durables et digitalisation des entreprises, éco-anxiété ...), afin d'évaluer le potentiel de son activité et d'envisager ses évolutions. **A3.1.C2** Définir son client idéal, en fonction de ses compétences et appétences du moment, en identifiant ses caractéristiques, contexte et métier, afin de déterminer sa proposition de valeur sur le marché et sa cible.	**<u>Type d'évaluation :</u> Mise en situation professionnelle portant sur la création et le développement de l'activité de coach professionnel donnant lieu à la rédaction d'un rapport de professionnalisation puis à une soutenance orale** Il est demandé au candidat de rédiger un rapport écrit (entre 20 et 30 pages au total) qui devra contenir les éléments suivants : • Le positionnement de son activité de coach professionnel : étude de marché, définition du client idéal, définition de l'offre de coaching et délimitation de son périmètre	**Pour A3.1.C1 :** Cr1. L'étude de marché permet d'obtenir des informations réalistes sur le périmètre considéré, par exemple : taille et segmentation, concurrence (acteurs, parts de marché, type d'accompagnement réalisé...) ... Au moins 2 facteurs liés aux enjeux sociétaux ayant une influence sur les dynamiques du coaching sont déterminés. Cr2. Le potentiel de l'activité est identifié et correctement considéré dans l'écosystème du coaching.

coaching-formation) et des prestations associées **A3.2.** Structuration de son activité de coach professionnel ▪ Elaboration du modèle économique de son activité de coach professionnel ▪ Choix de la structure juridique associées à son activité ▪ Mise en place de modèles de devis et factures adaptés au statut juridique choisi et à la typologie de prestations à réaliser ▪ Définition des actions commerciales et marketing nécessaire au développement de l'activité	**A3.1.C3.** Définir son offre en matière de coaching, en fonction de ses compétences, ses expertises, ses concurrents et des besoins de ses cibles, afin de positionner et délimiter le périmètre de son activité et de ses prestations (coaching, coaching-conseil, coaching-formation). **A3.2.C1.** Formaliser le modèle économique de son activité de coach professionnel, en détaillant sa stratégie, ses objectifs et le chiffrage de ses charges, ressources et retours sur investissement, selon le type de missions réalisées (coaching, coaching-formation, coaching-conseil…) et la structure juridique choisie, afin de confirmer la viabilité et la pérennité de son projet. **A3.2.C2.** Mettre en place un modèle de devis et factures, selon le statut sous lequel l'activité de coach professionnel est exercée, afin de sécuriser la gestion de son activité et d'en garantir la conformité à la législation en vigueur. **A3.2.C3.** Définir les étapes et modalités de promotion de son activité de coach professionnel, en identifiant les actions commerciales et marketing nécessaires (création d'un site web, campagnes…), en s'appuyant sur les ressources et outils numériques mobilisables, notamment l'IA, et en tenant compte des règles applicables en matière de protection environnementale et d'accessibilité, selon le marché cible, afin d'accroitre la visibilité de son offre. **A3.3 C1** Réaliser une veille sur l'accompagnement par le coaching dans toutes ses dimensions (coaching,	d'activité *(en lien avec A3.1.C1, A3.1.C2 et A3.1.C3),* • La structuration envisagée de son activité de coach professionnel : modèle économique, stratégie, charges, ressources, structure juridique *(en lien avec A3.2.C1, A3.2.C2 et A3.2.C3),* • Un modèle de devis et de facture *(en lien avec A3.2.C2)*, • Les étapes et modalités de promotion envisagés pour accroître la visibilité de l'offre, élaborées avec l'aide de l'IA *(en lien avec A3.2.C3)*, • Un plan de développement continu de ses compétences *(en lien avec A3.3 C2)* A l'oral, le candidat soutient son rapport et répond aux questions du jury. Il sera notamment interrogé sur la mobilisation de l'IA dans la définition des étapes et modalités de promotion de son activité *(en lien avec A3.2.C3)* et sur la veille dédiée à l'accompagnement par le coaching, y compris en ce qui concerne la thématique de la santé-sécurité *(en lien avec A3.3 C1).*	**Pour A3.1.C2 :** Cr1. Le client idéal est précisément défini : situation (professionnelle, familiale...), contexte (reconversion professionnelle, perte d'emploi, évolution de carrière...), profil (schéma de comportement, personnalité, difficultés rencontrées...), métier (secteur d'activité, niveau de responsabilité, niveau d'investissement...) ... Cr2. Les choix de client idéal sont justifiés au regard des compétences spécifiques, appétences et éventuelles influences **Pour A3.1.C3 :** Cr1. Le périmètre de l'activité visée est précisément caractérisé : accompagnement en coaching, en coaching formation, en coaching conseil. Cr2. Les choix effectués dans le cadre de l'offre (contenu, cible...) sont pertinents au regard des résultats de l'étude de marché et du client idéal défini. Cr3. La description de l'offre est claire et compréhensible. La différenciation par rapport à la

A3.3 Intégration d'une démarche de développement professionnel continu dans son activité de coach ▪ Suivi et intégration des évolutions en matière de coaching, coaching-formation et coaching-conseil selon les besoins et risques en présence ▪ Développement de ses compétences de coach professionnel	coaching-formation, coaching-conseil...), en sélectionnant les sources d'informations pertinentes, y compris celles relatives à la qualité de vie au travail, la santé mentale et la prévention des RPS, afin d'anticiper les évolutions du secteur et d'ajuster sa pratique professionnelle aux nouveaux besoins et risques. **A3.3 C2** Elaborer un plan de développement continu de ses compétences, en choisissant des contenus et modalités adaptés à son activité, à sa pratique et à la typologie de sa clientèle (supervision/échanges entre pairs, participation à des conférences, formations, participation à des salons, adhésion aux organisations professionnelles...), afin de maintenir ses prestations à un haut niveau de qualité.		concurrence est identifiée et justifiée. **Pour A3.2.C1 :** Cr1. Le modèle économique envisagé est décrit : a minima type de structure, charges fixes et variables et revenus envisagés. Cr2. La viabilité et la rentabilité de l'activité sont démontrés par des éléments chiffrés réalistes. **Pour A3.2.C2 :** Cr1. Le devis et la facture fournis sont conformes au droit français. Cr2. Ils contiennent les mentions obligatoires, a minima : date (début/fin de l'accompagnement, dates des séances...), numéro (unique et chronologique s'agissant de la facture), identité des parties (dont le coach), désignation des prestations et de leur quantité, prix unitaire et total en HT et TTC, taux de TVA applicable ... **Pour A3.2.C3 :** Cr1. La planification de la promotion de l'activité est établie : type d'actions commerciales et marketing et canaux choisis (création et mise en ligne d'un site web, partenariats, élaboration de campagnes d'emailing, diffusion de

			contenus sur les réseaux sociaux ...), date des opérations et actions, contenu des campagnes (brochures, contenu sur le coaching... Cr2. Les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap/en matière d'accessibilité sont pris en compte dans les opérations de commercialisation et de promotion : adaptation possible des contrastes de couleurs et des tailles de caractère sur le site, intégration d'audiodescription dans les vidéos promotionnelles, valorisation des prestations en distanciel en tant qu'argument commercial... Cr3. Les enjeux environnementaux sont pris en compte dans la planification : impact écologique/critère de sobriété des outils, fréquence des sollicitations, digitalisation des échanges … Cr4. Le cadre déontologique lié au coaching ainsi que son environnement spécifique ont été pris en compte dans le cadre de la mobilisation de l'IA. **Pour A3.3.C1 :** Cr1. Les sources sélectionnées sont pertinentes au regard de l'activité

			envisagée : acteurs institutionnels, organisations professionnelles... Cr2. La veille envisagée/mise en place permet d'identifier les tendances, actualités et évolutions ayant un impact sur le coaching et sa pratique professionnelle : techniques de coaching, innovations en matière d'outils, tendances du marché et évolutions des pratiques et besoins des clients, innovations technologiques, évolutions réglementaires... Cr3. Au moins 2 besoins et/ou risques avérés ou supposés à prendre en compte dans les activités de coaching sont identifiés. **Pour A3.3.C2 :** Cr1. Le plan de développement des compétences est complet, structuré et réaliste (formation continue, supervision ou mentorat) : objectifs, thématiques/compétences à développer, modalités, ressources et moyens disponibles ou mobilisables, date prévisionnelle de mise en œuvre ... Cr2. L'impact positif du plan proposé sur le maintien de la qualité des prestations est démontré : fréquence et régularité

			des actions, prise en compte des réalités et problématiques identifiées sur le terrain...