Intitulé : Coach professionnel

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
BLOC 1 : CONCEVOIR UNE DÉMARCHE DE COACHING PROFESSIONNEL			
Activité A1.1 Qualification du besoin	C1- Analyser une demande de coaching individuel ou collectif, en s'appuyant sur des entretiens de cadrage et en recueillant les attentes du commanditaire et des bénéficiaires, afin de qualifier la nature de la demande et la pertinence d'un accompagnement de coaching professionnel en présentiel, digital ou hybride.	**Soutenance orale d'un dossier individuel rédigé en amont** Le candidat élabore un dossier de pratiques professionnelles à partir d'une ou plusieurs situation(s) réelle(s) de demande de coaching professionnel individuel ou collectif Le candidat présente : - Une note d'analyse de la demande, - Un diagnostic des enjeux, - Une fiche de cadrage de l'accompagnement, - Le contrat de coaching, - La grille de critères de suivi et d'évaluation. Lors de la soutenance orale, le candidat présente son analyse du besoin formulé et le cadrage du coaching.	- Des entretiens de cadrage sont réalisés et détaillés (acteurs rencontrés, objectifs des entretiens), - Les attentes du commanditaire et des bénéficiaires sont recueillies séparément et restituées distinctement, - Une confrontation formalisée des attentes est produite (convergences, divergences, points de vigilance), - La nature de la demande de coaching est formalisée par l'identification explicite du type d'accompagnement souhaité (individuel / collectif, en présentiel / distanciel / mix) et des critères ayant conduit à ce choix, - La pertinence ou non du recours à un accompagnement de coaching professionnel est explicitement justifiée à partir des éléments issus de l'analyse de la demande.
	C2- Identifier les enjeux professionnels, organisationnels et relationnels de la situation, en s'appuyant sur l'analyse de la demande et la prise en compte des contraintes du contexte de travail (typologie de l'organisation, diversité et inclusion, situations de handicap, gouvernance et leadership responsable, risques pour la santé et la sécurité), ainsi que sur les		- Les éléments issus des entretiens de cadrage et de l'analyse de la demande sont explicitement mobilisés pour identifier les enjeux, - Les spécificités institutionnelles (privé, public, associatif), réglementaires ou hiérarchiques des organisations sont prises en compte, - Les enjeux sont identifiés et distingués selon les catégories : professionnels, organisationnels et relationnels, - Les contraintes liées au contexte numérique éventuelles (organisation du travail à distance, outils, communication) sont identifiées, - Les tensions, paradoxes ou conflits liés aux transformations organisationnelles, numériques ou sociétales sont identifiés, - Les situations nécessitant des adaptations liées à l'accessibilité (numérique, situation de handicap) sont identifiées,

	transformations numériques, sociales et environnementales, afin d'éclairer les choix de cadrage et de structuration de l' accompagnement.	À l'issue de la soutenance le jury questionne le candidat sur le cadrage de la demande de coaching. **Durée de l'oral : 30 minutes.**	- Chaque enjeu identifié est relié à des éléments factuels issus de la situation analysée, - Une synthèse des enjeux est produite, permettant d'éclairer les choix de cadrage et de structuration du futur accompagnement.
A1.2 Cadrage opérationnel et contractuel du coaching professionnel	C3- Définir le périmètre et les objectifs d'un coaching professionnel, en précisant le cadre d'intervention, les parties prenantes, les modalités de réalisation et d'adaptation aux situations de handicap, les limites de l'accompagnement et les résultats attendus, afin de structurer et partager un cadre d'intervention opérationnel pour la conduite du coaching professionnel.		- Le périmètre de l'accompagnement est défini et formalisé (type de coaching, cadre d'intervention, temporalité), - Les modalités de réalisation de coaching sont précisées (présentiel, distanciel, hybride), - Les modalités d'adaptation de l'accompagnement sont définies en accord avec les situations de handicap identifiées, - Les parties prenantes sont identifiées et leur rôle précisé dans le dispositif, - Les objectifs du coaching sont formulés sous forme de résultats attendus observables, - Les limites de l'accompagnement sont explicitement définies (hors champ, exclusions), - Le cadrage proposé constitue un cadre de référence clair et exploitable pour la conduite ultérieure des accompagnements.
	C4- Formaliser le cadre contractuel de coaching professionnel, en intégrant les objectifs, les modalités générales, les rôles et les règles déontologiques, afin de sécuriser juridiquement et éthiquement la relation de coaching et la responsabilité des parties prenantes.		- Le document contractuel reprend explicitement les éléments de cadrage définis, - Les rôles et responsabilités des parties prenantes sont formalisés clairement, - Les règles de confidentialité font l'objet de clauses identifiables, - Les principes éthiques et déontologiques sont intégrés sous forme d'engagements écrits.
	C5- Définir les modalités générales d'évaluation de l'accompagnement,		- Les modalités générales de suivi sont définies et formalisées, - Des critères d'appréciation sont établis en lien direct avec les objectifs du coaching professionnel,

	en établissant des critères d'appréciation et des points d'étape, ainsi que les modalités de suivi adaptés aux contacts digitaux et aux situations de handicap, en vue de permettre une évaluation ultérieure de l'efficacité du coaching.		- Les modalités de suivi et d'évaluation prennent en compte les contraintes liées aux outils numériques utilisés, - Des points de régulation sont identifiés et positionnés dans le déroulement global de l'accompagnement, - Les modalités proposées permettent une évaluation de l'efficacité du coaching, - Les modalités définies ne relèvent pas de la conduite opérationnelle des séances.
BLOC 2 : CONDUIRE DES ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS EN MILIEU PROFESSIONNEL			
A2.1 Déploiement du coaching individuel	C6- Instaurer un espace de travail professionnel et sécurisant, en adoptant une posture éthique, d'écoute active et de non-directivité, respectueuse des singularités personnelles (ex. : situation de handicap), culturelles, identitaires et professionnelles, y compris dans des contextes de coaching à distance, dans le but de favoriser l'engagement, l'expression et l'implication du coaché.	**Mise en situation professionnelle individuelle** Le candidat est placé en situation de coaching et intervient auprès d'un coaché rencontrant une problématique professionnelle réaliste (ex. : posture managériale, prise de décision, communication interpersonnelle, gestion d'une transition ou d'un changement). Le coaché présente une singularité à prendre en compte dans la relation (ex. : contexte de travail spécifique, contrainte organisationnelle, situation de handicap déclarée ou implicite, distance culturelle ou relationnelle).	- Le cadre de l'entretien est explicitement posé en début de séance (rôle du coach, cadre de travail, règles de fonctionnement), - La posture est conforme aux principes d'écoute active et de non-directivité (absence de conseil directif, respect du rythme du coaché), - Les interventions du coach favorisent un espace inclusif et respectueux des différences, - Les interventions favorisent l'expression du coaché (temps de parole majoritairement laissé au coaché), - Les reformulations et relances témoignent d'une écoute bienveillante et d'une compréhension des propos du coaché, - Les conditions de sécurité relationnelle sont maintenues tout au long de l'entretien, - Les modalités d'adaptation liées à une situation de handicap, sont prises en compte.
	C7- Conduire des séances de coaching individuel, en mobilisant des techniques de questionnement, de reformulation, de feedback et des outils de coaching adaptés (dispositifs classiques, expérientiels, immersifs ou		- Les techniques de questionnement, de reformulation et de feedback sont explicitement identifiées et illustrées, - Les outils de coaching mobilisés sont décrits et justifiés au regard de la situation du coaché, - Les dispositifs mobilisés sont choisis en cohérence avec les objectifs, les singularités du coaché et le contexte (présentiel, distanciel, dispositifs immersifs),

	ludiques et d'aide à la réflexion fondés sur l'IA), pour favoriser la prise de conscience, l'exploration des modes de fonctionnement et le développement de l'autonomie du coaché.	**Préparation : 20 minutes** **Mise en situation (séance de coaching) : 45 minutes**	- L'IA est mobilisée de façon raisonnée pour apporter une valeur ajoutée au coaching, - Les choix méthodologiques favorisent la prise de conscience et l'exploration des modes de fonctionnement du coaché, - Les adaptations mises en œuvre, notamment en cas de situation de handicap, sont décrites et pertinentes, - Les séances décrites montrent une progression dans l'autonomie du coaché.
A2.2 **Consolidation du coaching individuel**	C8- Accompagner le coaché dans la définition, la mise en œuvre et le suivi de plans d'action professionnels, en favorisant l'auto-évaluation, la prise de décision autonome et l'ajustement des actions dans le respect de ses capacités et/ou contraintes (handicap, illectronisme par exemple) et dans le respect de l'intégrité de la personne et des principes de prévention des RPS), afin de permettre au coaché l'appropriation durable des évolutions engagées dans sa pratique professionnelle.	**Dossier individuel de suivi d'un coaching individuel** À partir d'une situation réelle de coaching individuel réalisée par le candidat en cours de formation, le candidat formalise le suivi d'un coaching. Le dossier présente la co-construction, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action professionnels, en mettant en évidence les modalités d'auto-évaluation, les indicateurs de progression et les choix méthodologiques retenus. Il rend compte de l'évolution de la situation professionnelle du coaché, des éléments observables issus de l'accompagnement et des ajustements opérés afin de	- Des plans d'action professionnels sont définis avec le coaché et formalisés, - Les actions proposées sont cohérentes avec les objectifs du coaching, - Les modalités de suivi des actions sont décrites dans le temps, - Les actions mises en place amènent le coaché à s'auto-évaluer et à ajuster ses actions, - Les contraintes ou capacités spécifiques du coaché, éventuelles (situation de handicap, difficultés avec le numérique) sont prises en compte dans la définition et le suivi des actions, - Les éléments présentés montrent une appropriation progressive des évolutions par le coach.
	C9- Ajuster l'accompagnement de coaching individuel, en évaluant avec le coaché l'évolution de sa situation professionnelle à partir des objectifs définis et des éléments observables issus de l'accompagnement, afin de		- L'évolution de la situation professionnelle du coaché est évaluée à partir des objectifs définis, - Les éléments observables issus de l'accompagnement sont mobilisés pour analyser cette évolution, - Des ajustements de l'accompagnement sont identifiés et justifiés (rythme, priorités, modalités), - Les ajustements réalisés permettent de maintenir la pertinence du coaching au regard de la situation du coaché,

	maintenir la pertinence et l'efficacité du coaching dans le cadre initialement fixé.	maintenir la pertinence et l'efficacité du coaching dans le cadre fixé. Le candidat réalise un bilan de l'accompagnement, analysant le parcours réalisé, les résultats atteints et les apprentissages identifiés, en démontrant la capacité du coaché à s'approprier durablement les évolutions engagées. Le dossier intègre une analyse réflexive de la posture professionnelle du coach.	- Le cadre initialement fixé est respecté, sans redéfinition du périmètre.
	C10- Réaliser un bilan d'accompagnement de coaching individuel, en analysant avec le coaché le parcours réalisé et les résultats atteints, afin d'ancrer les apprentissages du coaché dans sa pratique professionnelle de manière durable et autonome.		- Un bilan final de l'accompagnement est formalisé par écrit, - Le parcours du coaché est retracé de manière synthétique, - Les résultats atteints sont identifiés au regard des objectifs initiaux, - Les apprentissages développés sont explicitement analysés, - Le bilan montre que les apprentissages sont transférables dans la pratique professionnelle du coaché, - Les éléments présentés mettent en évidence l'autonomie durable du coaché.
BLOC 3 : CONDUIRE DES ACCOMPAGNEMENTS COLLECTIFS ET D'ÉQUIPE			
A3.1 Accompagnement des équipes de travail.	C11- Analyser les dynamiques d'une équipe ou d'un groupe de travail, en observant les interactions, les rôles, les modes de coopération et les mécanismes de régulation, dans l'intention de mettre en évidence les fonctionnements collectifs et leurs impacts sur la performance, le climat et les conditions de travail.	**Soutenance orale d'un dossier individuel rédigé en amont** À partir d'une situation réelle réalisée par le candidat en cours de formation, le candidat formalise le suivi coaching d'équipe. Le candidat présente l'analyse initiale du fonctionnement collectif (dynamiques observées,	- Les rôles, modes de coopération et mécanismes de régulation sont identifiés et explicités, - Les tensions, conflits ou désaccords liés aux transformations sont analysés, - L'analyse des dynamiques collectives tient compte des enjeux de diversité, d'inclusion et de rapports de pouvoir au sein du collectif, - Les liens entre les dynamiques collectives observées et leurs impacts sur la performance et le climat de travail sont explicitement établis, - L'analyse proposée porte sur le système collectif et non sur des comportements individuels isolés.

	C12- Accompagner la régulation des dynamiques collectives d'une équipe, en créant les conditions d'analyse partagée des interactions, des règles implicites et des pratiques inclusives, afin de soutenir une coopération durable au service des enjeux professionnels.	interactions, modes de coopération, rôles formels et informels, mécanismes de régulation existants. Il explicite les enjeux professionnels identifiés, leurs impacts sur le fonctionnement de l'équipe, et les éléments ayant permis de définir les objectifs de l'accompagnement. Le candidat décrit la co-construction du cadre d'intervention avec l'équipe et les parties prenantes, ainsi que les modalités mises en œuvre pour favoriser une compréhension partagée des objectifs, des responsabilités et des modes de fonctionnement collectifs. Il rend compte des démarches déployées pour soutenir l'expression, l'analyse partagée des pratiques et l'implication des membres du collectif dans l'évolution de leur fonctionnement.	- Les interventions du coach portent sur les interactions, les règles implicites ou les modes de communication, - Les modalités d'intervention sont adaptées aux situations de handicap des membres de l'équipe, permettant une participation effective de tous, - Les régulations mises en œuvre visent explicitement l'amélioration des relations de travail, - Les effets attendus de la régulation concernent la coopération et l'efficacité collective à court terme, - Les actions décrites relèvent d'interventions en situation, sans formalisation de règles durables.
A3.2 Accompagnement de la transformation du fonctionnement d'équipe	C13- Faciliter la compréhension partagée des modes de fonctionnement de l'équipe, en accompagnant le collectif dans l'explicitation de ses objectifs, rôles et responsabilités, en adoptant une démarche inclusive et expérientielle, afin de renforcer la cohérence collective et la capacité de l'équipe à agir de manière coordonnée.		- Les modalités d'accompagnement mises en place sont décrites : atelier, mise en situation, gamification, réalité virtuelle…, - Ces modalités favorisent l'expression et la participation de l'ensemble des membres, y compris en situation de handicap, - Le collectif identifie et formule les principaux modes de fonctionnement, dynamiques relationnelles et leviers de coopération, - Les effets de cette compréhension se traduisent par une meilleure cohérence collective et une coordination accrue, - Aucune action de régulation ou de décision collective n'est attribuée directement au coach, - L'accompagnement ne porte pas sur le contenu des décisions, mais facilite la compréhension collective.
	C14- Encadrer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de régulations collectives, en favorisant la co-responsabilité, la prise de décision partagée et l'auto-régulation, dans l'équipe, afin de faire évoluer durablement le fonctionnement et la performance collective.		- Un cadre structurant est posé pour l'élaboration de régulations collectives, - Les régulations collectives sont formalisées par l'équipe (règles, modes de fonctionnement, modalités de décision), - Le cadre posé favorise la co-responsabilité et la prise de décision partagée, - Des éléments de suivi des régulations sont identifiés dans la durée, - Les régulations décrites visent une évolution durable du fonctionnement et de la performance collective.

A3.3 Consolidation des évolutions collectives	C15- Ajuster l'accompagnement du coaching d'équipe, en réalisant une analyse de l'évolution du fonctionnement collectif au regard des objectifs définis et des indicateurs observables, afin de maintenir la pertinence de l'intervention et l'alignement avec les enjeux organisationnels.	Il présente la conception, la mise en œuvre et le suivi des régulations collectives. Il précise les indicateurs observables retenus, les éléments d'évolution identifiés et les ajustements réalisés. Le candidat réalise un bilan de l'accompagnement, analysant les transformations du fonctionnement collectif, les résultats obtenus, les apprentissages développés par l'équipe et les conditions ayant permis l'appropriation durable des évolutions engagées. Il procède à une analyse réflexive de sa posture professionnelle. À l'issue de la soutenance le jury peut questionner le candidat sur sa conduite d'accompagnements collectifs **Durée de l'oral : 30 minutes.**	- Des indicateurs observables du fonctionnement collectif sont analysés, - L'évolution du fonctionnement collectif est analysée au regard de ces indicateurs, - Des ajustements de l'accompagnement sont explicitement décrits et justifiés, - Les ajustements opérés maintiennent la cohérence avec les enjeux organisationnels, - Les ajustements concernent l'accompagnement du collectif, et non la redéfinition du cadre initial.
	C16- Réaliser un bilan d'accompagnement de coaching d'équipe, en analysant avec le collectif les transformations du fonctionnement, les apprentissages collectifs et les résultats obtenus, afin d'ancrer les régulations mises en place dans le fonctionnement de l'équipe.		- Le bilan de l'accompagnement collectif présenté est structuré, - Les transformations du fonctionnement collectif sont identifiées et décrites, - Les apprentissages collectifs sont explicitement analysés, - Les résultats obtenus sont mis en lien avec les objectifs initiaux, - Les régulations mises en place sont intégrées dans le fonctionnement courant de l'équipe, - Le bilan porte sur le collectif et non sur les trajectoires individuelles.

BLOC 4 : DEVELOPPER SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE DE COACH			
A4.1 Professionnalisation continue de la pratique de coaching	C17- Analyser sa pratique professionnelle de coach, en mobilisant des démarches réflexives, de supervision et de retour d'expérience, afin d'ajuster sa posture et ses pratiques professionnelles en fonction du contexte d'intervention et dans une logique de prévention des risques professionnels liés à l'exercice du métier de coach.	**Soutenance orale d'un dossier de pratiques professionnelles** Le candidat élabore un dossier de pratiques professionnelles portant sur son exercice du métier de coach professionnel. Celui-ci rend compte de situations professionnelles significatives et de la manière dont le candidat structure, développe et fait évoluer sa pratique. Il présente : - Sa posture réflexive de coach, appuyée sur l'analyse de situations professionnelles vécues ou de projets d'activité, - L'encadrement éthique et déontologique de sa pratique, - Les démarches mises en œuvre pour le développement continu de ses compétences, - La structuration et la pérennisation de son activité (dimensions juridiques,	- Une démarche d'analyse de pratique structurée est mobilisée, - Le recours à la supervision et/ou aux retours d'expérience est explicitement décrit (objectifs, apports, modalités), - Les retours d'expérience des coachés sont recueillis à l'aide de questionnaires formalisés - Les contextes d'intervention (secteur public, privé ou associatif) sont analysés dans leurs spécificités et impacts sur la pratique du coaching, - Des situations professionnelles sont analysées de manière réflexive, - Des axes de progression professionnels sont clairement identifiés à partir de l'analyse réalisée, - L'analyse met en évidence des évolutions ou ajustements de posture et de pratiques professionnelles, - Les éléments présentés montrent une capacité à porter un regard critique sur sa propre pratique
	C18- Encadrer sa pratique professionnelle de coach, en appliquant le cadre éthique et déontologique du coaching et en identifiant les limites de son champ d'intervention, afin de garantir la protection des personnes accompagnées et la conformité de l'exercice professionnel.		- Un cadre éthique et déontologique de référence est identifié et explicité, - Les principes éthiques et déontologiques sont traduits en règles d'exercice professionnel, - Les limites du champ d'intervention du coach sont clairement identifiées et argumentées, - Des situations de vigilance ou de limites professionnelles sont analysées, - Les choix présentés visent explicitement la protection des personnes accompagnées, - Les éléments exposés démontrent la conformité de la pratique avec les exigences de l'exercice professionnel du coaching.
	C19- Développer ses compétences professionnelles de coach, en assurant une veille et une intégration critique		- Des sources d'actualisation des connaissances et des pratiques sont identifiées (veille, formations, lectures, échanges professionnels),

	des évolutions du métier, incluant les outils numériques et l'intelligence artificielle, afin de maintenir un niveau d'expertise adapté aux contextes professionnels accompagnés.	contractuelles, organisationnelles et économiques), - Son inscription dans un écosystème professionnel. Ce dossier de pratiques professionnelles fait l'objet d'une présentation orale suivie d'échanges avec le jury permettant d'apprécier la capacité du candidat à démontrer une démarche réflexive structurée et professionnelle, à analyser sa pratique, argumenter ses choix professionnels et à inscrire son activité dans une dynamique de professionnalisation durable. Durée de l'oral : 30 minutes.	- Les évolutions du métier sont analysées de manière critique (tendances, enjeux, impacts sur la pratique), - Les évolutions digitales, sociétales et environnementales impactant les organisations et les pratiques managériales sont intégrées dans l'analyse critique du métier, - Les choix opérés pour faire évoluer sa pratique sont explicitement justifiés, - Les connaissances ou pratiques actualisées sont intégrées de manière cohérente dans la posture professionnelle du coach, - L'usage (ou non) d'outils numériques / d'analyses réalisées avec l'IA est analysé de manière éthique, critique et contextualisée, - Les éléments présentés démontrent le maintien d'un niveau d'expertise adapté aux contextes professionnels accompagnés.
A4.2 Positionnement de l'offre de coaching	C20- Structurer son activité professionnelle de coach, en intégrant les dimensions juridiques, contractuelles, organisationnelles et économiques de l'exercice, afin d'assurer la viabilité et la conformité de son activité ainsi que l'adaptation de son offre aux besoins et aux évolutions du marché.		- Le cadre juridique et contractuel de l'activité est identifié et cohérent avec l'exercice du coaching professionnel, - Les modalités d'organisation de l'activité sont décrites de manière structurée, - Les dimensions économiques de l'activité sont prises en compte (modèle, viabilité, cohérence globale), - Les éléments présentés respectent les exigences de conformité réglementaire et professionnelle, - La structuration proposée permet d'assurer la viabilité et la pérennité de l'activité de coach. - L'offre de coaching présentée est cohérente avec le positionnement professionnel du coach et adaptée aux besoins identifiés des organisations ou des publics ciblés, elle tient compte des évolutions du marché.
	C21- Promouvoir son activité de coach professionnel, en valorisant son offre de services de manière éthique et en s'intégrant dans des réseaux		- L'offre de services du coach est présentée de manière claire, structurée et cohérente avec le métier, - Les actions de valorisation de l'activité respectent les principes éthiques du coaching,

	professionnels, afin d'inscrire son activité et sa pratique dans un écosystème professionnel reconnu.		- Les modalités de communication sont alignées avec la posture professionnelle du coach, - L'inscription du coach dans des réseaux professionnels est explicitement décrite et justifiée.