

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### 5 - REFERENTIELS

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>Création ou installation d'une structure de service de coaching</b>  A1.1. Création de l'activité  A1.2. Développement de l'activité de coaching professionnel  A1.3. Développement professionnel continu du coach	<b>A1C1-</b> Préparer la création de son activité en réalisant une étude de marché afin de sécuriser le développement et la pérennisation de son activité	<b>Support d'évaluation</b> Le rapport de professionnalisation	<b>Critère 1 :</b> Le jury apprécie la cohérence de l'étude de marché - Le marché visé est bien identifié - la clientèle cible est présentée - La concurrence est analysée - le CA potentiel est réaliste  Ou le plan de déploiement de son activité en interne
	<b>A1C2-</b> Réaliser un business plan en s'appuyant sur des notions comptables et financières. afin de cibler le statut juridique adapté		<b>Critère 2 :</b> Le jury apprécie la cohérence du business plan - Le business plan présente le suivi des coûts et des résultats prévisionnels détaillés de l'activité - Les charges sont évaluées de manière exhaustive - Le choix de la forme juridique est adapté au volume d'activité envisagé - Un modèle type de devis et de facture comportant les mentions légales et obligatoires sont présentés.

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			-Le modèle type de devis permet au client de faire un choix éclairé
	<p><b>A1C3-</b> Elaborer un plan d'action commercial et marketing adapté à son activité de coach afin de se rendre visible auprès de futurs clients.</p>		<p><b>Critère 3:</b> Le jury apprécie la cohérence du plan d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'offre de services est ciblée,</li> <li>- L'offre commerciale est claire,</li> <li>- Les éléments de marketing (plaquettes, site) sont formalisés</li> <li>- la stratégie de communication (réseaux sociaux, web/communication interne) est détaillée.</li> </ul>
	<p><b>A1C4-</b> Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu afin de répondre aux besoins en compétence du marché, aux attentes des clients et prévenir les risques de dérives sectaires éventuelles.</p>		<p>Critère 4: Le jury vérifie le contenu des pièces jointes au dossier et/ou analyse la qualité de l'argumentaire du candidat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une preuve de supervision est apportée,</li> <li>- Une preuve de démarche de formation continue, groupes de pairs, colloques est apportée,</li> <li>- Un engagement écrit clair et sans ambiguïté de respecter le code de déontologie de la profession est apporté</li> </ul>
<p><b>Recueil de données et analyse du besoin en vue de l'élaboration de propositions de prestations de coaching</b></p> <p>A2.1.Présentation de l'identité professionnelle du coach</p> <p>A2.2.Présentation des spécificités du coaching et des modalités d'intervention</p>	<p><b>A2C5-</b> Présenter le coaching et son code déontologique à un futur client et/ou un prescripteur pour clarifier la prestation (notamment la dimension de confidentialité).</p>	<p><b>Epreuve orale :</b> Entretien de présentation – partie 1</p>	<p><b>Critère 5:</b>Le jury évalue la pertinence de la présentation.</p> <p>Les six éléments de présentation ci-dessous sont explicités dans l'exposé du candidat dans le temps imparti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Le cadre du coaching</li> <li>-Les conditions d'un coaching</li> <li>-La méthodologie</li> <li>-Son cadre de référence</li> <li>-Sa déontologie</li> <li>-Son profil et son champ d'expertise.</li> <li>-Les modalités de la prestation</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A2.3. Recueil et analyse des attentes du bénéficiaire</p> <p>A2.4. Rédaction d'un contrat de prestation</p>	<p><b>A2C6</b> - Analyser les contextes professionnels des différentes parties prenantes en entretien afin d'évaluer les enjeux et les spécificités.</p>	<p><b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »</p>	<p><b>Critère 6 :</b> Le jury évalue la pertinence des enjeux et leurs liens avec le contexte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La présentation du contexte est claire et exhaustive</li> <li>- Le descriptif et l'illustration du candidat retracent clairement les enjeux et la spécificité du contexte de la mission</li> <li>- L'analyse du candidat est argumentée et explicite</li> </ul>
	<p><b>A2C7</b> - Analyser l'ensemble des données recueillies afin d'établir un diagnostic de situation du coaché.</p>	<p><b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »</p>	<p><b>Critère 7:</b> Le jury évalue la quantité et la qualité des informations recueillies et la cohérence du lien entre les données recueillies et le diagnostic posé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le contexte du client (son environnement professionnel, sa situation, le ou les problèmes rencontrés ou les échéances auxquelles il doit faire face, etc.) est décrit</li> <li>- La méthodologie qui va être déployée fait référence à un outil de diagnostic</li> <li>- Les informations recueillies sont en lien avec le diagnostic.</li> </ul>
	<p><b>A2C8</b> - Conduire un entretien structuré afin de recueillir des informations sur le contexte et valider la demande du coaché.</p>	<p><b>Epreuve orale :</b> Entretien de présentation – partie 2</p>	<p><b>Critère 8</b> Le candidat recueille des informations sur le contexte en utilisant une grille d'analyse de la demande.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chaque item de la grille est abordé</li> <li>- L'entretien est fluide et pertinent</li> </ul>
	<p><b>A2C9</b>- Formaliser les objectifs et les critères d'atteinte en organisant les informations recueillies afin d'élaborer le contrat de prestation.</p>	<p><b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »</p>	<p><b>Critère 9 :</b> Le jury évalue un contrat de prestation annexé au dossier de pratiques professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les objectifs sont clairement énoncés</li> <li>- Les critères d'atteinte de ceux-ci sont en cohérence avec le diagnostic.</li> <li>- Les éléments définissant le cadre de la prestation sont mentionnés : Les aspects administratifs, déontologiques et partagés avec l'organisation cliente le cas échéant.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<b>A2C10</b> - Réorienter le cas échéant, l'objet ou les modalités de la mission afin de répondre de manière plus appropriée à des situations singulières.	<b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »	<b>Critère10:</b> Le candidat décrit les critères d'acceptation de la mission : -3 éléments minimum du code de déontologie en lien avec l'acceptation de la mission sont cités -Le fait que la mission demandée entre dans ce cadre est justifié - Les termes de l'engagement réciproque (validé avec le client) attestant que ce dernier est prêt à travailler en co-responsabilité sont explicités
<b>Préparation et animation d'une action de formation</b>  A3.1. Animation collective  A3.2. Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du coaché	<b>A3C11.</b> Expliciter les objectifs des séances collectives en les décomposant en objectifs pédagogiques opérationnels afin de faciliter le développement des compétences des coachés en accompagnement collectif	<b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation d'une action de formation »	<b>Critère 11 :</b> Le jury évalue le découpage d'une formation en objectifs et objectifs pédagogiques. - Une fiche action (type Guy Le Boterf) est réalisée - Les objectifs des séances sont décrits dans un scénario pédagogique global - Les objectifs pédagogiques sont en adéquation avec les séances - Les objectifs pédagogiques sont rédigés en respectant la règle des 3C - Le cadre des séances est structuré et clair
	<b>A3C12.</b> Animer une séance collective en alternant les méthodes(expositive, démonstrative, interrogative, active, expérimentale), afin d'apporter structure et cadre aux coachés et ainsi créer une ambiance favorable à l'échange en séance collective	<b>Epreuve orale :</b> <b>animation d'une séance collective</b>	<b>Critère 12 :</b> Le jury évalue la clarté de la présentation orale et le déroulement de l'animation collective. - le programme est structuré - Le vocabulaire utilisé est adapté -le rythme chronobiologique des apprenants est pris en compte - les processus d'apprentissage des apprenants sont pris en compte - Les méthodes pédagogiques utilisées sont adaptées au public
	<b>A3C13</b> - Evaluer les écarts entre les compétences détenues et les compétences requises par le coaché afin de permettre la mise en place d'actions correctrices	<b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation d'une action de formation »	<b>Critère 13 :</b> Le jury évalue le résultat de la mise en œuvre de cette compétence à travers l'explicitation des écarts et la précision de leur analyse - La liste des compétences détenues par le client est établie - La liste des compétences requises par le client est

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>établie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les écarts sont mesurés et analysés précisément dans une grille d'analyse</li> </ul>
	<p><b>A3C14</b> - Définir les contenus, méthodes et techniques pédagogiques de l'intervention afin de répondre aux besoins de progression du coaché</p>		<p><b>Critère 14:</b> Le jury évalue la déclinaison des compétences à atteindre permettant au coaché de progresser en acquisition de compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les compétences à atteindre sont décrites</li> <li>- Un objectif pédagogique a minima est recensé</li> <li>- Le programme de formation associé est adapté</li> <li>- Un scénario pédagogique détaillé décrit le déroulé, les méthodes et techniques par séquence</li> </ul>
	<p><b>A3C15.</b> Adapter les techniques pédagogiques (jeu de rôle, étude de cas, exposé, démonstration, expérimentation, etc.) en prenant en compte les différents profils d'apprentissage afin de faciliter la progression des coachés vers les objectifs pédagogiques</p>		<p><b>Critère 15 :</b> Le jury évalue l'analyse et les méthodes pédagogiques proposées</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'analyse du public est cohérente et argumentée</li> <li>- 3 typologies de profils d'apprentissages (a minima) sont présentées</li> <li>- Les techniques pédagogiques sont appropriées- - -</li> <li>- Le choix de ces techniques est argumenté</li> <li>- une remédiation est envisagée pour anticiper les difficultés</li> </ul>
	<p><b>A3C16.</b> Réaliser une évaluation formative à chaque fin de séquence afin de mesurer la progression du groupe et ajuster les exercices en séance collective le cas échéant</p>		<p><b>Critère 16 :</b>Le jury évalue les évaluations proposées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les évaluations mises en place en animation collective sont décrites et en cohérence avec les attendus</li> <li>- Les résultats attendus en termes d'acquisitions de compétences sont présentés</li> <li>- Les retours d'évaluations sont pris en compte et la formation adaptée au besoin</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>Réalisation de la mission de coaching</b></p> <p>A4.1. Installation du cadre de la relation professionnelle avec les différents publics</p> <p>A4.2. Choix d'une stratégie d'accompagnement</p> <p>A4.3. Conduite des séances de coaching</p>	<p><b>A4C17</b> - Conduire des échanges avec toutes les personnes concernées par le coaching en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange afin d'instaurer une relation de confiance.</p>	<p><b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »</p>	<p><b>Critère 17:</b>Le jury doit vérifier dans le dossier de pratiques professionnelles, la présence d'un vocabulaire adapté et d'éléments de contexte spécifique à l'interlocuteur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les comptes rendus d'entretiens d'interlocuteurs clés rencontrés (DRH, Coaché, dirigeant, responsable formation ...) sont produits</li> <li>- Les éléments relatifs à la demande de chaque interlocuteur sont précisés</li> <li>- Les éléments spécifique de chacun sont pris en compte</li> </ul>	
	<p><b>A4C18</b> - Mettre en œuvre une démarche d'écoute active en s'appuyant sur des techniques de questionnement et de reformulation afin de créer les conditions d'une relation d'accompagnement favorisant un travail collaboratif et engagé.</p>	<p><b>Epreuve orale :</b> Entretien de coaching</p>	<p><b>Critère 18</b> Le jury apprécie la qualité du questionnement et la neutralité des reformulations.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat pose régulièrement des questions ouvertes et neutres</li> <li>- Ses reformulations sont dénuées d'interprétation et validées par le client</li> </ul>	
	<p><b>A4C19</b>- Expliciter les contradictions et les incohérences dans la représentation du coaché en utilisant des techniques appropriées (recadrage, confrontation...).</p>			<p><b>Critère 19:</b> Le candidat propose d'autres angles de vues à son client sur la représentation de sa situation.</p> <p>Le Jury évalue si le coach a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-repéré les contradictions de son coaché et les a reformulées fidèlement</li> <li>-posé des questions ouvertes permettant au coaché l'analyse de sa propre situation</li> <li>-recadré le client le cas échéant, en utilisant une des techniques de recadrage ou de confrontation</li> </ul>
	<p><b>A4C20</b> - Mettre en œuvre un processus de résolution de problème afin de permettre au coaché de trouver des solutions.</p>			<p><b>Critère 20:</b> Le jury observe l'application du processus de résolution de problème au travers de l'utilisation de l'outil mis en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat met en œuvre au moins un outil de résolution de problème.</li> <li>-Les objectifs sont clarifiés</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p><b>A4C21</b> Développer des interventions adaptées à la situation du coaché ( période de transformation interne en entreprise, phase de transition professionnelle ou besoin de performance individuelle) en s'appuyant sur des protocoles identifiés* afin de développer l'autonomie du coaché.</p> <p>*Protocoles à mobiliser pour l'accompagnement des transitions professionnelles : Roue d'Hudson / Niveaux Logiques (PNL) / cartographie des réalisations et compétences / ICS (Implicit Curious Search) / Holland / Riasec / Performanse , etc.</p> <p>*Protocoles à mobiliser pour l'accompagnement de la transformation des entreprises : TOB (Théorie Organisationnelle de BERN)- Systémique (Palo Alto)-SCHULTZ / SWOT</p> <p>*Protocoles à mobiliser pour l'accompagnement à la performance individuelle : Typologies (Process Communication Management, MBTI, DISC, Com Colors/Insight/Predom/Hermann/LNI/Blake et Mouton/Maslow)...</p>	<p><b>Epreuve :</b> Etude de cas</p>	<p><b>Critère 21 :</b> Le jury vérifie le niveau de maitrise des protocoles et l'application appropriée du processus de coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat analyse la situation en faisant référence à un cadre théorique en adéquation avec la situation rencontrée</li> <li>- Il propose une intervention et argumente ses choix.</li> <li>- Le candidat mentionne les apports théoriques en lien avec le cas étudié</li> <li>- le candidat est capable d'appliquer en lien avec la situation (période de transformation interne en entreprise, phase de transition professionnelle ou besoin de performance individuelle) au moins un outil qui fasse référence à la performance individuelle/la transformation des entreprises /accompagnement des transitions professionnelles</li> <li>-l'utilisation pratique du protocole est illustrée par des exemples concrets</li> </ul>
	<p><b>A4C22</b> - Faciliter la mise en place de solutions nouvelles que le coaché à conçu pendant son accompagnement en vue de renforcer son autonomie.</p>	<p><b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »</p>	<p><b>Critère 22:</b> Le jury doit vérifier dans le rapport que le candidat a mis en place une dynamique de questionnement qui incite le coaché à proposer des actions. Le jury vérifie la cohérence du plan d'action au regard de la problématique exposée par le client</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un descriptif étayé de la méthodologie choisie est présenté</li> <li>- Un plan d'action étayé est présenté</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p><b>A4C23</b> - Dresser un bilan des problèmes rencontrés par les coachés afin de proposer, le cas échéant, des actions correctives.</p>	<p><b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles « Mise en œuvre de la mission de coaching »</p>	<p><b>Critère 23:</b> Le jury évalue l'exhaustivité des éléments de bilan. Il apprécie également, l'adéquation entre la problématique du client et les actions correctives proposées par le coach</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le compte rendu d'un point d'étape est réalisé</li> <li>- Les actions correctives co-construites avec son coaché sont présentées</li> <li>- Les actions proposées sont en adéquation avec la situation du client</li> </ul>
	<p><b>A4C24</b> - Questionner le coaché afin de l'aider à verbaliser ses appropriations et favoriser la transférabilité de solutions dans des contextes professionnels variés.</p>	<p><b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 4 du dossier de pratiques professionnelles « Conclusion de la mission de coaching »</p>	<p><b>Critère 24 :</b> Le jury évalue la formalisation des apprentissages du coaché et leur transférabilité via l'explicitation par le candidat de ses choix.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La grille de questionnement choisie est la plus appropriée à la situation</li> <li>- Les éléments d'argumentation tiennent compte des critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>-le contexte du client</li> <li>-l'objectif du client</li> </ul> </li> <li>-ses apprentissages et la possibilité de les transférer dans des situations à venir</li> </ul>
	<p><b>A4C25</b> - Déterminer les contenus de restitution en fonction de l'interlocuteur et au regard de la déontologie (confidentialité...) afin d'établir le bilan de la mission et sa valeur ajoutée.</p>	<p><b>Support d'évaluation :</b> Chapitre 4 du dossier de pratiques professionnelles « Conclusion de la mission de coaching »</p>	<p><b>Critère 25:</b> Le jury vérifie que les éléments constitutifs de la restitution recensent des éléments objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le contexte de départ du client est décrit</li> <li>- Un bilan étayé de la situation de son client en fin d'accompagnement est présenté.</li> <li>-Les apprentissages du coaché sont explicités</li> <li>-Les axes d'améliorations sont identifiés</li> <li>-Les préconisations éventuelles du coach en termes de savoir-faire comportementaux ou relationnels et/ou de formation sont appropriés</li> <li>- La pertinence des tris opérés en fonction des interlocuteurs est évaluée</li> </ul>



## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<b>A4C26</b> - Présenter le contenu au commanditaire ou prescripteur afin de souligner la valeur ajoutée de la mission.	<b>Epreuve orale</b> Synthèse d'un coaching complet	<b>Critère 26:</b> Les items suivants sont présentés : -L'évaluation des critères d'atteinte de l'objectif -Les apprentissages et la transférabilité des solutions dans des contextes professionnels. - Les préconisations faites au coaché - Le bilan de la mission et la valeur ajoutée pour les parties prenantes. Le jury vérifie qu'à minima trois éléments de critères d'atteintes d'objectifs ont été mentionnés
--	---	--	---

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### ➤ **Savoirs associés, Outils, techniques et méthodes :**

L'acquisition des compétences de coach professionnel s'appuie sur un socle de savoirs théoriques et ou techniques indispensables à leur maîtrise et à leur bon usage

- Savoirs associés en lien avec l'accompagnement des transitions professionnelles : Roue d'Hudson / Niveaux Logiques (PNL) / cartographie des réalisations et compétences / ICS (Implicit Curious Search) / Holland / Riasec / Performanse ...
- Savoirs associés à mobiliser dans le cadre de l'accompagnement de la transformation des entreprises : TOB (Théorie Organisationnelle de BERN)-Système (Palo Alto)-SCHULTZ / SWOT
- Savoirs associés utiles dans le cadre de l'accompagnement à la performance individuelle : Typologies (Process Communication Management, MBTI, DISC, Com Colors/Insight/Predom/Hermann/LNI/Blake et Mouton/Maslow)...

### ➤ **Définition de la supervision :**

La Supervision de coach : «Coaching Supervision» est définie comme l'interaction qui se produit quand un coach rapporte périodiquement ses expériences de coaching auprès d'un superviseur de coaching afin d'engager un dialogue réflexif et un apprentissage collaboratif pour le développement et le bénéfice du coach. Le métier de superviseur répondant à des compétences spécifiques est accessible après une formation spécifique.

### ➤ **Savoirs associés, techniques et méthodes pour la formation**

L'acquisition des compétences pour la formation s'appuie sur un socle de savoirs théoriques et ou techniques indispensables à leur maîtrise et à leur bon usage.

- Savoirs associés : Taxonomie de Bloom/Merieu/Schwartz/ Harrow/Verhaegen/Kratwohl, règle des 3 C, Triangle pédagogique de Houssaye, analyse par les 4 axes : fiche action type Guy Le Boterf, évaluations prédictives, sommatives et formatives
- Techniques et outils : méthode expositive, démonstrative, interrogative, active, expérimentale, animation en présentiel/distanciel/mixte, classe inversée, SPG, SPD.

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### Modalités complètes d'évaluation par épreuve :

Toutes les épreuves écrites et orales peuvent être réalisées en examen final ou contrôle continu, en présentiel ou distanciel. L'évaluation en contrôle continu ou en distanciel est soumise aux mêmes critères de composition du jury et d'évaluation.

#### **Le dossier de pratiques professionnelles**

Ce dossier se présente comme un rapport structuré sur l'accompagnement complet d'au moins une ou deux situations en coaching professionnel, tel que défini dans la fiche métier.

Ce rapport a pour objet de démontrer au jury sa maîtrise des outils de coaching professionnel, sa capacité à structurer un coaching et à utiliser des méthodes de coaching professionnel, et enfin ses compétences d'analyse sur les situations rencontrées et sur ses propres pratiques professionnelles.

Le dossier de pratiques professionnelles est composé de quatre sous-parties, chacune d'elles permettant d'attester de compétences spécifiques identifiées dans le référentiel :

- Chapitre 1 : « Elaboration de propositions commerciales »
- Chapitre 2 : « Préparation d'une action de formation »
- Chapitre 3 : « Mise en œuvre de la mission de coaching »
- Chapitre 4 : « Conclusion de la mission de coaching »

Composition du Jury : 1 personne à choisir parmi les membres du jury suivants :

- Coach professionnel,
- Intervenant dans l'école ( tuteur),
- Enseignant,
- Responsable pédagogique

## **ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE**

### **Epreuve orale : l'entretien de présentation**

Lors de cette mise en situation un cas est tiré au sort présentant une situation de demande de coaching. Le candidat se présente (10 minutes) puis questionne une personne qui joue le coaché\* afin d'explorer sa situation (20 minutes).

Composition du Jury : 2 coachs professionnels certifiés.

### **Epreuve orale : L'entretien de coaching**

Lors de cette mise en situation, le candidat accompagne en mode coaching une personne qui joue le rôle de coaché durant un entretien de 20 minutes. Cette épreuve peut être réalisée en présentiel face au jury ou sur la base d'un enregistrement vidéo présenté au jury (sous réserve que le candidat ait signé un document relatif au droit à l'image).

Composition du Jury : 2 coachs professionnels certifiés.

### **Epreuve orale : Synthèse d'un coaching complet**

Le candidat présente au jury la synthèse d'un coaching qu'il a effectué pendant sa formation (20 minutes).

Composition du Jury : 2 coachs professionnels certifiés.

### **Epreuve orale : Animation d'une séance d'animation collective**

Le candidat anime une séance collective en utilisant les méthodes de formation appropriées tout en prenant en compte le profil des apprenants, leurs difficultés et en s'appuyant sur un support type PowerPoint. Cette épreuve peut être réalisée en présentiel face au jury ou sur la base d'un enregistrement vidéo présenté au jury (sous réserve que le candidat ait signé un document relatif au droit à l'image).

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Composition du Jury : 1 coachs certifiés et 1 formateur

### **Epreuve : Etude de cas**

Elle a pour objet d'évaluer la capacité à appréhender la pertinence d'un outil de coaching au regard d'une étude de cas. Le candidat doit démontrer la transférabilité des compétences mobilisées dans d'autres coachings.

Composition du jury : 2 coachs professionnels certifiés

### **Le rapport de professionnalisation**

Le rapport de professionnalisation, consiste à présenter le plan de développement de son projet professionnel Il y précisera les éléments concernant son public, la communication de ce projet et la stratégie commerciale adoptée.

Ce rapport est validé par un jury, à partir de critères spécifiés

Composition du jury :

- 1 Coach professionnel ou entrepreneur, installé, avec activité propre en dehors de l'école
- 1 membre de l'équipe enseignante

### **Jury de certification :**

Nombre et profils de personnes composant le jury : 6

Qualité du (de la) président(e) du jury : le Président est un professionnel du coaching

Mode de désignation : il est désigné par les membres du jury le jour de la certification

Nombre de personnes composant le jury : 6 personnes composent le jury :

- 3 coachs professionnels indépendants membres du SIMACS

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

- 3 représentants du groupement d'écoles

### Synthèse des évaluations par bloc :

Bloc	Détail des épreuves	Durée/ nb de pages attendues
Bloc 1	Rapport de professionnalisation	Entre 20 et 30 pages
Bloc 2	Entretien de présentation partie 1 et 2	10 min + 20 min
	Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Elaboration de propositions commerciales »	3 à 5 pages
Bloc 3	Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation d'une action de formation	Entre 4 et 6 pages
	Animation d'une séance collective	20 minutes
Bloc 4	Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles : « Mise en œuvre de la mission de coaching »	Entre 7 et 10 pages
	Chapitre 4 du dossier de pratiques professionnelles : « Conclusion de la mission de coaching »	Entre 2 et 5 pages
	Epreuve orale 3 : Synthèse d'un coaching complet	20 minutes
	Etude de cas	30 minutes
	Entretien de coaching	20 minutes