

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER COACH PROFESSIONNEL – NIVEAU 6 – ALLIANCE COACHS
--

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'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
1. Elaboration de stratégies d'accompagnement par le coaching individuel, des équipes et/ou des organisations			
A1.1. Cadrage de la mission de coaching individuel ou collectif	A1.1.C1 Analyser la demande de coaching individuel ou collectif, en identifiant son objet, son contexte et ses parties prenantes, afin d'en comprendre les enjeux et de cerner les attentes en présence. A1.1.C2 Analyser le contexte et la culture de l'organisation à l'origine de la demande, en conduisant des entretiens avec les individus, les équipes et les membres clés, et en collectant et étudiant les documents internes susceptibles d'apporter des éclairages, afin de comprendre les dynamiques, valeurs, normes comportementales et enjeux stratégiques internes qui influencent l'environnement de travail et les interactions sociales.	E1- Type d'évaluation : Etude de cas portant sur l'élaboration d'une stratégie d'accompagnement par le coaching donnant lieu à la remise d'un rapport écrit puis à une soutenance orale. Il est remis au candidat un cas réel ou fictif présentant une demande de coaching individuel, d'équipe et/ou d'organisation. Il est demandé au candidat d'élaborer une stratégie d'accompagnement par le coaching en réponse à la demande formulée.	Critères pour E1 : Pour A1.1.C1 : L'objet de la demande est correctement identifié : accompagnement individuel, collectif, prestations de coaching-conseil, de coaching-formation... Le contexte de la demande est correctement identifié et caractérisé : transformation, mise en place d'une nouvelle gouvernance, dégradation du climat social...

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A1.2. Détermination de la stratégie d'accompagnement individuel ou collectif par le coaching</p>	<p>A1.1.C3. Analyser la situation et les enjeux professionnels spécifiques des futurs coachés (dirigeants, leaders, collaborateurs...), à partir de leurs demandes explicites, implicites ou latentes et en faisant émerger leurs besoins et objectifs propres, au regard des besoins et enjeux stratégiques de l'organisation, et en s'assurant de leur concordance, afin d'en tenir compte dans la détermination du dispositif d'accompagnement.</p> <p>A1.2.C1 Déterminer les objectifs de la mission de coaching, en collaboration avec les parties prenantes, en y associant des indicateurs de performance, afin de construire une stratégie d'intervention adaptée.</p> <p>A1.2.C2 Identifier les points de vigilance de la mission de coaching envisagée, en recherchant les facteurs susceptibles de rompre le processus, de freiner la progression des coachés ou de les désengager, afin d'en tenir compte dans le dispositif proposé.</p> <p>A1.2.C3 Concevoir le dispositif d'accompagnement individuel ou collectif permettant d'atteindre les résultats attendus, en choisissant les méthodes, techniques et approches à utiliser auprès des individus ou équipes dans le cadre du processus de coaching, ainsi que sa durée et temporalité, en fonction des besoins et enjeux de l'organisation, afin d'élaborer la proposition d'intervention.</p>	<p>Dans le cadre d'un rapport écrit (entre 5 et 10 pages), le candidat devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter une analyse de la demande de coaching, du contexte et de la culture de l'organisation à l'origine de la demande ainsi que de la situation et des enjeux professionnels spécifiques des futurs coachés (en lien avec A1.1), • Proposer un dispositif d'accompagnement, en précisant les objectifs et points de vigilance de la mission (en lien avec A1.2), • Evaluer les moyens et ressources nécessaires à la réalisation de la mission (en lien avec A1.3), • Proposer un contrat de coaching adapté à la mission (en lien avec A1.3). <p>A l'oral, le candidat soutiendra son rapport et répondra aux questions du jury.</p>	<p>Les parties prenantes sont identifiées (RH, Direction générale, managers...), et replacées dans leur contexte professionnel (métiers, rôles, liens hiérarchiques...)</p> <p>Pour A1.1.C2 : Le contexte de l'entreprise et sa culture sont correctement établis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dynamiques de groupe : collaborations, rivalités, soutiens, présence de leaders informels ... - Modes de communication et d'interactions : réunions formelles, échanges informels, utilisation des outils, réalisation de feedbacks ... - Valeurs : innovation, respect, intégrité, engagements RSE ... - Pratiques en matière de prise de décision, de délégation, de gestion de projet, de management.... <p>Les principaux enjeux stratégiques internes sont identifiés : objectifs stratégiques (croissance, innovation, expansion internationale...), projets prioritaires, problématiques récurrentes et/ou prioritaires (rétention des talents, compétitivité...)</p> <p>...</p> <p>Le candidat illustre ses analyses et conclusions avec des données pertinentes.</p>
--	---	---	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A1.3 Formalisation et présentation de la proposition d'intervention en coaching individuel ou collectif</p>	<p>A1.3.C1 Evaluer les moyens et ressources nécessaires à la réalisation de la mission de coaching, dans toutes ses dimensions (coaching de dirigeant, coaching d'équipes, coaching-conseil et/ou coaching-formation), en tenant compte des éventuelles situations de handicap des coachés, afin d'en définir le coût pour le client et les conditions de réalisation.</p> <p>A1.3.C2 Formaliser le contrat de coaching individuel ou collectif, dans le respect du cadre juridique applicable, en précisant les engagements réciproques des parties prenantes, les objectifs et indicateurs de réussite, ainsi que le tarif des prestations, afin d'encadrer la relation tripartite (coach, coaché, prescripteur) et sécuriser la mission d'accompagnement.</p> <p>A1.3.C3 Présenter le contrat de coaching aux parties prenantes, en expliquant son rôle, sa posture et ses responsabilités en qualité de coach, ainsi que le cadre éthique et déontologique applicable à son intervention, afin de leur permettre de comprendre les enjeux, outils et cadre organisationnel de la démarche, et s'y engager en connaissance de cause.</p>		<p>Pour A1.1.C3 : Les situations, besoins et enjeux professionnels des coachés sont identifiés : acquisition/développement de compétences, amélioration de la communication interpersonnelle, gestion du stress, équilibre vie professionnelle/personnelle, adaptation au changement organisationnel...</p> <p>Le candidat relie correctement les besoins et objectifs des coachés avec les enjeux stratégiques de l'organisation : identification des points d'alignement, des décalages, contradictions...</p> <p>Pour A1.2.C1 : Les objectifs de la mission sont précisément définis et pertinents par rapport à la demande initiale et aux analyses effectuées : accompagnement de la transformation de l'organisation et du change management, développement des performances des collaborateurs, amélioration du bien-être au travail, renforcement de la cohésion d'équipe...</p> <p>Les KPI associés aux objectifs sont pertinents : temps de mise en œuvre du changement, taux de satisfaction</p>
---	--	--	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>des collaborateurs, taux d'absentéisme, ROI, délais de résolution des conflits...</p> <p>Pour A1.2.C2 : Les points de vigilance de la mission sont détectés et identifiés comme tels : culture d'entreprise/managériale, situation ou état des collaborateurs, contexte économique de l'entreprise, surcharge de travail des collaborateurs...</p> <p>Pour A1.2.C3 : Le dispositif d'accompagnement est présenté de façon complète :</p> <ul style="list-style-type: none">- Résultats attendus,- Méthodes, techniques et approches de coaching : co-construction de vision partagée, dispositif ORF, régulation collective, appreciative inquiry,- Durée du coaching et temporalité. <p>Le dispositif est pertinent par rapport à la demande, aux objectifs poursuivis et au contexte de l'entreprise.</p> <p>Pour A1.3.C1 : Les moyens et ressources nécessaires sont détaillés :</p>
--	--	--	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<ul style="list-style-type: none">- Equipe d'intervenants, nombre de coaches et spécificités...- Logistique : lieu de séminaire dans ou hors entreprise...- Matériels : équipement informatique, outils collaboratifs, logiciels, plateforme e-learning...- Humains : experts métiers, support administratif... <p>Les aménagements spécifiques aux situations de handicap sont intégrés : équipements et logiciels spécifiques ...</p> <p>L'intégralité des coûts associés est évaluée : coûts liés aux honoraires et frais du coach, à l'achat ou à la location de matériel (ouvrages, achats de tests ou diagnostics, plateforme e-learning...)...</p> <p>Pour A1.3.C2 : Le contrat proposé couvre les aspects essentiels de la mission, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">- Description de la mission,- Objectifs de la mission et indicateurs de réussite,- Engagements réciproques des parties : coach, coaché, commanditaire/prescripteur,
--	--	--	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>E2- Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur la présentation d'une proposition d'intervention en coaching donnant lieu à un jeu de rôles.</p> <p>Mis en situation professionnelle dans le cadre d'un jeu de rôles, le candidat conduira une réunion de présentation du contrat de coaching élaboré en E1, face aux parties prenantes à la mission de coaching (jouées par les membres du jury, des candidats ou autres professionnels choisis par le centre d'évaluation).</p> <p>En complément de la présentation du contrat de coaching, le candidat devra expliquer son rôle, sa posture et ses responsabilités en qualité de coach, ainsi que le cadre éthique et déontologique applicable à son intervention. (en lien avec A1.3).</p> <p>A l'issue du jeu de rôles, le candidat répondra aux questions du jury sur le déroulement de la réunion.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modalités des séances : durée, fréquence, présentiel/distanciel, - Tarifs et modalités de règlement ... <p><u>Critères pour E2 :</u></p> <p>Pour A1.3.C3 : La présentation du candidat en qualité de coach est pertinente par rapport à la mission : posture, type d'actions, modalités d'intervention ...</p> <p>Le cadre éthique et déontologique est expliqué, ainsi que les exigences qui en découlent pour le coach, grâce à des exemples ou illustrations concrètes : neutralité, probité, confidentialité</p> <p>Le candidat s'assure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De la bonne compréhension, par les parties prenantes, des enjeux et impacts de la mission à leur niveau : nécessité de collaboration, disponibilité, engagement ... - De l'accord, sans réserve, de chacune des parties prenantes quant à la proposition d'intervention.
--	--	---	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

2.

Conduite du processus de coaching individuel, collectif et/ou d'organisation dans une posture de coach-consultant

<p>A2.1 Etablissement d'un diagnostic des besoins de développement des individus, équipes et organisations</p>	<p>A2.1.C1 Réaliser une étude diagnostique de la performance de l'organisation et de ses équipes, au regard de leur situation et de leur fonctionnement (structure organisationnelle, processus établis, modèle de gouvernance ...), en récoltant des informations et réalisant des tests/ou auto-diagnostics, afin de définir le plan d'accompagnement et de conseil.</p> <p>A2.1.C2 Analyser les schémas de comportement et personnalités des individus coachés (dirigeant, manager, collaborateur...), en s'appuyant sur une démarche systémique permettant de les considérer dans leur globalité, par des tests spécifiques et/ou des techniques d'écoute, d'observation et de questionnements, afin de révéler leurs réactions, émotions et récurrences comportementales et de langage, dans différentes situations professionnelles et interactions sociales.</p> <p>A2.1.C3 Fournir des recommandations aux équipes dirigeantes et managers, sur la base des résultats des diagnostics et études menés, afin de donner du sens et de la perspective au dispositif.</p>	<p>Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur la conduite du processus de coaching dans une posture de coach-consultant donnant lieu à la remise d'un rapport écrit puis à une soutenance orale.</p> <p>Il est demandé au candidat de conduire, en autonomie, un processus de coaching auprès d'un individu, d'une équipe ou d'une organisation dans une posture de coaching-consultant.</p> <p>Dans un rapport écrit (entre 5 et 10 pages maximum), le candidat devra décrire les différentes actions menées, en étayant ses propos d'illustrations concrètes pour chacune des étapes du processus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablissement d'un diagnostic des besoins de développement du ou des coachés (performance, schéma de comportement), et formulation de recommandations (en lien avec A2.1), • Développement de la montée en conscience et de l'engagement du ou des coachés (en lien avec A2.2), 	<p>Critères d'évaluation :</p> <p>Pour A2.1.C1 : Les outils et méthodes utilisés pour réaliser l'étude sont décrits et documentés : inclusion contrôle ouverture de Schutz, 3 stades de développement du leader, être ok dans le chaos et la complexité, échelle de la responsabilité, 6 niveaux de changement, chapeau mexicain de la TOB...</p> <p>La performance du ou des coaché(s) est évaluée sous un angle pertinent au regard de la mission et du contexte de l'entreprise : compétences actuelles du ou des coaché(s) vs besoins de l'organisation, efficacité/agilité, niveau d'engagement, adéquation au poste, potentiel d'évolution...</p> <p>Pour A2.1.C2 : Le candidat établit, pour le ou les coaché(s), à partir des résultats des tests :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profil de personnalité : principaux traits de personnalité (introverti,
<p>A2.2. Développement de la montée en conscience et de l'engagement des coachés</p>	<p>A2.2.C1 Accompagner les individus et équipes coachés dans la recherche de leurs ressources, aptitudes et leviers de motivation, grâce à des</p>		

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A2.3 Soutien de l'autonomie et de la mise en mouvement des coachés</p>	<p>techniques et outils permettant de valoriser leurs expériences et réussites passées, afin d'identifier leurs potentiels, capacités et performances et s'en appuyer, en tant que facteurs clés de réussite, lors du processus de coaching-conseil.</p> <p>A2.2.C2 Proposer des méthodes et exercices permettant la révélation et la prise de conscience, par les individus et équipes coachés, de leurs schémas de pensée, croyances, valeurs et freins, individuels et collectifs, ayant un impact sur leur développement professionnel, en les guidant dans l'identification de leurs sources et des moyens de les modifier ou surmonter, en mobilisant leurs ressources profondes, afin d'engager la démarche de transformation.</p> <p>A2.2.C3 Proposer des solutions de régulation des phénomènes de résistance des coachés dans le cadre du processus de coaching-conseil et des situations professionnelles complexes rencontrées, en mobilisant des outils spécifiques de résolution de problèmes et de recadrage, afin de leur permettre de dépasser individuellement et/ou collectivement les blocages par l'élargissement de leurs perspectives et la considération de nouveaux angles de vue.</p> <p>A2.3.C1 Accompagner les individus et équipes coachés dans la recherche de leurs propres solutions de transformation professionnelle, en leur conseillant un cadre de travail (processus), des méthodes et des outils leur permettant d'élaborer leur plan d'action, selon leurs profils, besoins et objectifs, afin d'assurer leur transférabilité dans leurs contexte et situation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien de l'autonomie et de la mise en mouvement du ou des coachés (en lien avec A2.3), • Elaboration du bilan du coaching (en lien avec A2.4). <p>Il est précisé que le candidat devra veiller à la confidentialité des données des coachés, conformément au cadre déontologique applicable au métier de coach professionnel. Les données personnelles/confidentielles devront donc être anonymisées par ses soins dans le cadre du rapport.</p> <p>A l'oral, le candidat présentera le coaching mené, sous forme d'analyse critique, et répondra aux questions du jury. Il sera notamment interrogé sur les modèles de diagnostic et les modalités de leur utilisation.</p>	<p>intuitif, factuel...), forces et domaines de développement ...</p> <p>- Schéma comportemental : types de réactions dans des situations professionnelles, récurrences comportementales, impacts sur les relations interpersonnelles et la dynamique d'équipe, gestion de ses émotions dans des situations spécifiques, rôle joué dans la dynamique de l'équipe (leader, médiateur...)...</p> <p>Pour A2.1.C3 : Les recommandations sont pertinentes par rapport aux résultats des analyses effectuées et aux conclusions du candidat.</p> <p>Pour A2.2.C1 : Les techniques employées pour accompagner la recherche sont pertinentes au regard des objectifs poursuivis : exercices avec questionnement guidés, réalisation de blason, de son hérisson, Utilisation des états du moi en AT, auto-évaluations...</p> <p>Les potentiels, capacités et performances du ou des coaché(s) sont identifiés et exprimés verbalement (par lui/eux).</p> <p>Pour A2.2.C2 :</p>
--	---	---	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A2.4. Elaboration du bilan du coaching-conseil individuel ou collectif</p>	<p>professionnels, y compris en cas de situation de handicap.</p> <p>A2.3.C2 Valoriser les réussites et progrès des individus et équipes coachés vers la transformation professionnelle attendue, en les soutenant grâce à des feedbacks potentialisants et des méthodes de développement de la confiance, afin d’assurer une mobilisation et un engagement continu, tout au long du processus de coaching-conseil.</p> <p>A2.4.C1 Évaluer les impacts du processus de coaching-conseil individuel ou collectif, en mesurant le niveau de satisfaction des coachés, des équipes et de l’organisation, tout au long de leur progression, à l’appui des critères de performance établis, dans le cadre d’une démarche d’amélioration continue, afin d’apporter les éventuels ajustements nécessaires en cours de mission.</p> <p>A2.4.C2 Élaborer un bilan de la mission avec le coaché ou l’équipe coachée, en faisant état des résultats obtenus individuellement et collectivement et en formulant des recommandations circonstanciées, afin de clôturer la mission.</p> <p>A2.4.C3 Conduire une séance de bilan de coaching-conseil avec les différentes parties prenantes (coaché, RH, manager) et formuler des recommandations, afin de prolonger le développement professionnel du coaché en autonomie et pérenniser les résultats.</p>		<p>Les méthodes et exercices proposés sont pertinents au regard du ou des coaché(s), du contexte et des objectifs de la mission : écoute active, questionnements (ouverts et structurés), reformulations, exercices d’auto-réflexion, techniques de visualisation (objectifs, obstacles...), feedbacks croisés, jeux de rôle ...</p> <p>Pour A2.2.C3 : Les solutions de régulation des phénomènes de résistance sont pertinentes au regard des situations rencontrées (conflit, changement stratégique, pression ponctuelle ou plus durable...) : techniques de recadrage (temporel, de contenu, de contexte, de signification des situations visées, de transformation en perception positive, de métaphores...), de résolution de problèmes (décomposition du problème, brainstorming/énumération des solutions possibles...)...</p> <p>Elles sont utilisées à bon escient : bonne temporalité lors de la séance, en fonction des réactions du ou des coaché(s)...</p>
--	--	--	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>Pour A2.3.C1 : Le cadre de travail, les méthodes et outils proposés :</p> <ul style="list-style-type: none">- Sont adaptés à la situation des coaché(s) (notamment handicap le cas échéant), au contexte et aux objectifs de la mission,- Sont proposés mais non imposés au(x) coaché(s). <p>Le candidat encourage et challenge le(s) coaché(s) pour leur permettre d'aller au bout de leur réflexion dans la recherche de solutions.</p> <p>Pour A2.3.C2 : Le candidat détecte chacune des réussites et progrès. Il fait un feedback au(x) coaché(s) et explique en quoi la réussite ou le progrès contribue aux objectifs globaux.</p> <p>Pour A2.4.C1 : Le candidat évalue :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les impacts du processus en cours et à l'issue de la séance,- La satisfaction du ou des coaché(s) en fin de séance. <p>Le candidat prévoit de mesurer la satisfaction des autres parties prenantes en cours et à l'issue du processus.</p>
--	--	--	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>Les résultats sont clairement établis.</p> <p>Pour A2.4.C2 : Le candidat justifie accompagner le ou les coaché(s) à établir et verbaliser leur propre bilan (bilan écrit joint par exemple) : acquis, progrès réaliser/restant à réaliser...</p> <p>Les recommandations du candidat lors du bilan sont pertinentes au regard des résultats obtenus : indication de travaux à poursuivre en autonomie, nouveaux axes de travail, actions complémentaires dans le prolongement de la mission...</p> <p>Pour A2.4.C3 : Le candidat justifie qu'il laisse le ou les coaché(s) s'exprimer lors de la phase de bilan : moyens utilisés pour l'inciter, l'encourager...</p> <p>Il intervient à bon escient, sans outrepasser ses droits au regard du cadre déontologique : respect de la confidentialité, de la neutralité....</p> <p>Son discours est valorisant vis-à-vis du ou des coaché(s).</p>
--	--	--	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

3.

Accompagnement de la transformation des individus, des équipes et/ou des organisations par des dispositifs spécifiques de coaching-formation

<p>A3.1. Conception des actions de formation dans le cadre d'une prestation de coaching-formation</p>	<p>A3.1.C1 Définir le scénario pédagogique en structurant les différentes séquences (exposés, cas pratiques, exercices de groupe...) selon les objectifs stratégiques et opérationnels de l'organisation et les objectifs pédagogiques en découlant, et en tenant compte du profil et de la situation des collaborateurs (notamment handicap), afin d'établir un itinéraire pédagogique progressif vers les résultats attendus.</p> <p>A3.1.C2 Concevoir et rédiger les programmes des formations à mettre en œuvre auprès des collaborateurs de l'organisation, dans le respect des règles applicables en matière de qualité et en tenant compte de leurs métiers et situations de travail, pour guider le déroulement de l'action de formation.</p> <p>A3.1.C3 Concevoir les ressources pédagogiques des formations (cas pratiques, mises en situation, jeux, travaux intersessions...), en s'appuyant sur les situations professionnelles vécues ou à vivre par les collaborateurs dans le cadre de la transformation visée, afin de leur permettre de mettre en application les apports théoriques, tout en leur donnant du sens.</p>	<p>E1- Type d'évaluation : Etude de cas portant sur l'accompagnement de la transformation d'une équipe par un dispositif de coaching-formation donnant lieu à une soutenance orale.</p> <p>Il est remis au candidat un cas réel ou fictif présentant une entreprise et ses différents besoins en formation.</p> <p>Il est demandé au candidat de concevoir un dispositif de coaching-formation à destination d'une équipe (le candidat choisit la thématique de formation qu'il souhaite traiter) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scénario pédagogique, • Programme de formation, • Ressources pédagogiques d'une séquence (choisie par le candidat), (en lien avec A3.1) • Dispositif d'évaluation des progrès et acquis des coachés (en lien avec A3.3). <p>A l'oral, le candidat présente le dispositif conçu et répond aux questions du jury.</p>	<p>Critères pour E1 :</p> <p>Pour A3.1.C1 : Le séquençage est logique et équilibré par rapport aux objectifs, et aux coachés : thématiques, durées, alternance théorie/pratique ...</p> <p>Pour chacune des séquences, sont précisés : les objectifs pédagogiques, la durée, le contenu, les méthodes, moyens et outils, le type de ressources, les modalités d'évaluation.</p> <p>Des aménagements spécifiques sont prévus pour les coachés en situation de handicap.</p> <p>Pour A3.1.C2 : Le programme : - Est complet, détaillé, et adapté au contexte des coachés, - Est conforme aux exigences qualité (Qualiopi) dans son contenu et sa forme.</p> <p>Pour A3.1.C3 :</p>
<p>A3.2 Animation de séances collectives de coaching-formation</p>	<p>A3.2.C1. Concevoir des supports d'animation des séances collectives de coaching-formation, en combinant différents types de présentation et de visuels, selon les profils, capacités, besoins et objectifs</p>		

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A3.3 Réalisation d'un bilan des apprentissages des coachés</p>	<p>des coachés, afin de dynamiser et optimiser l'efficacité des différentes séances.</p> <p>A3.2.C2. Animer les séances et ateliers collectifs de coaching-formation de façon dynamique, en alternant les méthodes pédagogiques, en animant des jeux analogiques faisant le lien avec la réalité professionnelle des coachés, et en mobilisant les leviers de l'intelligence collective, afin de permettre le développement des performances individuelles et collectives, tout en fédérant autour de valeurs partagées.</p> <p>A3.2.C3 Détecter les situations difficiles ou de tension lors des séances collectives de coaching-formation, en identifiant les signaux faibles et en anticipant les réactions et débordements potentiels, afin les réguler et maintenir un climat de cohésion et d'entraide favorable aux travaux communs.</p> <p>A3.3.C1 Concevoir un dispositif d'évaluation des progrès et acquis des coachés, en s'appuyant sur les objectifs fixés et en définissant les critères de performance associés, afin de permettre l'évaluation de l'efficacité des apprentissages.</p> <p>A3.3.C2 Réaliser des évaluations formatives, en cours et à l'issue des actions de formation mises en œuvre, en comparant les compétences acquises par les coachés aux objectifs pédagogiques visés, afin de mesurer leur progression.</p>	<p>E2- Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur l'animation d'une séance collective de coaching-formation donnant lieu à un jeu de rôles.</p> <p>Dans le cadre d'un jeu de rôles, il est demandé au candidat d'animer une séquence de la formation conçue en E1, en s'appuyant sur un support d'animation (en lien avec A3.2). La séquence devra comporter une ou plusieurs évaluation(s) formatives (en lien avec A3.3).</p>	<p>Les ressources pédagogiques sont adaptées au format et aux modalités de la formation.</p> <p>Les exercices pratiques sont adaptés au contexte métier et situations de travail des coachés.</p> <p>Le candidat explique et justifie le choix des outils pédagogiques au regard de l'objectif de la séquence.</p> <p>Pour A3.3.C1 : Le dispositif d'évaluation intègre des critères d'évaluation et des indicateurs de progression et de réussite cohérents.</p> <p>Une évaluation à froid est proposée pour évaluer le transfert des compétences en situation professionnelle.</p> <p>Critères pour E2 :</p> <p>Pour A3.2.C1 : Le support proposé correspond au thème de la séquence et aux coachés (accessibilité en cas de handicap notamment)</p> <p>Pour A3.2.C2 :</p>
--	--	---	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>L'équipe sera jouée par les membres du jury.</p> <p>A l'issue du jeu de rôles, le candidat répondra aux questions du jury sur son déroulement et les méthodes employées. Il sera également interrogé sur la gestion des situations difficiles ou de tension lors des séances collectives de coaching-formation (en lien avec A3.2).</p>	<p>L'expression orale du candidat est fluide et rythmée.</p> <p>Le candidat suit le déroulé pédagogique de la séquence.</p> <p>Le candidat illustre ses propos en s'appuyant sur les situations vécues par les coachés : contextes de travail, composition des équipes, contexte managérial, difficultés rencontrées, culture d'entreprise...</p> <p>Une dynamique de groupe est instaurée.</p> <p>Pour A3.2.C3 : Les principaux signaux faibles à surveiller sont connus : langage corporel fermé, interruptions fréquentes entre coachés, réactions émotionnelles disproportionnées suite à des commentaires ou des situations, conversations en aparté...</p> <p>Pour A3.3.C2 : Le candidat évalue les acquis au cours et à la fin de la séquence (temps spécifique consacré à l'évaluation formative).</p>
--	--	--	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

4. Développement de son activité de coach professionnel

<p>A4.1. Positionnement de son activité de coach professionnel</p>	<p>A4.1.C1. Réaliser une étude de marché de l'activité de coach professionnel, en mettant en place une veille stratégique (environnement, acteurs, besoins des entreprises...) pour évaluer le potentiel de son activité et déterminer son champ d'action.</p> <p>A4.1.C2. Définir ses offres de services en matière de coaching, en s'appuyant sur sa proposition de valeur, ses compétences et ses expertises, en fonction des besoins des cibles visées, afin de permettre l'engagement de démarches de prospection.</p>	<p>Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant le développement de l'activité de coach-consultant formateur professionnel donnant lieu à la rédaction d'un rapport de professionnalisation puis à une soutenance orale.</p> <p>Il est demandé au candidat de rédiger un rapport de professionnalisation (entre 20 et 30 pages maximum) qui devra contenir la description (ainsi que les pièces s'y rapportant) :</p>	<p>Critères d'évaluation :</p> <p>Pour A4.1.C1 : L'étude de marché est complète et établit de façon pertinente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La taille du marché, - La segmentation du marché, - L'état de la concurrence - L'analyse des clients potentiels
<p>A4.2. Structuration de son activité de coach professionnel</p>	<p>A4.2.C1. Elaborer un business plan permettant de chiffrer les différentes charges, ressources et retours sur investissement de son activité de coach professionnel, sur la base de scénarii de croissance réalistes, pour valider ses hypothèses de résultats et confirmer la viabilité de son projet.</p> <p>A4.2.C2. Déterminer la structure juridique de son activité de coach consultant formateur professionnel, en s'appuyant sur des compétences externes si nécessaire (juridique, comptable...), dans le respect du cadre juridique applicable, pour en permettre le démarrage, en adéquation avec ses ambitions de développement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Du positionnement de son activité : étude de marché et offres de services en matière de coaching (en lien avec A4.1), • De la structuration de son activité : business plan, description de sa structure juridique, modèles de contrats à utiliser dans le cadre de son activité (en lien avec A4.2), • Du plan de gestion de son activité : dispositif de gestion de sa comptabilité, dispositif lié à la 	<p>Pour A4.1.C2 : L'offre de service établit le type de missions réalisées ou potentielles, les cibles auxquelles elles s'adressent, ainsi que les conditions de réalisation.</p> <p>Les offres sont claires et cohérentes dans leur ensemble et les unes par rapport aux autres.</p> <p>Pour A4.2.C1 : Le business plan contient les éléments essentiels : objectifs financiers, projections financières, évaluation des charges...</p> <p>Pour A4.2.C2 :</p>

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A4.3. Définition du plan de gestion de son activité de coach professionnel</p>	<p>A4.2.C3. Établir ses propres modèles de contrats, devis et factures, dans le respect du cadre juridique applicable et de la déontologie encadrant le métier, afin de les utiliser dans le cadre de son activité de coach professionnel.</p> <p>A4.3.C1. Mettre en place l’internalisation ou l’externalisation de sa comptabilité et des obligations liées à l’activité de coach-formateur (bilan pédagogique et financier), afin de permettre la réalisation conforme des opérations et éviter les sanctions.</p> <p>A4.3.C2. Identifier les référentiels qualité et labels nécessaires à son activité de coach professionnel, selon les objectifs poursuivis et les processus à mettre en œuvre, afin de déterminer la stratégie à adopter pour les obtenir.</p>	<p>gestion de son activité de coach-formateur (en lien avec A4.3),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des politiques commerciale, marketing et communication de son activité (en lien avec A4.4), • Du plan de développement professionnel continu de son activité (en lien avec A4.5). <p>A l’oral, le candidat soutiendra son rapport, à l’appui d’une présentation de type power point, et répondra aux questions du jury. Il sera notamment interrogé sur les modalités d’intégration des retours d’expérience et des apprentissages issus de sa pratique en qualité de coach consultant formateur professionnel (en lien avec A4.5).</p>	<p>La structuration juridique envisagée est cohérente par rapport au statut du candidat, aux objectifs de croissance établis et au volume d’activité envisagé.</p> <p>Les démarches (réalisées ou envisagées) associées à la création de la structure sont explicitées.</p> <p>Pour A4.2.C3 : Le candidat justifie que les modèles produits sont conformes au cadre juridique et déontologique applicable.</p> <p>Pour A4.3.C1 : Le candidat justifie que le dispositif mis en place ou envisagé permet de s’assurer du respect des obligations comptables, notamment l’établissement du BPF en cas d’action de formation.</p> <p>Pour A4.3.C2 : Les dispositifs choisis sont explicités (typologie, exigences, avantages et bénéfices liés à la certification...).</p> <p>Pour A4.4.C1 : La politique commerciale est complète : cible clients, objectifs commerciaux, tarifs, arguments</p>
<p>A4.4 Elaboration des politiques commerciales, marketing et communication de son activité de coach professionnel</p>	<p>A4.4.C1. Définir sa politique commerciale et tarifaire, ainsi que les argumentaires commerciaux valorisant sa différenciation sur le marché, afin de permettre la diffusion de ses offres.</p> <p>A4.4.C2. Définir la stratégie de communication adaptée à son offre et à ses compétences propres en choisissant les canaux de diffusion pertinents, afin de permettre la mise en place de campagnes.</p> <p>A4.4.C3. Identifier les éléments de marketing utiles et pertinents au regard de son offre de services et de sa</p>		

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A4.5 Mise en œuvre d'une démarche de développement professionnel continu de son activité de coach professionnel</p>	<p>cible clients (y compris les clients en situation de handicap), afin d'en permettre la création puis l'utilisation dans le cadre de ses campagnes de communication.</p> <p>A4.5 C1 Élaborer un plan de développement professionnel continu de son activité de coach consultant formateur, en déterminant les modalités et ressources adaptées, compte tenu de ses compétences et de son offre de services, afin de permettre le maintien de ses prestations d'accompagnement à un haut niveau de qualité.</p> <p>A4.5 C2 Intégrer les retours d'expérience et les apprentissages issus de sa pratique en qualité de coach consultant formateur professionnel, dans le respect du cadre déontologique applicable, en s'appuyant sur les feedbacks de ses clients et les retours de ses pairs ou partenaires, afin d'améliorer en continu ses méthodes et outils et les adapter à la réalité du terrain.</p>		<p>commerciaux, stratégies commerciales...</p> <p>Les stratégies proposées tiennent compte des objectifs de rentabilité visés.</p> <p>Pour A4.4.C2 : La stratégie de communication est pertinente au regard des objectifs visés.</p> <p>Les canaux de communication sont précisés : réseaux sociaux, web/communication interne...</p> <p>Les canaux sont adaptés à la cible visée.</p> <p>Pour A4.4.C3 : Les éléments marketing sont joints au dossier : plaquettes, projet de site...</p> <p>Ils présentent une cohérence globale : contenu, graphisme...</p> <p>Ils correspondent au type de prestations visées.</p> <p>Pour A4.5.C1 : Le plan de développement précise les modalités et ressources mobilisées (preuve de supervision)</p>
---	---	--	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>et/ou à mobiliser (formations identifiées et échéance de réalisation, colloques, webinars...).</p> <p>Pour A4.5.C2 : Le candidat justifie que la démarche de retour du terrain proposée permet l'amélioration continue de ses compétences et de la qualité de ses prestations (par exemple pratique réflexive illustrée par un extrait de cahier d'apprentissage).</p>
--	--	--	--

