

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

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

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

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

REFERENTIEL D'ACTIVITE	REFERENTIEL DE COMPETENCES METIER	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
1. Cadrage d'une prestation d'accompagnement personnel et professionnel par le coaching			
A1.1. Identification des attentes et besoins des parties prenantes à la prestation d'accompagnement individuel ou collectif	<p>A1.1.C1 Analyser la demande d'accompagnement individuel ou collectif du ou des futurs coaché(s), en identifiant les différentes parties prenantes au projet et clarifiant leurs liens, rôles et attentes spécifiques dans le cadre de l'accompagnement (coaching, coaching-conseil, coaching-formation...), afin d'en comprendre les enjeux et permettre le déclenchement de la phase de cadrage de la prestation.</p> <p>A1.1.C2 Etablir la situation des parties prenantes au projet de coaching, à partir de l'analyse des informations collectées lors des entretiens préparatoires (environnement personnel/professionnel, contexte économique,</p>	<p>Type d'évaluation - Mise en situation professionnelle portant sur la réalisation d'un entretien préliminaire avec un futur coaché (dans le cadre d'un accompagnement individuel ou collectif)</p> <p>Le candidat est mis en situation professionnelle :</p> <p>1. Dans le cadre d'un jeu de rôles : portant sur la réalisation d'un entretien préliminaire avec un ou plusieurs futur(s) coaché(s), à partir d'une situation professionnelle réelle vécue. Le(s) coaché(s)</p>	<p>Critères d'évaluation :</p> <p>Pour A1.1.C1 : L'objet (coaching, coaching-conseil, coaching-formation) et le contexte de la demande (contexte professionnel, contexte de l'entreprise, problématiques spécifiques rencontrées comme un licenciement, un nouveau poste...) sont correctement identifiés.</p> <p>Pour A1.1.C2 : Les questionnements réalisés permettent d'obtenir des</p>

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A1.2. Elaboration du processus d'accompagnement individuel ou collectif par le coaching</p>	<p>métier, situation de handicap...), afin de contextualiser la demande et permettre l'identification des besoins en découlant.</p> <p>A1.1.C3 Déterminer les objectifs spécifiques du coaching, en collaboration avec les parties prenantes, en identifiant leurs besoins et attentes, grâce à des techniques d'écoute, de questionnement et de reformulation, afin d'y associer un plan d'accompagnement adapté.</p> <p>A1.2.C1 Concevoir la démarche d'accompagnement individuel ou collectif par le coaching, en vérifiant que le processus de coaching envisagé est adapté à la situation actuelle et désirée du commanditaire et du/des coaché(s), afin de confirmer la pertinence de l'accompagnement par le coaching, dans l'une ou plusieurs de ses composantes (notamment conseil et formation), ou orienter vers d'autres professionnels de l'accompagnement le cas échéant.</p> <p>A1.2.C2 Elaborer le plan d'accompagnement du ou des bénéficiaires(s) par le coaching, en définissant les modalités de déroulement du processus (durée, nombre de séances, présentiel/distanciel...) ainsi que ses différentes composantes (notamment conseil et/ou formation), en fonction des attentes, besoins et enjeux identifiés, afin d'élaborer la proposition d'intervention.</p>	<p>sera/seront (joué(s) par un/d'autre(s) candidat(s) tiré(s) au sort ou un membre du jury.</p> <p>Dans le cadre du jeu de rôles, il est demandé au candidat de conduire l'entretien de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cerner et analyser la demande d'accompagnement individuel ou collectif du ou des futurs coaché(s), - Etablir la situation des parties prenantes au projet de coaching, - Déterminer les objectifs spécifiques de l'accompagnement <p>(en lien avec A1.1).</p> <p><u>2. A l'issue du jeu de rôles, dans un temps imparti</u>, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conçoit la démarche d'accompagnement individuel ou collectif par le coaching, - Elabore le plan d'accompagnement du ou des bénéficiaire(s) par le coaching, <p>(en lien avec A1.2).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personnalise un projet de contrat de coaching, qu'il remet au jury, à partir d'une trame communiquée <p>(en lien avec A1.3)</p>	<p>informations précises sur le(s) coaché(s) et d'établir leur situation : contexte personnel/professionnel, enjeux, temps mobilisable pour le coaching, degré d'urgence ...</p> <p>Les besoins spécifiques et attentes du ou des coachés sont identifiés, (notamment ceux en situation de handicap) et tirés de l'analyse des informations obtenues : être accompagné sur la gestion des communications, des émotions, des collectifs de travail, des conflits, de l'équilibre vie personnelle/professionnelle...</p> <p>Pour A1.1.C3 : Les objectifs spécifiques du coaching sont déterminés : accompagnement du changement, développement des compétences comportementales et de la performance, résolution de problèmes ...</p> <p>Le candidat s'assure de la bonne compréhension des objectifs du coaché et de son engagement volontaire (coaching non subi, objectifs dans son périmètre d'action et de responsabilité...) en posant des questions et en reformulant les différents items.</p> <p>Pour A1.2.C1 :</p>
---	--	---	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A1.3 Elaboration et présentation de sa proposition d'intervention</p>	<p>A1.3.C1 Elaborer une proposition de contrat de coaching (individuel ou collectif), en détaillant les objectifs, missions spécifiques (coaching-conseil, coaching-formation...), modalités, finalités et indicateurs de mesure de la réussite du ou des coaché(s), ainsi que les engagements réciproques des parties prenantes, en tenant compte des éventuelles situations de handicap du ou des coaché(s), afin de fixer le cadre de la mission et de la collaboration.</p> <p>A1.3.C2 Présenter le projet de contrat de coaching aux différentes parties prenantes, dans le cadre d'une relation bipartite ou tripartite, en expliquant les différentes étapes et composantes de la démarche, ainsi que sa posture et le cadre déontologique et éthique de son intervention, afin de leur permettre de s'engager en connaissance de cause et en confiance.</p>	<p><u>3. Dans le cadre d'un jeu de rôles</u> portant sur la présentation du contrat de coaching au(x) futur(s) coaché(s) (en lien avec A1.3)</p> <p>A l'oral, le jury interroge le candidat sur sa démarche et plan d'accompagnement, ainsi que sur le déroulement du jeu de rôles.</p>	<p>La démarche d'accompagnement envisagée est précisément décrite : méthodes, outils de coaching, résultats attendus, indicateurs de résultat ...</p> <p>La démarche est en cohérence avec la demande, les attentes, les besoins et la situation du ou des coachés.</p> <p>Pour A1.2.C2 : Le plan d'accompagnement est précisément décrit : durée du coaching, nombre et durée des séances, modalités de son déroulement (présentiel, distanciel, hybride, lieu des séances présentiels et plateforme utilisée pour le distanciel), ressources et moyens (outils collaboratifs, logiciels spécifiques...), coûts ...</p> <p>Pour A1.3.C1 : Le contrat personnalisé est conforme aux règles déontologiques applicables au coaching, ainsi qu'au plan d'accompagnement proposé.</p> <p>Le contrat proposé est complet et couvre la totalité de la mission envisagée : identification des parties prenantes et de leur contexte, description de la mission et de ses</p>
---	--	---	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>objectifs (avec indicateurs de réussite), modalités des séances, engagements réciproques des parties prenantes, tarifs ...</p> <p>Pour A1.3.C2 : Le rôle du coach et le cadre éthique et déontologique qui lui sont applicables sont correctement décrits et expliqués : posture, type d'actions et modalités d'intervention dans la bienveillance, enjeux, exigence de probité, de confidentialité, de neutralité...</p> <p>Le candidat s'assure de la bonne compréhension du contrat par le ou les coachés notamment la nécessité de collaboration de toutes les parties prenantes (implication, engagement, disponibilité...) : reformulations, répétitions, exemples concrets pour illustrer...</p> <p>Le candidat s'assure de l'accord du coaché sur le contrat présenté.</p>
<p style="text-align: center;">2.</p> <p style="text-align: center;">Conduite du processus de coaching individuel et/ou collectif dans toutes ses dimensions (coaching, coaching-conseil, coaching-formation)</p>			

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A2.1. Préparation des séances et ateliers individuels et collectifs conduits dans le cadre de l'accompagnement par le coaching</p>	<p>A2.1.C1. Préparer les séances individuelles et/ou collectives de coaching, en structurant et personnalisant leur déroulement selon les objectifs et problématiques à aborder, attentes, modes de fonctionnement, besoins spécifiques (situation de handicap notamment) et personnalités des coachés, afin de garantir la cohérence de l'accompagnement par rapport au contrat de coaching.</p> <p>A2.1.C2. Elaborer une stratégie de coaching, en s'appuyant sur l'analyse des contextes, situations et métiers des coachés, afin d'accompagner la définition et/ou la mise en œuvre d'un plan d'action dédié.</p> <p>A2.1.C3. Concevoir les ressources à utiliser lors des séances et ateliers individuels ou collectifs de coaching (outils, exercices, jeux, supports...), en tenant compte des contextes, métiers et situations vécues par le ou les coaché(s) et du cadre réglementaire applicable (enjeux qualité des actions de formation...), afin de guider et structurer leur déroulement et soutenir les apprentissages.</p>	<p>E1 – Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur la conduite du processus de coaching individuel ou collectif</p> <p>Il est demandé au candidat de conduire un processus de coaching, dans toutes ses dimensions, en autonomie, de la préparation des séances jusqu'à la phase de bilan (en lien avec A2.1, A2.2, A2.3, A2.4 et A2.5).</p> <p>Le (ou les) coaché(s) sont choisis parmi des volontaires sans intérêt croisé avec le coach (issus d'une « bourse de coachés », constituée en amont et vérifiée par le centre d'évaluation pour garantir l'absence de conflits d'intérêts et de liens avec les candidats...) ayant un réel besoin de coaching, volontaire et exprimé.</p> <p>Le candidat devra enregistrer (audio) les différentes séances menées, puis en retranscrire le contenu dans un verbatim écrit. Les enregistrements et verbatim seront remis au jury.</p> <p>Il est précisé que le candidat devra recueillir l'accord exprès du ou des coaché(s) avant l'enregistrement (la finalité devra être expliquée) et veiller à la confidentialité de ses/leurs données, conformément au cadre déontologique applicable au métier de coach professionnel.</p>	<p>Critères pour E1 :</p> <p>Pour A2.1 C1 : Les séances sont préparées sur la base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des objectifs globaux du coaching (séance préliminaire), - Des besoins spécifiques des coachés (notamment ceux en situation de handicap) : adaptation des locaux, des durées/horaires, présentiel/distanciel, - Des thématiques et plans d'action des séances précédentes : suivi de l'inter-séance, émotions du ou des coachés, vérification de l'atteinte des objectifs fixés... <p>Pour A2.1 C2 : La stratégie est pertinente au regard des contexte, situation, profil et métier du ou des coachés.</p> <p>Le plan d'action est détaillé et personnalisé : objectifs et indicateurs de résultats spécifiques, moyens spécifiques (cadre de réflexion, modalités d'accompagnement à la résolution de problèmes par la formation ...)</p>
<p>A2.2 Conduite des séances et ateliers individuels et collectifs dans le cadre de l'accompagnement par le coaching</p>	<p>A2.2.C1 Créer les conditions d'un environnement sécurisant pour le(s) coaché(s) lors des séances de coaching, en définissant avec lui/eux l'objectif de chacune des séances et en mettant en œuvre les techniques de valorisation et d'écoute active sans jugement, et en adaptant son style de communication à leur profil comportemental, afin de les mettre en confiance et permettre une collaboration efficace.</p>		

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A2.3. Accompagnement de la prise de conscience du ou des coaché(s)</p>	<p>A2.2.C2 Animer des séances et ateliers individuels et collectifs dans le cadre du processus de coaching, en adoptant une posture adaptée selon la mission d'accompagnement dans toutes ses composantes (coaching-conseil, coaching-formation...), en favorisant la participation active des coachés dans la mise en œuvre du changement envisagé et en leur proposant des activités permettant de développer leur créativité et de faciliter la résolution de problématique, afin d'accompagner les progressions individuelles et collectives.</p> <p>A2.2.C3 Adapter le déroulement des séances et ateliers individuels ou collectifs de coaching au fur et à mesure de l'avancement du ou des coaché(s), en fonction du périmètre de la mission, du contenu des échanges et des progressions identifiées, afin de rester en lien avec les objectifs du coaching.</p> <p>A2.3.C1 Mettre en œuvre des techniques d'écoute et de questionnements en réponse aux propos des coachés, en les guidant dans leurs projections et réussites, afin de leur permettre de prendre conscience et matérialiser les résultats visés.</p> <p>A2.3.C2 Accompagner les coachés dans la prise de conscience de leurs blocages, freins, croyances limitantes et valeurs, en les questionnant sur les opportunités d'évolution en découlant, afin de faciliter la création de nouvelles options et le passage à l'action.</p>	<p>Lors d'un oral, le candidat décrira, à partir d'une trame qui lui sera communiquée en amont, le processus de coaching mené et justifiera les différents choix effectués. Il sera ensuite interrogé par le jury.</p>	<p>Pour A2.1 C3 : Les ressources proposées sont pertinentes au regard du ou des coachés, du contexte et des objectifs de la mission : jeux de rôles, exercices d'auto-réflexion, de visualisation, feedbacks ...</p> <p>Les ressources s'appuient sur les situations vécues par le ou les coachés.</p> <p>Pour A2.2 C1 : L'objectif des différentes séances est construit avec le client, en début de séance : délégation, gestion des émotions, pratique du feedback, gestion de conflits, mener un entretien annuel ou un entretien d'embauche, prendre la parole en public, animer une réunion...</p> <p>Le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respecte la singularité des talents, des idées et du travail du ou des coachés dans le processus de coaching : favorise les prises de conscience et l'apprentissage du coaché - Soutient l'expression des sentiments, des perceptions, des préoccupations, des croyances ou des suggestions du client : se concentre sur ce qui est dit et non-dit
--	--	--	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A2.4 Accompagnement à la recherche et/ou à la mise en œuvre de solutions en autonomie par les coachés</p>	<p>A2.4 C1 Soutenir le ou les coaché(s) dans la production de leur plan d'action au regard du cadre proposé et des options identifiées, en stimulant leur créativité et la production d'idées nouvelles et en confrontant les moyens de le mettre en œuvre, afin de mettre le(s) coaché(s) dans des conditions optimales de réussite et d'autonomie dans d'autres situations.</p> <p>A2.4 C2 Ancrer les apprentissages et progrès tout au long de l'accompagnement du ou des coaché(s), en les valorisant et en les célébrant, afin de lui/leur permettre de poursuivre sa/leur progression en autonomie et responsabilité et en cohérence avec ses/leurs objectifs.</p>		<p>- Est en partenariat avec le ou les coachés : permet au client de s'exprimer librement, maintient une relation de respect mutuel et de confiance</p> <p>Pour A2.2 C3 : Le candidat agit et réagit en fonction du ou des coachés, en prenant en compte la/les personne(s) dans son/leur intégralité.</p> <p>Le candidat agit en partenariat avec le ou les coachés en le(s) soutenant dans le/leur choix et de ce qui survient durant les séances en fonction des objectifs visés.</p> <p>Le candidat tient compte des progressions du ou des coachés : prises de conscience, autonomisation, développement des compétences...</p> <p>Le candidat se conforme aux objectifs des séances.</p>
<p>A2.5. Réalisation du bilan de l'accompagnement par le coaching individuel ou collectif</p>	<p>A2.5.C1 Évaluer régulièrement les impacts de son accompagnement par le coaching individuel ou collectif, en mesurant le niveau de progression du ou des coaché(s) (autonomisation, développement des compétences ...), au regard des indicateurs de mesure définis au contrat, afin de procéder aux ajustements nécessaires en cours de mission, le cas échéant.</p> <p>A2.5.C2 Soutenir le ou les coaché(s) dans l'élaboration du bilan de la prestation de coaching, en les accompagnant dans l'analyse et la formulation de leurs difficultés, succès et progressions, au regard des objectifs définis au contrat, afin d'en permettre la présentation au commanditaire.</p>		<p>Pour A2.3.C1 : Les questions/observations formulées par le candidat sont personnalisées en fonction du ou</p>

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>des coachés et de leur situation spécifique.</p> <p>Le candidat questionne et/ou explore :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les mots utilisés par le ou les coachés,- Les émotions, changements d'énergie les signes non verbaux ou autres comportements du ou des coachés,- La perception du ou des coachés sur soi/eux-mêmes et/ou le monde <p>Le candidat permet au client de terminer ses propos sans l'interrompre, sauf en cas d'objectif de coaching spécifique et justifié.</p> <p>Le candidat laisse la place aux silences, aux pauses et temps de réflexion</p> <p>Pour A2.3.C2 : Pour générer des prises de conscience, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none">- Pose des questions adaptées sur le client : sa façon de penser, ses sentiments, ses valeurs, ses besoins, ses désirs, ses croyances, son comportement actuels....
--	--	--	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<ul style="list-style-type: none">- Partage des observations, intuitions, commentaires, pensées ou sentiments <p>Le candidat favorise l'exploration du client par des invitations verbales ou tonales.</p> <p>Les questions posées sont claires, directes, principalement ouvertes. Le rythme des questions permet au(x) coach(s) de réfléchir, ressentir, penser.</p> <p>Pour A2.4 C1 : Le coach invite le client à identifier les progrès à atteindre lors de chaque séance.</p> <p>Le candidat questionne le ou les coachés sur les raisons qui le poussent à souhaiter ces résultats.</p> <p>Le candidat accompagne le ou les coachés dans l'élaboration d'un plan d'action adapté. Il s'appuie sur les ressources, aptitudes, leviers de motivation du ou des coachés.</p> <p>Pour A2.4 C2 : Le candidat invite le ou les coachés à :</p>
--	--	--	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<ul style="list-style-type: none"> - Exprimer, nommer, explorer les apprentissages des différentes séances, - Envisager la façon dont seront utilisés les nouveaux apprentissages, - Considérer la manière de poursuivre sa progression <p>Le candidat célèbre les progrès et apprentissages du ou des coachés.</p> <p>Pour A2.5 C1 : Le candidat évalue les impacts du processus mis en œuvre en cours et à l'issue des séances.</p> <p>Le candidat vérifie avec le ou les coaché(s) les objectifs de séance en fin de séance.</p> <p>Pour A2.5 C2 : Le candidat accompagne 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 en cohérence avec les résultats obtenus.</p> <p><u>Critères pour E2 :</u></p> <p>Pour A2.2 C2 :</p>
--	--	--	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p><u>E2 – Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur l'animation d'une séance ou d'un atelier collectif donnant lieu à un jeu de rôles</u></p> <p>Dans le cadre d'un jeu de rôles, il est demandé au candidat d'animer une séance individuelle ou un atelier collectif sur un thème tiré au sort (par exemple les positions de vie, les niveaux logiques, les blasons, triangle de Karpman, niveaux d'identité, grille d'exploration de la demande, développer le travail collaboratif, améliorer la communication au sein d'une équipe, savoir faire un feedback....)</p> <p>Le ou les coachés seront joués par d'autres candidats ou membres du jury.</p> <p>A l'issue du jeu de rôles, le candidat sera interrogé par le jury, à l'oral.</p>	<p>L'expression orale du candidat est fluide, rythmée et adaptée aux personnalités et enjeux en présence.</p> <p>Le candidat suit le déroulé et le séquençage proposé.</p> <p>Le candidat s'appuie sur des situations vécues par les coachés : contextes de travail, difficultés rencontrées, culture...</p> <p>Le candidat invite le ou les coachés à participer activement à travers des réflexions, exercices...</p> <p>Le candidat est à l'aise et ne montre pas de signe de stress.</p>
<h3 style="text-align: center;">3. Création et développement de l'activité de coach professionnel</h3>			

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A3.1. Définition du positionnement de son activité de coach professionnel</p>	<p>A3.1.C1. Réaliser une étude de marché de l'activité de coach, dans toutes ses dimensions (y compris celles de consultant/formateur), en analysant l'environnement macro et micro-économique du coaching professionnel, afin d'évaluer le potentiel de son activité.</p> <p>A3.1.C2 Définir son client idéal, en fonction de ses compétences et appétences du moment, en identifiant ses caractéristiques, contexte et métier, afin de déterminer sa proposition de valeur sur le marché et sa cible.</p> <p>A3.1.C3. Définir son offre en matière de coaching, en fonction de ses compétences, ses expertises, ses concurrents et des besoins de ses cibles, afin de positionner et délimiter le périmètre de son activité (coaching, coaching-conseil, coaching-formation).</p>	<p>Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur la création et le développement de l'activité de coach professionnel donnant lieu à la rédaction d'un rapport de professionnalisation puis à une soutenance orale</p> <p>Il est demandé au candidat de rédiger un rapport écrit (entre 20 et 30 pages au total) qui devra contenir les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La définition du positionnement de son activité de coach professionnel : étude de marché, définition du client idéal, définition de l'offre de coaching et délimitation de son périmètre d'activité (en lien avec A3.1), • Une description de la structuration envisagée de son activité de coach professionnel : modèle économique, stratégie, charges, ressources, structure juridique (en lien avec A3.2), • Un modèle de devis et de facture (en lien avec A3.2), • La définition des étapes et modalités de promotion permettant 	<p>Critères d'évaluation :</p> <p>Pour A3.1.C1 : L'étude de marché est correctement réalisée. Elle permet d'obtenir des informations réalistes sur le périmètre considéré, par exemple : taille et segmentation, concurrence (acteurs, parts de marché, type d'accompagnement réalisé...) ...</p> <p>Le candidat identifie et caractérise le potentiel de son activité dans l'écosystème du coaching.</p> <p>Pour A3.1.C2 : Le client idéal est précisément défini : situation (professionnelle, familiale...), contexte (reconversion professionnelle, perte d'emploi, évolution de carrière...), profil (schéma de comportement, personnalité, difficultés rencontrées...), métier (secteur d'activité, niveau de responsabilité, niveau d'investissement...) ...</p> <p>Le candidat justifie ses choix au regard de ses compétences, appétences et éventuelles influences</p> <p>Pour A3.1.C3 :</p>
<p>A3.2. Structuration de son activité de coach professionnel</p>	<p>A3.2.C1. Formaliser le modèle économique de son activité de coach professionnel, sa stratégie, ses objectifs et le chiffrage de ses charges, ressources et retours sur investissement, selon le type de missions réalisées (coaching, coaching-formation, coaching-conseil...) et la structure juridique choisie, afin de confirmer la viabilité et la pérennité de son projet.</p> <p>A3.2.C2. Mettre en place un modèle de devis et factures, selon le statut sous lequel l'activité de coach professionnel est exercée, afin d'en garantir la conformité à la législation en vigueur.</p>		

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A3.3 Intégration d'une démarche de développement professionnel dans son activité de coach</p>	<p>A3.2.C3. Définir les étapes et modalités de promotion de son activité de coach professionnel, en identifiant les actions commerciales et marketing nécessaires (création d'un site web, campagnes...), selon le marché cible (dont les personnes en situation de handicap), afin d'accroître la visibilité de son offre.</p> <p>A3.3 C1 Réaliser une veille sur l'accompagnement par le coaching, dans toutes ses dimensions (coaching, coaching-formation, coaching-conseil...), en sélectionnant les sources d'informations pertinentes, afin d'anticiper les évolutions du secteur et les besoins du marché et en tenir compte dans sa pratique professionnelle.</p> <p>A3.3 C2 Elaborer un plan de développement continu de ses compétences, en choisissant les modalités appropriées au regard de son activité et de sa pratique (supervision/échanges entre pairs, participation à des conférences, formations, participation à des salons, adhésion aux organisations professionnelles...), afin de maintenir ses prestations à un haut niveau de qualité.</p>	<p>d'accroître la visibilité de l'offre (en lien avec A3.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un plan de développement continu de ses compétences (en lien avec A3.3) <p>A l'oral, le candidat soutiendra son rapport et répondra aux questions du jury. Il sera notamment interrogé sur sa veille dédiée à l'accompagnement par le coaching (en lien avec A3.3)</p>	<p>Le périmètre de l'activité visée est précisément caractérisé : accompagnement en coaching, en coaching formation, en coaching conseil.</p> <p>Les choix effectués dans le cadre de l'offre (contenu, cible...) sont pertinents au regard des résultats de l'étude de marché et du client idéal défini.</p> <p>La description de l'offre est claire et compréhensible. Le candidat justifie sa différenciation par rapport à la concurrence identifiée.</p> <p>Pour A3.2.C1 : Le modèle économique envisagé est décrit : type de structure, charges fixes et variables (loyer, abonnements logiciels, assurance professionnelle, frais de gestion, dépenses marketing, matériel pédagogique...), revenus ...</p> <p>Le candidat démontre la viabilité et la rentabilité de son activité (chiffres).</p> <p>Pour A3.2.C2 : Le devis et la facture fournis sont conformes au droit français. Ils</p>
---	--	--	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>contiennent les mentions obligatoires, notamment : date (début/fin de l'accompagnement, dates des séances...), numéro (unique et chronologique s'agissant de la facture), identité des parties (dont le coach), désignation des prestations et de leur quantité, prix unitaire et total en HT et TTC, taux de TVA applicable ...</p> <p>Pour A3.2.C3 : La planification de la promotion de l'activité est précisée : type d'actions commerciales et marketing et canaux choisis (création et mise en ligne d'un site web, partenariats, élaboration de campagnes d'emailing, diffusion de contenus sur les réseaux sociaux ...), date des opérations et actions, contenu des campagnes (brochures, contenu sur le coaching...</p> <p>Les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap sont pris en compte dans les opérations de commercialisation et de promotion : adaptation possible des contrastes de couleurs et des tailles de caractère sur le site, intégration d'audiodescription dans les vidéos promotionnelles, valorisation des prestations en distanciel en tant qu'argument commercial...</p>
--	--	--	---

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>Pour A3.3.C1 : Les sources sélectionnées sont pertinentes au regard de l'activité envisagée : acteurs institutionnels, organisations professionnelles... La veille envisagée/mise en place permet d'identifier les tendances, actualités et évolutions ayant un impact sur le coaching et sa pratique professionnelle : techniques de coaching, innovations en matière d'outils, tendances du marché et évolutions des pratiques et besoins des clients, innovations technologiques, évolutions réglementaires...</p> <p>Pour A3.3.C2 : Le plan de développement des compétences est complet, structuré et réaliste (formation continue, supervision ou mentorat) : objectifs, thématiques/compétences à développer, modalités, ressources et moyens disponibles ou mobilisables, date prévisionnelle de mise en œuvre ...</p> <p>Le candidat justifie l'impact positif du plan proposé sur le maintien de la qualité de ses prestations : fréquence et régularité des actions, prise en compte des réalités et</p>
--	--	--	--

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			problématiques identifiées sur le terrain...