

# Coach professionnel

RNCP17871 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 315p                       |
| Code(s) ROME            | M1502                      |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'échéance         | 29/11/2016                 |

## Certificateur(s)

**Linkup coaching - Centre européen de formation au coaching professionnel**

<http://www.linkup-coaching.com>

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

### ACTIVITÉS VISÉES

#### LES ACTIVITES DE BASE DU COACH :

- Surveiller, consolider et développer son niveau de pratique
- Présenter son activité de coach et les principes fondamentaux du coaching
- Contractualiser la mission de coaching et en définir les conditions particulières
- Analyser clarifier et contextualiser la demande et les besoins du client
- Conduire des entretiens
- Déterminer le ou les objectifs à atteindre
- Identifier les ressources et obstacles du client et faire émerger les différentes options stratégiques permettant d'atteindre l'objectif prédéfini
- Mettre en œuvre et valider les différentes étapes du plan d'action et les critères d'atteinte de l'objectif tel que contractualisé dans le contrat de coaching
- Valider l'atteinte de l'objectif et opérer la restitution du parcours et du travail accompli

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

#### LES CAPACITES ATTESTEES :

- Analyser sa pratique en utilisant les grilles et les principes d'autoévaluation.
- Analyser et prendre en compte les commentaires et critiques émanant de la supervision individuelle ou de la supervision en groupe de pratique.
- Analyser et prendre en compte les retours du client.
- Activer un questionnement éthique à propos de sa pratique professionnelle et de sa capacité à agir avec compétence.
- Actualiser ses connaissances en utilisant différentes sources d'informations. (ouvrages techniques – conférences – lien avec des organisations professionnelles – échange avec des pairs – supervision de pratique).
- Questionner son niveau de professionnalisme au regard de l'évolution des connaissances théoriques et des compétences opérationnelles associées et définir les actions à mener pour intégrer les évolutions.
- Connaître et savoir présenter le coaching à de futurs clients ou prescripteurs (finalité du coaching – les bénéfices attendus - environnement – acteurs et légitimité des acteurs – marché).
- différencier le coaching des autres modes d'accompagnement.
- Présenter la charte déontologique et les principes éthiques de la profession.
- Connaître les différents contrats existants dans la profession ainsi que leurs spécificités (contrat tripartite – contrat

individuel)

- Définir le contrat de coaching le plus approprié à la mission.
  - Rédiger le contrat et en déterminer les modalités d'exécution (Lieu, fréquence des séances, durée des séances, durée du processus, modalités de mise en œuvre particulières, tarifs, obligations des parties).
  - Expliciter la place et la mise en œuvre de la chartre déontologique dans le mode opératoire général du processus d'accompagnement.
  - Faire exprimer et prendre en compte dans la rédaction du contrat les objectifs du client.
  - Recevoir la demande du client, prendre en compte ses aspirations et ses attentes.
  - Vérifier et valider avec le client ses critères de sécurité ontologique.
  - Mettre en œuvre le rapport collaboratif et une relation empathique.
  - Pratiquer l'écoute active
  - Appréhender concrètement les structures des organisations, les contraintes et le rôle et responsabilité des acteurs.
- (spécifique au coaching d'entreprise)
- Comprendre les modèles managériaux, les comportements organisationnels et les interactions homme/organisation. (spécifique au coaching d'entreprise)
  - Etre capable d'utiliser en entretien les fondamentaux des règles et techniques d'entretien :
  - Etre capable de mettre en œuvre un questionnement adapté pour faire émerger, clarifier et contextualiser la demande du client.
  - Déployer une grille des typologies de demande pour évaluer la nature de la demande du client et orienter la conduite de l'entretien.
  - Etre capable d'utiliser un des outils systémiques du processus de construction identitaire pour faire émerger et identifier les besoins.
  - Utiliser le protocole méthodologique de formulation et de détermination de l'objectif.
  - Explorer et faire émerger par le questionnement les facteurs d'engagement et de motivation intrinsèque et extrinsèque.
  - Mettre en œuvre un rapport collaboratif et une écoute empathique en déployant les outils de l'écoute active.
  - Gérer la relation interpersonnelle et les phénomènes de transfert et contre transfert
  - Utiliser les grilles de Bales dites « Grilles d'analyses quantitatives et qualitatives des relations inter individuels et de la dynamique de groupe lors de l'exécution d'une tâche ». (spécifique au coaching d'entreprise)
  - Utiliser les graphiques d'influence (cf. : Sociologie des organisations) (spécifique au coaching d'entreprise)
  - Utiliser les grilles d'analyse de rôles et de comportements dans le groupe (Benne et Sheats) (spécifique au coaching d'entreprise)
  - Utiliser les grilles d'analyse du processus de développement de la maturité des équipes (Benson) (spécifique au coaching d'entreprise)
  - Concevoir des ateliers spécifiques pour identifier les valeurs de l'équipe et fédérer les membres de l'équipe autour de valeurs communes. (spécifique au coaching d'entreprise)
  - Concevoir et animer des ateliers de team-building (spécifique au coaching d'entreprise)
  - Mettre en œuvre la méthodologie dite de « stratégies de questionnement de l'objectif » pour faire émerger les options.
  - Etre capable d'utiliser au moins un des outils reconnu en matière d'approche cognitivo/comportementale pour mettre à jour les résistances du client.
  - Diagnostiquer les compétences, capacités et stratégies de réussite du client pour mettre à jour les ressources existantes et les ressources potentielles.
  - Organiser et piloter (dans le cadre de coaching d'équipe) des ateliers thématiques visant à développer la performance collective et les comportements appropriés. (spécifique au coaching d'entreprise)
  - Déterminer s'il existe une corrélation efficace entre les ressources mises à jour et les options envisagées.
  - Déterminer s'il existe une corrélation efficace entre les options retenues et les objectifs définis dans le contrat.
  - Déterminer le plan d'action le plus approprié, en hiérarchiser les différentes étapes, en définir les modalités de mise en œuvre (actions à mener – dates – ressources à disposition – retour – analyse des résultats).
  - Définir des indicateurs spécifiques permettant de mesurer l'avancement des différentes étapes du plan d'action.
  - Déterminer s'il existe une corrélation efficace entre les indicateurs retenus et les objectifs définis dans le contrat.
  - Etre capable de mettre en œuvre au moins un protocole reconnu de décision.
  - Conduire et accompagner une démarche de résolution de problème.
  - Mettre en œuvre et déployer au moins un protocole de renforcement de la motivation.
  - Evaluer la faisabilité des différentes étapes du plan d'action, mesurer les écarts, corriger.

- Organiser avec le client la lecture des résultats de mesure de chaque indicateur.
- Restituer l'analyse objective du parcours et des évolutions du client.
- Vérifier et valider avec le client ses critères de sécurité ontologique.

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous secteurs d'activité et toutes tailles d'entreprises (PME, PMI, Grandes entreprises...)

Prestation d'accompagnement aux particuliers, aux entreprises, aux structures institutionnelles et au secteur associatif.

Le coach professionnel, individuel ou d'équipe, exerce son activité au sein de différents types de structures tous secteurs d'activités confondus :

- Toutes structures institutionnelles en tant que coach interne ou externe
- Secteur privé en tant que coach interne ou externe
- Cabinets de coaching et de conseil

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Coach professionnel (individuel et d'équipe), Coach interne, Consultant RH, Mentor, Conseil en management, Manager coach, développement de sa propre activité de coach (sous le régime libéral ou salarié indépendant).

### RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le coach s'engage à respecter la Charte déontologique et l'éthique du métier.

- Le coach s'astreint au secret professionnel et à la confidentialité
- Le coach a une obligation de supervision dans le cadre de sa pratique professionnelle
- Conscient de sa position d'accompagnant, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence
- Le coach s'oblige à inscrire sa pratique dans une relation contractuelle

## Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

|                                            |                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Faible (2/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                  |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                 |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 135 €                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 31 515                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 24 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 11 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement                                                                           |

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Candidature individuelle, VAE

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

**COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE**

Le jury d'évaluation est présidé par un professionnel du coaching (voir mode de désignation - fiche 10)

Le jury est composé de 6 membres.

- 4 professionnels du secteur non intervenants dans l'organisme de formation.
- 2 professionnels membre de l'organisme de formation dont le directeur pédagogique et le responsable pédagogique en charge de la qualité

Plus de la moitié des membres du jury est extérieure à l'autorité délivrant la certification.

Les salariés et les employeurs sont représentés à part égale.

## Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 29/11/2016

---

## Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP28008

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Informations et documentation sur le site

<http://www.linkup-coaching.com>

**Fiche officielle (France Compétences)**

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17871/>