

Coach professionnel

RNCP25498 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	17/03/2019

Certificateur(s)

Transformance pro

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

« Le coaching est une aide apportée dans un accompagnement d'une personne ou d'une (ou plusieurs) équipe(s) dans une situation personnelle ou professionnelle et qui consiste à aider cette personne ou cette équipe à trouver des solutions à ses problèmes ou à sa situation ceci dans une perspective de développement durable et global ». L'accompagnement reste centré sur le champ professionnel au sens large (entreprises, associations...).[1] Toutefois, le coaching déploie toujours deux axes d'une part, l'amélioration des performances professionnelles et d'autre part, le développement de la personne et la plupart du temps l'un « par et pour » l'autre. Il n'y a donc pas de cloisonnement entre les sphères privées et professionnelles, c'est pourquoi il est fait référence au sein de cette définition à la situation personnelle. Cependant il ne s'agit en aucun cas de coaching axé sur la personne ou de life coaching. [2]

Les principales activités du coach sont :

1. Coaching individuel, team building et organizational developpement : accompagnement au développement professionnel et promotion du potentiel humain
2. Développement des compétences de coach : veille, analyse de l'activité et professionnalisation
3. Développement de l'activité : propositions d'intervention et gestion d'une structure / d'une activité.

Le coaching s'adresse à tous : individus ou équipes, organisations (ensemble d'équipes) dans tous les champs d'activités.

L'essentiel des interventions de coaching s'effectuent sur les 4 axes suivants : le coaching de soutien, de changement, de crise et de performance.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le détenteur de la certification aura la capacité à :

Poser le cadre général du coaching en expliquant ses objectifs, ses enjeux et ses règles (déontologiques et de confidentialité) afin de caractériser le champ de l'intervention.

Discerner le besoin exprimé et latent du client afin de convenir des objectifs de développement professionnel (contractualisation informelle des objectifs de développement professionnel) conforme à la demande de coaching (re) formulée.

Analyser la demande de l'entreprise auprès du prescripteur/commanditaire, afin d'identifier les enjeux organisationnels et institutionnels.

Définir une stratégie d'accompagnement adapté au type de coaching (soutien, changement, crise et performance) et conforme aux objectifs de développement professionnel du bénéficiaire ou référer, le cas échéant, à un autre professionnel (psychologue, ...).

Proposer une intervention en cohérence avec le contrat d'affaires (bipartite, tripartite, polygonal) et précisant les objectifs globaux et généraux du coaching, les moyens et le processus.

Structurer le cadre informel de l'accompagnement auprès du bénéficiaire du coaching par l'établissement d'un contrat relationnel (coach – coaché) visant à limiter les relations fusionnelles, prévenir les jeux (pouvoir, influence ...) et responsabiliser le client et le coach.

Conduire des séances de coaching individuelles ou collectives en :

- adoptant une posture bienveillante ;
- adoptant les comportements du coaching (l'écoute active, les apports, les interventions et modeling) et les procédures (processus éducatif et transformationnel) ;
- respectant les phases méthodologiques d'une séance de coaching
- respectant le code de déontologie et les règles de confidentialité.

Adapter la séance de coaching aux matériaux apportés par le client en identifiant les besoins actuels.

Amener l'équipe ou l'organisation à développer une vision commune et un sens partagée par la mise en œuvre des méthodes d'intelligence collective.

Evaluer les avancées du client en l'interrogeant sur les problématiques et besoins initiaux.

Effectuer un bilan du coaching en reprenant le contenu, les enjeux, le parcours, la pertinence de l'arrêt des séances et les besoins actuels afin de clôturer l'accompagnement.

Effectuer une analyse de sa pratique professionnelle de coach (techniques, méthodes, outils, posture ...) et renforcer son positionnement par la supervision individuelle et l'analyse thérapeutique.

Développer sa pratique professionnelle afin de créer ou de développer son propre corpus d'outils, sa propre mallette de coach par la participation à des groupes de pairs, la veille sur les pratiques ...

Afin de développer sa clientèle ou de la constituer :

- construire son réseau en créant des contacts téléphoniques ou des mailings ciblés.
- structurer son offre commerciale définissant ses interventions et en formalisant une présentation orale et support écrit.
- se faire référencer afin d'asseoir sa notoriété.

Conduire un entretien commercial comme une séance de coaching en faisant émerger le besoin et la demande latente derrière la demande explicite.

Clarifier la nature de l'intervention de coaching et de team building, le champ d'application, le fonctionnement et les résultats que l'on peut en attendre afin de co-construire une proposition de coaching.

Rédiger les contrats d'affaires (bipartite, tripartite, polygonal) en vue de structurer le coaching et de sceller la vente.

Structurer le cadre formel du coaching par l'établissement d'un contrat d'affaires (coach - commanditaire) afin de caractériser les objectifs globaux et généraux du coaching, les moyens et le processus.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de coach professionnel peut s'exercer :

- en libéral/en cabinet ;
- en entreprise : toutes les grandes entreprises nationales et multinationales font désormais appel à des coachs professionnels pour accompagner le développement de leurs dirigeants, managers et cadres. L'emploi de coach interne se développe également dans les grandes entreprises et au sein de la fonction publique.

Les chiffres du secteur témoignent, par ailleurs, qu'à l'heure actuelle la majorité des interventions s'effectue au sein :

- des grandes entreprises de services (banques – assurances – conseil), des télécoms et de l'industrie ;
- de l'administration publique ;
- des établissements d'enseignement[1].

[1] Sources : La pratique du coaching – baromètre 2010 – Dauphine Junior Conseil à la demande de la société française du coaching

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Coach interne – coach externe – manager coach – coach individuel et d'équipe – coach professionnel.

Le métier de coach s'exerce principalement de quatre façons, à savoir : coach interne à l'entreprise, coach externe à l'organisation, responsable exerçant le rôle de manager coach et personne qui n'a pas nécessairement le statut de coach mais qui en assume la posture de façon plus ou moins permanente au sein de l'entreprise.

La qualification de Transformance Pro certifie ainsi trois « types » de coachs :

- des « coachs pros » : des professionnels de l'accompagnement en entreprise dont l'objectif est de faire du coaching à part entière ou partielle, une activité professionnelle ;
- des « managers coachs » : responsables d'activités en entreprise ou responsables d'entreprises qui gèrent des équipes et/ou des projets, incarnant ainsi une posture de manager coach ;
- des « consultants coachs » : des professionnels du conseil dans leur domaine d'expertise ou des professionnels de la relation d'aide (avocat, informatique, ...) qui intègrent la posture de coaching dans l'exercice de leur activité de base.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

Marché du travail

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

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

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

- Le directeur pédagogique (président du jury de certification),
- L'enseignant principal de la promotion,
- 4 professionnels du secteur.

COMPOSITION DU JURY — VAE

- 1 professionnel du secteur (président du jury de certification),
- Le directeur pédagogique,
- 3 professionnels du secteur.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 17/03/2019

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

www.transformancepro.com

site Internet de l'autorité délivrant la certification

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/25498/>