

Coach professionnel(le)

RNCP28008 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315p
Code(s) ROME	M1402, M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	03/03/2022

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

Le métier de coach professionnel (coaching professionnel) est un métier qui met en pratique les fondamentaux scientifiques éprouvés des sciences humaines et sociales aux rangs desquelles la psychologie sociale et plus largement les sciences du comportement individuel et organisationnel, à travers l'expertise, l'analyse et la mise en œuvre d'outils opérationnels et de méthodologies d'intervention propres à favoriser et développer l'autonomie, la responsabilisation et la mise en action du client.

Le Coach professionnel intervient en tant qu'expert dans trois directions fondamentales que sont le coaching d'organisation, le coaching d'équipe et le coaching individuel.

Dans le respect des règles éthiques et déontologiques il accompagne des individus des équipes ou des organisations pour définir et atteindre leurs objectifs respectifs, développer et pérenniser leurs potentiels, et permettre l'émergence et la mise en place de stratégies d'action au bénéfice de la réussite de leur évolution et de leur performance.

Métier :

Coach Professionnel

Intervenant de niveau cadre Supérieur en Coaching Individuel de cadres et de dirigeants, en Coaching d'équipe et en Coaching stratégique d'organisation

Fonctions :

Coach Interne avec statut de cadre supérieur

Coach Externe avec statut de dirigeant, de cadre supérieur ou consultant

Liste des activités visées par le diplôme, le titre ou le certificat :

Caractéristiques des principales activités en coaching

- Coaching stratégique ou coaching d'organisation : pour les dirigeants et comité de direction. Coaching centré sur les réorganisations, les transitions et plus généralement les problématiques de changement, d'innovation, de performance et de construction d'une vision stratégique
- Coaching interculturel : destiné aux équipes dans des contextes et enjeux multiculturels et internationaux. Coaching prenant en compte la socio et psychogénèse des organisations, centré sur la convergence des représentations, des valeurs et des logiques d'adhésion au projet collectif
- Coaching de développement : (développement professionnel) pour les hauts potentiels, futurs cadres dirigeants, cadres supérieurs et managers
- Coaching de crise : (ou de sortie d'épreuve) pour les comités de direction et exécutifs, les équipes opérationnelles, les managers et dirigeants

- Coaching de prise de poste : (adaptation et évolution) pour les cadres dirigeants, les managers en transition, les cadres
- Coaching d'équipe : destiné aux équipes opérationnelles. Coaching centré sur la performance collective des équipes, l'optimisation des processus et des interactions, le développement des facteurs de cohésion et d'intelligence collective, la constitution d'une nouvelle équipe
- Coaching de gouvernance : destiné aux dirigeants et aux comités de direction. Coaching centré sur les modèles de leadership, les modèles managériaux et les attributs et manifestations du pouvoir et de l'autorité dans les organisations.
- Coaching de problématiques identifiées : pour managers et cadres. Coaching centré sur des problématiques RH, relationnelles, de cohésion, d'adhésion, de stratégies de management, ...

Ces situations professionnelles, devenues champ d'application du coaching, sont traditionnellement dévolues aux cadres de haut niveau.

(cf ; Source ministère de la fonction publique – DGAFP – Le coaching professionnel dans la fonction publique)

Ethique du Coach, cadre déontologique et obligation de moyen

- Analyser et évaluer sa pratique professionnelle
- Consolider et développer son niveau de pratique
- Concevoir et mettre en œuvre de nouveaux processus opérationnels et outils spécifiques en lien avec le socle théorique du coaching et l'évolution du métier répondant ainsi à l'obligation de moyen du coach professionnel
- Développer un questionnement éthique et déontologique quant à sa pratique de coach
- S'inscrire dans un processus de supervision individuelle et/ou collective tout au long de sa pratique

Cadre d'intervention et méthodologie

- Présenter son activité de coach, les principes fondamentaux et les limites d'intervention 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 potentialités du client et faire émerger les différentes options stratégiques permettant d'atteindre l'objectif prédéfini
- Mettre en œuvre les différentes étapes du plan d'action et les critères d'atteinte de l'objectif tel que contractualisés dans le contrat de coaching
- Valider l'atteinte de l'objectif et opérer la restitution du parcours et du travail accompli

Exemples d'objectifs dans les champs d'intervention du coaching

- Développer la performance des équipes et améliorer le fonctionnement collectif
- Accompagner la conduite du changement
- Accompagner les dirigeants dans la prise de décision, dans la gestion de la complexité et la mise en œuvre d'un style de management ou de leadership efficient
- Aider les cadres et les décideurs à construire une nouvelle vision et à la faire partager
- Développer de nouvelles compétences et de nouveaux apprentissages
- Faire émerger les potentiels d'évolution des individus en responsabilités et des collectifs
- Améliorer les pratiques managériales et la prise en compte de la dimension humaine du management (management socialement responsable – ISO 26000 – chapitre 6)
- Accompagner le développement et la prise en compte de la qualité relationnelle et de la qualité de vie au travail
- Accompagner la mobilité
- Accompagner la gestion et la sortie de crise et de conflit
- Travailler à l'inclusion et l'intégration d'équipes et d'individus par-delà les différences « culturelles »
- Développer la maturité des services et équipes aux fins d'approcher des fonctionnements en intelligence collective

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le (la) titulaire est capable de :

- 1 - Surveiller, évaluer, consolider et développer son niveau de pratique
- 2 - Présenter son activité de coach, la charte déontologique et les principes fondamentaux du coaching
- 3 - Contractualiser la mission de coaching et en définir les conditions particulières
- 4 - Mettre en œuvre le processus de coaching
 - Construire la relation d'accompagnement
 - Analyser et clarifier la demande et les besoins du client, contextualiser l'existant

Conduire des entretiens

5 - 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

6 - 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.

7 - Valider l'atteinte de l'objectif et opérer la restitution du parcours et du travail accompli.

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 entreprises, aux structures institutionnelles, au secteur associatif et aux particuliers,

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

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le coach s'engage à respecter la Charte déontologique et l'éthique du métier (notamment la charte déontologique éditée par l'association professionnelle EMCC)

- Le coach garantit un niveau d'expertise, un niveau d'exercice de son métier et de connaissances continuellement mises à jour, lui permettant de répondre à la demande des clients
- Le coach s'astreint au secret professionnel et à la plus stricte confidentialité
- Le coach s'astreint 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 définissant le cadre et les limites d'intervention et à prendre en compte les demandes et attentes des clients, à leur seul bénéfice.

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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %

Emplois saisonniers 10 %

Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) 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

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

Le jury est composé de 5 membres.

- 3 professionnels du secteur non intervenants dans l'organisme de formation.
- 2 professionnels membre de l'organisme de formation parmi lesquels, le directeur pédagogique, les directeurs fondateurs, le responsable pédagogique en charge de la qualité

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

COMPOSITION DU JURY — 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 5 membres.

- 3 professionnels du secteur non intervenants dans l'organisme de formation.
- 2 professionnels membre de l'organisme de formation parmi lesquels, le directeur pédagogique, les directeurs fondateurs, le responsable pédagogique en charge de la qualité

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

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 03/03/2022

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP17871

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP31143

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Informations et documentation consultables sur le site :

www.linkup-coaching.com

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

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28008/>