

Coach professionnel

RNCP29397 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Code(s) ROME	M1502, M1402, K1103
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	21/12/2022

Certificateur(s)

EVOLUTION ET PERSPECTIVES · SIRET : 51317382300024

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ACTIV'PNL	43454837600046	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le coach professionnel accompagne des personnes, afin qu'elles développent leur potentiel et leur savoir-faire pour franchir un cap difficile ou gérer un changement. Le coach fournit au coaché des outils et des perspectives qui lui permettent de maintenir une vision constructive de l'avenir. Pour y parvenir, ce dernier propose d'identifier des objectifs, des moyens pour les atteindre et les états émotionnels nécessaires à leur accomplissement.

A la différence d'une thérapie, le coaching ne répond pas à une souffrance psychologique mais au besoin de comprendre, d'appréhender une situation nouvelle ou insatisfaisante et de rétablir un équilibre. Le coach ne va donc pas s'intéresser à l'histoire passée, mais il va aider le coaché à mieux analyser son présent, afin de préparer le futur et mettant tous les atouts de son côté. Le coaching est souvent proposé par l'entreprise à l'un de ses collaborateurs pour l'aider à aborder de nouvelles responsabilités. Mais il est possible aussi d'entreprendre une démarche de ce type à titre personnel.

Le plus souvent, le coach est en relation avec des dirigeants d'entreprises ou des managers et évolue donc dans un environnement de haut niveau.

Généralement un accompagnement dure 10 à 12 séances (une séance : 1 heure à 1 heure 30).

Les activités du coach sont les suivantes :

1. Accompagnement en coaching
 - A1. Analyse de la demande initiale de coaching
 - A2. Structuration de la démarche de coaching
 - A3. Définition de l'objectif de l'accompagnement
 - A4. Levée des points de blocage
 - A5. Aide du coaché à la définition de sa stratégie et de son plan d'actions
 - A6. Réalisation du bilan du coaching

- A7. Amélioration de la pratique professionnelle de coach
- A8. Adaptation de la pratique du coach à un public spécifique
- 2. Promotion et développement de l'activité de coach
- A9. Développement de l'activité

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées :

- Dans le cadre d'un entretien individuel, analyser la demande initiale du donneur d'ordre et/ou du coaché, afin de clarifier leurs enjeux et de s'assurer de la pertinence du coaching comme réponse à leur(s) attente(s).
- Après avoir informé le coaché et le donneur d'ordre sur le coaching, ses objectifs, le processus et son code de déontologie, s'assurer de la compréhension des parties prenantes et de leur adhésion à la démarche.
- Proposer une prestation de coaching dont le contenu est adapté à la demande initiale du coaché et du commanditaire.
- Faire prendre conscience au coaché des causes et conséquences de sa situation actuelle en l'interrogeant sur ses fondamentaux : valeurs, limites, besoins et croyances pour définir l'objectif du coaching.
- Identifier les points bloquants et facilitants l'atteinte de l'objectif.
- Valider l'objectif du coaching avec la technique des 9 critères.
- Travailler sur la levée des points de blocage et la valorisation des points facilitateurs du coaché en utilisant les techniques de coaching et de communication adaptées, afin que celui-ci se trouve dans les meilleures conditions mentales pour atteindre l'objectif visé.
- Définir de manière conjointe une stratégie, visant à atteindre l'objectif défini, en tenant compte des contraintes et du potentiel du coaché.
- Evaluer les avantages et inconvénients des actions possibles
- Elaborer un bilan oral et écrit du coaching auprès du coaché et le cas échéant auprès du donneur d'ordre, afin de finaliser le processus d'accompagnement.
- Conduire une séance de coaching en utilisant les techniques de coaching et de communication adaptées (analyse de la demande ; objectif ; levée des blocages ; stratégie et plan d'actions) et clôturer la séance en proposant de nouveaux exercices, afin de se rapprocher de l'objectif final du coaché.
- Analyser ses propres interventions dans le cadre de supervisions individuelles ou de groupe.
- Réalisation d'une veille professionnelle à partir d'échanges de pratiques et de lectures d'ouvrages sur le coaching.

Blocs de compétences

RNCP29397BC01 — Accompagner un coaching à visée professionnelle et/ou personnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées :

- Analyser la demande initiale de coaching
- Structurer la démarche de coaching
- Définir l'objectif de l'accompagnement
- Résoudre des points de blocage
- Aider le coaché dans la définition de sa stratégie et de son plan d'actions
- Réaliser un bilan du coaching
- Améliorer sa pratique professionnelle de coach

Modalités d'évaluation :

- Mises en situation réelle de coaching : réalisation de deux coachings (cas réels) faisant l'objet chacun d'un rapport. Ces coachings d'une durée de trois mois environ sont supervisés et évalués par un formateur superviseur. L'avancement du rapport est validé par ce superviseur, à chaque étape clé, environ toutes les deux semaines.
- Simulation d'une séance de coaching réalisée en face à face avec un formateur et sur une thématique choisie identique pour tous les stagiaires d'une même promotion (évalue toutes les compétences).
- Participation à un groupe de supervision traitant d'une thématique donnée au sein de la Haute École de Coaching et faisant l'objet d'un rapport de groupe (évaluation collective) et d'un enregistrement (évaluation individuelle).

RNCP29397BC02 — Adapter la pratique du coach à un public spécifique

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées :

Identifier les spécificités et les éléments de contexte propres à un type spécifique de public coaché.

Choisir les outils et exercices utilisés afin d'adapter aux publics sa pratique de coaching individuel ou de groupe.

Modalité d'évaluation :

Simulation d'une séance de coaching réalisée en face à face avec un formateur et sur une thématique concernant le public spécifique ciblé

RNCP29397BC03 — Promouvoir et développer le coaching auprès de clients ou de bénéficiaires au sein d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluée :

Structurer son offre de service en s'appuyant sur des études de marché afin d'identifier le cadre, la cible et l'objet de ses prestations.

Organiser la promotion de son activité de coach en développant son réseau professionnel, notamment dans le cadre d'associations ou de syndicats de coach.

Modalités d'évaluation :

Formalisation d'un plan de développement de l'activité de coach auprès de clients ou au sein d'une organisation.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de coach professionnel et personnel 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.

Le coaching, personnel ou professionnel, se réalise dans tous les secteurs d'activités. Certains secteurs font de plus en plus appel à ce type de prestation comme le domaine sportif ou celui du soutien scolaire.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Coach, consultant coach, consultant en développement personnel, responsable RH, manager, formateur coach

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agréés 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)	2 588 €
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) T6X61 — Employés des services divers · tension 2/5 (Faible)

Projets de recrutement (BMO 2026)	50 650
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	20 %
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 T6X61 — Employés des services divers

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

- Les 2 directeurs de la Haute Ecole de Coaching, dont le président du jury.
- 1 formateur coach
- 2 Professionnels du coaching, du développement personnel ou des ressources humaines

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	21/12/2022
-------------------------------------	------------

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP19441

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37799

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.haute-ecole-coaching.com>

Haute école coaching

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29397/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	519
Parcours menés à terme	764
Taux d'achèvement	147 %
Période	02/2022 – 05/2024

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1 427
Montant total engagé	3 887 850 €
Coût moyen par dossier	2 724 €
Durée moyenne	301 h
Période	01/2020 – 12/2022
France compétences	84 %
France Travail	7 %
Reste à charge titulaire	6 %
Entreprise	2 %
Régions	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %
OPCO	0 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.