

Coach professionnel

RNCP29400 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	K1103, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	21/12/2020

Certificateur(s)

AGOPHORE · SIRET : 41979097700039

<http://www.agophore.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Dans un contexte de complexité et d'incertitude, le-la coach-e est un-e acteur-trice clé des transitions, il-elle facilite les processus relationnels et de transformation. Il-elle agit au service de la performance et de l'efficacité par une montée en maturité, confort et responsabilité des personnes, dans l'entreprise et met l'humain au cœur de la valeur ajoutée.

1. Analyse et formalisation des attentes du-de la client-e et du-de la coaché-e.

Cette activité correspond à cadrer et formaliser le contexte du coaching, y compris dans sa partie contractualisée, et à parvenir à une compréhension mutuelle des objectifs à atteindre comme des améliorations comportementales visées entre le-la prescripteur-trice, le-la coaché-e et le-la coach-e.

2. Conduite des entretiens de coaching.

Cette activité correspond à recentrer les problématiques du(de la coaché-e, à le-la mettre en lucidité et en action pour lui permettre d'analyser ses enjeux et de mettre en place un plan d'action tout en progressant dans ses potentiels. Il s'agit aussi de l'aider à évaluer ses étapes de progrès et ses résultats.

3. Réalisation du bilan du coaching.

Cette activité permet de mesurer l'évolution dont le-la coaché-e a fait preuve, et de les présenter au-à la prescripteur-trice en vue de finaliser le livrable attendu, puis, de facturer la démarche, et de permettre un suivi pour pérenniser les effets obtenus.

4. Amélioration continue de sa pratique de coaching

Cette activité consiste en l'analyse personnelle et tendancielle de sa pratique de coach-e pour se donner les moyens d'un développement permanent des savoir-être et savoir-faire inhérents au métier.

5. Le développement des activités de coaching

Cette activité correspond au fait de savoir parler de ses savoir-faire, d'utiliser la communication écrite, orale et digitale pour cela et d'apporter une offre visible, (marketing et communication), d'avoir un plan d'action commercial construit. Il s'agit d'être légitime sur son offre et dans la déontologie du coaching.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le-la titulaire est capable de :

- analyser, formaliser et contractualiser, à l'issue du tripartite, les attentes, puis, les objectifs du-de la client-e et du-de la coaché-e,
- mettre en lucidité le-la coaché-e vis à vis de ses problématiques, envies, moyens et enjeux,
- mettre en mouvement le-la coaché-e par un accompagnement comportemental pour s'adapter et progresser,

- mesurer l'atteinte des objectifs tripartites, et préconiser les moyens de poursuivre le développement engagé,
- professionnaliser ses propres pratiques (développement permanent de ses savoir-faire et savoir-être, supervisions, et suivi de la déontologie),
- définir une offre claire et légitime, avec un plan d'actions marketing et commercial construit.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous secteurs

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Coach-e professionnel-le
Coach-e en cabinet ou en indépendant-e,
Coach-e interne d'entreprise, ou RH coach-e,
Coach-e d'équipe / Executive coach ou coach-e de direction
Et parfois :
Consultant-e/coach-e,
Formateur-trice/coach-e,
Manager/coach-e (pour les directions des transformations),
Accompagnateur-trice des transitions ou du changement.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

La profession est aujourd'hui cadrée par des codes de déontologie des syndicats professionnels des métiers du conseil, des fédérations, et des associations professionnelles défendant le métier du coaching (Syntec, Cinov, ICF, EMCC...), mais n'est pas encore soumise à une réglementation spécifique officielle.

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)	2 588 €
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, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Un-e président-e du jury (collège libéral) et 4 membres du jury, soit 4 professionnel-le-s avec lui-elle : 2 du monde de l'entreprise, côté salarié, et côté employeur, un-e libéral-e et un membre de l'organisme de formation.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 21/12/2020

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.agophore.fr/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29400/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	3
Montant total engagé	12 422 €
Coût moyen par dossier	4 141 €
Durée moyenne	198 h
Période	07/2020 – 11/2020
France compétences	59 %
Reste à charge titulaire	41 %

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