

Coach professionnel

RNCP31179 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315p
Code(s) ROME	M1402, M1502, K1801, K2112, K2111
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	07/08/2021

Certificateur(s)

INSTITUT MAIEUTIS · SIRET : 48827333500023

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le métier est désigné par différents termes dont les plus usités sont : coach professionnel, coach individuel, coach d'équipe, coach d'organisation, executive coach.

Selon l'EMCC (définition 2015, salon Ressources Humaines), la définition d'un coach professionnel est : «Le coaching est un processus de travail guidé professionnellement permettant aux clients de développer leur potentiel personnel et professionnel. Cet accompagnement structuré, réfléchi et transformationnel aide les clients à identifier et tester des comportements différents pour améliorer leurs compétences, leur prise de décision et leur qualité de vie. Le coach travaille en partenariat avec le client dans un cadre strictement confidentiel. Dans cette relation, les clients sont les experts du contenu et des prises de décisions ; le coach est un expert du processus de travail qu'il guide avec professionnalisme.»

Le coach professionnel est en capacité d'intervenir sur les trois dimensions que sont l'individu, l'équipe ou l'organisation (l'entreprise à laquelle il appartient, son association...).

Il peut être amené à travailler de l'intérieur (coach interne) ou comme expert de la relation d'aide extérieur (coach externe). Il travaille sur des missions telles que la prise de poste, le leadership, la gestion de la relation interpersonnelle, les tensions et conflits, le développement de la performance, l'intelligence collective, l'évolution du « business model », le travail de vision de l'organisation. Il intervient auprès des dirigeants, mais aussi des Comités de Direction, des managers (top management de l'organisation, management intermédiaire et management de terrain). Il est rattaché ou se réfère à un code de déontologie produit, de préférence, par une organisation professionnelle référente (EMCC, ICF, SFCoach,...) définissant les règles et pratiques qui régissent le métier de coach professionnel et il peut rendre compte de ses réflexions sur son éthique, c'est-à-dire, sa capacité à prendre position en cas de conflits de valeurs.

Il intervient seul ou avec d'autres confrères en fonction de la nature et de la complexité de la mission qu'il exécute (nombre de personnes à accompagner simultanément ou en parallèle, nombre d'interfaces dans l'organisation, complexité des problématiques amenées, nature des compétences métier complémentaires à avoir ...).

Ce qui caractérise le coach sont les modalités d'interventions qu'il va mettre en œuvre. Même s'il a un niveau de connaissance théorique et de pratique, il va mettre en œuvre les conditions pour que son client élabore ses propres solutions d'abord, en évitant de lui donner des conseils. Et c'est ensuite qu'il pourra faire appel à ses propres connaissances et compétences métiers pour enrichir la vision du client. Il va donc d'abord déployer ses compétences sur le processus pour créer les conditions pour que le client avance :

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

1. Mise en place de la relation de coaching.

2. Accompagnement en coaching individuel et coaching d'équipe.
3. Accompagnement en coaching d'organisation.
4. Conclusion du coaching.
5. Développement continu du coach.
6. L'installation du coach.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le (la) titulaire est capable de :

- Présenter ce qu'est le coaching
- Présenter la déontologie et le cadre d'intervention
- Cocréer une relation privilégiée avec toutes les personnes concernées par le coaching en menant les entretiens tripartites Coach, Bénéficiaire, Commanditaire
- Expliciter la démarche, le plan d'intervention
- Définir clairement les responsabilités du client, du coach
- Faire exprimer les objectifs du client, ses critères de succès.
- Délimiter le champ du coaching
- Evaluer la personne en utilisant un modèle de référence
- Créer la relation d'intimité
- Veiller à l'écologie de la relation
- Poser des diagnostics individuels, d'équipe, et d'organisation
- Mettre en place le contrat de séance en utilisant des indicateurs de résultats
- Choisir les outils d'intervention pertinents en se basant sur son diagnostic
- Découvrir le potentiel de son client/équipe en questionnant pour prendre en compte les éléments de contexte et les modes de fonctionnement individuels
- Analyser le comportement du client / équipe
- Aider l'équipe à réguler
- Ancrer la prise de conscience client / équipe
- Accompagner son client dans la double logique du développement professionnel (excellence) et développement personnel (rayonnement)
- Faciliter la mise en action des solutions nouvelles que le client/équipe a imaginées pendant son accompagnement
- Faciliter la conscience de l'autonomie du client
- Identifier le degré d'homéostasie du système en prenant en compte son histoire, sa structure et ses fonctions
- Cadrer la demande en identifiant les 10 composantes de tout système complexe
- Représenter l'influence des parties prenantes dans le système
- Identifier les chaînes relationnelles récurrentes qui posent problème
- Elaborer une stratégie de changement
- Identifier les solutions inefficaces en pointant leur répétition
- Procéder à des recadrages systémiques
- Prescrire des tâches au client
- Articuler le plan de communication lié au dispositif de changement
- Réguler dans la durée l'efficacité du dispositif de changement
- Accompagner son client à faire le bilan de ses apprentissages, de ses progrès et de ses prochains pas
- Animer un entretien tripartite de fin de coaching
- Identifier clairement la cible en prenant en compte son développement personnel et professionnel
- Expliciter les coachings en se référant aux mutations sociétales, organisationnelles et managériales
- S'exercer en pratiquant régulièrement à parité avec d'autres coachs
- Enrichir sa maîtrise de l'environnement professionnel du coaching en lisant des articles, livres, publications sur le coaching
- Vérifier la faisabilité du lancement de son activité de coach professionnel en analysant les études de marché existantes et en vérifiant le réalisme économique du projet en lien avec sa clientèle cible
- Définir une stratégie commerciale en identifiant les différents réseaux (personnels, professionnels, prescripteurs) afin de définir son plan de prospection commerciale
- Construire un argumentaire de vente en s'appuyant sur son identité de coach et sur les caractéristiques des services proposés

Blocs de compétences

RNCP31179BC01 — La conclusion du coaching.

LISTE DE COMPÉTENCES

Les capacités attestées :

- Accompagner son client/équipe à faire le bilan de ses apprentissages
- Animer, un entretien tripartite de fin de coaching avec les personnes concernées.

Les modalités d'évaluation : épreuves orales sur la base d'échanges avec le jury et de la préparation écrite d'un mémoire d'intervention. Il y a trois épreuves pour évaluer ces compétences :

- Epreuve 1 : évaluations des connaissances théoriques avec questionnement de la part du jury ;
- Epreuve 2 : mise en situation de coaching en direct puis questionnement par le jury à propos de la séance
- Epreuve 3 : soutenance de cas pratique (mémoire d'intervention) suivi d'un questionnement de la part du jury

RNCP31179BC02 — La mise en place de la relation de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

Les capacités attestées :

- Présenter ce qu'est le coaching
- Présenter la déontologie et le cadre d'intervention
- Cocréer une relation privilégiée avec toutes les personnes concernées par le coaching en menant les entretiens tripartites Coach, Bénéficiaire, Commanditaire
- Expliciter la démarche, le plan d'intervention
- Définir clairement les responsabilités du client, du coach
- Faire exprimer les objectifs du client, ses critères de succès
- Délimiter le champ du coaching

Les modalités d'évaluation : épreuves orales sur la base d'échanges avec le jury et de la préparation écrite d'un mémoire d'intervention. Il y a trois épreuves pour évaluer ces compétences :

- Epreuve 1 : évaluations des connaissances théoriques avec questionnement de la part du jury ;
- Epreuve 2 : mise en situation de coaching en direct puis questionnement par le jury à propos de la séance
- Epreuve 4 : présentation de sa carte d'identité du coach professionnel suivi d'un questionnement de la part du jury)

RNCP31179BC03 — L'accompagnement en coaching individuel et coaching d'équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

Les capacités attestées :

- Evaluer la personne en utilisant un modèle de référence
- Créer la relation d'intimité
- Veiller à l'écologie de la relation
- Poser des diagnostics individuels, d'équipe, et d'organisation
- Mettre en place le contrat de séance en utilisant des indicateurs de résultats
- Choisir les outils d'intervention pertinents en se basant sur son diagnostic
- Découvrir le potentiel de son client/équipe en questionnant pour prendre en compte les éléments de contexte et les modes de fonctionnement individuels
- Analyser le comportement du client / équipe
- Aider l'équipe à réguler
- Ancrer la prise de conscience client / équipe
- Accompagner son client dans la double logique du développement professionnel (excellence) et développement personnel (rayonnement)
- Faciliter la mise en action des solutions nouvelles que le client/équipe a imaginées pendant son accompagnement
- Faciliter la conscience de l'autonomie du client

Les modalités d'évaluation : épreuves orales sur la base d'échanges avec le jury et de la préparation écrite d'un mémoire d'intervention. Il y a quatre épreuves pour évaluer ces compétences :

- Epreuve 1 : évaluations des connaissances théoriques avec questionnement de la part du jury ;
- Epreuve 2 : mise en situation de coaching en direct puis questionnement par le jury à propos de la séance
- Epreuve 3 : soutenance de cas pratique (mémoire d'intervention) suivi d'un questionnement de la part du jury
- Epreuve 4 : présentation de sa carte d'identité du coach professionnel suivi d'un questionnement de la part du jury)

RNCP31179BC04 — Le développement continu du coach

LISTE DE COMPÉTENCES

Les capacités attestées :

- Identifier clairement sa cible en prenant en compte son développement professionnel et personnel
- Expliciter le coaching en se référant aux mutations sociétales, organisationnelles et managériale
- S'exercer en pratiquant régulièrement à parité avec d'autres coachs
- Enrichir sa maîtrise de l'environnement professionnel du coaching, en lisant des articles, livres, publications sur le coaching

Les modalités d'évaluation : épreuves orales sur la base d'échanges avec le jury et de la préparation écrite d'un mémoire d'intervention. Il y a trois épreuves pour évaluer ces compétences :

- Epreuve 1 : évaluations des connaissances théoriques avec questionnement de la part du jury ;
- Epreuve 2 : mise en situation de coaching en direct puis questionnement par le jury à propos de la séance
- Epreuve 4 : présentation de sa carte d'identité du coach professionnel suivi d'un questionnement de la part du jury)

RNCP31179BC05 — L'installation du coach.

LISTE DE COMPÉTENCES

Les capacités attestées :

- Vérifier la faisabilité du lancement de son activité de coach professionnel en analysant les études de marché existantes et en vérifiant le réalisme économique du projet en lien avec sa clientèle cible
- Définir une stratégie commerciale
- Construire un argumentaire de vente

Les modalités d'évaluation : épreuves orales sur la base d'échanges avec le jury et de la préparation écrite d'un mémoire d'intervention. Il y a une épreuve pour évaluer ces compétences :

- Epreuve 4 : présentation de sa carte d'identité du coach professionnel suivi d'un questionnement de la part du jury

RNCP31179BC06 — L'accompagnement en coaching d'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Les capacités attestées :

- Identifier le degré d'homéostasie du système
- Cadrer la demande en identifiant les 10 composantes de tout système complexe
- Représenter l'influence des parties prenantes dans le système
- Identifier les chaînes relationnelles récurrentes qui posent problème
- Elaborer une stratégie de changement
- Identifier les solutions inefficaces en pointant leur répétition
- Procéder à des recadrages systémiques
- Prescrire des tâches au client
- Articuler le plan de communication lié au dispositif de changement
- Réguler dans la durée l'efficacité du dispositif de changement.

Les modalités d'évaluation

: épreuves orales sur la base d'échanges avec le jury et de la préparation écrite d'un mémoire d'intervention. Il y a trois épreuves pour évaluer ces compétences :

- Epreuve 1 : évaluations des connaissances théoriques avec questionnement de la part du jury ;
- Epreuve 3 : soutenance de cas pratique (mémoire d'intervention) suivi d'un questionnement de la part du jury
- Epreuve 4 : présentation de sa carte d'identité du coach professionnel suivi d'un questionnement de la part du jury)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les coachs exercent le métier en proposant leurs prestations de coaching

1. soit en tant qu'indépendant ou en cabinet de consultants
2. soit en tant en salarié dans les grandes entreprises (en tant que coach interne) quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise.

Il peut s'agir par exemple :

1. De structures institutionnelles (Ministères, hôpitaux, Pôle Emploi, etc.) dans lesquelles on pourra trouver aussi bien

des prestations assurées par des coachs internes et des coachs externes.

2. De structures du secteur privé (SNCF, IBM, Groupama, STmicroelectronics, Renault Trucks, Barilla, etc.), dans lesquelles on pourra trouver aussi bien des prestations assurées par des coachs internes et des coachs externes.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Type emplois accessibles :

Coach professionnel

Le métier de coach est très souvent exercé dans le cadre d'autres professions. La majorité des coachs exerçant ce métier sont ainsi : coach professionnel (individuel et d'équipe), coach interne, formateur consultant coach, consultant RH, consultant en management, manager ressource ou manager coach, directeur et responsable RH, consultant en développement personnel, thérapeute

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Aucune habilitation spécifique n'est requise pour réaliser une intervention de coach professionnel. Cependant, les trois grandes fédérations professionnelles de coachs que sont l'EMCC France (European Mentoring and Coaching Council, l'Association Européenne de Coaching), l'ICF (International Coach Fédération) ou la SF Coach (Société Française de Coaching) émettent les recommandations suivantes :

- 1. Avoir une formation spécifique au métier de coach d'au moins 120 heures en présentiel.
- 2. Avoir un lieu de supervision individuelle et/ou collective
- 3. Etre rattaché à l'un des trois codes de déontologie formalisés par les fédérations

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)	2 532 €
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) V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée) W1X80 — Formateurs · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	56 712
Jugés difficiles à recruter	35 %
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 V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle W1X80 — Formateurs

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Nombre de personnes composant le jury : 8

1. Le Président
2. L'enseignant ou l'assesseur du parcours
3. Un chef d'entreprise invité
4. Un ou deux certifiés « Diam » de promotions précédentes
5. Les quatre autres candidats

Qualité du (de la) président(e) du jury : coach certifié en exercice

Mode de désignation : Le président du jury est désigné par les membres du jury au début de la journée d'examen.

Voie d'accès : sur la base du volontariat.

Pourcentage de membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification : 50%

Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage : le métier de coach étant un métier exercé majoritairement en libéral, le jury est composé essentiellement de coachs indépendants.)

COMPOSITION DU JURY — VAE

1. Le Président
2. Un enseignant,
3. Un chef d'entreprise invité
4. Deux certifiés « DIAM » de promotions précédentes

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 07/08/2021

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.e-maieutis.fr/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/31179/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	35
Montant total engagé	179 316 €
Coût moyen par dossier	5 123 €
Durée moyenne	144 h
Période	04/2020 – 12/2021
France compétences	57 %
Reste à charge titulaire	31 %
Entreprise	8 %
France Travail	4 %

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