

Coach professionnel

RNCP32388 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315, 333
Formacode(s)	32150, 32043
Code(s) ROME	K1801, M1502, M1402, K2112, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	15/09/2019
Date d'échéance	15/09/2022

Certificateur(s)

VALOR CONSULTANTS · SIRET : 31181081600091

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

-

ACTIVITÉS VISÉES

I-

Activités et tâches au cœur de l'exercice du métier :

1-Le Positionnement du coach

Il se matérialise principalement par les activités suivantes :

- Conception de son offre de coaching
- Définition de sa déontologie ou choix et adhésion à une déontologie
- Rédaction de son CV de coach

2-Le Traitement de la demande

Il se matérialise principalement par les activités suivantes :

- Observation et écoute de la demande du donneur d'ordre ou du coaché
- Renvoi d'un feed-back de compréhension de la demande
- Cadrage du champ d'intervention
- Présentation de soi, du coaching et de ses fondamentaux
- Information sur la démarche de coaching
- Choix et proposition d'une intervention de coaching en fonction de la thématique : soutien - gestion du changement - gestion de la performance - gestion de crise....

3-Réalisation de l'intervention

Elle se matérialise principalement par les activités suivantes :

- Réalisation d'entretiens de mise en place (réunions bi-partites, tri-partites)
- Contractualisation de la prestation (mission) de coaching
- Réalisation de séances de coaching individuel et/ou d'équipe avec le/les coaché(s)
- Réalisation d'entretiens de suivi du coaching avec le/les commanditaires
- Réalisation d'entretiens de clôture du coaching en réunion tri-partite (coach, coaché, hiérarchique)

4-Perfectionnement de ses compétences

Le perfectionnement se matérialise principalement par les activités suivantes :

- Analyse de sa pratique, seul et/ou accompagné en supervision
- Echanges et Partages d'expérience avec des confrères.

- Veille de l'évolution du métier et suivi de formations complémentaires

II- Autres activités et tâches en lien avec la gestion de l'activité et les spécificités d'exercice en interne d'une entreprise :

5-Développement de son activité

Le développement actif de l'activité se matérialise principalement par les activités suivantes :

- Veille et analyse du marché du coaching
- Gestion de son activité (administrative, financière, marketing...) et/ou délégation de la gestion
- Développement d'un réseau de coach
- Animation d'une équipe de coach

6-Autres activités en interne d'une entreprise

La nature transversale de l'activité du coach interne, ouvre sur des activités spécifiques de son type d'exercice, à savoir principalement :

- Participation au référencement d'un coach externe
- Participation au développement des compétences
- Participation à la gestion des conflits
- Participation à la gestion du stress
- Participation au développement de sa mission d'entreprise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- IDENTIFIER :rapidement les enjeux économiques, organisationnels, institutionnels, humains, les points bloquants et facilitant l'atteinte de l'objectif

- CONNAITRE : ses compétences et incompétences en sachant se désengager d'actions, en sachant dire (reconnaître) son incompétence du moment -

la définition et le champ d'intervention du coaching comparativement au conseil et à la thérapie - le cadre légal, juridique d'exercice du coaching - les besoins des clients correspondants à son offre de services - de manière expérientielle, des outils & process de coaching individuels et d'équipe - le cadre d'intervention et la démarche de coaching - des outils & process de suivi et de reporting

adaptés au suivi d'un coaching - le déroulé d'une prestation de coaching, du contact du client à la réalisation du bilan du coaching - la définition spécifique de concepts propres à l'exercice du coaching - les caractéristiques de contrats types de prestation et de coaching utilisés - le déroulé d'un coaching Individuel et/ou d'équipe - les points forts et faibles du coaching - la structure et le contenu d'un plan marketing - le MBTI - l'Index de conscience appliqué à la gestion du stress- son niveau d'écoute

- ses points forts (ressources) - son niveau d'écoute - ses points faibles (limitations) - son niveau de supervision
- DÉFINIR : son code de déontologie - et repérer ce qui caractérise un objectif réalisable à 100% - ce qui caractérise la supervision en coaching
- CONSTITUER une boîte à outils actualisée, permettant de répondre aux situations les plus fréquemment rencontrées en coaching individuel et d'équipe

- RÉDIGER et ACTUALISER son CV de coach au fur et à mesure de l'évolution de ses compétences - une proposition d'intervention adaptée aux besoins tenant compte notamment des ressources et contraintes en présence - spontanément l'analyse de sa pratique à partir d'observations des situations vécues, dissociées de toutes interprétations subjectives - son projet professionnel d'exercice du coaching

- DIFFÉRENCIER la demande de coaching des autres demandes d'accompagnement
- NOMMER ce qui caractérise une demande de coaching
- CLARIFIER la demande d'une façon qui maintienne la relation de confiance
- EXPRIMER sa compréhension de la demande en obtenant l'acquiescement (validation) oral et/ou écrit du client
- COMMUNIQUER : sur l'adéquation

et

l'inadéquation de la demande avec l'offre et les possibilités d'intervention - son code de déontologie d'une manière systématique et circonstanciée, d'une façon authentique, verbale et/ou non verbal et/ou écrite, sa singularité et ses points forts

- CONSEILLER le coaching en tenant compte du contexte, des besoins et de la demande du donneur d'ordre et/ou du coaché
- DÉCRIRE les étapes clefs d'une démarche de coaching individuel, d'équipe en tenant compte du contexte
- VÉRIFIER et valider les formulations d'objectifs préalablement définis
- NOTER en entretien d'une manière facilitant

l'observation et le respect des contenus formulés

- UTILISER

: des outils de reporting au cours de l'intervention en respectant la confidentialité des contenus et la mesurabilité des résultats

- des outils & process de coaching adaptés à

l'instant en séance de coaching, facilitant l'émergence des solutions du coaché

- DÉBRIEFER la problématique exposée

à partir des contenus formulés en entretien et/ou en les reformulant si nécessaire, tout en maintenant le rapport de confiance

- SOULIGNER, QUESTIONNER, EXPLIQUER les enjeux en facilitant les prises de conscience des enjeux et responsabilités de chacun, tout en maintenant le rapport de confiance

- ÉTABLIR et SIGNER un contrat de prestation et/ou un contrat de coaching précisant les conditions particulières de leur réalisation

- METTRE EN OEUVRE un coaching individuel en utilisant des outils de suivi assurant une visibilité et mesurabilité des résultats

- ACCOMPAGNER à la définition du/des objectif(s) confidentiels du coaché et de ses indicateurs de succès en maintenant la relation de confiance et en s'adaptant au moment

- METTRE EN SITUATION d'exprimer, de reformuler et d'atteindre les objectifs poursuivis

- ACCUEILLIR l'émergence d'émotions du/des coaché(s) en restant neutre

- VALORISER et ancrer les progrès accomplis et le dépassement des freins du coaché

- EVALUER : avec le coaché les avancées et les retards de réalisation des indicateurs de succès de ses objectifs en facilitant l'émergence de solutions - avec le donneur d'ordre et le coaché, l'atteinte des indicateurs de succès authentifiant de l'atteinte de ses objectifs, en facilitant la compréhension des écarts - ses propres situations de conflits et de stress et proposer des solutions préventives

- SE DÉSENGAGER avec tact de la relation de coaching en cas de perte de neutralité émotionnelle, en conseillant une autre option d'accompagnement

- REPORTER au donneur d'ordre sur les avancées et les retards de réalisation des objectifs, ainsi que sur les correctifs apportés en maintenant la confidentialité des contenus

- RESTITUER le parcours et le travail accompli en maintenant la confidentialité du contenu des séances

- SE METTRE EN SITUATION de recevoir du feed-back sur sa pratique

- S'ACCOMPAGNER à réaliser ses objectifs en laissant émerger ses propres ressources et en dépassant ses propres limitations

- SE CORRIGER spontanément d'être mis en situation de s'observer

- COLLABORER spontanément avec les membres de l'équipe en communiquant ses retours et impressions sur les/ses travaux.

- RECEVOIR un feed-back sur ses points forts et ses points faibles en restant ouvert

- DEMANDER spontanément un feed-back

- CORRIGER spontanément :

- les interprétations subjectives contenues dans l'analyse écrite de sa pratique

- les observations manquantes dans l'analyse écrite de sa pratique

- RECONNAÎTRE ce qui caractérise la supervision en coaching

Blocs de compétences

RNCP32388BC01 — OPTIMISE L'ADAPTATION AU CLIENT

LISTE DE COMPÉTENCES

Savoir se désengager d'actions et ainsi optimiser l'adaptation au client

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

- Exercice en duo (Cas de coaching reconstitués - Exercices en groupe (Cas de missions reconstituées)

- Réception d'un feed-back personnalisé

Productions attendues

- Travaux individuels à rendre (CV, Fiches d'outils & process émergés, Livret de questions à compléter,...)

- Portfolio (réalisations - analyse de sa pratique)

- Exercices en groupe ou en duo (Analyse de cas, Questions posées)

Les certifiés ont démontrés la cohérence entre leur objectif professionnel et l'exercice du coaching

RNCP32388BC02 — ACCELERE L'EMERGENCE DES SOLUTIONS DU CLIENT

LISTE DE COMPÉTENCES

Savoir voir et reconnaître ses erreurs, et ainsi accélérer l'émergence des solutions du client

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Productions attendues :

Dossier d'auto-évaluation

Les certifiés ont démontrés l'utilisation optimale du Debriefing

RNCP32388BC03 — ACCELERE LA LEVEE DES FREINS AU CHANGEMENT PAR LE CLIENT

LISTE DE COMPÉTENCES

Savoir corriger / Maîtriser ses erreurs, et ainsi

accélérer la levée des freins au changement par le client

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Identiques au Bloc 2

Les certifiés ont démontrés l'utilisation optimale de l'Ecoute et de la Reformulation

RNCP32388BC04 — ACCELERE L'INTEGRATION DU CHANGEMENT PAR LE CLIENT

LISTE DE COMPÉTENCES

Savoir abandonner ses certitudes / développer ses compétences, et ainsi accélérer l'intégration du changement par le client

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Identiques au Bloc 2

Les certifiés ont démontrés l'utilisation optimale de l'Observation et du Questionnement

RNCP32388BC05 — ACCELERE L'AUTO-GESTION DU CHANGEMENT PAR LE CLIENT

LISTE DE COMPÉTENCES

Savoir abandonner d'agir (superviser et ainsi accélérer l'auto-gestion du changement par le client)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Identiques au Bloc 2

Les certifiés ont démontrés l'utilisation optimale de la supervision

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Dans tous les types d'entreprises (multinationales, PME, PMI, Institutions Publiques, Cabinets libéraux...) dans tous les secteurs d'activité (Industrie, Télécom, Pharmacie/ Santé/ Chimie, Banques /Assurances / Finances, Grande distribution, Automobile, Bâtiment, Beauté / Luxe/ Habillement, Hôtellerie / Restauration/ Tourisme....).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- coach interne ou coach en évolution professionnelle, salarié d'une entreprise
- coach externe (indépendant ou salarié d'un cabinet RH), consultant pour des entreprises

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Pour accompagner autrui, le coach certifié a démontré son éthique, notamment sa capacité à Observer et écouter et ainsi:

- reconnaître et respecter :

o le cadre d'intervention constitué par la demande de son client (contractualiser)

o le caractère confidentiel des contenus confiés par ses clients (maintenir le secret professionnel) l'intégrité physique et psychique des personnes accompagnées (sécuriser son intervention)

- rédiger sa pratique pour s'actualiser (maîtriser son art) :

o connaître :

+ ses ressources : outils & process (savoir-être & savoir-faire)

- + ses limitations (croyances)
- prendre conscience (se superviser et/ou demander une supervision)
- comprendre : changer (évoluer)

A défaut d'être en mesure d'apporter toutes les preuves de son éthique il s'engage à respecter un code de Déontologie de la profession reprenant ces éléments.

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)	2 585 €
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)
Projets de recrutement (BMO 2026)	41 177
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	9 %
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

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, VAE

Le jury est composé de 3 personnes :

1 membre de l'Organisme Certificateur (employeur) :

le Directeur des Opérations et Relations Clients

2 professionnels du coaching en activité dont 1 rempli le rôle de Président du Jury :

- 1 Consultant Coach concepteur et animateur de la formation (salarié porté), n'ayant pas accompagné le candidat dans sa démarche de VAE
- 1 Coach Certifié, non intervenant dans l'organisme de formation

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le jury est composé de 3 personnes :

1 membre de l'Organisme Certificateur (employeur) :

le Directeur des Opérations et Relations Clients

2 professionnels du coaching en activité dont 1 remplit le rôle de Président du Jury :

- 1 Consultant Coach concepteur et animateur de la formation (salarié porté), n'ayant pas accompagné le candidat dans sa démarche de VAE
- 1 Coach Certifié, non intervenant dans l'organisme de formation

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	6 750 €
Selon la branche	6 500 € – 7 000 €
Prise en charge	Branches concernées
6 750 €	Valeur par défaut · 209 branches
6 500 €	CPNE Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 000 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine

Base légale

Date de décision	15/09/2019
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	15/09/2022

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Valor Consultants

Génération-Coach

Sites internet du consultant de l'Autorité délivrant la certification

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32388/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	44
Montant total engagé	114 935 €
Coût moyen par dossier	2 612 €
Durée moyenne	132 h
Période	01/2020 – 04/2021
France compétences	96 %
Reste à charge titulaire	3 %
France Travail	1 %

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