

Coach Consultant

RNCP34557 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310p, 315p
Formacode(s)	32150, 32139, 32142, 32025
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/04/2020
Date d'échéance	24/04/2021

Certificateur(s)

ECOLE ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PRIVE ICN · SIRET : 38139568000105

CENTRE INTERNATIONAL DU COACH · SIRET : 85288890800013

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
STIMULE & COACH - LA VOIE SINGULIERE DU COACHING EN ENTREPRISE	80163441100012	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Coach Consultant intervient en tant qu'expert dans trois domaines fondamentaux que sont le coaching d'organisation, le coaching d'équipe et le coaching individuel. Dans le respect de la charte éthique du coaching et du code de déontologie afférent, 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 ainsi que la mise en place de stratégies d'action au bénéfice de la réussite de leur évolution et de leur performance.

Le coach consultant propose une réponse pragmatique et opérationnelle dans des domaines qui touchent à la pérennité et au développement des performances des organisations et des équipes et à l'accompagnement professionnel des femmes et des hommes qui constituent celles-ci. Ces domaines, tels que listés ci-dessous, pour lesquels le coaching est une indication forte :

- L'accélération des changements de postes, d'entreprises, de carrière, d'affectation géographique (expatriation)
- L'évolution des modes de management ;
- L'augmentation du nombre de restructurations, fusions et délocalisations ;
- L'intérêt croissant des entreprises pour la qualité de vie au travail ;
- Les exigences de compétitivité et le rôle et place des managers aujourd'hui ;
- La prise en compte de phénomènes nouveaux et préoccupations nouvelles : Risques Psycho Sociaux (RPS), burn out, Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), développement durable, Qualité de Vie au Travail (QVT), climat social et qualité relationnelle ;
- L'inadéquation des méthodes traditionnelles (formation, conseil) aux changements de paradigmes dans les organisations ;
- La nécessité pour les entreprises de trouver de nouveaux outils RH pour réaliser des objectifs stratégiques et

satisfaire les parties prenantes ;

- L'efficacité du coaching dans le monde sportif et son appropriation par l'entreprise ;
- La nécessité d'innover pour maintenir une dynamique de créativité et de performance tant en terme de productivité que de dimension humaine ;
- Les transformations digitales et leurs impacts sur l'évolution des usages, des méthodologies, des rythmes et des relations marchandes ;
- La nécessité d'appréhender en permanence l'émergence de nouveaux métiers, de nouvelles compétences et de nouveaux rapports au travail.

ACTIVITÉS VISÉES

Le référentiel du titre de Coach Consultant compte 5 activités :

Activité 1 : Accueil et traitement de la demande client et formalisation de la réponse aux différentes parties intéressées

Activité 2 : Investigation du système client dans le cadre du déploiement de la mission de coaching

Activité 3 : Conception et déploiement de l'accompagnement professionnel

Activité 4 : Développement professionnel continu et promotion du métier de Coach Consultant

Activité 5 :

Pilotage et développement de l'activité économique de Coach Consultant

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Sur les 46 compétences du référentiel de Coach Consultant, les compétences mères sont

:

- Présenter l'intervention de coaching aux différentes parties intéressées
- Observer et analyser l'environnement professionnel lié à la future prestation de coaching en lien avec les différents niveaux de l'organisation : individu, équipe, organisation
- Formaliser aux donneurs d'ordres les possibles stratégies d'intervention, leur dimensionnement, la durée, le prix et le planning prévisionnel de l'intervention
- Contractualiser la mission de coaching
- Conduire et partager un diagnostic descriptif et analytique du contexte client
- Identifier et formuler l'objectif de coaching
- Élaborer le plan d'action de coaching
- Déployer et piloter les actions de coaching dans le cadre de la stratégie déterminée
- Analyser et faire le bilan de l'accompagnement en lien avec les différents types de contrats et systèmes clients
- Développer ses compétences et sa pratique professionnelle
- Inscrire ses actes professionnels dans une démarche de développement social durable
- Créer son activité de Coach Consultant
- Gérer son activité de Coach Consultant
- Développer l'activité de Coach Consultant
- Déployer son activité au sein d'une structure existante.

Blocs de compétences

RNCP34557BC01 — Promouvoir le métier, piloter et développer l'activité de coach consultant

LISTE DE COMPÉTENCES

- Contextualiser la présentation de son niveau d'expertise et de son identité professionnelle de coach consultant aux différentes parties intéressées
- Présenter la démarche de coaching, ses apports et bénéfices potentiels, ses modalités et cadres d'intervention
- Expliquer au client les différences entre le coaching des autres modalités d'accompagnement afin de permettre au client d'en comprendre les spécificités
- Répondre aux questionnements du futur client pour conclure la négociation et valoriser son niveau d'expertise de coach consultant afin d'explicitier le dimensionnement de l'intervention et son coût
- Rédiger une proposition commerciale détaillant la

méthodologie d'intervention et les obligations des parties et valorisant son niveau d'expertise afin d'expliciter le dimensionnement de l'intervention et son coût

- Échanger avec ses pairs pour participer à la consolidation et la structuration du métier en s'impliquant dans des événements professionnels
- Construire son plan de formation professionnelle continue afin de maintenir un haut niveau d'intervention
- Choisir le statut juridique le plus adapté et vérifier la conformité réglementaire des documents édités afin de favoriser la pérennité et le développement de l'activité
- Élaborer un business plan à partir d'une étude de marché afin de vérifier les opportunités et les menaces de son projet de création et piloter son activité
- Assurer la gestion et la coordination administrative et commerciale de son activité, en s'appuyant sur des notions comptable et financière ou en faisant appel à un prestataire spécialisé afin d'en sécuriser le développement.
- Établir un contact adapté et efficace avec le client en situation de négociation afin de répondre à ses questions, conclure la négociation et créer les bases d'une relation client
- Élaborer un plan d'action commercial et marketing adapté à son activité de coach consultant afin de se rendre visible et faire valoir son expertise auprès de futurs clients
- Promouvoir et organiser son activité de coach consultant en interne afin de se faire reconnaître en tant qu'expert au sein de son entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Ateliers thématique avec mise en situation en présentiel
- Document descriptif du projet professionnel
- Positionnement sur la grille d'auto-évaluation et formalisation d'un plan d'action d'évolution de la pratique.
- Questionnaire d'évaluation

RNCP34557BC02 — Maîtriser la mise en oeuvre et la conduite des processus de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

- Présenter l'éthique et le code de déontologie du coaching aux futurs clients ou prescripteurs pour définir critères, enjeux, et finalité de l'intervention
- Conduire des échanges avec toutes les personnes concernées par le coaching afin d'instaurer une relation professionnelle de confiance
- Conceptualiser et formuler le cas échéant, la réorientation de l'objet ou des modalités de la mission afin de répondre de manière plus appropriée à des situations singulières
- Accompagner le client dans la définition et la formulation de l'objectif de coaching
- Faire évoluer si besoin le cadre d'intervention et le contrat en co-construction avec le client en vue de favoriser son engagement
- Concevoir le parcours d'accompagnement avec le client en lien avec les objectifs déterminés : · planifier l'intervention de coaching · hiérarchiser les différentes étapes et des modalités de mise en œuvre, · déterminer les critères spécifiques d'atteinte de l'objectif · évaluer les bénéfices, les risques et les conséquences de la conduite de l'accompagnement
- Déterminer les corrélations efficaces entre les actions retenues et les objectifs définis pour valider le plan d'action de coaching

- Préparer les séances de coaching en lien avec les séances précédentes afin d'en ajuster les objectifs, les modalités et le contenu dans une démarche de progrès
- Organiser une démarche de coresponsabilité afin de permettre au client de trouver ses propres solutions en utilisant des outils opérationnels appropriés
- Mesurer tout au long du processus de coaching avec le client sa progression et ses apprentissages en analysant les impacts de ses actions et retours d'expériences pour favoriser sa motivation et son autonomie
- Définir le travail à effectuer avec le client entre les séances afin de pérenniser son investissement dans la démarche
- Organiser avec le client la lecture critique des résultats de mesure pour chaque critère spécifique retenu afin de valider ou de corriger les modes d'action
- Intégrer les remarques issues de supervisions et d'analyses de pratiques pour encadrer et faire progresser sa pratique de coaching

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mise en situation réelle avec un client avec production d'un rapport de coaching
- Ateliers thématique avec mise en situation en présentiel
- Positionnement sur la grille d'auto-évaluation et formalisation d'un plan d'action d'évolution de la pratique.
- Questionnaire d'évaluation

RNCP34557BC03 — Maîtriser les processus avancés de coaching permettant d'accompagner individus, équipes et organisations

LISTE DE COMPÉTENCES

- Analyser la demande initiale, le contexte, et les besoins formulés à ce stade en menant des entretiens exploratoires avec toutes les parties intéressées par le coaching
- Évaluer et valider la pertinence d'une possible intervention en coaching au regard de la nature de la demande et des problématiques émergentes
- Exposer au donneur d'ordre et aux parties intéressées les possibles stratégies d'intervention en environnements complexes dans les domaines suivants : coaching de dirigeant, de gouvernance et d'organisation, de managers et d'équipes
- Formaliser tous les types de contrats pertinents en intervention de coaching afin d'engager les différentes parties intéressées dans le respect de la réglementation
- Conduire les entretiens de coaching en investiguant les champs nécessaires à partir de la problématique posée afin de repérer les schémas logiques de fonctionnement (entretiens de présentation de la démarche, collecte d'informations, découverte du contexte professionnel...)
- Cartographier avec le client : · les ressources et les freins pour faire émerger les actions à mettre en œuvre permettant d'atteindre l'objectif déterminé · les facteurs d'influence afin d'identifier les rôles et places des acteurs en situation professionnelle
- Gérer les situations complexes résultant des comportements individuels et organisationnels en mobilisant les théories et outils opérationnels afin de garantir et sécuriser la démarche de coaching
- Mobiliser les outils et techniques de protocole de décision et de résolution dans des situations spécifiques rencontrées par les entreprises dans le cadre de leur développement ou de leur transformation

afin de favoriser l'atteinte de l'objectif déterminé

- Superviser les travaux d'autres coachs consultant intervenant sur la mission afin d'assurer une cohérence d'ensemble à haut niveau d'intervention
- Réaliser une analyse partagée et objective du parcours et de l'atteinte des objectifs afin d'inscrire les apprentissages et évolutions du système client dans une démarche pérenne
- Consolider avec le système client (individu, équipe, organisation) ses critères de sécurité ontologique
- Activer un questionnement éthique et auto réflexif à propos de sa pratique professionnelle afin d'identifier ses axes de progrès et d'agir avec discernement dans le cadre déontologique du métier

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mise en situation réelle avec un client avec production d'un rapport de coaching
- Ateliers thématique avec mise en situation en présentiel
- étude de cas
- Rédaction d'un contrat de coaching
- Positionnement sur la grille d'auto-évaluation et formalisation d'un plan d'action d'évolution de la pratique.
- Questionnaire d'évaluation

RNCP34557BC04 — Créer des outils de diagnostic et d'intervention et déployer des stratégies innovantes appropriées aux contextes clients

LISTE DE COMPÉTENCES

- Créer les outils de recueil et d'analyse de données ou utiliser les outils standards disponibles afin d'établir les diagnostics utiles dans l'étude du contexte client et la définition de la stratégie d'intervention
- Choisir les outils d'intervention adaptés à l'approche retenue et à l'intervention en cours en s'appuyant sur : · la conception d'outils innovants · les outils disponibles dans le champ des sciences humaines et sociales, en cohérence avec le plan d'action.
- Créer des outils innovants avec implémentation d'éléments issus de la recherche appliquée pour optimiser les processus de coaching en réponse aux enjeux contemporains et sécuriser les clients
- • Analyser de manière critique les outils existants afin de les mobiliser et de les faire évoluer en réponse aux enjeux des clients

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mise en situation réelle avec un client avec production d'un rapport de coaching
- Ateliers thématique avec mise en situation en présentiel
- Atelier création d'outils et innovation

RNCP34557BC05 — Maîtriser et conduire une expertise technique de coach consultant à même de répondre aux enjeux socio-économiques contemporains

LISTE DE COMPÉTENCES

- Proposer des réponses validées par l'analyse, relevant de problématiques complexes et nouvelles en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés afin de répondre avec la justesse technique appropriée aux situations rencontrées par les organisations et leurs acteurs
- Mettre en place une veille scientifique et technique visant à la mise à jour de ses connaissances et pratiques existantes et au développement de nouvelles connaissances et pratiques techniques
- Intégrer les problématiques scientifiques, sociétales et éthiques dans son activité professionnelle afin de développer une pratique prenant en compte les réalités de la société
- Intégrer dans son activité de coaching la dimension du management socialement responsable en lien avec les normes internationales en

vigueur de manière à inscrire sa démarche dans le développement social durable

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Etude de cas : "Intégrer la RSE dans sa pratique de Coach Consultant"
- Rédaction du mémoire
- Soutenance devant Jury
- Fiche bibliographique thématique

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous secteurs : privé, associatif ou public

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Ce métier s'exerce :

- En tant que Coach Consultant externe au sein de cabinets coaching ou conseils ou en profession libérale avec statut de dirigeant, de cadre supérieur ou de consultant ;
- En tant que Coach Consultant interne au sein d'entreprises dont il est salarié avec statut de cadre supérieur.

Cette fonction est le plus souvent rattachée à la direction RH ou à la Direction générale.

Son environnement de travail est celui du Coaching individuel de cadres, de managers et de dirigeants, du Coaching d'équipe quelle que soit la structure de celle-ci, et du Coaching stratégique d'organisation.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Il n'existe pas de réglementation nationale ou internationale régissant l'exercice de ce métier. À noter cependant l'inscription du coaching professionnel dans la liste des professions autorégulées des autorités européennes :

Cependant, à défaut de cadre juridique, le coaching s'institutionnalise : les professionnels se sont regroupés en fédérations et ont défini chacune un code de déontologie auquel ils se réfèrent pour garantir la qualité des prestations de leurs adhérents.

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, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Justifier d'un niveau de formation initiale de niveau 6 (BAC +3) a minima ou d'une validation des acquis professionnel (VAP) ;
- Justifier d'une expérience professionnelle d'a minima 5 ans sur des fonctions d'accompagnement, ou fonctions managériales, ou fonctions dans les ressources humaines.

Ces deux critères étant cumulatifs.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury se compose de 6 personnes :

- 2 professionnels du secteur non intervenants ou salariés de la structure du certificateur (l'un des 2 est président du jury)
- 1 membre de l'équipe pédagogique du candidat
- 2 membres de la Direction du certificateur
- 1 représentant des deux autres co-certificateurs portant le titre de Coach Consultant

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury se compose de 3 à 6 personnes selon le co certificateur; dont a minima :

- 2 professionnels du secteur non intervenants ou salariés de la structure du certificateur (l'un des 2 est président du jury)
- 1 membre de la Direction du certificateur

Base légale

Date de décision	24/04/2020
Durée de l'enregistrement	1 an
Date d'échéance de l'enregistrement	24/04/2021

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	256	4	90 %	44 %
2017	289	4	94 %	47 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP31143, RNCP13394, RNCP24877

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.icn-artem.com/formation-au-metier-de-coach><https://www.centre-international-coach.fr/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	261
Montant total engagé	1 294 357 €
Coût moyen par dossier	4 959 €
Durée moyenne	327 h
Période	06/2020 – 04/2021
France compétences	50 %
Reste à charge titulaire	40 %
France Travail	9 %
Entreprise	1 %

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