

Coach Professionnel

RNCP35563 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Code(s) ROME	M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/04/2021
Date d'échéance	19/04/2023

Certificateur(s)

SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DES METIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT, COACHING ET SUPERVISION
· SIRET : 88326343600015

Partenaires habilités

29 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 29 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ACADEMIE DU CHANGEMENT EN ORGANISATION	40929366900050	Former et organiser l'évaluation
ACADEMIE DU COACHING	45070844100057	Former et organiser l'évaluation
AGOPHORE	41979097700062	Former et organiser l'évaluation
AGORA PERFORMANCE	51988665900019	Former et organiser l'évaluation
ALLIANCE COACHS	44257013100023	Former et organiser l'évaluation
ARC EN CIEL CONSEIL	41362758900018	Former et organiser l'évaluation
AXALP COMPETENCES SAS	89935062300018	Former et organiser l'évaluation
COACHING RELIANCE	53150508900015	Former et organiser l'évaluation
COACHING WAYS FRANCE	51505253800037	Former et organiser l'évaluation
COACHING WAYS FRANCE EXECUTIVE	82088104300013	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 29 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp35563-coach-professionnel/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les besoins en compétences du marché s'articulent autour de trois grands champs principaux :

- I. L'accompagnement des transitions professionnelles (changement de poste, secteur d'activité, reconversion professionnelle...)
- II. L'accompagnement à la transformation des entreprises (impact économique, évolution technologique, transition écologique ou énergétique, fort développement et/ou changement d'organisation interne)
- III. L'accompagnement à la performance individuelle (meilleure gestion de son potentiel professionnel)

Au sein de ces trois grands champs, le Coach Professionnel intervient afin de favoriser l'émergence de solutions à des problématiques individuelles et d'équipe. Dans ce cadre, il a globalement pour mission d'accompagner les personnes et les équipes dans leur développement professionnel, et au travers de son action d'accompagnement, d'améliorer l'efficacité opérationnelle et de faciliter l'installation d'une relation professionnelle de qualité dans des contextes de changement.

ACTIVITÉS VISÉES

Les activités du coach professionnel sont

:

1 : Création ou installation d'une structure de service de coaching

A1.1. Création de l'activité

A1.2. Développement de l'activité de coaching professionnel

A1.3. Développement professionnel continu du coach

2 : Recueil de données et analyse du besoin en vue de l'élaboration de propositions de prestations de coaching

A2.1. Présentation de l'identité professionnelle du coach

A2.2. Présentation des spécificités du coaching et des modalités d'intervention

A2.3. Recueil et analyse des attentes du bénéficiaire

A2.4. Rédaction d'un contrat de prestation

3 : Préparation et animation d'une action de formation

A3.1. Animation collective

A3.2. Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du coaché

4: Réalisation de la mission de coaching

A4.1. Installation du cadre de la relation professionnelle avec les différents publics

A4.2. Choix d'une stratégie d'accompagnement

4.3. Conduite des séances de coaching

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Bloc 1 : Création ou installation d'une structure de service de coaching

- Préparer la création de son activité en réalisant une étude de marché afin de sécuriser le développement et la pérennisation de son activité.

- Réaliser un business plan en s'appuyant sur des notions comptables et financières. afin de cibler le statut juridique adapté.

- Élaborer un plan d'action commercial

et marketing adapté à son activité de coach afin de se rendre visible auprès de futurs clients.

- Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu afin de répondre aux besoins en compétence du marché, aux attentes des clients et prévenir les risques de dérives sectaires éventuelles.

Bloc 2 :

Recueil de données et analyse du besoin en vue de l'élaboration de propositions de prestations de coaching

- Présenter le coaching et son code déontologique à un futur client et/ou un prescripteur pour clarifier la prestation (notamment la dimension de confidentialité).

- Analyser les contextes professionnels des différentes parties prenantes en entretien afin d'en évaluer les enjeux et les spécificités.

- Analyser l'ensemble des données recueillies afin d'établir un diagnostic de situation du coaché.

- Conduire un entretien structuré afin de recueillir des informations sur le contexte et valider la demande du coaché.

- Formaliser les objectifs et les critères d'atteinte en organisant les informations recueillies afin d'élaborer le contrat de prestation.

- Réorienter le cas échéant, l'objet ou les modalités de la mission afin de répondre de manière plus appropriée à des situations singulières

Bloc 3:

Préparation et animation d'une action de formation

- Expliciter les objectifs des séances collectives en les décomposant en objectifs pédagogiques opérationnels afin de faciliter le développement des compétences des coachés en accompagnement collectif.

- Animer une séance collective

en alternant les méthodes(expositive, démonstrative, interrogative, active, expérimentale), afin d'apporter structure et cadre aux coachés et ainsi créer une ambiance favorable à l'échange en séance collective

- Évaluer les écarts entre les compétences détenues et les compétences requises par le coaché afin de permettre la

mise en place d'actions correctrices

- Définir les contenus, méthodes et techniques pédagogiques de l'intervention afin de répondre aux besoins de progression du coaché .
- Adapter les techniques pédagogiques (jeu de rôle, étude de cas, exposé, démonstration, expérimentation, etc.) en prenant en compte les différents profils d'apprentissage afin de faciliter la progression des coachés vers les objectifs pédagogiques.
- Réaliser une évaluation formative à chaque fin de séquence afin de mesurer la progression du groupe et ajuster les exercices en séance collective le cas échéant.

BLOC

4 :

Réalisation de la mission de coaching

- Conduire des échanges avec toutes les personnes concernées par le coaching en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange afin d'instaurer une relation de confiance.
- Mettre en œuvre une démarche d'écoute active en s'appuyant sur des techniques de questionnement et de reformulation afin de créer les conditions d'une relation d'accompagnement favorisant un travail collaboratif et engagé.
- Expliciter les contradictions et les incohérences dans la représentation du coaché en utilisant des techniques appropriées (recadrage, confrontation...).
- Mettre en œuvre un processus de résolution de problème afin de permettre au coaché de trouver des solutions.
- Développer des interventions adaptées à la situation du coaché (période de transformation interne en entreprise, phase de transition professionnelle ou besoin de performance individuelle) en s'appuyant sur des protocoles identifiés* afin de développer l'autonomie du coaché.
- Faciliter la mise en place de solutions nouvelles que le coaché a conçu pendant son accompagnement en vue de renforcer son autonomie.
- Dresser un bilan des problèmes rencontrés par les coachés afin de proposer, le cas échéant, des actions correctives.
- Questionner le coaché afin de l'aider à verbaliser ses appropriations et favoriser la transférabilité de solutions dans des contextes professionnels variés.
- Déterminer les contenus de restitution en fonction de l'interlocuteur et au regard de la déontologie (confidentialité...) afin d'établir le bilan de la mission et sa valeur ajoutée.
- Présenter le contenu au commanditaire ou prescripteur afin de souligner la valeur ajoutée de la mission.

Blocs de compétences

RNCP35563BC01 — Création ou installation d'une structure de service de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

- Préparer la création de son activité en réalisant une étude de marché afin de sécuriser le développement et la pérennisation de son activité.
- Réaliser un business plan en s'appuyant sur des notions comptables et financières. afin de cibler le statut juridique adapté.
- Élaborer un plan d'action commercial et marketing adapté à son activité de coach afin de se rendre visible auprès de futurs clients.
- Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu afin de répondre aux besoins en compétence du marché, aux attentes des clients et prévenir les risques de dérives sectaires éventuelles.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le rapport de professionnalisation

RNCP35563BC02 — Recueil de données et analyse du besoin en vue de l'élaboration de propositions de prestations de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

- Présenter le coaching et son code déontologique à un futur client et/ou un prescripteur pour clarifier la prestation (notamment la dimension de confidentialité).
- Analyser les contextes professionnels des différentes parties prenantes en entretien afin d'en évaluer les enjeux et les spécificités.

- Analyser l'ensemble des données recueillies afin d'établir un diagnostic de situation du coaché.
- Conduire un entretien structuré afin de recueillir des informations sur le contexte et valider la demande du coaché.
- Formaliser les objectifs et les critères d'atteinte en organisant les informations recueillies afin d'élaborer le contrat de prestation.
- Réorienter le cas échéant, l'objet ou les modalités de la mission afin de répondre de manière plus appropriée à des situations singulières

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Entretien de présentation – partie 1 et partie 2

Chapitre 1 du dossier de pratiques professionnelles « Élaboration de propositions commerciales »

RNCP35563BC03 — Préparation et animation d'une séance de formation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Expliciter les objectifs des séances collectives en les décomposant en objectifs pédagogiques opérationnels afin de faciliter le développement des compétences des coachés en accompagnement collectif.
- Animer une séance collective en alternant les méthodes(expositive, démonstrative, interrogative, active, expérimentale), afin d'apporter structure et cadre aux coachés et ainsi créer une ambiance favorable à l'échange en séance collective
- Évaluer les écarts entre les compétences détenues et les compétences requises par le coaché afin de permettre la mise en place d'actions correctrices
- Définir les contenus, méthodes et techniques pédagogiques de l'intervention afin de répondre aux besoins de progression du coaché .
- Adapter les techniques pédagogiques (jeu de rôle, étude de cas, exposé, démonstration, expérimentation, etc.) en prenant en compte les différents profils d'apprentissage afin de faciliter la progression des coachés vers les objectifs pédagogiques.
- Réaliser une évaluation formative à chaque fin de séquence afin de mesurer la progression du groupe et ajuster les exercices en séance collective le cas échéant.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chapitre 2 du dossier de pratiques professionnelles « Préparation d'une action de formation »

Animation collective

RNCP35563BC04 — Réalisation de la mission de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

- Conduire des échanges avec toutes les personnes concernées par le coaching en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange afin d'instaurer une relation de confiance.
- Mettre en œuvre une démarche d'écoute active en s'appuyant sur des techniques de questionnement et de reformulation afin de créer les conditions d'une relation d'accompagnement favorisant un travail collaboratif et engagé.
- Expliciter les contradictions et les incohérences dans la représentation du coaché en utilisant des techniques appropriées (recadrage, confrontation...).
- Mettre en œuvre un processus de résolution de problème afin de permettre au coaché de trouver des solutions.
- Développer des interventions adaptées à la situation du coaché (période de transformation interne en entreprise, phase de transition professionnelle ou besoin de performance individuelle) en s'appuyant sur des protocoles identifiés* afin de développer l'autonomie du coaché.
- Faciliter la mise en place de solutions nouvelles que le coaché a conçu pendant son accompagnement en vue de renforcer son autonomie.
- Dresser un bilan des problèmes rencontrés par les coachés afin de proposer, le cas échéant, des actions correctives.
- Questionner le coaché afin de l'aider à verbaliser ses appropriations et favoriser la transférabilité de solutions dans des contextes professionnels variés.
- Déterminer les contenus de restitution en fonction de l'interlocuteur et au regard de la déontologie (confidentialité...) afin d'établir le bilan de la mission et sa valeur ajoutée.
- Présenter le contenu au commanditaire ou prescripteur afin de souligner la valeur ajoutée de la mission.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chapitre 3 du dossier de pratiques professionnelles : « Mise en œuvre de la mission de coaching »

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de Coach Professionnel s'exerce dans tous les secteurs, dans des moyennes et grandes entreprises, certaines de ses compétences sont parfois associées aux fonctions RH, de formation et d'encadrement.

Les intitulés varient d'un environnement de travail à un autre, aussi, nous pouvons observer les intitulés suivants :

- Coach Professionnel
- Coach Professionnel individuel, de groupe et d'équipe,
- Coach en développement des compétences
- Executive Coach
- Coach Professionnel-Consultant-Formateur
- Coach Interne

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Type d'emplois accessibles Il existe 3 cadres d'emplois du métier de coach professionnel explicité ci-dessous :

1. Coach- consultant – formateur indépendant
2. Coach-consultant-formateur en cabinet de conseil
3. Coach interne

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Il n'y a pas de réglementation d'activité

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, Candidature individuelle, VAE

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Nombre de personnes composant le jury : 6 personnes composent le jury :

- 3 coachs professionnels indépendants membres du SIMACS
- 3 représentants du groupement d'écoles

Qualité du (de la) président(e) du jury : le Président est un professionnel du coaching

Mode de désignation : il est désigné par les membres du jury le jour de la certification

COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Nombre de personnes composant le jury : 6 personnes composent le jury :

- 3 coachs professionnels indépendants membres du SIMACS
- 3 représentants du groupement d'écoles

Qualité du (de la) président(e) du jury : le Président est un professionnel du coaching

Mode de désignation : il est désigné par les membres du jury le jour de la certification

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de VAE est composé de 4 professionnels.

Base légale

Date de décision	19/04/2021
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/04/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	518	7	98 %	—
2018	439	16	95 %	60 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34508

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP39614, RNCP40569, RNCP42646, RNCP39786

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	1 946
Parcours menés à terme	2 351
Taux d'achèvement	121 %
Période	02/2022 – 01/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2 179
Montant total engagé	8 249 787 €
Coût moyen par dossier	3 786 €
Durée moyenne	207 h
Période	04/2021 – 04/2023
France compétences	68 %
Reste à charge titulaire	17 %
France Travail	7 %
Entreprise	4 %
Régions	4 %
OPCO	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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