

Coach professionnel

RNCP37799 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Code(s) ROME	M1502, K1103, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2023
Date d'échéance	19/07/2026

Certificateur(s)

EVOLUTION ET PERSPECTIVES · SIRET : 51317382300024

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
MHD FORMATION	50448180500050	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le coach professionnel accompagne des personnes (individus ou collectifs), afin qu'elles développent leur potentiel et leur savoir-faire pour surmonter des difficultés, gérer un changement, prendre de nouvelles responsabilités, améliorer leurs performances, prendre des décisions ou mettre en œuvre des actions permettant d'atteindre un objectif.

Il a pour mission d'identifier, de développer et de permettre l'émergence de ce potentiel. Il n'apporte pas d'expertise métier au coaché, mais lui fournit des outils et des perspectives qui lui permettent de maintenir une vision constructive de l'avenir. Pour y parvenir, il propose d'identifier des objectifs, des moyens pour les atteindre et les états émotionnels nécessaires à leur accomplissement.

La pratique est basée sur le questionnement, l'écoute, la reformulation, la prise de conscience.

A la différence d'une thérapie, le coaching ne répond pas à une souffrance psychologique mais au besoin de comprendre, d'appréhender une situation nouvelle ou insatisfaisante et de rétablir un équilibre. Le coach ne va donc pas s'intéresser à l'histoire passée, mais il va aider le coaché à mieux analyser son présent, afin de préparer le futur et mettant tous les atouts de son côté.

Afin de mener à bien sa mission, le coach doit être capable d'instaurer une relation de confiance avec son coaché, qui passe notamment par le respect d'une charte de déontologie définie par les fédérations de la profession.

ACTIVITÉS VISÉES

La certification s'articule autour de 5 blocs regroupant 19 activités au total :

Identification des enjeux du commanditaire/donneur d'ordre

Analyse de la demande initiale (« prise en main du coaching »)

Contractualisation de la démarche de coaching

Contextualisation de la situation du client/bénéficiaire

Définition de l'objectif de travail

Résolution des points de blocage

Mise en place d'une stratégie et d'un plan d'action
Réalisation du bilan du coaching
Transmission des techniques d'atteinte des objectifs
Entraînement du coaché
Evaluation de la pratique du coaché
Détection des situations de neurodiversité
Partage des conclusions
Adaptation de sa posture et de ses outils
Structuration de son offre
Définition d'une stratégie de développement
Promotion de son activité
Gestion administrative et financière de l'activité
Mise en place d'une démarche d'amélioration continue

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Recueillir et analyser les enjeux à l'origine de la demande d'accompagnement (au moyen d'un support d'entretien "commanditaire / donneur d'ordre"), en menant des entretiens avec les parties prenantes afin de faire émerger une problématique concrète / opérationnelle

Analyser la demande initiale du coaché, dans le cadre d'un entretien individuel structuré, afin de clarifier ses enjeux et de s'assurer de la pertinence du coaching comme réponse à ses attentes.

Présenter au coaché le cadre de la démarche, en l'informant sur les objectifs, le processus et le code de déontologie du coaching, afin de s'assurer de son adhésion.

Proposer une prestation de coaching adaptée à la demande initiale du coaché et du commanditaire, en en prévoyant le déroulé et le contenu, afin d'établir le cadre juridique et financier permettant d'initier l'accompagnement.

Mettre en place un travail sur les fondamentaux (valeurs, limites, besoins et croyances), avec la personne, au moyen d'outils (roue des valeurs d'Hudson, la pyramide de Maslow, etc), pour lui faire prendre conscience des causes de la situation et freins actuels à la réalisation de ses objectifs.

Identifier les points bloquants et les ressources de la personne, à partir de l'analyse des fondamentaux exprimés, tenant compte d'une éventuelle situation de handicap afin de déterminer un objectif de travail. (via des outils comme la théorie du renversement d'Apter, les niveaux logiques de Dilts, etc)

Vérifier que l'objectif déterminé soit atteignable, en utilisant la technique dite « des 9 critères », afin de le valider.

Travailler avec le coaché sur la levée de ses points de blocage et la valorisation de ses atouts en déterminant avec lui des axes d'amélioration réalistes et réalisables, au moyen d'exercices, afin qu'il se trouve dans les meilleures conditions mentales pour atteindre l'objectif visé.

Faire émerger des axes de travail (par la méthode de mise en perspectives des options et ressources du coaché) en prenant en compte les contraintes et aptitudes du coaché, et en évaluant les avantages et inconvénients des différentes actions envisagées, afin de l'aider à définir un plan d'action.

Élaborer un bilan du coaching (en utilisant un support de bilan) auprès du coaché et le cas échéant auprès du donneur d'ordre, en s'assurant de la mise en œuvre du plan d'action par la signature d'un contrat moral, afin de finaliser la démarche et de valider l'atteinte de l'objectif.

Transmettre des techniques et outils (la communication assertive, les 3 pensées positives quotidiennes, etc) adaptés aux objectifs de progrès déterminés, en expliquant la théorie, les origines, le protocole et la pertinence d'utilisation, afin que le coaché gagne en autonomie dans la résolution de nouvelles problématiques.

Entraîner le coaché, au moyen de mises en situation ou exercices ciblés, afin qu'il s'approprie les outils et techniques, et les applique spontanément à son contexte.

Évaluer la mise en pratique de la personne en recueillant et en analysant ses feed-back (au moyen de son "cahier de prise notes") afin de déterminer les ajustements à apporter dans le contexte donné.

Repérer une personnalité spécifique en évaluant ses comportements et aptitudes au moyen d'un questionnaire ciblé (grille de repérage) afin de mettre en place les conditions d'un accompagnement adapté.

Expliquer au coaché ses spécificités en mobilisant un vocabulaire bienveillant et positif, afin de lui faire prendre conscience de son mode de fonctionnement intellectuel et émotionnel.

Orienter en cas de besoin le client vers les professionnels adéquats pour réaliser un bilan (psychologue, orthophoniste, psychomotricien...)

Adapter sa posture en se synchronisant avec le coaché afin de mettre en place une relation de confiance.

Choisir ses outils et ses techniques de travail au sein d'un panel dédié à la personnalité identifiée, afin de permettre

au coaché de gérer ses émotions et ses attitudes dans ses relations interpersonnelles

Structurer son offre de service, au moyen d'une étude de marché, en déterminant le cadre et l'objet de ses prestations, afin de définir un positionnement et une clientèle.

Choisir un statut pour sa structure, au moyen de fiches de présentation des différents statuts (voire le cas échéant en prenant conseil auprès d'un cabinet spécialisé), en vue de constituer le dossier juridique de création d'activité.

Etablir une stratégie d'installation et de déploiement de son activité professionnelle en déterminant son plan d'action (incluant un business plan), afin de développer son chiffre d'affaires.

Développer son réseau, en participant à des événements professionnels ciblés et en déployant des actions de communication en adéquation avec son positionnement et ses compétences, afin de promouvoir son activité de coach.

Assurer la gestion administrative et financière de son activité, au moyen de logiciel ou application de gestion financière pour établir des tableaux de bord, des propositions contractuelles et des factures, afin de garantir le suivi financier de sa structure.

Mettre en place un processus d'amélioration continue de sa pratique professionnelle, en adhérant à des associations ou à des syndicats de coach, et en analysant régulièrement ses interventions, par le moyen de l'auto-coaching ou de supervisions individuelles ou de groupe.

Blocs de compétences

RNCP37799BC01 — Gérer une demande de coaching professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Recueillir et analyser les enjeux à l'origine de la demande d'accompagnement (au moyen d'un support d'entretien "commanditaire / donneur d'ordre"), en menant des entretiens avec les parties prenantes afin de faire émerger une problématique concrète / opérationnelle

Analyser la demande initiale du coaché, dans le cadre d'un entretien individuel structuré, afin de clarifier ses enjeux et de s'assurer de la pertinence du coaching comme réponse à ses attentes.

Présenter au coaché le cadre de la démarche, en l'informant sur les objectifs, le processus et le code de déontologie du coaching, afin de s'assurer de son adhésion.

Proposer une prestation de coaching adaptée à la demande initiale du coaché et du commanditaire, en en prévoyant le déroulé et le contenu, afin d'établir le

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation reconstituée d'une séance d'entretien tripartite

RNCP37799BC02 — Mener un processus de coaching professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place un travail sur les fondamentaux (valeurs, limites, besoins et croyances), avec la personne, au moyen d'outils (roue des valeurs d'Hudson, la pyramide de Maslow, etc), pour lui faire prendre conscience des causes de la situation et freins actuels à la réalisation de ses objectifs.

Identifier les points bloquants et les ressources de la personne, à partir de l'analyse des fondamentaux exprimés, tenant compte d'une éventuelle situation de handicap afin de déterminer un objectif de travail. (via des outils comme la théorie du renversement d'Apter, les niveaux logiques de Dilts, etc)

Vérifier que l'objectif déterminé soit atteignable, en utilisant la technique dite « des 9 critères », afin de le valider.

Travailler avec le coaché sur la levée de ses points de blocage et la valorisation de ses atouts en déterminant avec lui des axes d'amélioration réalistes et réalisables, au moyen d'exercices, afin qu'il se trouve dans les meilleures conditions mentales pour atteindre l'objectif visé.

Faire émerger des axes de travail (par la méthode de mise en perspectives des options et ressources du coaché) en prenant en compte les contraintes et aptitudes du coaché, et en évaluant les avantages et inconvénients des différentes actions envisagées, afin de l'aider à définir un plan d'action.

Élaborer un bilan du coaching (en utilisant un support de bilan) auprès du coaché et le cas échéant auprès du donneur d'ordre, en s'assurant de la mise en œuvre du plan d'action par la signature d'un contrat moral, afin de finaliser la démarche et de valider l'atteinte de l'objectif.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle réelle faisant l'objet d'un rapport

Mise en situation professionnelle reconstituée

RNCP37799BC03 — Accompagner le coaché dans l'appropriation des techniques dédiées à l'atteinte de ses objectifs

LISTE DE COMPÉTENCES

Transmettre des techniques et outils (la communication assertive, les 3 pensées positives quotidiennes, etc) adaptés aux objectifs de progrès déterminés, en expliquant la théorie, les origines, le protocole et la pertinence d'utilisation, afin que le coaché gagne en autonomie dans la résolution de nouvelles problématiques

Entraîner le coaché, au moyen de mises en situation ou exercices ciblés, afin qu'il s'approprie les outils et techniques, et les applique spontanément à son contexte.

Evaluer la mise en pratique de la personne en recueillant et en analysant ses feed-back (au moyen de son "cahier de prise notes") afin de déterminer les ajustements à apporter dans le contexte donné.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle simulée entre apprenants

Evaluation des connaissances théoriques mobilisées, à travers un questionnaire à choix multiple

RNCP37799BC04 — Adapter la démarche de coaching professionnel aux publics spécifiques

LISTE DE COMPÉTENCES

Repérer une personnalité spécifique en évaluant ses comportements et aptitudes au moyen d'un questionnaire ciblé (grille de repérage) afin de mettre en place les conditions d'un accompagnement adapté.

Expliquer au coaché ses spécificités en mobilisant un vocabulaire bienveillant et positif, afin de lui faire prendre conscience de son mode de fonctionnement intellectuel et émotionnel.

Orienter en cas de besoin le client vers les professionnels adéquats pour réaliser un bilan (psychologue, orthophoniste, psychomotricien...)

Adapter sa posture en se synchronisant avec le coaché afin de mettre en place une relation de confiance.

Choisir ses outils et ses techniques de travail au sein d'un panel dédié à la personnalité identifiée, afin de permettre au coaché de gérer ses émotions et ses attitudes dans ses relations interpersonnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

Mise en situation reconstituée d'une séance de coaching

RNCP37799BC05 — Créer et développer son activité de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

Structurer son offre de service, au moyen d'une étude de marché, en déterminant le cadre et l'objet de ses prestations, afin de définir un positionnement et une clientèle.

Choisir un statut pour sa structure, au moyen de fiches de présentation des différents statuts (voire le cas échéant en prenant conseil auprès d'un cabinet spécialisé), en vue de constituer le dossier juridique de création d'activité.

Etablir une stratégie d'installation et de déploiement de son activité professionnelle en déterminant son plan d'action (incluant un business plan), afin de développer son chiffre d'affaires.

Développer son réseau, en participant à des événements professionnels ciblés et en déployant des actions de communication en adéquation avec son positionnement et ses compétences, afin de promouvoir son activité de coach.

Assurer la gestion administrative et financière de son activité, au moyen de logiciel ou application de gestion financière pour établir des tableaux de bord, des propositions

Mettre en place un processus d'amélioration continue de sa pratique professionnelle, en adhérant à des associations ou à des syndicats de coach, et en analysant régulièrement ses interventions, par le moyen de l'auto-coaching ou de supervisions individuelles ou de groupe.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique

Simulation d'une séance de supervision

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de coach professionnel s'exerce :

- en libéral / en indépendant (micro-entreprise, SASU, EURL, franchise)
- dans des cabinets de conseil
- en entreprise : les grandes entreprises font régulièrement appel à des coachs professionnels pour accompagner le développement de leurs dirigeants, managers et cadres. L'emploi de coach interne se développe également dans les PME et les Start up, et au sein de la fonction publique

Le coaching professionnel, se réalise dans tous les secteurs d'activités. Il est possible d'exercer le métier de coach auprès de particuliers ayant la volonté d'améliorer leurs performances en général ou rencontrant des difficultés face au changement ou à des situations difficiles.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Coach professionnel,
consultant coach,
consultant en développement personnel,
formateur coach

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Accès par la formation de « coach professionnel » :

Prérequis pour l'entrée en formation adulte :

Toute personne de 30 ans et plus désirant devenir Coach Professionnel certifié de la Haute école de coaching.

Niveau 5 (ou titre dérogatoire par l'expérience professionnelle).

Expérience professionnelle de 5 ans dans tout métier de l'accompagnement.

Projet de lancement d'une activité ou de développement d'un service de coaching, validé en entretien avec une conseillère formation

Prérequis pour l'entrée en formation Junior :

Toute personne de 25 à 30 ans désirant devenir Coach Professionnel certifié de la Haute école de coaching.

Niveau 6 minimum.

Expérience professionnelle de 2 ans.

Projet de lancement d'une activité ou de développement d'un service de coaching, validé en entretien avec une conseillère formation.

Entretien préalable pour définir le parcours de formation adéquat :

Qu'il intègre la formation adulte ou la junior school, un entretien préalable avec une conseillère en formation permet de valider les prérequis, de définir clairement le projet professionnel du stagiaire et de l'accompagner sur le choix du parcours de formation le mieux adapté à ses besoins (validation totale ou partielle de la certification).

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Néant

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La composition du jury (5 personnes dont 3 externes)

La Directrice générale E&P

La directrice pédagogique E&P

3 professionnels du coaching, du développement personnel ou des ressources humaines

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

La composition du jury (5 personnes dont 3 externes)

La directrice pédagogique E&P

3 professionnels du coaching, du développement personnel ou des ressources humaines

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

Base légale

Date de décision	19/07/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/07/2026
Date de dernière délivrance possible	19/07/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	180	0	99 %	74 %
2020	170	2	92 %	77 %
2019	142	1	97 %	79 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP29397

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42477

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP29397, RNCP38005

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://ecole.evolution-perspectives.com/fr/haute-ecole-coaching/formations/coach/coach-professionnel-rncp>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37799/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	1 393
Parcours menés à terme	1 175
Taux d'achèvement	84 %
Période	08/2023 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1 516
Montant total engagé	5 258 113 €
Coût moyen par dossier	3 468 €
Durée moyenne	207 h
Période	07/2023 – 07/2026
France compétences	69 %
Reste à charge titulaire	19 %
France Travail	5 %
OPCO	3 %
Entreprise	3 %
Régions	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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