

Coach professionnel

RNCP38005 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Code(s) ROME	M1402, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	20/09/2023
Date d'échéance	20/09/2025

Certificateur(s)

FORMATION EVOLUTION ET SYNERGIE · SIRET : 44946987300037

SERENITY INSTITUT · SIRET : 53424591500010

CENTRE INTERNATIONAL DU COACH · SIRET : 85288890800013

FORMATION EVOLUTION ET SYNERGIE · SIRET : 44946987300045

LINKUP COACHING · SIRET : 49386200700066

<https://www.linkup-coaching.com/>

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ECOLE ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PRIVE ICN	38139568000105	Former et organiser l'évaluation
ICN BUSINESS SCHOOL	93145678400020	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Initialement l'apanage des grandes sociétés, des dirigeants ou cadres supérieurs, la pratique du coaching dans le milieu du travail s'est démocratisée et touche aujourd'hui l'ensemble du tissu économique : petites et moyennes entreprises ou encore établissements publics font désormais appel aux Coach Professionnels.

Le Coach Professionnel intervient dans les entreprises de tous secteurs d'activités (privé, associatif et public), notamment pour des PME, TPE et startup (31%) et principalement pour du coaching individuel (87%) avec un chiffre d'affaires « coaching » annuel moyen d'environ 45 k€ à 50 k€ par an (source Etude OPIIEC sur le métier du coaching professionnel - Septembre 2022).

Mieux faire face aux enjeux et événements de mutations et transformations, dégager une vision claire d'une situation nouvelle, définir de nouvelles stratégies ou remettre en question les schémas habituels de fonctionnement de l'entreprise ou de l'individu, cet accompagnement a largement démontré son efficacité dans le monde de l'entreprise car il permet la résolution de problématiques spécifiques, parfois propres à chaque individu, et d'obtenir des résultats en termes d'apprentissages et de développement de compétences professionnelles et/ou personnelles, soit pour sortir d'une problématique très ponctuelle, soit dans le cadre d'un accompagnement de long terme, pour répondre à des enjeux plus importants.

Dans un marché estimé à près de 100 millions d'euros par l'observatoire de la franchise en 2021, le coaching a

connu, sur la période 2019-2021, toujours selon l'étude de l'observatoire, une évolution considérable, tous secteurs confondus : + 60% pour les organisations publiques ; + 20% pour les grandes entreprises ; + 5 % pour les PME. En 2022, le marché du coaching est estimé à 750 millions d'euros avec une dynamique forte de demande croissante (source Etude OPIIEC sur le métier du coaching professionnel - Septembre 2022).

La situation actuelle et ses conséquences sanitaires, économiques, sociales et sociétales dans laquelle règnent incertitude, complexité, volatilité et ambiguïté, impactent profondément l'individu, le collectif ainsi que le leadership au sein des entreprises. Crise sanitaire et économique oblige, les attentes des employés vis-à-vis des entreprises en termes de responsabilité sociale et environnementale (RSE) ont fortement grandi. Le bien-être au travail devient un enjeu prioritaire pour les entreprises, invitant à un nouveau leadership responsable fondé sur des valeurs humaines fondamentales, une compréhension profonde de la réalité et la volonté constante d'apprendre de cette réalité, exigeant par là-même des leaders, responsables ou managers de développer et faire appel à certaines compétences clés pour recréer de l'engagement et de la performance au sein des équipes.

3 grands champs prioritaires de sollicitation des Coachs Professionnels se dégagent des études et analyses :

1. L'accompagnement des transformations
2. Le champ du conseil en évolution professionnelle et de la reconversion
3. L'accompagnement des managers

Le métier de Coach Professionnel répond précisément aux besoins et attentes actuels face à ce contexte inédit : transformations, changements et adaptations stratégiques ; accompagnement de la conduite du changement, des ruptures, des mutations, des transitions ; quête de sens au travail ; recherche d'efficacité et de performance ; prise de poste des managers ; optimisation des interactions et du fonctionnement collectif ; mise en cohérence des objectifs, des valeurs et des potentialités ; développement de la maturité des services et équipes aux fins d'approcher des fonctionnements en intelligence collective ; volonté d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle (QVT et gestion du stress) ; accompagner la mobilité et les nouvelles formes d'organisation au travail ; faire émerger les potentiels d'évolution des individus en responsabilités et des collectifs ; ... sont autant de facteurs qui expliquent la croissance d'une demande à laquelle répond le coaching.

ACTIVITÉS VISÉES

La première activité du Coach Professionnel consiste à accueillir, découvrir et traiter la demande de son client avec une exploration méthodique de la problématique et la mise au jour des besoins de celui-ci.

Il prépare l'entretien de découverte en réalisant une étude de l'environnement professionnel liée à la future prestation de coaching en lien avec les enjeux sectoriels et le profil de l'entreprise.

Puis il met en œuvre de l'entretien de découverte en présentant l'intervention de coaching au bénéficiaire et/ou aux différentes parties prenantes en précisant les spécificités et enjeux de l'intervention, en réalisant le cadrage du champ d'intervention de la prestation de coaching auprès des différentes parties prenantes et des responsabilités de chacune des parties et en clarifiant la demande du client et validation de l'adéquation avec la prestation de coaching.

La deuxième activité du Coach Professionnel consiste à formaliser une proposition d'accompagnement de coaching au bénéficiaire et/ou aux différentes parties intéressées au travers d'un contrat précisant les obligations de chacun.

Il formalise des objectifs du client et des critères d'atteintes de ceux-ci en lien avec l'analyse de l'environnement et le diagnostic partagé avec le client afin d'élaborer le contrat d'accompagnement de coaching.

Puis il contractualise l'intervention de coaching détaillant les objectifs et résultats attendus, le contenu de la prestation, la durée, le prix, et le planning prévisionnel de l'intervention.

La troisième activité du Coach Professionnel consiste à mettre en œuvre la stratégie d'accompagnement.

Il crée un espace d'échange permettant d'établir une relation de confiance au travers d'une méthodologie d'approche centrée sur le client afin de sécuriser le déploiement du processus de coaching dans le respect de la confidentialité.

Puis il élabore une stratégie d'intervention de coaching individuel et/ou collectif définie dans le temps et tenant compte du profil et de l'environnement professionnel du client (champ lexical, cadre de référence, historique professionnel, ressources et limites, culture d'entreprise, ...).

Enfin, il reformule de l'objectif précis à la suite de la validation partagée du cadre d'intervention avec le client en lien avec les résultats du diagnostic.

La quatrième activité du Coach Professionnel consiste à déployer la prestation de coaching professionnel individuel ou collectif.

Il réalise des séances de coaching dans le cadre de la stratégie déterminée à partir des objectifs du client.

Puis il procède à l'ajustement du processus de coaching individuel et/ou collectif en fonction de l'évaluation de la progression du client.

La cinquième activité du Coach Professionnel consiste à clôturer le processus de coaching.

Il analyse et réalise le bilan partagé avec le client et/ou les parties intéressées de la prestation de coaching en lien avec les objectifs contractualisés.

Puis il clôture le processus de coaching en s'assurant de l'engagement du client sur la mise en œuvre des apprentissages et son autonomie.

Enfin, il élabore une auto-évaluation de sa pratique pour concourir au développement professionnel continu de sa pratique professionnelle.

En parallèle des 5 premières activités, pour compléter et optimiser sa prestation de coaching individuel ou collectif, le Coach Professionnel va également :

Élaborer des modalités et des contenus pédagogiques sur mesure.

Il définit des objectifs pédagogiques en fonction du besoin du client en matière de développement des compétences, d'évolution professionnelle, de transformation collective de l'organisation, ...

Il choisit des modalités de formation, l'ingénierie pédagogique la plus adaptée à l'atteinte des objectifs pédagogiques : présentiel, FEST, distanciel, blended, individuel et/ou collectif, en synchrone ou en asynchrone, et des outils digitaux.

Il élabore des supports pédagogiques, des méthodes et techniques pédagogiques sur mesure en lien avec le profil du client.

Animer une action de formation individuelle et/ou collective.

Il anime la formation avec une posture de Coach Professionnel pour optimiser la gestion et la progression du groupe au travers des interactions, des prises de parole, des réponses aux questions, des recadrages et des besoins spécifiques de chacun.

Il mobilise des techniques et outils du coaching pour favoriser l'acquisition des savoir-être et savoir-faire professionnels des apprenants dans le cadre d'une animation de formation.

Réaliser le bilan des apprentissages et des progrès du client en lien avec ses objectifs

Il construit et définit des modalités d'évaluation en présentiel et/ou à distance.

Il crée ou adapte des outils d'évaluation pour piloter et/ou valider les prérequis ; les acquisitions en cours et à l'issue de la formation ; les compétences à l'issue de la formation ; le niveau de satisfaction des apprenants ; les critères et indicateurs de réussite en lien avec le processus de coaching.

Le Coach Professionnel exerçant son activité majoritairement en tant qu'entrepreneur indépendant (78% des professionnels du coaching) doit pouvoir créer, gérer et développer son activité de manière à s'assurer de l'installation pérenne, durable et rentable de celle-ci dans le temps. A cet effet, il doit assurer deux activités en parallèle de ses missions de coaching :

La création, la gestion et le pilotage de son activité économique au sein d'une structure existante ou en création

Il réalise une étude de marché et un business plan validant l'opportunité et la faisabilité d'installation dans le métier de Coach Professionnel.

Il crée son activité (choix du statut juridique et fiscal, localisation géographique, stratégie commerciale, ...) et sa structure entrepreneuriale ou l'intégration dans une structure déjà existante en tant que Coach Professionnel (exemple d'un cabinet de conseil qui développe une activité de coaching) en s'appuyant sur une étude de marché et un business plan.

Il gère l'activité marketing et commerciale avec la définition d'une stratégie de prospection, l'élaboration d'un argumentaire commercial en lien avec son activité et sa clientèle cible, mise en place d'une stratégie de communication (utilisation des réseaux sociaux, prescripteurs, réseaux professionnels ...).

Il gère l'activité comptable et financière, administrative et réglementaire en lien avec les normes professionnelles, élaboration d'un budget prévisionnel, pilotage avec tableaux de bord en temps réel des objectifs de résultats, veille juridique.

La consolidation et pérennisation de son activité et de ses compétences au bénéfice du développement de sa clientèle

Il développe son activité économique de Coach Professionnel en réalisant une veille métier permettant d'anticiper les évolutions et les besoins du marché ; en intégrant un dispositif d'accompagnement au sein d'une structure existante, en mobilisant les réseaux de prescripteurs et en créant des partenariats en vue de répondre à des appels d'offre dans le cadre d'une création d'entreprise.

Il développe également ses compétences tout au long de sa carrière en mettant en œuvre un plan de développement professionnel continu afin de répondre aux enjeux socio-économiques et ainsi pérenniser ses missions de coaching.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Préparer l'entretien de découverte en s'appuyant sur une analyse de secteur d'activité et de l'identité de l'entreprise en effectuant des recherches en ligne et en exploitant les bases de données entreprises afin de comprendre

l'environnement professionnel dans lequel évolue le prospect et d'appréhender les enjeux de l'entreprise (forces, faiblesses et actualité)

Présenter son identité de coach professionnel, la démarche de coaching, ses apports et bénéfices potentiels, ses modalités et cadres d'intervention lors d'un entretien de découverte afin de permettre au client d'en comprendre les spécificités et de bien cerner les différences entre le coaching et les autres méthodes d'accompagnement

Présenter l'éthique et le code de déontologie du coaching aux futurs clients et/ou aux prescripteurs en s'appuyant sur la charte éthique du coaching du Comité d'Éthique du Coaching et les codes de déontologie des principales fédérations professionnelles de coach pour sécuriser la réalisation de la mission de coaching à tous niveaux (coach, bénéficiaire, commanditaire)

Analyser la demande initiale, le contexte, et les besoins formulés à ce stade en menant des entretiens exploratoires avec toutes les parties concernées par le coaching afin d'établir un diagnostic de situation permettant la clarification des objectifs de la mission de coaching

Valider la pertinence d'une possible intervention en coaching au regard de la nature de la demande et des problématiques émergentes identifiées dans le cadre des entretiens réalisés afin de formuler, le cas échéant, la réorientation de l'objet ou des modalités de la mission et de répondre de manière plus appropriée à des situations spécifiques

Conduire des échanges méthodiques et structurés avec le bénéficiaire de l'action de coaching au travers d'un questionnement ciblé et d'une écoute active afin d'ajuster les éventuels écarts entre la demande du client et ses besoins, de formaliser les objectifs et d'instaurer une relation professionnelle de qualité

Repérer les besoins spécifiques d'un client en situation de handicap en instaurant un dialogue afin d'adapter au mieux les conditions d'accompagnements coaching (accessibilité et/ou d'adaptation) et ainsi prévenir les ruptures de parcours, l'absence ou l'inadéquation des solutions aux besoins des personnes en situation de handicap en s'informant de l'existence de services dédiés à l'entreprise (internes ou externes).

Présenter à son client le plan d'action issu de l'identification des objectifs de la mission de coaching afin d'élaborer le contrat d'accompagnement de coaching précisant les conditions d'intervention de la mission et les obligations de chacun

Formaliser le contrat de coaching en mentionnant les termes spécifiques de la prestation (finalités, objectifs, moyens à disposition, ...) dans le respect de la réglementation légale en vigueur afin de cadrer les obligations réciproques et d'engager contractuellement les différentes parties prenantes (tripartite ou bipartite)

Échanger avec le coaché en mobilisant des outils de communication afin de créer les conditions facilitant les échanges et le déploiement du processus de coaching

Réaliser un diagnostic partagé du contexte client en mobilisant un questionnement ciblé et en s'appuyant sur des grilles de lecture afin de co-valider l'objectif et la stratégie d'intervention avec le client

Hierarchiser les différentes étapes et les modalités de mise en œuvre en tenant compte du profil et de l'environnement professionnel du client afin de déployer un processus de coaching efficient permettant l'atteinte de l'objectif et l'adhésion du client

Préparer les séances de coaching en lien avec les séances précédentes afin d'en ajuster les modalités et le contenu dans une démarche de progrès et d'atteinte de l'objectif

Conduire les séances de coaching en s'appuyant sur une sélection d'outils adaptés à chaque séance en cohérence avec l'évolution du coaché ou du groupe pour favoriser la mise en action et faciliter l'avancement dans les processus d'apprentissage

Réguler les phénomènes de résistance individuelle ou d'équipe lors de situations de conflits ou de changement en mobilisant des outils spécifiques de résolution de problème afin de permettre au client ou à l'équipe de dépasser les points de blocage dans l'avancement du coaché

Cartographier avec le client les ressources et les freins permettant d'atteindre l'objectif déterminé en mobilisant différents outils (modèle de Hudson, les drivers, le questionnaire RPBDC, les croyances, les émotions, grilles de lecture, ...) pour faire émerger les actions à mettre en œuvre

Proposer des actions professionnelles à effectuer par le client entre les séances en listant des tâches ou exercices adaptés à sa progression afin de pérenniser son investissement dans la démarche et favoriser sa motivation

Évaluer les impacts des actions et retours d'expériences du client en mobilisant des indicateurs précis afin de mesurer tout au long du processus de coaching avec le client sa progression et ses apprentissages

Réaliser un bilan individuel ou collectif des apprentissages, des changements réalisés, des résultats obtenus par le ou les clients en lien avec la demande initiale en s'appuyant sur un protocole de feed-back afin de consolider les acquis

Renforcer l'autonomie du client en valorisant la progression et les succès de celui-ci en fin de processus afin de

clôturer la prestation de coaching avec l'ensemble des parties prenantes

Activer un questionnement éthique et auto réflexif à propos de sa pratique professionnelle afin d'identifier ses axes de progrès et agir avec discernement dans le cadre déontologique et éthique du métier

Faire évoluer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur son retour d'expérience et sur une veille opérationnelle métier afin d'améliorer sa pratique sur l'ensemble du processus de coaching

Questionner les besoins opérationnels du client dans le cadre de l'objectif de coaching individuel ou collectif afin de concevoir une ingénierie de formation ciblée comprenant les objectifs pédagogiques, les modalités de formation et les supports adéquats en complément de la prestation de coaching

Construire

les contenus, méthodes et techniques d'animation intégrant les outils du coaching en tenant compte des spécificités des profils et de la culture d'entreprise afin de répondre aux besoins de progression du ou des apprenants nécessaires à l'atteinte de l'objectif de coaching

Construire une ingénierie pédagogique intégrant des modalités digitales d'apprentissage et d'accompagnement en présence et à distance, en synchrone et en asynchrone afin de répondre à une contrainte du client et/ou d'optimiser les apprentissages en parallèle du processus de coaching

Favoriser l'engagement/la motivation du ou des coachés et leur participation active dans le processus d'apprentissage en mobilisant les techniques d'intelligence collective, de communication non violente et/ou de questionnement adapté aux différents profils d'apprentissage permettant les interactions et l'émergence de réponses au bénéfice de l'atteinte de l'objectif

Animer la formation en mobilisant des techniques du coaching (démonstration, expérimentation, ...) et outils du coaching portant notamment sur la synchronisation et communication afin de faciliter la progression du ou des apprenants vers les objectifs pédagogiques

Concevoir des évaluations en présentiel et/ou à distance en déterminant des indicateurs adaptés pour s'assurer des prérequis et mesurer la progression des apprenants, l'atteinte des objectifs pédagogiques, le niveau de satisfaction des apprenants, le transfert des capacités en compétences.

Construire un business plan à partir d'une étude de marché afin de vérifier les opportunités et les risques de son projet de création, de reprise d'entreprise, ou d'intégration dans une structure existante

Choisir le statut juridique le plus adapté en vérifiant la conformité réglementaire des documents édités afin de s'assurer de la cohérence de ce choix avec la nature de son activité, sa typologie de clientèle et ainsi favoriser son développement pérenne

Elaborer un plan d'action commercial et marketing adapté à son activité de coach professionnel en s'appuyant sur l'analyse de sa cible afin de se rendre visible et faire valoir son expertise auprès de futurs clients

Etablir un contact adapté et efficace avec le prospect en situation de négociation sur la base d'un argumentaire élaboré afin de répondre à ses questions, conclure la négociation et créer les bases d'une relation client

Rédiger une proposition commerciale détaillant la méthodologie d'intervention, les éléments différenciants de son offre de service et les obligations des parties afin d'explicitier le dimensionnement de l'intervention et son coût

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 économique

Réaliser une veille professionnelle en s'appuyant sur les publications des acteurs institutionnels du secteur des métiers de l'accompagnement afin d'anticiper les évolutions et les besoins du marché

Promouvoir et organiser son activité de coach professionnel en interne ou auprès des prescripteurs afin de se faire reconnaître en tant qu'expert métier au sein de son entreprise

Construire son plan de développement professionnel continu intégrant formations, supervisions, analyses de pratiques, groupes d'échanges entre pairs afin de maintenir et faire progresser sa pratique professionnelle

Blocs de compétences

RNCP38005BC01 — Conduite d'entretien exploratoire, analyse des besoins du client et formalisation d'une prestation de coaching individuel ou collectif

LISTE DE COMPÉTENCES

Préparer l'entretien de découverte en s'appuyant sur une analyse de secteur d'activité et de l'identité de l'entreprise en effectuant des recherches en ligne et en exploitant les bases de données entreprises afin de comprendre l'environnement professionnel dans lequel évolue le prospect et d'appréhender les enjeux de l'entreprise (forces,

faiblesses et actualité)

Présenter son identité de coach professionnel, la démarche de coaching, ses apports et bénéfices potentiels, ses modalités et cadres d'intervention lors d'un entretien de découverte afin de permettre au client d'en comprendre les spécificités et de bien cerner les différences entre le coaching et les autres méthodes d'accompagnement

Présenter l'éthique et le code de déontologie du coaching aux futurs clients et/ou aux prescripteurs en s'appuyant sur la charte éthique du coaching du Comité d'Éthique du Coaching et les codes de déontologie des principales fédérations professionnelles de coach pour sécuriser la réalisation de la mission de coaching à tous niveaux (coach, bénéficiaire, commanditaire)

Analyser la demande initiale, le contexte, et les besoins formulés à ce stade en menant des entretiens exploratoires avec toutes les parties concernées par le coaching afin d'établir un diagnostic de situation permettant la clarification des objectifs de la mission de coaching

Valider la pertinence d'une possible intervention en coaching au regard de la nature de la demande et des problématiques émergentes identifiées dans le cadre des entretiens réalisés afin de formuler, le cas échéant, la réorientation de l'objet ou des modalités de la mission et de répondre de manière plus appropriée à des situations spécifiques

Conduire des échanges méthodiques et structurés avec le bénéficiaire de l'action de coaching au travers d'un questionnement ciblé et d'une écoute active afin d'ajuster les éventuels écarts entre la demande du client et ses besoins, de formaliser les objectifs et d'instaurer une relation professionnelle de qualité

Repérer les besoins spécifiques d'un client en situation de handicap en instaurant un dialogue afin d'adapter au mieux les conditions d'accompagnements coaching (accessibilité et/ou d'adaptation) et ainsi prévenir les ruptures de parcours, l'absence ou l'inadéquation des solutions aux besoins des personnes en situation de handicap en s'informant de l'existence de services dédiés à l'entreprise (internes ou externes).

Présenter à son client le plan d'action issu de l'identification des objectifs de la mission de coaching afin d'élaborer le contrat d'accompagnement de coaching précisant les conditions d'intervention de la mission et les obligations de chacun

Formaliser le contrat de coaching en mentionnant les termes spécifiques de la prestation (finalités, objectifs, moyens à disposition, ...) dans le respect de la réglementation légale en vigueur afin de cadrer les obligations réciproques et d'engager contractuellement les différentes parties prenantes (tripartite ou bipartite)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve 1 : Etude de cas

A partir d'un cas pratique proposé, le candidat présente une analyse sectorielle spécifique à l'entreprise dans le cadre d'un rapport écrit contenant les éléments suivants : une analyse des enjeux socio-économiques ; une présentation des éléments d'actualité ; les modalités de recueil d'informations et les sources.

Le rapport écrit présente une analyse de manière structurée et organisée avec un sommaire.

Epreuve 2 : Mise en situation professionnelle

A partir d'une situation concrète, le candidat met en œuvre les trois étapes clés de l'entretien de découverte.

Le candidat présente les éléments suivants : son identité professionnelle ; la démarche de coaching ;

le cadre éthique et déontologique ; les champs d'intervention.

Epreuve 3 :

Rédaction d'un contrat de coaching

Le candidat rédige 1 contrat tripartite de coaching (entreprise, coaché et coach) à destination d'un client (réel ou fictif) incluant toutes les spécificités (juridiques, financières, planning...).

RNCP38005BC02 — Réalisation d'une prestation complète de coaching individuel ou collectif

LISTE DE COMPÉTENCES

Échanger avec le coaché en mobilisant des outils de communication afin de créer les conditions facilitant les échanges et le déploiement du processus de coaching

Réaliser un diagnostic partagé du contexte client en mobilisant un questionnement ciblé et en s'appuyant sur des grilles de lecture afin de co-valider l'objectif et la stratégie d'intervention avec le client

Hiérarchiser les différentes étapes et les modalités de mise en œuvre en tenant compte du profil et de l'environnement professionnel du client afin de déployer un processus de coaching efficient permettant l'atteinte de l'objectif et l'adhésion du client

Préparer les séances de coaching en lien avec les séances précédentes afin d'en ajuster les modalités et le contenu dans une démarche de progrès et d'atteinte de l'objectif

Conduire les séances de coaching en s'appuyant sur une sélection d'outils adaptés à chaque séance en cohérence

avec l'évolution du coaché ou du groupe pour favoriser la mise en action et faciliter l'avancement dans les processus d'apprentissage

Réguler les phénomènes de résistance individuelle ou d'équipe lors de situations de conflits ou de changement en mobilisant des outils spécifiques de résolution de problème afin de permettre au client ou à l'équipe de dépasser les points de blocage dans l'avancement du coaché

Cartographier avec le client les ressources et les freins permettant d'atteindre l'objectif déterminé en mobilisant différents outils (modèle de Hudson, les drivers, le questionnaire RPBDC, les croyances, les émotions, grilles de lecture, ...) pour faire émerger les actions à mettre en œuvre

Proposer des actions professionnelles à effectuer par le client entre les séances en listant des tâches ou exercices adaptés à sa progression afin de pérenniser son investissement dans la démarche et favoriser sa motivation

Évaluer les impacts des actions et retours d'expériences du client en mobilisant des indicateurs précis afin de mesurer tout au long du processus de coaching avec le client sa progression et ses apprentissages

Réaliser un bilan individuel ou collectif des apprentissages, des changements réalisés, des résultats obtenus par le ou les clients en lien avec la demande initiale en s'appuyant sur un protocole de feed-back afin de consolider les acquis

Renforcer l'autonomie du client en valorisant la progression et les succès de celui-ci en fin de processus afin de clôturer la prestation de coaching avec l'ensemble des parties prenantes

Activer un questionnement éthique et auto réflexif à propos de sa pratique professionnelle afin d'identifier ses axes de progrès et agir avec discernement dans le cadre déontologique et éthique du métier

Faire évoluer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur son retour d'expérience et sur une veille opérationnelle métier afin d'améliorer sa pratique sur l'ensemble du processus de coaching

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve 1 : Rédaction d'un rapport de coaching professionnel

Le candidat réalise au moins trois parcours de coaching en situation réelle avec un client (attestés par la signature des clients sur au moins trois contrats de coaching) et présente un rapport détaillé pour chaque processus de coaching (soit 3 rapports minimum) comprenant les éléments justificatifs suivants : Notes de préparation des séances ; Compte rendu de déroulé des séances avec auto-feedback ; Mobilisation des outils et méthodologies.

Les rapports

:

- sont structurés et personnalisés pour permettre une complète appropriation par le coach ;
- font ressortir la rigueur et la pertinence de la construction du rapport de coaching intégrant les enseignements tirés de sa pratique et de son expérience vécue.

Le candidat structure son rapport en tenant compte des

4 phases d'accompagnement spécifique au coaching

:

- Les fondations de la relation de coaching
- Le traitement de la demande
- Le déroulement de l'accompagnement
- Le bilan d'apprentissage du coaché

Dans le cadre de la clôture de l'accompagnement, le candidat traitera des éléments suivants dans le rapport de coaching :

- Il dresse le bilan individuel ou collectif des apprentissages avec son client et fait le lien avec l'objectif initial.
- Il recense avec lui les changements réalisés par le client?
- Il mobilise un protocole de feed-back.
- Il mène un questionnement visant le renforcement de l'autonomie du client.

Le candidat a appliqué le cadre attendu relatif à un parcours de coaching comprenant en moyenne de 7 à 10 séances.

Epreuve 2 :

Mise en situation professionnelle

A partir d'une situation concrète, le candidat est évalué sur la base d'une séance de coaching. Cette évaluation peut être réalisée en présentiel sur site du certificateur ou par le biais de la transmission d'un enregistrement audio ou vidéo.

Lors de cette évaluation, le candidat devra conduire une séance individuelle ou de groupe et utiliser au moins l'un des outils et méthodologies reconnus comme techniques appropriées à l'accompagnement individuel, collectif ou

d'organisation de manière contextualisée.

L'évaluation ne portera pas sur le résultat obtenu mais sur la qualité de la conduite de l'entretien de coaching. Celui-ci sera suivi d'un débriefing au cours duquel le candidat devra évaluer la qualité de sa prestation.

Epreuve 3 : Mémoire technique à partir d'une mise en situation réelle et soutenance pratique du mémoire devant un jury

Réaliser un travail de recherche sur une problématique déterminée liée à la mise en œuvre et la conduite d'actions de coaching individuel, d'équipe ou d'organisation.

En se basant sur ses apprentissages, ses recherches, ses expériences d'accompagnement en coaching dans des contextes professionnels, le candidat rédige son mémoire technique de 30 pages minimum.

Le candidat présente son mémoire technique durant 20 minutes et répond aux questions des membres du jury de soutenance en faisant ressortir les éléments suivants :

- Le contexte et les enjeux de la problématique de recherche ;
- La réalisation du coaching, l'analyse et l'évaluation du déroulement de l'accompagnement de manière contextualisée, en justifiant les méthodes et outils mobilisés et le cadencement suivi.

RNCP38005BC03 — Élaboration et animation d'une action de formation sur mesure pour compléter et optimiser sa prestation de coaching individuel ou collectif

LISTE DE COMPÉTENCES

Questionner les besoins opérationnels du client dans le cadre de l'objectif de coaching individuel ou collectif afin de concevoir une ingénierie de formation ciblée comprenant les objectifs pédagogiques, les modalités de formation et les supports adéquats en complément de la prestation de coaching

Construire

les contenus, méthodes et techniques d'animation intégrant les outils du coaching en tenant compte des spécificités des profils et de la culture d'entreprise afin de répondre aux besoins de progression du ou des apprenants nécessaires à l'atteinte de l'objectif de coaching

Construire une ingénierie pédagogique intégrant des modalités digitales d'apprentissage et d'accompagnement en présence et à distance, en synchrone et en asynchrone afin de répondre à une contrainte du client et/ou d'optimiser les apprentissages en parallèle du processus de coaching

Favoriser l'engagement/la motivation du ou des coachés et leur participation active dans le processus d'apprentissage en mobilisant les techniques d'intelligence collective, de communication non violente et/ou de questionnement adapté aux différents profils d'apprentissage permettant les interactions et l'émergence de réponses au bénéfice de l'atteinte de l'objectif

Animer la formation en mobilisant des techniques du coaching (démonstration, expérimentation, ...) et outils du coaching portant notamment sur la synchronisation et communication afin de faciliter la progression du ou des apprenants vers les objectifs pédagogiques

Concevoir des évaluations en présentiel et/ou à distance en déterminant des indicateurs adaptés pour s'assurer des prérequis et mesurer la progression des apprenants, l'atteinte des objectifs pédagogiques, le niveau de satisfaction des apprenants, le transfert des capacités en compétences.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve 1 : Formalisation d'un document descriptif pédagogique à partir d'une situation concrète proposée par le candidat

Le candidat conçoit et formalise à l'écrit une proposition pédagogique et commerciale.

Il propose une offre de formation à partir de besoins qu'il a identifiés dans le cadre d'un processus de coaching qu'il réalise ou il choisit une demande formulée par un autre commanditaire.

Le candidat doit formaliser une proposition d'action de formation contenant :

- Une analyse du contexte et des publics visés ;
- Les démarches entreprises pour recueillir les informations : un mode d'investigation faisant appel à des entretiens, un questionnement ciblé, une recherche ;
- Une présentation du dispositif sous forme rédactionnelle professionnelle et/ou schématique ;
- Une proposition d'ingénierie de formation argumentée (élaboration de modalités et d'activités pédagogiques variées, innovantes, réflexives, ludiques, numériques) ;
- Une fiche pédagogique complète ;
- Une trame d'évaluation à chaud et une trame d'évaluation à froid.

Le candidat expose sa stratégie d'évaluation : elle est argumentée et cohérente par rapport aux objectifs avec des

indicateurs clairs et objectifs.

Épreuve 2 : Etude de cas avec mise en situation en présentiel

A l'oral : présentation d'une progression pédagogique en 10 mn, puis animation d'une séance/séquence de formation de 15 mn suivie d'un débriefing mené par le jury d'une durée de 5 mn.

La mise en situation professionnelle portera sur la capacité du coach professionnel à :

- Animer une action de formation en respectant les différentes phases pour générer et entretenir une dynamique d'apprentissage ;
- Piloter la dynamique d'un groupe d'adultes en formation en s'appuyant sur l'intelligence collective et en régulant le cas échéant les tensions et comportements pour favoriser les apprentissages.

En ce sens, lors de cette évaluation, le candidat devra animer une formation individuelle ou de groupe et utiliser au moins l'un des outils et méthodologies reconnus comme techniques appropriées de manière contextualisée.

RNCP38005BC04 — Création, gestion et développement de son activité de Coach Professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Construire un business plan à partir d'une étude de marché afin de vérifier les opportunités et les risques de son projet de création, de reprise d'entreprise, ou d'intégration dans une structure existante

Choisir le statut juridique le plus adapté en vérifiant la conformité réglementaire des documents édités afin de s'assurer de la cohérence de ce choix avec la nature de son activité, sa typologie de clientèle et ainsi favoriser son développement pérenne

Elaborer un plan d'action commercial et marketing adapté à son activité de coach professionnel en s'appuyant sur l'analyse de sa cible afin de se rendre visible et faire valoir son expertise auprès de futurs clients

Etablir un contact adapté et efficace avec le prospect en situation de négociation sur la base d'un argumentaire élaboré afin de répondre à ses questions, conclure la négociation et créer les bases d'une relation client

Rédiger une proposition commerciale détaillant la méthodologie d'intervention, les éléments différenciants de son offre de service et les obligations des parties afin d'explicitier le dimensionnement de l'intervention et son coût

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 économique

Réaliser une veille professionnelle en s'appuyant sur les publications des acteurs institutionnels du secteur des métiers de l'accompagnement afin d'anticiper les évolutions et les besoins du marché

Promouvoir et organiser son activité de coach professionnel en interne ou auprès des prescripteurs afin de se faire reconnaître en tant qu'expert métier au sein de son entreprise

Construire son plan de développement professionnel continu intégrant formations, supervisions, analyses de pratiques, groupes d'échanges entre pairs afin de maintenir et faire progresser sa pratique professionnelle

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve 1 : Production d'un document descriptif du projet professionnel et soutenance orale

Production d'un document descriptif du projet professionnel de 5 pages a minima en 3 parties :

- Présentation du Coach Professionnel ;
- Cadrage du projet : Définition du projet, Origine, contexte et objectifs du projet, Périmètre du projet, Cible du projet, Contraintes, Parties Prenantes, Macro-Planning, Ressources, Plan de Communication, Forces et opportunités, Risques et menaces ;
- Business plan.

Le candidat traite de manière cohérente et contextualisée au regard de l'environnement professionnel visé par le métier de Coach professionnel les trois parties du projet :

- Création de l'activité
 - Gestion de l'activité
 - Développement de l'activité de coach professionnel ou déploiement de son activité au sein d'une structure existante
- Soutenance orale pendant 10 minutes puis 10 minutes de questions/réponses avec jury d'évaluation.

Epreuve n°2 : Sur la base du projet professionnel du candidat, réalisation d'un entretien commercial de 20 minutes et remise d'une proposition commerciale

L'entretien inclura : une première phase de "pitch" d'une minute ; la phase de découverte ; la phase d'argumentaire ; la proposition commerciale adaptée au client ; la phase de closing.

La proposition commerciale reprend la présentation du coach, le besoin du client, la méthodologie d'intervention, les éléments différenciants de son offre de service, le tarif.

Epreuve n°3 : Rédaction d'un plan d'action d'amélioration continue à partir d'une grille d'auto-évaluation de sa

pratique professionnelle

Le candidat, à partir de sa pratique professionnelle va s'auto-évaluer, juger de ses apprentissages et activer sa capacité de recul sur le cheminement associé.

L'évaluation ne porte pas sur les résultats de l'auto-évaluation du candidat mais sur sa capacité à s'intégrer dans une démarche d'amélioration continue, à améliorer ses prestations de coaching et à établir un plan d'action en lien avec chaque axe d'amélioration.

Complétude par le candidat d'une quarantaine d'items de la grille d'auto-évaluation sur les trois niveaux d'exercices du métier (individu, équipe et organisation) et formalisation d'un plan d'action d'évolution de la pratique.

La présentation peut être réalisée sous deux formes (en fonction des certificateurs) :

- Par écrit par le biais de la plateforme dédiée au suivi individuel des candidats ;
- Oralement auprès du formateur.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Coach Professionnel exerce dans tous les types d'entreprises : Grandes entreprises, PME, PMI, Institutions Publiques, Cabinets libéraux, ...

Le Coach Professionnel exerce dans tous les secteurs d'activité : Enseignement, Industrie, Télécom, Pharmacie/ Santé/ Chimie, Banques /Assurances / Finances, Grande distribution, Automobile, Bâtiment, Beauté / Luxe/ Habillement, Hôtellerie / Restauration/ Tourisme, ...

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le Coach Professionnel s'inscrit dans la cartographie des métiers des Études et Conseils. On le retrouve également dans la cartographie des métiers de l'accompagnement du secteur de la formation professionnelle continue et développement des compétences.

Le Coach Professionnel, par son niveau de qualification, son degré d'autonomie et de responsabilité, se situe ou évolue au niveau « cadre ». Son environnement de travail est celui du Coaching de cadres, de managers et de dirigeants, du Coaching individuel de salariés ou d'équipe quelle que soit la structure.

Ce métier s'exerce :

- En tant que Coach Professionnel externe, seul ou associé au sein de cabinets coaching ou conseils ou en profession libérale avec statut de dirigeant, de cadre ou de consultant ; sous statut salarié dans un cabinet ou dans de grands groupes de consulting qui intègrent les prestations de coaching dans leur offre et qui interviennent pour le compte de clients externes. 3% exercent en portage salarial.
- En tant que Coach Professionnel interne au sein d'entreprises dont il est salarié avec statut de cadre. Cette fonction est le plus souvent rattachée à la direction RH ou à la Direction générale. Il dispose, bien que relevant le plus souvent de la direction générale ou de la direction RH, d'une très large autonomie.

Liste des dénominations métier :

- Coach Professionnel
- Coach Consultant
- Business Coach
- Coach Entreprise
- Coach Interne
- Coach Formateur

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

La profession de Coach Professionnel n'est pas réglementée. Il n'existe pas aujourd'hui de réglementation nationale ou internationale régissant l'exercice du métier de Coach Professionnel. Pour autant, à défaut de cadre réglementaire, le coaching s'institutionnalise :

- les professionnels se sont regroupés en fédérations et ont défini chacun un code de déontologie auquel ils se réfèrent pour garantir la qualité des prestations de leurs adhérents ;
- des travaux de clarification sont opérés par la profession depuis ces dernières années (ex: enregistrement de titres professionnels par des organismes certificateurs, création de référentiels métiers ;...).

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

Pré-requis pour accéder à la formation :

- Justifier d'un niveau de formation initiale de niveau 5 (BAC +2) a minima ;
- Avoir une expérience professionnelle d'a minima 3 ans en tant que manager, responsable RH, formateur, consultant, professionnel de la relation d'aide ;
- Réaliser un test de positionnement et un entretien avec un Coach Professionnel membre de l'équipe pédagogique.

Ces trois critères sont cumulatifs.

Cadre dérogatoire de la Validation des Acquis Professionnel (VAP) : dans le cas où un candidat ne disposerait pas des pré-requis définis, le candidat pourra instruire une demande auprès de la direction pédagogique en vue d'une admission « exceptionnelle » sur expérience pour accéder à la certification par dérogation.

Modalité d'accès par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : l'inscription par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est spécifique et nécessite l'envoi d'un dossier (cf. procédure VAE) qui respectera le process :

- Phase de recevabilité administrative comprenant l'instruction du Livret 1 ;
- Entretien avec un responsable du programme « Coach Professionnel » et/ou le référent VAE du certificateur. Cet entretien est automatiquement proposé au candidat VAE, pour autant il ne préjugera en rien de la décision du jury VAE mais permet de bien clarifier les compétences attendues telles que mentionnées dans le référentiel de « Coach Professionnel ».

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Pour accéder à la certification de « Coach Professionnel » les candidats doivent répondre aux modalités de sélection des candidats :

- Dossier de candidature complet et comprenant les justificatifs relatifs aux conditions d'admissibilité en fonction de la nature du dossier (classique ou dossier VAP ou dossier VAE) ;
- Copie du passeport ou de la CNI, copies des diplômes et certificats professionnels ;

- CV, lettre de motivation, et descriptif du projet professionnel lié au titre de « Coach Professionnel » ;
- Test de positionnement et entretien individuel d'admission avec un Coach Professionnel en activité ou un membre de la Direction pédagogique visant : l'analyse et la cohérence du parcours personnel et professionnel en lien avec les caractéristiques inhérentes au métier de Coach Professionnel ; la motivation du candidat ; l'adhésion aux principes éthiques du coaching ; la maturité et la cohérence du projet professionnel futur ; l'appréciation des connaissances et compétences déjà présentes.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury se compose de 5 personnes :

- 3 professionnels du secteur externe à l'organisme de formation dont 1 représentant des autres co-certificateurs portant le titre de Coach Professionnel.le à niveau 6 ;
 - 2 membres internes de l'équipe pédagogique hors formateur et/ou tuteur pédagogique ayant suivi le candidat.
- Soit 3/5 membres non-salariés ou intervenants du certificateur.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury VAE est composé de 3 personnes a minima :

- Un membre de la Direction pédagogique du certificateur ;
- Un professionnel du management (DRH, dirigeant d'entreprise ...) non intervenant ou salarié de la structure du certificateur ;
- Un Coach Professionnel confirmé en activité, certifié et supervisé non intervenant ou salarié de la structure du certificateur.

Soit 2/3 membres non-salariés ou intervenants du certificateur.

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	7 910 €
Selon la branche	7 910 € – 8 225 €
Prise en charge	Branches concernées
7 910 €	Valeur par défaut · 212 branches
8 225 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat

Base légale

Date de décision	20/09/2023
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	20/09/2025
Date de dernière délivrance possible	20/09/2029

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	481	2	94 %	74 %
2020	369	0	95 %	63 %
2019	317	1	95 %	76 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP31970

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41347

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP31970, RNCP37799, RS5486

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Pour Centre International du Coach : <https://www.centre-international-coach.fr/formations-coaching/formation-certifiante-au-metier-coach/>

Pour Formation Evolution et Synergie : <https://www.coaching-pnl.org/coaching-pnl/parcours-coaching.html>

Pour Linkup Coaching : <https://www.linkup-coaching.com/formations/devenir-coach-professionnel/>

Pour Serenity Institut : <https://www.serenitycoachinstitut.com/formation-coach-certifiee-rncp-formation-diplomante-de-coach-professionnel-w1.html>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38005/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	815
Parcours menés à terme	782
Taux d'achèvement	96 %
Période	11/2023 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	769
Montant total engagé	3 800 808 €
Coût moyen par dossier	4 943 €
Durée moyenne	318 h
Période	10/2023 – 10/2025
France compétences	61 %
Reste à charge titulaire	25 %
France Travail	8 %
Entreprise	3 %
OPCO	2 %
Régions	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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