

Coach professionnel

RNCP40663 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Code(s) ROME	M1402, M1502, K1801, K2112, K2111
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	23/05/2025
Date d'échéance	23/05/2028

Certificateur(s)

AGORA PERFORMANCE · SIRET : 51988665900019

MF COACH · SIRET : 51344984300038

IFOD · SIRET : 79769665500035

<https://www.ifod.fr/>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le coaching professionnel est un processus d'accompagnement personnalisé qui vise à améliorer les compétences et la performance d'un individu, d'un groupe ou d'une organisation. Il s'appuie sur l'art de la relation pour aider le client à réaliser ses projets en maximisant son potentiel personnel et professionnel. Le coaching favorise la réflexion, la créativité et l'autonomie, permettant ainsi au client de transformer ses attitudes et ses compétences pour atteindre ses objectifs. Les exigences du marché du travail, et donc le domaine d'intervention du Coach Professionnel, se déclinent en trois grands champs principaux :

- L'accompagnement à la transformation des entreprises,
- L'accompagnement des transitions professionnelles,
- L'accompagnement à la performance individuelle et collective

La certification de Coach Professionnel permet de mettre en place une stratégie d'accompagnement pour favoriser l'expression des compétences et aptitudes de la personne ou de l'équipe accompagnée. Cela permet d'atteindre un niveau de performance optimal dans son/leur poste actuel ou futur, en lien avec des objectifs factuels, co-définis avec la hiérarchie.

ACTIVITÉS VISÉES

Cadrer une prestation de coaching professionnel :

- Présentation du coach et du coaching
- Cadrage des attentes et des besoins du client
- Elaboration du cadre contractuel de la prestation de coaching

Piloter le processus de coaching professionnel :

- Conduite des séances de coaching
- Accompagnement du coaché à son autonomisation professionnelle
- Intégration de conseils dans la prestation de coaching
- Evaluation de la progression du coaché au regard de l'objectif fixé
- Réflexivité du coach sur sa pratique

Réaliser des actions de formation en lien avec la prestation de coaching :

- Identification des besoins en formation individuelle ou collective
- Conception du dispositif de formation individuelle ou collective
- Bilan de la prestation de formation individuelle ou collective
- Animation de la formation individuelle ou collective

Créer et développer une activité de coach professionnel :

- Analyse du marché de coach professionnel
- Structuration et gestion de l'activité de coach professionnel
- Développement de l'activité de coach professionnel
- Développement professionnel continu du coach

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Cadrer une prestation de coaching professionnel :

- Réaliser une présentation de son activité de coach professionnel
- Présenter aux parties prenantes le coaching (objectifs, approches, méthodes ...) et son cadre déontologique (confidentialité, neutralité...)
- Analyser les besoins du client (commanditaire, hiérarchie, futur coaché selon les cas, équipe), en cernant son contexte, sa problématique et ses attentes
- Argumenter auprès du client la proposition d'intervention
- Définir les objectifs de la prestation de coaching, en y associant des indicateurs d'atteinte pertinents
- Rédiger le contrat de prestation de coaching en l'adaptant aux spécificités du cas

Piloter un processus de coaching professionnel :

- Mener et guider des entretiens avec le coaché à base de questionnement
- Cadrer et recadrer le coaché, selon ses besoins, en tenant compte de son état
- Adapter la conduite des séances de coaching en faisant preuve d'agilité et de prise de hauteur
- Développer son intelligence émotionnelle pour optimiser le bien-être et la performance de son coaché ou de l'équipe
- Déployer des outils de coaching de l'intelligence collective
- Mener une séance de coaching à distance pour favoriser l'accessibilité à l'accompagnement à tout type de publics
- Réaliser des feed-back constructifs réguliers (positifs, de progrès) auprès du coaché
- Confronter le coaché à ses incohérences et contradictions (valeurs, croyances, comportements...), en utilisant les techniques appropriées
- Faire émerger les ressources du coaché, en utilisant les outils adaptés à sa problématique
- Challenger les propositions de solutions du coaché, en stimulant la production d'idées nouvelles
- Valider l'autonomisation professionnelle du coaché (projection sur le futur des situations vécues)
- Formuler des hypothèses au coaché en lui proposant des solutions pertinentes, en réponse aux enjeux et problématiques en présence
- Guider le coaché dans la formulation de nouvelles solutions créatives
- Accompagner le coaché dans la réalisation et la verbalisation du bilan de la prestation de coaching
- Présenter le bilan du coaching au commanditaire, dans le cas d'un contrat tripartite, en binôme avec le coaché
- Analyser sa pratique à titre individuel
- Faire évoluer sa pratique par des séances de supervision collective

Réaliser des actions de formation en lien avec la prestation de coaching :

- Analyser les besoins opérationnels et attentes du commanditaire et du/des coaché(s)-stagiaire(s)
- Décliner les objectifs opérationnels en objectifs pédagogiques réalistes et réalisables
- Analyser les compétences du ou des coaché(s)-stagiaire(s) accompagnés en formation
- Concevoir l'itinéraire pédagogique du dispositif de formation individuelle ou collective
- Concevoir les ressources pédagogiques de la formation (supports d'animation, outils...)
- Réaliser une évaluation formative en fin de séquence pédagogique
- Etablir un bilan de l'action de formation individuelle ou collective
- Animer l'action de formation individuelle ou collective

Créer et développer une activité de coach professionnel :

- Réaliser une étude de marché adaptée à son activité de coach professionnel
- Analyser sa valeur ajoutée sur le marché en identifiant les forces et faiblesses de son offre
- Réaliser un business plan
- Déterminer la structure et la forme juridique pour sa création d'entreprise

- Définir les éléments de communication sur son identité de coach sur les différents réseaux de communication à disposition
- Elaborer un plan de communication commerciale adapté à la cible visée
- Analyser ses pratiques et postures professionnelles grâce à la supervision individuelle ou collective
- Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu

Blocs de compétences

RNCP40663BC01 — Cadrer une prestation de coaching professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une présentation de son activité de coach professionnel adaptée aux parties prenantes impliquées, selon les cas (commanditaire, hiérarchie ou futur coaché), en expliquant son rôle selon le type de prestations proposées (coaching individuel, collectif, formation...), afin d'éclaircir sur sa légitimité.

Présenter aux parties prenantes le coaching (objectifs, approches, méthodes ...) et son cadre déontologique (confidentialité, neutralité...), de façon complète, en s'adaptant à leur niveau de compréhension (état de stress, situation de handicap...), afin de s'assurer de la compréhension de la typologie d'intervention.

Analyser les besoins du client (commanditaire, hiérarchie, futur coaché selon les cas, équipe), en cernant son contexte, sa problématique et ses attentes, à l'aide d'une grille d'analyse (Hexagramme de Quintilien, SCORE, GROW, RPBDC/ un outil de diagnostic (SWOT, Arbre de vie, Diagnostic interactionnel...), afin d'en faire émerger les enjeux et identifier le type de prestation permettant d'y répondre (prestations de coaching ou prestations de coaching intégrant de la formation et/ou du conseil)

Argumenter auprès du client la proposition d'intervention en réponse à ses besoins (coaching, coaching intégrant de la formation, coaching intégrant du conseil), afin d'obtenir son engagement

Définir les objectifs de la prestation de coaching, en y associant des indicateurs d'atteinte pertinents, afin de les transformer en actions réalisables et mesurables (SMART/ GROW/ Clarification d'objectif).

Rédiger le contrat de prestation de coaching en l'adaptant aux spécificités du cas (coaching individuel/collectif, coaché en situation de handicap...), et en intégrant, le cas échéant des séances de formation et/ou de conseil dans le respect du code de déontologie, afin de proposer un cadre formalisé pour la réalisation de la prestation et intègre tous les éléments logistiques de la prestation de coaching (durée, lieu, nombre de séances, tarif...)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluations portant sur le cadrage d'une prestation de coaching professionnel:

Production d'une note de synthèse

Production d'un contrat de coaching :

Conduite d'un entretien exploratoire avec un coaché

RNCP40663BC02 — Piloter le processus de coaching professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Mener et guider des entretiens avec le coaché à base de questionnement, en adoptant une posture d'écoute neutre et sans jugement, et en reformulant sans induire, afin de l'accompagner dans l'atteinte progressive de ses objectifs.

Cadrer et recadrer le coaché, selon ses besoins, en tenant compte de son état (stress, anxiété, handicap...) et de sa progression, afin de lui permettre d'envisager les situations sous des angles différents.

Adapter la conduite des séances de coaching en faisant preuve d'agilité et de prise de hauteur, en vue d'ajuster en permanence la nature des actions (coaching, coaching intégrant du conseil, coaching intégrant de la formation) selon les progressions et besoins du coaché.

Développer son intelligence émotionnelle

pour optimiser le bien-être et la performance de son coaché ou de l'équipe (EQI, Roue des émotions...)

Mener une séance de coaching à distance pour favoriser l'accessibilité à l'accompagnement à tout type de publics (handicap, RSE...), dans le respect de la réglementation RGPD

Déployer des outils de coaching de l'intelligence collective pour favoriser la collaboration, la créativité et l'engagement des membres du système (Codéveloppement professionnel, World Café, Design Thinking, Appreciative Inquiry, Pow-wow, balade socratique...)

Réaliser des feed-back constructifs réguliers (positifs, de progrès) auprès du coaché, en favorisant la prise de conscience de ses actions et l'appropriation des actions alternatives, afin de le faire progresser et l'encourager.

Confronter le coaché à ses incohérences et contradictions (valeurs, croyances, comportements...), en utilisant les

techniques appropriées (recadrage, confrontation...), afin de lui permettre d'en prendre conscience et de les surmonter (pyramide de Dilts, injonctions paradoxales, actualisation des valeurs et besoins...)

Faire émerger les ressources du coaché, en utilisant les outils adaptés à sa problématique, afin de lui permettre d'en prendre conscience et de les activer lors de ses projets futurs (roue des besoins, talents, compétences, croyances aidantes...)

Challenger les propositions de solutions du coaché, en stimulant la production d'idées nouvelles, en facilitant leur mise en place, en déclinant les plans d'action correspondants, afin de renforcer son autonomie.

Valider l'autonomisation professionnelle du coaché (projection sur le futur des situations vécues), afin de préparer l'après-coaching.

Formuler des hypothèses au coaché en lui proposant des solutions pertinentes, en réponse aux enjeux et problématiques en présence, afin de le guider dans l'atteinte de ses objectifs, sans perturber sa démarche générale de progression et d'autonomisation.

Guider le coaché dans la formulation de nouvelles solutions créatives, à partir des conseils prodigués, sans l'influencer dans ses choix, afin de maintenir son engagement dans l'atteinte de ses objectifs.

Accompagner le coaché dans la réalisation et la verbalisation du bilan de la prestation de coaching, en l'interrogeant sur les difficultés rencontrées et les solutions apportées, la qualité de la relation avec le coach et sa satisfaction de l'accompagnement, afin de recueillir son avis et en tirer les conséquences appropriées.

Présenter le bilan du coaching au commanditaire, dans le cas d'un contrat tripartite, en binôme avec le coaché, après avoir trié les informations à partager (de celles devant demeurer confidentielles), afin de clôturer la prestation.

Analyser sa pratique à titre individuel afin d'en extraire ses points forts et ses axes de progrès (fiche de synthèse, carnet de bord)

Faire évoluer sa pratique par des séances de supervision collective pour apprendre des perspectives des autres, et recevoir des retours constructifs tout en développant une réflexion éthique et professionnelle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation portant sur la réalisation d'une action de formation en lien avec la prestation de coaching.

Production d'un rapport écrit :

Animation d'une action de formation

RNCP40663BC03 — Réaliser des actions de formation en lien avec la prestation de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les besoins opérationnels et attentes du commanditaire et du/des coaché(s)-stagiaire(s), au regard des contextes et situations personnelles et professionnelles en présence (enjeux, problématiques spécifiques, personnes en situation de handicap au sein de la population cible...), afin de délimiter l'action de formation.

Décliner les objectifs opérationnels en objectifs pédagogiques réalistes et réalisables, afin de concevoir le dispositif de formation individuelle ou collective adapté.

Analyser les compétences du ou des coaché(s)-stagiaire(s) accompagnés en formation, en évaluant les écarts entre les compétences détenues et les compétences visées, afin de sélectionner les stratégies d'apprentissage leur permettant d'acquérir les nouvelles.

Concevoir l'itinéraire pédagogique du dispositif de formation individuelle ou collective, en structurant et scénarisant son déroulé par l'alternance de séquences pédagogiques (exposés théoriques descendants, exercices pratiques, échanges...) afin de proposer un apprentissage progressif favorisant l'ancrage et la transférabilité en situation de travail.

Concevoir les ressources pédagogiques de la formation (supports d'animation, outils...) en tenant compte de la situation du ou des coaché(s)-stagiaires (s) (contexte professionnel, métier, besoins spécifiques nécessitant des adaptations particulières, notamment les coachés en situation de handicap), des objectifs pédagogiques et des modalités convenues (présentiel, distanciel, synchrone, asynchrone...), afin d'optimiser l'efficacité des apprentissages et dynamiser l'animation de la formation.

Réaliser une évaluation formative en fin de séquence pédagogique, en vérifiant l'appropriation par les coachés-stagiaires des notions abordées, afin de mesurer la progression du ou des coaché(s)-stagiaire(s) et ajuster les modalités d'apprentissage si nécessaire pour assurer un transfert efficace des compétences.

Etablir un bilan de l'action de formation individuelle ou collective, destiné au commanditaire, en relevant les acquis, progrès et difficultés rencontrés par le ou les coaché(s), et en formulant des recommandations d'actions correctives ou complémentaires, selon les cas, pour déclencher la phase de clôture de la formation.

Animer l'action de formation individuelle ou collective en alternant, de façon dynamique et interactive, les méthodes (expositive, démonstrative, interrogative, active, expérimentale...) et techniques pédagogiques (jeu de rôle, étude de

cas, exposé, démonstration, expérimentation...) afin de soutenir la progression pédagogique du ou des coaché(s)-stagiaire(s).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation portant sur la réalisation d'une action de formation en lien avec la prestation de coaching.

Production d'un rapport écrit :

Animation d'une action de formation

RNCP40663BC04 — Créer et développer une activité de coach professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une étude de marché adaptée à son activité de coach professionnel en analysant son environnement macro et micro-économique (concurrents, cibles, tendances économiques...), afin de sécuriser la création et le développement son activité.

Analyser sa valeur ajoutée sur le marché en identifiant les forces et faiblesses de son offre, ainsi que ses caractéristiques différenciantes, afin de se positionner face à la concurrence.

Réaliser un business plan en s'appuyant sur des notions comptables et financières afin d'émettre des hypothèses réalistes de développement de son activité professionnelle.

Déterminer la structure et la forme juridique pour sa création d'entreprise, dans le respect de la réglementation applicable et en tenant compte de ses ambitions de développement, afin de démarrer son activité.

Définir les éléments de communication sur son identité de coach sur les différents réseaux de communication à disposition (internet, print, réseaux physiques...), afin de mettre en œuvre les actions de communication.

Elaborer un plan de communication commerciale adapté à la cible visée, comprenant également dans les supports (sites, podcasts, publications sur les réseaux sociaux...) des fonctions facilitant l'accessibilité aux personnes en situation de handicap, afin de se rendre visible auprès des prospects.

Analyser ses pratiques et postures professionnelles grâce à la supervision individuelle ou collective, afin d'améliorer en continu ses processus, méthodes, techniques et outils d'accompagnement.

Intégrer dans sa pratique une démarche de développement professionnel continu, en développant ses propres compétences (formations, adhésion à une fédération, webinaires, conférences...) et en assurant une veille métier, dans une dynamique de recherche continue de qualité et d'efficacité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation portant sur la présentation de son activité de coach professionnel

Le rapport d'installation

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de coach professionnel s'exerce dans une diversité de contextes : fonctions publiques, entreprises de toutes tailles (ETI, PME, grands groupes), start-ups, associations, et même dans des structures moins traditionnelles. Le coach intervient de manière transversale dans tous les secteurs d'activité : industrie, banque, hôtellerie-restauration, pharmacie, tourisme, bâtiment, agriculture, etc.

Cependant, les grands groupes restent les principaux demandeurs de prestations de coaching, bien que les dirigeants de PME consacrent désormais des budgets croissants à ce type d'accompagnement. Le secteur public, quant à lui, s'affirme comme un acteur de plus en plus important, reflétant une prise de conscience collective de l'utilité du coaching dans l'amélioration des pratiques managériales et organisationnelles.

Le Coach Professionnel opère au sein des entreprises et des institutions pour stimuler la résolution de problèmes professionnels affectant l'individu et/ou l'équipe. Les exigences du marché du travail, et donc le domaine d'intervention du Coach Professionnel, se déclinent en trois grands champs principaux :

L'accompagnement à la transformation des entreprises,

L'accompagnement des transitions professionnelles,

L'accompagnement à la performance individuelle ou collective

Les coachs professionnels jouent un rôle clé dans des domaines variés tels que :

- Le développement du leadership et des compétences interpersonnelles, renforçant la capacité des individus à mieux gérer leurs équipes et à s'adapter aux exigences du monde professionnel.
- L'amélioration de la performance individuelle et collective, permettant aux organisations d'atteindre leurs objectifs avec plus d'efficacité.

- L'intégration réussie dans de nouveaux postes, en aidant les collaborateurs à prendre rapidement leurs marques et à contribuer positivement à leur environnement de travail.
- La création de cohésion et le renforcement de la maturité collective au sein des équipes, favorisant une collaboration harmonieuse et productive.
- L'accompagnement stratégique des dirigeants, en leur offrant un espace de réflexion pour prendre des décisions éclairées et répondre aux défis de leur rôle.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES
 Coach entreprise
 Business Coach (executive coach)
 Coach interne
 Coach individuel
 Coach d'équipe
 Coach en transition professionnelle
 Coach consultant
 Coach formateur

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)	2 532 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée) W1X80 — Formateurs · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	56 712
Jugés difficiles à recruter	35 %
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 V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle W1X80 — Formateurs

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION
 Le/la candidat(e) doit justifier d'un diplôme de niveau 5 ou équivalent. Si le/la candidat(e) ne possède pas le niveau requis mais justifie d'une expérience significative, une dérogation peut lui être accordée sous certaines conditions en justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur des ressources humaines ou de l'accompagnement, ou dans le secteur d'activité de l'emploi ou de la formation professionnelle, ou tout autre secteur ayant permis le

développement de savoir-faire et/ou de savoir-être transférables au métier de Coach Professionnel

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury de certification est composé de un ou deux jurés en fonction de la modalités d'évaluation.

Les personnes habilitées à faire partie du jury de certification sont :

Coach professionnel

Responsable pédagogique de l'OC

Formateur

Entrepreneur avec activité propre

en dehors de l'école

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de certification est composé d'un jury composé de 6 membres, trois représentants de chaque organisme certificateur, trois personnes externes choisies parmi la liste du jury d'évaluation dont un est président du jury.

Les personnes externes habilitées

à faire partie du jury de certification sont :

Coach professionnel

Formateur

Base légale

Date de décision	23/05/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	23/05/2028
Date de dernière délivrance possible	23/05/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	215	0	78 %	—
2022	129	0	86 %	77 %

Liens avec d'autres certifications

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37799, RNCP38005, RNCP39786

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/40663/>

Où se former

Formations référencées	21
Organismes	3
Régions couvertes	2
Prix indicatif	588 € – 10 200 €

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	104
Parcours menés à terme	46
Taux d'achèvement	44 %
Période	09/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	143
Montant total engagé	658 860 €
Coût moyen par dossier	4 607 €
Durée moyenne	200 h
Période	06/2025 – 09/2026
France compétences	70 %
Reste à charge titulaire	15 %
Entreprise	9 %
OPCO	3 %
France Travail	3 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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