

Coach Professionnel

RNCP41347 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Code(s) ROME	M1402, M1502, K2111
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/09/2025
Date d'échéance	24/09/2028

Certificateur(s)

ECOLE ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PRIVE ICN · SIRET : 38139568000105

SERENITY INSTITUT · SIRET : 53424591500010

CENTRE INTERNATIONAL DU COACH · SIRET : 85288890800013

ICN BUSINESS SCHOOL · SIRET : 93145678400020

FORMATION EVOLUTION ET SYNERGIE · SIRET : 44946987300045

LINKUP COACHING · SIRET : 49386200700066

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

Partenaires habilités

7 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 7 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AGOPHORE	41979097700070	Former et organiser l'évaluation
CENTRE INTERNATIONAL DU COACH	85288890800013	Former et organiser l'évaluation
CONNECTION LEADERSHIP	80492511300032	Former et organiser l'évaluation
ECOLE ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PRIVE ICN	38139568000105	Former et organiser l'évaluation
ICN BUSINESS SCHOOL	93145678400020	Former et organiser l'évaluation
LINKUP COACHING	49386200700066	Former et organiser l'évaluation
SERENITY INSTITUT	53424591500010	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans un contexte où les contraintes sont fortes et les enjeux de transformation importants, il devient plus que jamais crucial pour les dirigeants et chefs d'entreprises d'envisager des solutions innovantes, de sécuriser l'avenir de leur organisation, d'accompagner leurs collaborateurs vers davantage d'autonomie et de soutenir les managers qui encadrent à distance leurs équipes.

Mieux faire face aux événements, 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 : le coaching a

largement démontré son efficacité dans le monde de l'entreprise. 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 contexte de transformation des entreprises, d'évolution rapide des environnements de travail et de redéfinition du sens au travail, le coaching s'est imposé comme une réponse efficace prise par les entreprises pour accompagner ces mutations et favoriser une transition efficace vers de nouveaux modes de fonctionnement.

3 grands champs prioritaires de sollicitation des Coachs Professionnels se dégagent des études et analyses : l'accompagnement des transformations, le champ du conseil en évolution professionnelle et de la reconversion et l'accompagnement des managers.

C'est dans ce cadre qu'intervient le Coach Professionnel. Il se trouve à l'intersection de transformations majeures qui redéfinissent le monde du travail : transition numérique, intégration de l'IA, impératifs écologiques, quête de sens au travail, évolution des politiques de retraite et réindustrialisation pour renforcer la souveraineté économique.

Les professionnels du coaching doivent maîtriser un éventail de compétences techniques et transversales pour concevoir et déployer des accompagnements adaptés aux besoins des entreprises, des équipes dirigeantes, des managers et des individus en transition professionnelle.

La certification de Coach Professionnel répond précisément aux besoins et attentes actuels des professionnels de l'accompagnement : 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 ; ... autant de facteurs qui expliquent la croissance d'une demande à laquelle répond le coaching.

ACTIVITÉS VISÉES

Accueil, découverte et traitement de la demande du client avec exploration méthodique de la problématique et mise au jour des besoins du client

Formalisation d'une proposition d'accompagnement de coaching au bénéficiaire et/ou aux différentes parties intéressées au travers d'un contrat précisant les obligations de chacun

Préparation des séances de coaching

Déploiement de la prestation de coaching professionnel individuel ou collectif

Clôture du coaching

Élaboration de modalités et de contenus pédagogiques sur mesure

Animation d'une action de formation individuelle et/ou collective

Réalisation du bilan des apprentissages et des progrès du coaché en lien avec ses objectifs

Création, gestion et pilotage de l'activité économique de Coach Professionnel au sein d'une structure existante ou en création

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

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 et son cadre éthique et déontologique spécifique, ses apports et bénéfices potentiels, ses modalités et cadres d'intervention lors d'un entretien de découverte afin de permettre au client de distinguer les spécificités du coaching avec d'autres modes d'accompagnement et de 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, en validant la pertinence d'une possible intervention en coaching au regard des problématiques identifiées, et en s'appuyant, au besoin, sur des outils d'intelligence artificielle pour structurer les informations recueillies afin d'établir un diagnostic de situation permettant la clarification des objectifs de la mission de coaching ou le cas échéant, la réorientation de l'objet ou des modalités de la mission.

Conduire des échanges méthodiques et structurés avec le bénéficiaire de l'action de coaching au travers d'un questionnaire 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 adaptés et un questionnaire ciblé afin d'instaurer un rapport de confiance et de collaboration, de créer les conditions facilitant les échanges, de réaliser un diagnostic partagé du contexte client s'appuyant sur des grilles de lecture pertinentes et permettant de co-valider l'objectif ainsi que la stratégie d'intervention

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

Préparer les séances de coaching en s'appuyant sur les éléments des séances précédentes, en ajustant les modalités et le contenu dans une démarche de progrès et d'atteinte de l'objectif et en mobilisant, si nécessaire, l'intelligence artificielle comme outil d'aide à la structuration du questionnaire et à l'analyse des éléments de contexte afin d'adapter l'accompagnement du coaché tout en garantissant une posture réflexive et une individualisation de l'intervention

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 et définir des actions professionnelles à effectuer par le client entre les séances

Évaluer les impacts des actions et retours d'expériences du coaché 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 coachés en lien avec la demande initiale en s'appuyant sur un protocole de feed-back afin de consolider les acquis

Renforcer l'autonomie du coaché 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 questionnaire 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 action 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, des modalités pédagogiques 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

Favoriser l'engagement/la motivation du ou des apprenants et leur participation active dans le processus d'apprentissage en mobilisant les techniques d'intelligence collective et de questionnaire 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

Questionner la progression des apprenants et l'impact de la formation en construisant des évaluations en présentiel et/ou à distance, en déterminant des indicateurs adaptés pour mesurer l'atteinte

des objectifs pédagogiques, le niveau de satisfaction des participants et le transfert des apprentissages en situation professionnelle.

Élaborer un business plan en s'appuyant sur une étude de marché et une analyse des opportunités et des risques, afin d'en déduire le statut juridique le plus adapté et d'en vérifier la cohérence avec l'activité, la clientèle cible et ce, dans le respect du cadre réglementaire.

Élaborer une stratégie commerciale et marketing adaptée à la cible en déclinant les outils commerciaux associés (proposition s'appuyant éventuellement sur une sélection d'outils d'IA générative adapté à la rédaction de contenu afin de structurer sa démarche de développement d'activité intégrant les éléments différenciants de son offre de service (y compris les engagements en matière d'impact environnemental) et de se rendre visible par sa cible.

Assurer la gestion et la coordination administrative et commerciale de son activité en intégrant les enjeux environnementaux, en s'appuyant sur des notions comptables et financières ou en faisant appel à un prestataire spécialisé afin d'en sécuriser le développement économique.

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

Réaliser une veille professionnelle en s'appuyant sur les publications des acteurs institutionnels du secteur des métiers de l'accompagnement, ainsi que sur les tendances en matière de transition écologique et de responsabilité sociétale, afin d'anticiper les évolutions et les besoins du marché.

Développer son activité de coach professionnel interne en définissant une offre de coaching adaptée aux enjeux de l'entreprise, en adoptant une posture éthique garantissant neutralité et confidentialité, en établissant une stratégie de communication efficace auprès des prescripteurs et des parties prenantes, et en mettant en place des actions de sensibilisation et de valorisation du coaching afin de légitimer son rôle et se faire reconnaître comme un expert métier au sein de son organisation

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

RNCP41347BC01 — Évaluer la demande du client et formaliser les objectifs de coaching dans le contrat de prestation

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 et son cadre éthique et déontologique spécifique, ses apports et bénéfices potentiels, ses modalités et cadres d'intervention lors d'un entretien de découverte afin de permettre au client de distinguer les spécificités du coaching avec d'autres modes d'accompagnement et de 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, en validant la pertinence d'une possible intervention en coaching au regard des problématiques identifiées, et en s'appuyant, au besoin, sur des outils d'intelligence artificielle pour structurer les informations recueillies afin d'établir un diagnostic de situation permettant la clarification des objectifs de la mission de coaching ou le cas échéant, la réorientation de l'objet ou des modalités de la mission

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

Etude de cas

Mise en situation professionnelle

Rédaction d'un contrat de coaching

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Pré-requis pour accéder à la formation :

Justifier d'un niveau de formation initiale de niveau 5 à minima ;

Avoir une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en tant que manager, responsable RH, formateur, consultant, professionnel de la relation d'aide ;

Réaliser un entretien de positionnement 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.

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) : justificatif d'identité, copies des diplômes et certificats professionnels, CV, lettre de motivation, et descriptif du projet professionnel lié au titre de « Coach Professionnel »

Entretien de positionnement 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.

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 de recevabilité et un entretien (cf. procédure VAE).

RNCP41347BC02 — Conduire une prestation complète de coaching individuel ou collectif

LISTE DE COMPÉTENCES

Échanger avec le coaché en mobilisant des outils de communication adaptés et un questionnement ciblé afin d'instaurer un rapport de confiance et de collaboration, de créer les conditions facilitant les échanges, de réaliser un diagnostic partagé du contexte client s'appuyant sur des grilles de lecture pertinentes et permettant de co-valider l'objectif ainsi que la stratégie d'intervention

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

Préparer les séances de coaching en s'appuyant sur les éléments des séances précédentes, en ajustant les modalités et le contenu dans une démarche de progrès et d'atteinte de l'objectif et en mobilisant, si nécessaire, l'intelligence artificielle comme outil d'aide à la structuration du questionnement et à l'analyse des éléments de contexte afin d'adapter l'accompagnement du coaché tout en garantissant une posture réflexive et une individualisation de l'intervention

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 et définir des actions professionnelles à effectuer par le client entre les séances

Évaluer les impacts des actions et retours d'expériences du coaché 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 coachés en lien avec la demande initiale en s'appuyant sur un protocole de feed-back afin de consolider les acquis

Renforcer l'autonomie du coaché 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

Epreuve 2 : Mise en situation professionnelle

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Prérequis identiques au bloc 1. Le candidat devra également justifier des compétences (sinon d'un niveau de qualification identique) équivalent au Bloc 1.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Prérequis identiques au bloc 1.

RNCP41347BC03 — Concevoir et animer une formation pour élargir et compléter une prestation de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

Questionner les besoins opérationnels du client dans le cadre de l'objectif de coaching individuel ou collectif afin de concevoir une action 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, des modalités pédagogiques 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

Favoriser l'engagement/la motivation du ou des apprenants et leur participation active dans le processus d'apprentissage en mobilisant les techniques d'intelligence collective et 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

Questionner la progression des apprenants et l'impact de la formation en construisant des évaluations en présentiel et/ou à distance, en déterminant des indicateurs adaptés pour mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques, le niveau de satisfaction des participants et le transfert des apprentissages en situation professionnelle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Prérequis identiques au bloc 1. Le candidat devra également justifier des compétences (sinon d'un niveau de qualification identique) équivalent au Bloc 1 et 2.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Prérequis identiques au bloc 1.

RNCP41347BC04 — Structurer et développer son activité de Coach Professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer un business plan en s'appuyant sur une étude de marché et une analyse des opportunités et des risques, afin d'en déduire le statut juridique le plus adapté et d'en vérifier la cohérence avec l'activité, la clientèle cible et ce, dans le respect du cadre réglementaire.

Élaborer une stratégie commerciale et marketing adaptée à la cible en déclinant les outils commerciaux associés (proposition commerciale, plaquette, présentation...) et en s'appuyant éventuellement sur une sélection d'outils d'IA générative adapté à la rédaction de contenu afin de structurer sa démarche de développement d'activité intégrant les éléments différenciants de son offre de service (y compris les engagements en matière d'impact environnemental) et de se rendre visible par sa cible.

Assurer la gestion et la coordination administrative et commerciale de son activité en intégrant les enjeux environnementaux, en s'appuyant sur des notions comptables et financières ou en faisant appel à un prestataire spécialisé afin d'en sécuriser le développement économique.

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

Réaliser une veille professionnelle en s'appuyant sur les publications des acteurs institutionnels du secteur des métiers de l'accompagnement, ainsi que sur les tendances en matière de transition écologique et de responsabilité sociétale, afin d'anticiper les évolutions et les besoins du marché.

Développer son activité de coach professionnel interne en définissant une offre de coaching adaptée aux enjeux de l'entreprise, en adoptant une posture éthique garantissant neutralité et confidentialité, en établissant une stratégie de communication efficace auprès des prescripteurs et des parties prenantes, et en mettant en place des actions de sensibilisation et de valorisation du coaching afin de légitimer son rôle et se faire reconnaître comme un expert métier au sein de son organisation.

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 comprenant une proposition commerciale et soutenance orale

Epreuve 2 : Sur la base du projet professionnel du candidat, réalisation d'un entretien commercial de 10 minutes et remise d'une proposition commerciale

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Prérequis identiques au bloc 1.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Prérequis identiques au bloc 1.

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.

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.
- 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

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

À ce jour, l'exercice du métier de Coach Professionnel ne fait l'objet d'aucune réglementation nationale ou internationale spécifique. Toutefois, en l'absence de cadre législatif, la profession tend à s'institutionnaliser autour de bonnes pratiques et de mécanismes d'autorégulation :

- Structuration professionnelle : Les acteurs du coaching se sont regroupés au sein de fédérations professionnelles qui ont chacune établi un code de déontologie visant à garantir la qualité des prestations et à encadrer les engagements éthiques de leurs adhérents ;
- Reconnaissance progressive : Depuis plusieurs années, des démarches de clarification sont entreprises par la profession, notamment via l'enregistrement de certifications professionnelles par des organismes certificateurs et l'élaboration de référentiels métiers ;
- Régulation européenne : En 2011, le coaching professionnel a été inscrit sur la liste des professions auto-régulées par les autorités européennes.

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)	2 565 €
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) W1X80 — Formateurs · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	55 574
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
W1X80 — Formateurs

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pré-requis pour accéder à la formation :

- Justifier d'un niveau de formation initiale de niveau 5 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 entretien de positionnement 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.

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) : justificatif d'identité, copies des diplômes et certificats professionnels, CV, lettre de motivation, et descriptif du projet professionnel lié au titre de « Coach Professionnel.le »

Entretien de positionnement 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.

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 de recevabilité et un entretien (cf. procédure VAE).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury se compose de 5 personnes :

3 professionnels du secteur externe à l'école dont 1 à 2 représentants des co-certificateurs portant le titre de Coach Professionnel.le à niveau 6 ;

2 membres internes de l'école (membres de l'équipe pédagogique et/ou de la Direction de l'école et/ou du responsable qualité)

Soit 3/5 membres non-salariés ou intervenants de l'école représentant le candidat.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de validation VAE est composé de 3 personnes a minima :

Un membre de la Direction pédagogique du certificateur, en qualité de président du jury,

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.

Soit 3/5 membres non-salariés ou intervenants de l'école représentant le candidat.

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	24/09/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	24/09/2028
Date de dernière délivrance possible	24/09/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2025	392	0	97 %	82 %
2022	326	0	98 %	78 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP38005

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP37799, RNCP39614, RNCP39786, RNCP39870, RS6928

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Pour Centre International du Coach :

Pour Formation Evolution et Synergie :

Pour Linkup Coaching :

Pour Serenity Institut :

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41347/>

Où se former

Formations référencées	40
Organismes	7
Régions couvertes	7
Prix indicatif	1 400 € – 13 500 €
Durée	24 – 192 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	328
Parcours menés à terme	109
Taux d'achèvement	33 %
Période	11/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	385
Montant total engagé	2 121 201 €
Coût moyen par dossier	5 510 €
Durée moyenne	377 h
Période	10/2025 – 08/2026
France compétences	60 %
Reste à charge titulaire	28 %
France Travail	5 %
Entreprise	4 %
OPCO	3 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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