

Coach professionnel

RNCP41713 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315, 333
Formacode(s)	32150, 44514, 33054, 15034, 15020
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503, K2111, K2112
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/11/2025
Date d'échéance	27/11/2027

Certificateur(s)

IDEALLIS · SIRET : 52783305700047

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
IDEALLIS	52783305700021	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le contexte actuel des entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, évolue rapidement, influençant ainsi les méthodes de travail et la culture managériale. La qualité de vie au travail (QVT) est devenue une priorité, avec une demande croissante pour un environnement de travail épanouissant et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en répondant au besoin de nouvelles compétences.

Pour répondre à ces enjeux, les entreprises sollicitent de plus en plus les coachs professionnels externes ou cherchent à former des coachs internes à leurs structures.

Le coach professionnel, grâce à sa posture neutre et ses compétences, en conduite du changement, en accompagnement individuel et collectif, en communication, en codéveloppement, en écoute active, est en mesure d'accompagner efficacement les organisations dans leurs défis.

Le coaching professionnel à l'international et en France a connu une croissance significative ces dernières années, devenant un élément clé des parcours de développement des cadres et managers, et un outil essentiel de leurs métiers.

Pour les entreprises, le coaching se traduit par une augmentation notable de la qualité de vie de ses collaborateurs qui impacte aussi directement la performance de l'organisation.

En aidant les employés à renforcer leurs compétences et à surmonter les difficultés, le coaching stimule l'efficacité. Il contribue également à la formation de leaders qui montent en compétences et développent leurs capacités à s'adapter, à gérer leurs équipes et à prendre des décisions stratégiques pour le bien de l'entreprise au sens large du terme.

Le coaching facilite également l'adaptation des équipes aux périodes de changement, les aidant à naviguer dans les nouvelles réalités du marché avec plus d'aisance. Cela aligne les équipes sur une culture d'entreprise positive, centrée sur l'amélioration continue.

Par ailleurs, le coaching professionnel permet aux entreprises de relever les défis permanents auxquels elles sont

confrontées, comme la performance, la différenciation concurrentielle, la digitalisation, l'adaptabilité et la gestion du changement.

ACTIVITÉS VISÉES

Présentation du coaching professionnel et de ses modalités avec recueil et analyse des besoins des parties prenantes

Construction des objectifs de la prestation de coaching professionnel

Formalisation du contrat de prestation

Création des conditions favorables à la réussite du coaching professionnel

Définition d'une stratégie visant l'atteinte des objectifs

Conduite et mise en œuvre de la démarche de coaching professionnel

Mobilisation des outils et techniques d'intervention en séance dans son accompagnement professionnel

Développement de ses relations et de sa stratégie de communication avec les outils typologiques

Diagnostic du besoin en formation et construction d'un programme de formation individualisé et adapté aux besoins spécifiques du coaché

Animation une formation individualisée composés de plusieurs séquences pédagogiques

Analyse des opportunités de marché et construction de la décision

Élaboration de la stratégie, mise en œuvre de la décision et d'une structure juridique pour le projet

Élaboration de la stratégie de communication

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier la faisabilité de mettre en œuvre la démarche de coaching en menant des entretiens de questionnement avec les parties prenantes sur leurs attentes, les besoins et les éventuelles situations de handicap, en présentant les spécificités de la démarche de coaching afin de vérifier la compatibilité de la demande du client avec la démarche de coaching professionnel.

Recueillir les éléments du contexte professionnel avec l'ensemble des parties en menant des entretiens de questionnement en observant les interactions entre les parties prenantes pour identifier les difficultés, lever les éventuelles contre-indications, y compris dans le cas de situation de handicap et valider la congruence des attentes de chacun dans la mise en place d'une démarche de coaching

Caractériser les éléments recueillis en analysant la qualité du projet, le caractère professionnel de la demande et les aptitudes du coaché, y compris dans le cadre d'une situation de handicap, afin de valider et confirmer la pertinence de l'accompagnement du coaching.

Concevoir des objectifs de coaching professionnel en utilisant une méthode de clarification d'objectifs orientée vers la recherche de solution au cours d'entretiens individuels et collectifs pour formaliser, confirmer et valider la demande des différents acteurs.

Identifier les résultats attendus par la démarche de coaching en questionnant à partir des objectifs les différentes parties prenantes au cours d'entretiens individuels et collectifs afin de définir et préciser les indicateurs d'évaluation des progrès du coaché

Concevoir un processus relationnel en définissant un cadre d'intervention, les rôles et les responsabilités des parties prenantes afin de faciliter et enrichir les échanges et partager une intelligence collective de la démarche de coaching.

Concevoir un programme de coaching professionnel en établissant un planning du contenu, un nombre de séance, une durée pour séquencer le programme, et définir une progression, en tenant compte d'une éventuelle situation de handicap du coaché.

Définir le budget de l'accompagnement en prenant en compte tous les frais inhérents aux différents acteurs engagés pour définir le coût de la prestation et obtenir une validation de l'ensemble des parties prenantes.

Établir un contrat de prestation de coaching professionnel au profit du bénéficiaire et/ou des différentes parties en respectant les objectifs validés, le programme, le chiffrage, la déontologie et la confidentialité afin de définir les conditions contractuelles.

Élaborer un protocole de travail lors de l'animation de la première séance de coaching, en mettant en œuvre la méthode et les consignes d'une démarche de coaching orientée vers les solutions, afin de créer les conditions favorables pour démarrer le travail avec le coaché.

Analyser le rapport qu'entretient le coaché et son objectif en utilisant une méthode de coaching orientée vers les solutions afin de caractériser la "typologie de la relation" entre le coaché et son objectif pour adapter l'intervention et ajuster les objectifs généraux.

Construire avec le coaché des objectifs spécifiques en animant une séance autour du travail sur les objectifs afin de définir une progression pédagogique et de déterminer les actions à mener par le coaché pour atteindre son objectif.

Identifier la "configuration du problème" qui entrave l'avancement du coaché vers ses objectifs en utilisant un questionnement orienté vers les solutions pour mettre en place une stratégie d'intervention, lever les blocages et redéfinir ou ajuster les premières actions pour atteindre les objectifs.

Identifier le protocole de conduite de séances à mettre en œuvre en tenant compte des objectifs spécifiques et de la "typologie de la relation" du coaché avec ses objectifs afin d'identifier les méthodes d'animation, les outils et les techniques appropriés à utiliser.

Consolider les apprentissages et les changements comportementaux du coaché en mettant en exergue ses acquis, ses ressources, ses points forts et ses réussites afin de renforcer la dynamique et son implication dans la démarche de coaching.

Évaluer l'avancement tout au long de la démarche de coaching en menant un bilan intermédiaire, en individuel et en tripartite, afin de mettre en place des actions de remédiation et d'envisager ou d'ajuster la suite de l'accompagnement

Réaliser un bilan final de coaching en individuel et en tripartite, en utilisant les caractéristiques de la méthode de bilan d'une démarche de coaching orientée vers les solutions, en vue de permettre au coaché de conscientiser et capitaliser ses apprentissages et de développer sa capacité à agir seul dans son contexte et son environnement professionnel.

Mobiliser les techniques des pratiques narratives en utilisant les supports métaphoriques de manière adaptée pour enrichir sa posture de coach, diversifier ses interventions et renforcer l'impact de ses accompagnements.

Exploiter les techniques de questionnement issues des pratiques narratives en adaptant le niveau de puissance des questions afin d'élargir sa maîtrise du questionnement et d'approfondir la qualité de ses accompagnements.

Mettre en œuvre de manière adaptée les outils et techniques d'intervention en séance en analysant l'avancement du coaché pour lever les blocages et optimiser sa progression vers l'atteinte de ses objectifs.

Concevoir une grille de lecture sur la personnalité du coaché en repérant les caractéristiques des types de personnalité des outils typologiques afin d'évaluer l'impact des différents profils sur le comportement du coaché.

Ajuster sa stratégie de communication en intégrant la personnalité du coaché pour construire des relations solides, éviter la "mécommunication" et sortir des tensions de manière efficace.

Identifier les besoins en compétences du coaché dans le cadre des objectifs de sa démarche de coaching en repérant et analysant ce qui lui fait défaut afin de déterminer les prémices des objectifs dans le cadre des actions pédagogiques à mettre en place.

Concevoir un scénario pédagogique en définissant le programme de formation, les objectifs pédagogiques, les modalités et les supports pédagogiques ainsi que la durée pour séquencer la progression pédagogique dans le cadre de la démarche de coaching professionnel, en identifiant et analysant les difficultés inhérentes aux publics en difficultés d'apprentissage afin de lever les blocages et les freins et en tenant compte des éventuelles situations de handicap du coaché.

Concevoir un dispositif d'évaluation des acquis du coaché aux différentes étapes du parcours de formation en vue d'évaluer l'acquisition des compétences et d'ajuster les objectifs et le programme si nécessaire

Animer une séquence de formation en utilisant plusieurs méthodes pédagogiques en vue d'atteindre des objectifs et satisfaire à l'acquisition des compétences visées.

Accompagner le coaché dans l'acquisition des compétences en lien avec son projet professionnel en mettant en place des temps d'échanges réflexifs afin de vérifier l'adéquation des compétences acquises, de ses objectifs et de son projet professionnel

Définir son projet de développement d'activité en analysant les ressources internes et l'environnement externe pour définir la faisabilité et les modalités de mise en œuvre du projet.

Évaluer la potentialité de son projet en définissant son positionnement par rapport à la concurrence, en identifiant les opportunités du marché afin d'adapter les modalités de mise en œuvre du projet.

Identifier la structure juridique en lien avec son projet de développement d'activité en tenant compte des avantages et des inconvénients des différentes formes juridiques envisagées pour accompagner le développement de son activité adapté à son marché.

Définir son offre commerciale en définissant ses prestations en lien avec son projet de développement afin d'être en adéquation avec son marché et sa cible de client.

Elaborer un business plan en identifiant les ressources financières, matérielles, humaines nécessaires au projet afin de calculer le seuil de rentabilité et adapter le rythme de croissance de son projet en conséquence.

Identifier son marché cible en synthétisant les éléments du benchmarking et de l'évaluation du positionnement par rapport à la concurrence pour cibler sa clientèle et définir sa démarche marketing.

Concevoir sa stratégie de communication en tenant compte du parcours client, de la clientèle cible identifiée et de son positionnement pour accompagner le développement de son activité et proposer une offre différenciante.

Blocs de compétences

RNCP41713BC01 — Conduire la phase préalable d'un coaching professionnel individuel

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier la faisabilité de mettre en œuvre la démarche de coaching en menant des entretiens de questionnement avec les parties prenantes sur leurs attentes, les besoins et les éventuelles situations de handicap, en présentant les spécificités de la démarche de coaching afin de vérifier la compatibilité de la demande du client avec la démarche de coaching professionnel.

Recueillir les éléments du contexte professionnel avec l'ensemble des parties en menant des entretiens de questionnement en observant les interactions entre les parties prenantes pour identifier les difficultés, lever les éventuelles contre-indications, y compris dans le cas de situation de handicap et valider la congruence des attentes de chacun dans la mise en place d'une démarche de coaching

Caractériser les éléments recueillis en analysant la qualité du projet, le caractère professionnel de la demande et les aptitudes du coaché, y compris dans le cadre d'une situation de handicap, afin de valider et confirmer la pertinence de l'accompagnement du coaching.

Concevoir des objectifs de coaching professionnel en utilisant une méthode de clarification d'objectifs orientée vers la recherche de solution au cours d'entretiens individuels et collectifs pour formaliser, confirmer et valider la demande des différents acteurs.

Identifier les résultats attendus par la démarche de coaching en questionnant à partir des objectifs les différentes parties prenantes au cours d'entretiens individuels et collectifs afin de définir et préciser les indicateurs d'évaluation des progrès du coaché

Concevoir un processus relationnel en définissant un cadre d'intervention, les rôles et les responsabilités des parties prenantes afin de faciliter et enrichir les échanges et partager une intelligence collective de la démarche de coaching.

Concevoir un programme de coaching professionnel en établissant un planning du contenu, un nombre de séance, une durée pour séquencer le programme, et définir une progression, en tenant compte d'une éventuelle situation de handicap du coaché.

Définir le budget de l'accompagnement en prenant en compte tous les frais inhérents aux différents acteurs engagés pour définir le coût de la prestation et obtenir une validation de l'ensemble des parties prenantes.

Établir un contrat de prestation de coaching professionnel au profit du bénéficiaire et/ou des différentes parties en respectant les objectifs validés, le programme, le chiffrage, la déontologie et la confidentialité afin de définir les conditions contractuelles.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier de Phase Préalable de Coaching

Basé sur une mise en situation réelle (ou étude de cas détaillée) impliquant la simulation de la phase préalable pour au moins deux demandes de coaching distinctes de prestation.

RNCP41713BC02 — Mettre en oeuvre un coaching professionnel individuel

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer un protocole de travail lors de l'animation de la première séance de coaching, en mettant en œuvre la méthode et les consignes d'une démarche de coaching orientée vers les solutions, afin de créer les conditions favorables pour démarrer le travail avec le coaché.

Analyser le rapport qu'entretient le coaché et son objectif en utilisant une méthode de coaching orientée vers les solutions afin de caractériser la "typologie de la relation" entre le coaché et son objectif pour adapter l'intervention et ajuster les objectifs généraux.

Construire avec le coaché des objectifs spécifiques en animant une séance autour du travail sur les objectifs afin de définir une progression pédagogique et de déterminer les actions à mener par le coaché pour atteindre son objectif.

Identifier la "configuration du problème" qui entrave l'avancement du coaché vers ses objectifs en utilisant un questionnement orienté vers les solutions pour mettre en place une stratégie d'intervention, lever les blocages et redéfinir ou ajuster les premières actions pour atteindre les objectifs.

Identifier le protocole de conduite de séances à mettre en œuvre en tenant compte des objectifs spécifiques et de la "typologie de la relation" du coaché avec ses objectifs afin d'identifier les méthodes d'animation, les outils et les techniques appropriés à utiliser.

Consolider les apprentissages et les changements comportementaux du coaché en mettant en exergue ses acquis, ses ressources, ses points forts et ses réussites afin de renforcer la dynamique et son implication dans la démarche

de coaching.

Évaluer l'avancement tout au long de la démarche de coaching en menant un bilan intermédiaire, en individuel et en tripartite, afin de mettre en place des actions de remédiation et d'envisager ou d'ajuster la suite de l'accompagnement

Réaliser un bilan final de coaching en individuel et en tripartite, en utilisant les caractéristiques de la méthode de bilan d'une démarche de coaching orientée vers les solutions, en vue de permettre au coaché de conscientiser et capitaliser ses apprentissages et de développer sa capacité à agir seul dans son contexte et son environnement professionnel.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier de Mise en Œuvre de Coaching basé sur la conduite simulée (ou analyse détaillée de cas) d'au moins deux coachings individuels complets, dont un peut être tripartite pour les phases de bilan

RNCP41713BC03 — Mobiliser les outils et techniques d'intervention du coaching professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Mobiliser les techniques des pratiques narratives en utilisant les supports métaphoriques de manière adaptée pour enrichir sa posture de coach, diversifier ses interventions et renforcer l'impact de ses accompagnements.

Exploiter les techniques de questionnement issues des pratiques narratives en adaptant le niveau de puissance des questions afin d'élargir sa maîtrise du questionnement et d'approfondir la qualité de ses accompagnements.

Mettre en œuvre de manière adaptée les outils et techniques d'intervention en séance en analysant l'avancement du coaché pour lever les blocages et optimiser sa progression vers l'atteinte de ses objectifs.

Concevoir une grille de lecture sur la personnalité du coaché en repérant les caractéristiques des types de personnalité des outils typologiques afin d'évaluer l'impact des différents profils sur le comportement du coaché.

Ajuster sa stratégie de communication en intégrant la personnalité du coaché pour construire des relations solides, éviter la "mécommunication" et sortir des tensions de manière efficace.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier d'Application des Techniques de Coaching Avancées

RNCP41713BC04 — Concevoir et déployer un parcours de formation individualisé

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les besoins en compétences du coaché dans le cadre des objectifs de sa démarche de coaching en repérant et analysant ce qui lui fait défaut afin de déterminer les prémices des objectifs dans le cadre des actions pédagogiques à mettre en place.

Concevoir un scénario pédagogique en définissant le programme de formation, les objectifs pédagogiques, les modalités et les supports pédagogiques ainsi que la durée pour séquencer la progression pédagogique dans le cadre de la démarche de coaching professionnel, en identifiant et analysant les difficultés inhérentes aux publics en difficultés d'apprentissage afin de lever les blocages et les freins et en tenant compte des éventuelles situations de handicap du coaché.

Concevoir un dispositif d'évaluation des acquis du coaché aux différentes étapes du parcours de formation en vue d'évaluer l'acquisition des compétences et d'ajuster les objectifs et le programme si nécessaire

Animer une séquence de formation en utilisant plusieurs méthodes pédagogiques en vue d'atteindre des objectifs et satisfaire à l'acquisition des compétences visées.

Accompagner le coaché dans l'acquisition des compétences en lien avec son projet professionnel en mettant en place des temps d'échanges réflexifs afin de vérifier l'adéquation des compétences acquises, de ses objectifs et de son projet professionnel

Définir son projet de développement d'activité en analysant les ressources internes et l'environnement externe pour définir la faisabilité et les modalités de mise en œuvre du projet.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier de Conception et Déploiement d'un Parcours de Formation Individualisé Basé sur une étude de cas complète d'un coaché nécessitant un complément de formation

RNCP41713BC05 — Créer, installer et développer une activité de coach professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Évaluer la potentialité de son projet en définissant son positionnement par rapport à la concurrence, en identifiant les opportunités du marché afin d'adapter les modalités de mise en œuvre du projet.

Identifier la structure juridique en lien avec son projet de développement d'activité en tenant compte des avantages et

des inconvénients des différentes formes juridiques envisagées pour accompagner le développement de son activité adapté à son marché.

Définir son offre commerciale en définissant ses prestations en lien avec son projet de développement afin d'être en adéquation avec son marché et sa cible de client.

Elaborer un business plan en identifiant les ressources financières, matérielles, humaines nécessaires au projet afin de calculer le seuil de rentabilité et adapter le rythme de croissance de son projet en conséquence.

Identifier son marché cible en synthétisant les éléments du benchmarking et de l'évaluation du positionnement par rapport à la concurrence pour cibler sa clientèle et définir sa démarche marketing.

Concevoir sa stratégie de communication en tenant compte du parcours client, de la clientèle cible identifiée et de son positionnement pour accompagner le développement de son activité et proposer une offre différenciante.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Exercice d'application individuel : présentation des opportunités et menaces concurrentielles dans un tableau SWOT du projet

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les secteurs sont:

- Le secteur privé : grandes entreprises, PME/ETI
- Le secteur public

Les coachs professionnels interviennent dans les principaux secteurs suivants :

- Les entreprises et les organisations
- L'éducation et la formation
- Le secteur public et les associations
- Le secteur technologique

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Trois types d'emplois organisent le métier de coach professionnel :

- Coach professionnel indépendant
- Coach professionnel en cabinet de conseil
- Coach professionnel interne :
 - dans le secteur privé
 - dans le secteur public

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

Prérequis d'entrée en formation

Le candidat doit remplir deux conditions préalables pour accéder au parcours de formation :

Avoir un niveau Bac +2

Compléter une fiche d'analyse des besoins et passer un entretien de positionnement avec l'équipe pédagogique. Il est questionné sur son projet professionnel. Si l'entretien est jugé satisfaisant, le candidat est invité à s'inscrire dans le parcours certifiant.

Cet entretien de positionnement permet au candidat d'identifier ses points forts et faibles et ainsi de prêter une plus grande attention lors de la formation, ou lors des mises en situation, aux apprentissages susceptibles de combler leurs points faibles.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Prérequis d'accès à la certification

Le candidat doit remplir deux conditions préalables pour accéder à la certification :

Avoir suivi à minima 90 % du parcours de formation.

Produire l'ensemble des éléments de la production écrite.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury de certification mis en place à l'occasion des sessions d'évaluation est constitué de trois membres parmi :

Deux coachs professionnels extérieurs (dont l'un est désigné comme président de jury)

Un représentant du certificateur sans lien avec les candidats ou n'ayant pas participé à la formation du candidat

Base légale

Date de décision	27/11/2025
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/11/2027
Date de dernière délivrance possible	27/11/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	36	1	97 %	61 %
2022	35	1	92 %	67 %
2021	19	0	100 %	89 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP31971

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34324, RNCP37275, RNCP37799, RNCP38005, RNCP39094, RNCP39614, RNCP39786, RNCP39870, RNCP40569, RNCP40663, RS5868

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ideallis-coaching.com/formations/coach-professionnel/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41713/>

Où se former

Formations référencées	8
Organismes	1
Régions couvertes	3
Prix indicatif	3 490 € – 6 890 €
Durée	42 – 196 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	31
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	03/2026 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	76
Montant total engagé	261 647 €
Coût moyen par dossier	3 443 €
Durée moyenne	123 h
Période	01/2026 – 08/2026
France compétences	86 %
Entreprise	4 %
Reste à charge titulaire	4 %
France Travail	3 %
OPCO	3 %

