

Coach professionnel

RNCP42473 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150, 32043
Code(s) ROME	M1402, M1502, K1103, K1801
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/06/2026
Date d'échéance	26/06/2029

Certificateur(s)

COACHING WAYS FRANCE · SIRET : 51505253800037**VARIATIONS INTERNATIONAL · SIRET : 50965150100041**<https://www.activision-coaching.com/fr/>**COACHING WAYS FRANCE EXECUTIVE · SIRET : 82088104300013**<https://www.coachingways-executive.fr/>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le métier de coach professionnel occupe aujourd'hui une place stratégique dans l'accompagnement des transformations individuelles et collectives. Les évolutions structurelles du travail, la complexité croissante des organisations, les attentes renouvelées des actifs et l'émergence de nouvelles modalités d'intervention transforment profondément la nature et l'exercice de cette activité.

Dans ce contexte, les entreprises, les institutions publiques et les acteurs de l'accompagnement mobilisent de plus en plus des professionnels capables d'analyser finement les situations, d'adapter leurs méthodologies aux enjeux rencontrés et d'inscrire leurs interventions dans un cadre déontologique fiable.

La certification proposée répond précisément à ces exigences. Elle consolide un socle de compétences opérationnelles, méthodologiques et relationnelles permettant aux futurs professionnels d'intervenir de manière structurée, contextualisée et conforme aux standards attendus. Elle intègre par ailleurs les évolutions du métier : hybridation des pratiques, développement de formats collectifs, prise en compte des enjeux sociétaux et organisationnels, usage maîtrisé des outils numériques, professionnalisation du positionnement et de la posture.

La certification « Coach professionnel » contribue ainsi à renforcer la qualité des pratiques sur un marché en expansion mais encore marqué par une forte hétérogénéité. Elle offre un cadre lisible aux employeurs, commanditaires et bénéficiaires, tout en garantissant que les professionnels certifiés maîtrisent les compétences nécessaires à l'accompagnement efficace des transitions, des transformations et des trajectoires professionnelles. Elle participe également à structurer une filière dont les interventions, de plus en plus sollicitées, répondent à des enjeux qui dépassent largement la dimension individuelle pour concerner la performance durable des organisations.

Dans un environnement en mutation rapide, où les besoins d'accompagnement se renforcent et se diversifient, la certification présentée s'inscrit comme une réponse pertinente, structurée et utile au développement du métier. Elle contribue à sécuriser les parcours professionnels des coachs, à soutenir la qualité des interventions et à offrir aux organisations une garantie de compétence et de professionnalisme. Par sa construction, son périmètre et son alignement avec les évolutions du secteur, elle constitue un levier solide pour accompagner l'expansion et la consolidation du coaching professionnel dans les années à venir.

ACTIVITÉS VISÉES

- Identification des attentes et besoins en accompagnement par le coaching
- Elaboration du processus d'accompagnement par le coaching
- Mise en place du cadre d'intervention en coaching
- Individualisation du dispositif d'accompagnement par le coaching
- Conduite des séances et ateliers individuels et collectifs de coaching en fonction des prestations confiées
- Accompagnement de la prise de conscience du/des coaché(s)
- Accompagnement à la recherche et/ou à la mise en œuvre de solutions en autonomie par le(s) coaché(s)
- Réalisation du bilan de coaching individuel ou collectif selon les prestations confiées (coaching, coaching-formation, coaching-conseil)
- Définition du positionnement de son activité de coach professionnel
- Structuration de son activité de coach professionnel
- Intégration d'une démarche de développement professionnel continu dans son activité de coach

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Analyser la demande d'accompagnement individuel ou collectif du/des futur(s) coaché(s), en identifiant les différentes parties prenantes au projet et clarifiant leurs liens, rôles et attentes spécifiques dans le cadre de l'accompagnement, afin d'en comprendre les enjeux et permettre le déclenchement de la phase de cadrage de la prestation.
- Etablir la situation des parties prenantes au projet de coaching, à partir de l'analyse des informations collectées lors de la conduite de l'entretien préliminaire (environnement personnel/professionnel, contexte économique, métier, situation de handicap...), afin de contextualiser la demande et permettre l'identification des besoins en découlant.
- Déterminer les objectifs du coaching, en collaboration avec les parties prenantes, en identifiant leurs besoins et attentes, et en les situant par rapport à leurs enjeux, contexte et environnement spécifiques, grâce à des techniques d'écoute, de questionnement et de reformulation, afin de permettre d'y associer un plan d'accompagnement adapté.
- Concevoir la démarche d'accompagnement par le coaching, en s'assurant que le processus envisagé est adapté à la situation actuelle et désirée du commanditaire et du/des coaché(s), notamment s'agissant des exigences d'éthique et déontologie et des enjeux spécifiques liés à leur environnement (santé au travail, transition écologique, transition numérique...), afin de valider la pertinence du recours au coaching, dans l'une ou plusieurs de ses composantes (notamment conseil et formation) ou d'orienter vers un autre type d'accompagnement.
- Elaborer le plan d'accompagnement du/des bénéficiaires(s) du coaching, en définissant les modalités de déroulement du processus et ses composantes (coaching, coaching-conseil, coaching-formation), en fonction des attentes, besoins et enjeux spécifiques identifiés, notamment s'agissant des coachés en situation de handicap, afin de permettre l'élaboration d'une proposition d'intervention adaptée.
- Elaborer une proposition de contrat de coaching, en y détaillant les objectifs, missions spécifiques (coaching-conseil, coaching-formation...), modalités, finalités, indicateurs de réussite et engagements réciproques des parties prenantes, et en veillant à son accessibilité, afin de fixer le cadre de la mission et de la collaboration.
- Présenter le projet d'accompagnement par le coaching aux différentes parties prenantes, dans le cadre d'une relation bipartite ou tripartite, en expliquant les différentes étapes et composantes de la démarche, ainsi que sa posture et le cadre déontologique et éthique de son intervention, afin de leur permettre de s'engager en connaissance de cause et en confiance.
- Elaborer des stratégies de coaching personnalisées en partenariat avec les coachés, en s'appuyant sur les résultats d'analyse de leurs contextes, situations, métiers, et des ressources/leviers activables, afin de structurer l'accompagnement autour de plans d'action adaptés et évolutifs.
- Préparer les séances de coaching, en partenariat avec le coaché, en structurant leur déroulement de manière personnalisée selon les problématiques, attentes, contextes, modes de fonctionnement et éventuelles situations de handicap du/des coaché(s), en cohérence avec les objectifs fixés et les plans d'action en cours, afin d'assurer la continuité et la pertinence de l'accompagnement.
- Concevoir ou adapter les ressources à utiliser lors des séances et ateliers de coaching (outils, exercices, jeux, supports...), en fonction du profil du/des coaché(s), de leur parcours/situations vécues, objectifs et plans d'action et du cadre réglementaire applicable (accessibilité PSH, RGPD, certification qualité, politique RSE...), afin de guider les futurs apprentissages et garantir l'efficacité du processus.
- Créer les conditions d'un environnement sécurisant pour le(s) coaché(s) lors du coaching, en définissant avec lui/eux l'objectif de chacune des séances/ateliers, en mettant en œuvre les techniques de valorisation et d'écoute active sans jugement, et en adaptant son style de communication à son/leur profil comportemental, afin de le/les

mettre en confiance et permettre une collaboration efficace.

- Animer des séances et ateliers de coaching individuels ou collectifs, en adoptant une posture adaptée à la mission (coaching-conseil, coaching-formation...), en favorisant l'implication active du/des coaché(s) dans le changement visé et en proposant des activités et outils, notamment numériques, stimulant la créativité et facilitant la résolution de problématiques, afin d'accompagner les progressions individuelles et collectives.
- Adapter le déroulement des séances et ateliers de coaching au fur et à mesure de l'évolution du/des coaché(s), en fonction du périmètre de la mission, du contenu des échanges et des progressions identifiées, afin de maintenir la cohérence avec les objectifs fixés.
- Mobiliser des techniques d'écoute et de questionnements en réponse aux propos des coachés, en les guidant dans leurs projections et réussites, afin de leur permettre de prendre conscience et matérialiser les résultats visés.
- Accompagner le(s) coaché(s) dans la prise de conscience de ses/leurs blocages, freins, croyances limitantes et valeurs, en les questionnant sur les possibilités d'évolution en découlant, afin de faciliter la création de nouvelles options et le passage à l'action dans une perspective d'atteinte de leurs objectifs personnels et professionnels (notamment en lien avec les enjeux de santé-sécurité).
- Soutenir le(s) coaché(s) dans la production de son/leur plan d'action, à partir du cadre proposé et des options explorées, en stimulant leur créativité et la production d'idées nouvelles et en confrontant les moyens de mise en œuvre, afin de favoriser leur réussite et leur autonomie dans d'autres situations/contextes.
- Favoriser l'ancrage des apprentissages et progrès tout au long de l'accompagnement du/des coaché(s), en les valorisant et en les célébrant, afin de lui/leur permettre de poursuivre sa/leur progression en autonomie, responsabilité et cohérence avec ses/leurs objectifs.
- Évaluer régulièrement les impacts de l'accompagnement par le coaching, en mesurant la progression du/des coaché(s) (autonomisation, développement des compétences ...), au regard des indicateurs de réussite définis au contrat, afin d'ajuster si besoin le déroulement de la mission.
- Soutenir le/les coaché(s) dans l'élaboration de son/leur bilan de coaching, en les accompagnant dans l'analyse et la formulation de leurs difficultés, succès et progressions au regard des objectifs définis au contrat, afin d'en permettre la restitution au commanditaire selon les formes convenues (prise en compte de la politique RSE applicable notamment).
- Réaliser une étude de marché de l'activité de coach professionnel dans toutes ses dimensions (y compris celles de consultant/formateur), en analysant son environnement macro et micro-économique ainsi que les facteurs susceptibles d'en modifier les dynamiques, notamment ceux liés aux transitions écologique et numérique (évolution des attentes sociétales, pratiques durables et digitalisation des entreprises, éco-anxiété ...), afin d'évaluer le potentiel de son activité et d'envisager ses évolutions.
- Définir son client idéal, en fonction de ses compétences et appétences du moment, en identifiant ses caractéristiques, contexte et métier, afin de déterminer sa proposition de valeur sur le marché et sa cible.
- Définir son offre en matière de coaching, en fonction de ses compétences, ses expertises, ses concurrents et des besoins de ses cibles, afin de positionner et délimiter le périmètre de son activité et de ses prestations (coaching, coaching-conseil, coaching-formation).
- Formaliser le modèle économique de son activité de coach professionnel, en détaillant sa stratégie, ses objectifs et le chiffrage de ses charges, ressources et retours sur investissement, selon le type de missions réalisées (coaching, coaching-formation, coaching-conseil...) et la structure juridique choisie, afin de confirmer la viabilité et la pérennité de son projet.
- Mettre en place un modèle de devis et factures, selon le statut sous lequel l'activité de coach professionnel est exercée, afin de sécuriser la gestion de son activité et d'en garantir la conformité à la législation en vigueur.
- Définir les étapes et modalités de promotion de son activité de coach professionnel, en identifiant les actions commerciales et marketing nécessaires (création d'un site web, campagnes...), en s'appuyant sur les ressources et outils numériques mobilisables, notamment l'IA, et en tenant compte des règles applicables en matière de protection environnementale et d'accessibilité, selon le marché cible, afin d'accroître la visibilité de son offre.
- Réaliser une veille sur l'accompagnement par le coaching dans toutes ses dimensions (coaching, coaching-formation, coaching-conseil...), en sélectionnant les sources d'informations pertinentes, y compris celles relatives à la qualité de vie au travail, la santé mentale et la prévention des RPS, afin d'anticiper les évolutions du secteur et d'ajuster sa pratique professionnelle aux nouveaux besoins et risques.
- Elaborer un plan de développement continu de ses compétences, en choisissant des contenus et modalités adaptés à son activité, à sa pratique et à la typologie de sa clientèle (supervision/échanges entre pairs, participation à des conférences, formations, participation à des salons, adhésion aux organisations professionnelles...), afin de maintenir ses prestations à un haut niveau de qualité.

Blocs de compétences

RNCP42473BC01 — Structurer des accompagnements avec le coaching professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

- Analyser la demande d'accompagnement individuel ou collectif du/des futur(s) coaché(s), en identifiant les différentes parties prenantes au projet et clarifiant leurs liens, rôles et attentes spécifiques dans le cadre de l'accompagnement, afin d'en comprendre les enjeux et permettre le déclenchement de la phase de cadrage de la prestation.
- Etablir la situation des parties prenantes au projet de coaching, à partir de l'analyse des informations collectées lors de la conduite de l'entretien préliminaire (environnement personnel/professionnel, contexte économique, métier, situation de handicap...), afin de contextualiser la demande et permettre l'identification des besoins en découlant.
- Déterminer les objectifs du coaching, en collaboration avec les parties prenantes, en identifiant leurs besoins et attentes, et en les situant par rapport à leurs enjeux, contexte et environnement spécifiques, grâce à des techniques d'écoute, de questionnement et de reformulation, afin de permettre d'y associer un plan d'accompagnement adapté.
- Concevoir la démarche d'accompagnement par le coaching, en s'assurant que le processus envisagé est adapté à la situation actuelle et désirée du commanditaire et du/des coaché(s), notamment s'agissant des exigences d'éthique et déontologie et des enjeux spécifiques liés à leur environnement (santé au travail, transition écologique, transition numérique...), afin de valider la pertinence du recours au coaching, dans l'une ou plusieurs de ses composantes (notamment conseil et formation) ou d'orienter vers un autre type d'accompagnement.
- Elaborer le plan d'accompagnement du/des bénéficiaires(s) du coaching, en définissant les modalités de déroulement du processus et ses composantes (coaching, coaching-conseil, coaching-formation), en fonction des attentes, besoins et enjeux spécifiques identifiés, notamment s'agissant des coachés en situation de handicap, afin de permettre l'élaboration d'une proposition d'intervention adaptée.
- Elaborer une proposition de contrat de coaching, en y détaillant les objectifs, missions spécifiques (coaching-conseil, coaching-formation...), modalités, finalités, indicateurs de réussite et engagements réciproques des parties prenantes, et en veillant à son accessibilité, afin de fixer le cadre de la mission et de la collaboration.
- Présenter le projet d'accompagnement par le coaching aux différentes parties prenantes, dans le cadre d'une relation bipartite ou tripartite, en expliquant les différentes étapes et composantes de la démarche, ainsi que sa posture et le cadre déontologique et éthique de son intervention, afin de leur permettre de s'engager en connaissance de cause et en confiance.
- Elaborer des stratégies de coaching personnalisées en partenariat avec les coachés, en s'appuyant sur les résultats d'analyse de leurs contextes, situations, métiers, et des ressources/leviers activables, afin de structurer l'accompagnement autour de plans d'action adaptés et évolutifs.
- Préparer les séances de coaching, en partenariat avec le coaché, en structurant leur déroulement de manière personnalisée selon les problématiques, attentes, contextes, modes de fonctionnement et éventuelles situations de handicap du/des coaché(s), en cohérence avec les objectifs fixés et les plans d'action en cours, afin d'assurer la continuité et la pertinence de l'accompagnement.
- Concevoir ou adapter les ressources à utiliser lors des séances et ateliers de coaching (outils, exercices, jeux, supports...), en fonction du profil du/des coaché(s), de leur parcours/situations vécues, objectifs et plans d'action et du cadre réglementaire applicable (accessibilité PSH, RGPD, certification qualité, politique RSE...), afin de guider les futurs apprentissages et garantir l'efficacité du processus.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur la structuration d'un accompagnement par le coaching individuel ou collectif

RNCP42473BC02 — Conduire un processus de coaching

LISTE DE COMPÉTENCES

- Créer les conditions d'un environnement sécurisant pour le(s) coaché(s) lors du coaching, en définissant avec lui/eux l'objectif de chacune des séances/ateliers, en mettant en œuvre les techniques de valorisation et d'écoute active sans jugement, et en adaptant son style de communication à son/leur profil comportemental, afin de le/les mettre en confiance et permettre une collaboration efficace.
- Animer des séances et ateliers de coaching individuels ou collectifs, en adoptant une posture adaptée à la mission (coaching-conseil, coaching-formation...), en favorisant l'implication active du/des coaché(s) dans le changement visé et en proposant des activités et outils, notamment numériques, stimulant la créativité et facilitant la résolution de

problématiques, afin d'accompagner les progressions individuelles et collectives.

- Adapter le déroulement des séances et ateliers de coaching au fur et à mesure de l'évolution du/des coaché(s), en fonction du périmètre de la mission, du contenu des échanges et des progressions identifiées, afin de maintenir la cohérence avec les objectifs fixés.
- Mobiliser des techniques d'écoute et de questionnements en réponse aux propos des coachés, en les guidant dans leurs projections et réussites, afin de leur permettre de prendre conscience et matérialiser les résultats visés.
- Accompagner le(s) coaché(s) dans la prise de conscience de ses/leurs blocages, freins, croyances limitantes et valeurs, en les questionnant sur les possibilités d'évolution en découlant, afin de faciliter la création de nouvelles options et le passage à l'action dans une perspective d'atteinte de leurs objectifs personnels et professionnels (notamment en lien avec les enjeux de santé-sécurité).
- Soutenir le(s) coaché(s) dans la production de son/leur plan d'action, à partir du cadre proposé et des options explorées, en stimulant leur créativité et la production d'idées nouvelles et en confrontant les moyens de mise en œuvre, afin de favoriser leur réussite et leur autonomie dans d'autres situations/contextes.
- Favoriser l'encrage des apprentissages et progrès tout au long de l'accompagnement du/des coaché(s), en les valorisant et en les célébrant, afin de lui/leur permettre de poursuivre sa/leur progression en autonomie, responsabilité et cohérence avec ses/leurs objectifs.
- Évaluer régulièrement les impacts de l'accompagnement par le coaching, en mesurant la progression du/des coaché(s) (autonomisation, développement des compétences ...), au regard des indicateurs de réussite définis au contrat, afin d'ajuster si besoin le déroulement de la mission.
- Soutenir le/les coaché(s) dans l'élaboration de son/leur bilan de coaching, en les accompagnant dans l'analyse et la formulation de leurs difficultés, succès et progressions au regard des objectifs définis au contrat, afin d'en permettre la restitution au commanditaire selon les formes convenues (prise en compte de la politique RSE applicable notamment).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mise en situation professionnelle portant sur la conduite du processus de coaching individuel ou collectif
- Mise en situation professionnelle portant sur l'animation d'une séance ou d'un atelier donnant lieu à un jeu de rôles

RNCP42473BC03 — Créer et développer une activité de coach

LISTE DE COMPÉTENCES

- Réaliser une étude de marché de l'activité de coach professionnel dans toutes ses dimensions (y compris celles de consultant/formateur), en analysant son environnement macro et micro-économique ainsi que les facteurs susceptibles d'en modifier les dynamiques, notamment ceux liés aux transitions écologique et numérique (évolution des attentes sociétales, pratiques durables et digitalisation des entreprises, éco-anxiété ...), afin d'évaluer le potentiel de son activité et d'envisager ses évolutions.
- Définir son client idéal, en fonction de ses compétences et appétences du moment, en identifiant ses caractéristiques, contexte et métier, afin de déterminer sa proposition de valeur sur le marché et sa cible.
- Définir son offre en matière de coaching, en fonction de ses compétences, ses expertises, ses concurrents et des besoins de ses cibles, afin de positionner et délimiter le périmètre de son activité et de ses prestations (coaching, coaching-conseil, coaching-formation).
- Formaliser le modèle économique de son activité de coach professionnel, en détaillant sa stratégie, ses objectifs et le chiffrage de ses charges, ressources et retours sur investissement, selon le type de missions réalisées (coaching, coaching-formation, coaching-conseil...) et la structure juridique choisie, afin de confirmer la viabilité et la pérennité de son projet.
- Mettre en place un modèle de devis et factures, selon le statut sous lequel l'activité de coach professionnel est exercée, afin de sécuriser la gestion de son activité et d'en garantir la conformité à la législation en vigueur.
- Définir les étapes et modalités de promotion de son activité de coach professionnel, en identifiant les actions commerciales et marketing nécessaires (création d'un site web, campagnes...), en s'appuyant sur les ressources et outils numériques mobilisables, notamment l'IA, et en tenant compte des règles applicables en matière de protection environnementale et d'accessibilité, selon le marché cible, afin d'accroître la visibilité de son offre.
- Réaliser une veille sur l'accompagnement par le coaching dans toutes ses dimensions (coaching, coaching-formation, coaching-conseil...), en sélectionnant les sources d'informations pertinentes, y compris celles relatives à la qualité de vie au travail, la santé mentale et la prévention des RPS, afin d'anticiper les évolutions du secteur et d'ajuster sa pratique professionnelle aux nouveaux besoins et risques.
- Elaborer un plan de développement continu de ses compétences, en choisissant des contenus et modalités adaptés à son activité, à sa pratique et à la typologie de sa clientèle (supervision/échanges entre pairs, participation à

des conférences, formations, participation à des salons, adhésion aux organisations professionnelles...), afin de maintenir ses prestations à un haut niveau de qualité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur la création et le développement de l'activité de coach professionnel donnant lieu à la rédaction d'un rapport de professionnalisation puis à une soutenance orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le coaching professionnel se déploie principalement dans les entreprises de taille importante, qui disposent de moyens suffisants pour financer des accompagnements personnalisés. Toutefois, des PME, des collectivités territoriales, des structures publiques et des établissements hospitaliers sollicitent également des coachs externes, notamment dans le cadre de projets de transformation, de tensions collectives, de développement managérial ou de soutien à la qualité de vie au travail. Le marché public du coaching connaît d'ailleurs un développement significatif, porté par les besoins des administrations, des rectorats et des hôpitaux dans l'accompagnement des équipes et des encadrants.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- coach en entreprise
- coach de dirigeants /exécutive coach /coach décisionnel
- coach de performance/ coach managérial
- coach d'équipe
- coach en développement professionnel /coach ontologique /coach relation managérial
- coach interne/ coach RH
- coach agile (contexte IT ou transformation organisationnelle)
- coach en accompagnement du changement
- consultant coach/ formateur coach
- coach de carrière/ en évolution professionnelle
- coach scolaire et d'orientation

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)	2 552 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) T6X61 — Employés des services divers · tension 2/5 (Faible) V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	51 788
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	20 %

Familles professionnelles (FAP)

L2X61 — Agents administratifs
L4X80 — Techniciens des services administratifs
L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)
L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement
T6X61 — Employés des services divers
V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Toute personne désirant devenir Coach professionnel avec un niveau 5 ou équivalent au minimum requis.

Les candidats de niveau inférieur à un niveau 5 peuvent être acceptés à condition de justifier d'une première expérience professionnelle.

Contrôle des prérequis : un entretien avec un interlocuteur projet ou une participation à un atelier de pratique ou un questionnaire de motivation préalable à l'inscription.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

2 personnes sont désignées pour représenter le jury de délivrance de la certification :

- Un représentant d'un des organismes certificateurs, président, directeur(rice) ou formateur, mentor, coach professionnel.
- Un coach professionnel extérieur aux 3 organismes certificateurs dont la qualité est en lien avec la certification visée. Ce professionnel occupe la fonction de Président du Jury.

Les membres du jury ne sont pas impliqués dans le parcours de formation des candidats et sont totalement indépendants par rapport à ceux-ci (aucun lien personnel ni professionnel).

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury :

- Est composé d'au moins deux membres ;
- Comprend obligatoirement au moins une personne qualifiée au titre de la certification visée ;
- Est désigné par l'organisme certificateur selon les règles spécifiques à chaque certification ;
- Est présidé par un président de jury ayant voix prépondérante en cas de partage égal des voix ;
- Assure une représentation équilibrée femmes/hommes ;
- Respecte les principes d'impartialité ;
- Aucun membre ne doit avoir accompagné le candidat dans sa démarche VAE ;
- Aucun membre ne doit entretenir ou avoir entretenu de relation professionnelle ou personnelle avec le candidat.

Base légale

Date de décision	26/06/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/06/2029
Date de dernière délivrance possible	26/06/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	265	0	95 %	75 %
2023	498	0	97 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP39786

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP37799, RNCP39614, RNCP39870, RNCP40569, RNCP40663, RNCP41347, RNCP41713

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

CWF :

CWFE :

VARIATIONS : Formation certifiante au coaching RNCP - Activision Coaching

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42473/>

Où se former

Formations référencées	46
Organismes	3
Régions couvertes	6
Prix indicatif	1 200 € – 12 576 €
Durée	7 – 164 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	10
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	14
Montant total engagé	55 039 €
Coût moyen par dossier	3 931 €
Durée moyenne	90 h
Période	07/2026 – 08/2026
France compétences	90 %
Reste à charge titulaire	10 %

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