

Coach Professionnel

RNCP42646 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32150
Code(s) ROME	M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/07/2026
Date d'échéance	17/07/2029

Certificateur(s)

SAS GROUPE COACH ACADEMIE · SIRET : 45126908800055

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification professionnelle « Coach professionnel » portée par Coach Académie s'inscrit dans un contexte de transformations profondes du monde du travail, qui renforcent le recours au coaching professionnel comme levier d'accompagnement des transformations individuelles et collectives, de professionnalisation managériale et de développement des compétences humaines. Le marché du coaching connaît une croissance soutenue, avec une augmentation significative de son chiffre d'affaires ces dernières années, et une extension de ses champs d'intervention à des publics diversifiés, dans les secteurs privé et public. Cette dynamique s'accompagne d'un besoin accru de professionnalisation, de structuration et de lisibilité des compétences des coachs, dans un contexte marqué par la généralisation des accompagnements à distance, l'intégration des outils numériques, les enjeux liés à la qualité de vie au travail, aux transitions organisationnelles et aux évolutions sociétales du rapport au travail. Ces mutations renforcent les exigences en matière de posture professionnelle, de rigueur méthodologique, de cadre éthique et de capacité à accompagner des situations complexes.

La certification vise ainsi à former des coachs professionnels qualifiés, capables d'exercer le coaching à titre principal, en attestant de compétences directement mobilisables en accompagnement individuel et collectif. Il répond aux besoins du marché en préparant des professionnels autonomes, en capacité d'intervenir dans des contextes organisationnels variés, notamment dans le cadre d'une activité indépendante, qui constitue le mode d'exercice majoritaire du métier.

ACTIVITÉS VISÉES

Qualification du besoin

Cadrage opérationnel et contractuel du coaching professionnel

Déploiement du coaching individuel

Consolidation du coaching individuel

Accompagnement des équipes de travail.

Accompagnement de la transformation du fonctionnement d'équipe

Consolidation des évolutions collectives

Professionnalisation continue de la pratique de coaching

Positionnement de l'offre de coaching

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser une demande de coaching individuel ou collectif, en s'appuyant sur des entretiens de cadrage et en

recueillant les attentes du commanditaire et des bénéficiaires, afin de qualifier la nature de la demande et la pertinence d'un accompagnement de coaching professionnel en présentiel, digital ou hybride.

Identifier les enjeux professionnels, organisationnels et relationnels de la situation, en s'appuyant sur l'analyse de la demande et la prise en compte des contraintes du contexte de travail (typologie de l'organisation, diversité et inclusion, situations de handicap, gouvernance et leadership responsable, risques pour la santé et la sécurité), ainsi que sur les transformations numériques, sociales et environnementales, afin d'éclairer les choix de cadrage et de structuration de l'accompagnement.

Définir le périmètre et les objectifs d'un coaching professionnel, en précisant le cadre d'intervention, les parties prenantes, les modalités de réalisation et d'adaptation aux situations de handicap, les limites de l'accompagnement et les résultats attendus,

afin de structurer et partager un cadre d'intervention opérationnel pour la conduite du coaching professionnel.

Formaliser le cadre contractuel de coaching professionnel, en intégrant les objectifs, les modalités générales, les rôles et les règles déontologiques, afin de sécuriser juridiquement et éthiquement la relation de coaching et la responsabilité des parties prenantes.

Définir les modalités générales d'évaluation de l'accompagnement, en établissant des critères d'appréciation et des points d'étape, ainsi que les modalités de suivi adaptés aux contacts digitaux et aux situations de handicap, en vue de permettre une évaluation ultérieure de l'efficacité du coaching.

Instaurer un espace de travail professionnel et sécurisant, en adoptant une posture éthique, d'écoute active et de non-directivité, respectueuse des singularités personnelles (ex. : situation de handicap), culturelles, identitaires et professionnelles, y compris dans des contextes de coaching à distance, dans le but de favoriser l'engagement, l'expression et l'implication du coaché.

Conduire des séances de coaching individuel, en mobilisant des techniques de questionnement, de reformulation, de feedback et des outils de coaching adaptés (dispositifs classiques, expérientiels, immersifs ou ludiques et d'aide à la réflexion fondés sur l'IA), pour favoriser la prise de conscience, l'exploration des modes de fonctionnement et le développement de l'autonomie du coaché.

Accompagner le coaché dans la définition, la mise en œuvre et le suivi de plans d'action professionnels, en favorisant l'auto-évaluation, la prise de décision autonome et l'ajustement des actions dans le respect de ses capacités et/ou contraintes (handicap, illettrisme par exemple) et dans le respect de l'intégrité de la personne et des principes de prévention des RPS), afin de permettre au coaché l'appropriation durable des évolutions engagées dans sa pratique professionnelle.

Ajuster l'accompagnement de coaching individuel, en évaluant avec le coaché l'évolution de sa situation professionnelle à partir des objectifs définis et des éléments observables issus de l'accompagnement, afin de maintenir la pertinence et l'efficacité du coaching dans le cadre initialement fixé.

Réaliser un bilan d'accompagnement de coaching individuel, en analysant avec le coaché le parcours réalisé et les résultats atteints, afin d'ancrer les apprentissages du coaché dans sa pratique professionnelle de manière durable et autonome.

Analyser les dynamiques d'une équipe ou d'un groupe de travail, en observant les interactions, les rôles, les modes de coopération et les mécanismes de régulation, dans l'intention de mettre en évidence les fonctionnements collectifs et leurs impacts sur la performance, le climat et les conditions de travail.

Accompagner la régulation des dynamiques collectives d'une équipe, en créant les conditions d'analyse partagée des interactions, des règles implicites et des pratiques inclusives, afin de soutenir une coopération durable au service des enjeux professionnels.

Faciliter la compréhension partagée des modes de fonctionnement de l'équipe, en accompagnant le collectif dans l'explicitation de ses objectifs, rôles et responsabilités, en adoptant une démarche inclusive et expérientielle, afin de renforcer la cohérence collective et la capacité de l'équipe à agir de manière coordonnée.

Encadrer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de régulations collectives, en favorisant la co-responsabilité, la prise de décision partagée et l'auto-régulation, dans l'équipe, afin de faire évoluer durablement le fonctionnement et la performance collective.

Ajuster l'accompagnement du coaching d'équipe, en réalisant une analyse de l'évolution du fonctionnement collectif au regard des objectifs définis et des indicateurs observables, afin de maintenir la pertinence de l'intervention et l'alignement avec les enjeux organisationnels.

Réaliser un bilan d'accompagnement de coaching d'équipe, en analysant avec le collectif les transformations du fonctionnement, les apprentissages collectifs et les résultats obtenus, afin d'ancrer les régulations mises en place dans le fonctionnement de l'équipe.

Analyser sa pratique professionnelle de coach, en mobilisant des démarches réflexives, de supervision et de retour

d'expérience, afin d'ajuster sa posture et ses pratiques professionnelles en fonction du contexte d'intervention et dans une logique de prévention des risques professionnels liés à l'exercice du métier de coach.

Encadrer sa pratique professionnelle de coach, en appliquant le cadre éthique et déontologique du coaching et en identifiant les limites de son champ d'intervention, afin de garantir la protection des personnes accompagnées et la conformité de l'exercice professionnel.

Développer ses compétences professionnelles de coach, en assurant une veille et une intégration critique des évolutions du métier, incluant les outils numériques et l'intelligence artificielle, afin de maintenir un niveau d'expertise adapté aux contextes professionnels accompagnés.

Structurer son activité professionnelle de coach, en intégrant les dimensions juridiques, contractuelles, organisationnelles et économiques de l'exercice, afin d'assurer la viabilité et la conformité de son activité ainsi que l'adaptation de son offre aux besoins et aux évolutions du marché.

Promouvoir son activité de coach professionnel, en valorisant son offre de services de manière éthique et en s'intégrant dans des réseaux professionnels, afin d'inscrire son activité et sa pratique dans un écosystème professionnel reconnu.

Blocs de compétences

RNCP42646BC01 — Concevoir une démarche de coaching professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser une demande de coaching individuel ou collectif, en s'appuyant sur des entretiens de cadrage et en recueillant les attentes du commanditaire et des bénéficiaires, afin de qualifier la nature de la demande et la pertinence d'un accompagnement de coaching professionnel en présentiel, digital ou hybride.

Identifier les enjeux professionnels, organisationnels et relationnels de la situation, en s'appuyant sur l'analyse de la demande et la prise en compte des contraintes du contexte de travail (typologie de l'organisation, diversité et inclusion, situations de handicap, gouvernance et leadership responsable, risques pour la santé et la sécurité), ainsi que sur les transformations numériques, sociales et environnementales, afin d'éclairer les choix de cadrage et de structuration de l'accompagnement.

Définir le périmètre et les objectifs d'un coaching professionnel, en précisant le cadre d'intervention, les parties prenantes, les modalités de réalisation et d'adaptation aux situations de handicap, les limites de l'accompagnement et les résultats attendus,

afin de structurer et partager un cadre d'intervention opérationnel pour la conduite du coaching professionnel.

Formaliser le cadre contractuel de coaching professionnel, en intégrant les objectifs, les modalités générales, les rôles et les règles déontologiques, afin de sécuriser juridiquement et éthiquement la relation de coaching et la responsabilité des parties prenantes.

Définir les modalités générales d'évaluation de l'accompagnement, en établissant des critères d'appréciation et des points d'étape, ainsi que les modalités de suivi adaptés aux contacts digitaux et aux situations de handicap, en vue de permettre une évaluation ultérieure de l'efficacité du coaching.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Soutenance orale d'un dossier individuel rédigé en amont

RNCP42646BC02 — Conduire des accompagnements individuels en milieu professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Instaurer un espace de travail professionnel et sécurisant, en adoptant une posture éthique, d'écoute active et de non-directivité, respectueuse des singularités personnelles (ex. : situation de handicap), culturelles, identitaires et professionnelles, y compris dans des contextes de coaching à distance, dans le but de favoriser l'engagement, l'expression et l'implication du coaché.

Conduire des séances de coaching individuel, en mobilisant des techniques de questionnement, de reformulation, de feedback et des outils de coaching adaptés (dispositifs classiques, expérientiels, immersifs ou ludiques et d'aide à la réflexion fondés sur l'IA), pour favoriser la prise de conscience, l'exploration des modes de fonctionnement et le développement de l'autonomie du coaché.

Accompagner le coaché dans la définition, la mise en œuvre et le suivi de plans d'action professionnels, en favorisant l'auto-évaluation, la prise de décision autonome et l'ajustement des actions dans le respect de ses capacités et/ou contraintes (handicap, illettrisme par exemple) et dans le respect de l'intégrité de la personne et des principes de prévention des RPS), afin de permettre au coaché l'appropriation durable des évolutions engagées dans sa pratique

professionnelle.

Ajuster l'accompagnement de coaching individuel, en évaluant avec le coaché l'évolution de sa situation professionnelle à partir des objectifs définis et des éléments observables issus de l'accompagnement, afin de maintenir la pertinence et l'efficacité du coaching dans le cadre initialement fixé.

Réaliser un bilan d'accompagnement de coaching individuel, en analysant avec le coaché le parcours réalisé et les résultats atteints, afin d'ancrer les apprentissages du coaché dans sa pratique professionnelle de manière durable et autonome.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle individuelle

Dossier individuel de suivi d'un coaching individuel

RNCP42646BC03 — Conduire des accompagnements collectifs et d'équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les dynamiques d'une équipe ou d'un groupe de travail, en observant les interactions, les rôles, les modes de coopération et les mécanismes de régulation, dans l'intention de mettre en évidence les fonctionnements collectifs et leurs impacts sur la performance, le climat et les conditions de travail.

Accompagner la régulation des dynamiques collectives d'une équipe, en créant les conditions d'analyse partagée des interactions, des règles implicites et des pratiques inclusives, afin de soutenir une coopération durable au service des enjeux professionnels.

Faciliter la compréhension partagée des modes de fonctionnement de l'équipe, en accompagnant le collectif dans l'explicitation de ses objectifs, rôles et responsabilités, en adoptant une démarche inclusive et expérientielle, afin de renforcer la cohérence collective et la capacité de l'équipe à agir de manière coordonnée.

Encadrer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de régulations collectives, en favorisant la co-responsabilité, la prise de décision partagée et l'auto-régulation, dans l'équipe, afin de faire évoluer durablement le fonctionnement et la performance collective.

Ajuster l'accompagnement du coaching d'équipe, en réalisant une analyse de l'évolution du fonctionnement collectif au regard des objectifs définis et des indicateurs observables, afin de maintenir la pertinence de l'intervention et l'alignement avec les enjeux organisationnels.

Réaliser un bilan d'accompagnement de coaching d'équipe, en analysant avec le collectif les transformations du fonctionnement, les apprentissages collectifs et les résultats obtenus, afin d'ancrer les régulations mises en place dans le fonctionnement de l'équipe.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Soutenance orale d'un dossier individuel rédigé en amont

RNCP42646BC04 — Développer sa pratique professionnelle de coach

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser sa pratique professionnelle de coach, en mobilisant des démarches réflexives, de supervision et de retour d'expérience, afin d'ajuster sa posture et ses pratiques professionnelles en fonction du contexte d'intervention et dans une logique de prévention des risques professionnels liés à l'exercice du métier de coach.

Encadrer sa pratique professionnelle de coach, en appliquant le cadre éthique et déontologique du coaching et en identifiant les limites de son champ d'intervention, afin de garantir la protection des personnes accompagnées et la conformité de l'exercice professionnel.

Développer ses compétences professionnelles de coach, en assurant une veille et une intégration critique des évolutions du métier, incluant les outils numériques et l'intelligence artificielle, afin de maintenir un niveau d'expertise adapté aux contextes professionnels accompagnés.

Structurer son activité professionnelle de coach, en intégrant les dimensions juridiques, contractuelles, organisationnelles et économiques de l'exercice, afin d'assurer la viabilité et la conformité de son activité ainsi que l'adaptation de son offre aux besoins et aux évolutions du marché.

Promouvoir son activité de coach professionnel, en valorisant son offre de services de manière éthique et en s'intégrant dans des réseaux professionnels, afin d'inscrire son activité et sa pratique dans un écosystème professionnel reconnu.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Soutenance orale d'un dossier de pratiques professionnelles

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de Coach professionnel s'exerce dans une grande diversité de secteurs d'activité, tant dans le secteur privé que dans le secteur public et parapublic. Il intervient principalement au sein de moyennes et grandes organisations, confrontées à des enjeux de transformation, de performance durable, de management, de coopération, de qualité de vie et des conditions de travail ou d'accompagnement des évolutions professionnelles. Certaines compétences du coach professionnel peuvent être mobilisées en articulation avec les fonctions de ressources humaines, formation ou encadrement, sans pour autant s'y substituer.

Si certaines organisations, notamment les grands groupes ou les institutions publiques, disposent de structures internes leur permettant de déployer des dispositifs de coaching en interne, le recours à des prestataires externes demeure largement majoritaire. Le coaching professionnel s'inscrit ainsi fréquemment dans une logique de prestation de service, réalisée à la demande d'une organisation, d'un commanditaire ou d'une direction, dans un cadre contractuel formalisé. De ce fait, le métier de coach professionnel s'exerce très majoritairement en tant qu'indépendant. Le coach peut également intervenir en tant que consultant rattaché à un cabinet ou à un réseau professionnel, tout en conservant une forte autonomie dans la conduite de ses missions.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Coach professionnel
Business Coach
Executive coach
Coach interne
Coach consultant

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier de coach professionnel ne fait pas l'objet, à ce jour, d'une réglementation spécifique encadrant son exercice. L'activité n'est ni réglementée au sens d'une profession protégée, ni soumise à des conditions légales d'accès ou d'exercice particulières. Cette absence de réglementation formelle confère au métier une grande diversité de pratiques et de cadres d'intervention, mais implique également une responsabilité accrue des professionnels quant au respect des cadres juridiques, éthiques et déontologiques applicables à leurs missions.

Dans ce contexte, le coach professionnel est néanmoins soumis à un ensemble de réglementations transversales, directement liées à la nature de ses interventions, notamment en matière de collecte, de traitement et de protection des données à caractère personnel. À ce titre, il doit se conformer au Règlement général sur la protection des données (RGPD), applicable dès lors qu'il recueille, conserve ou traite des informations relatives aux personnes accompagnées, aux commanditaires ou aux organisations. Le respect du RGPD implique notamment pour le coach professionnel de garantir la confidentialité des données recueillies, de définir des finalités explicites et légitimes de traitement, de limiter la conservation des données dans le temps, de sécuriser les supports et outils utilisés, et d'informer les personnes accompagnées de leurs droits en matière d'accès, de rectification et de suppression des données. Ces obligations sont d'autant plus sensibles que les interventions de coaching portent fréquemment sur des situations professionnelles, relationnelles ou organisationnelles à caractère confidentiel.

Au-delà du cadre strictement réglementaire, l'exercice du coaching professionnel s'inscrit également dans des références éthiques et déontologiques largement reconnues par la profession, qui, sans avoir valeur réglementaire, structurent les pratiques et contribuent à la sécurisation des interventions. Ces références renforcent l'exigence de respect de la personne, de non-substitution aux autres métiers de l'accompagnement (formation, conseil, thérapie), de prévention des risques psychosociaux et de protection de l'intégrité des personnes accompagnées.

L'impact de ce cadre réglementaire et éthique sur le projet de certification est pleinement intégré dans la construction du référentiel. Les compétences visées incluent explicitement la capacité du coach à encadrer son exercice professionnel, à identifier les limites de son champ d'intervention, à sécuriser les relations contractuelles et à respecter les obligations liées à la protection des données et à la confidentialité. Le projet de certification vise ainsi à professionnaliser l'exercice du métier dans un environnement non réglementé, en apportant des repères clairs, des exigences élevées et des compétences opérationnelles garantissant une pratique responsable, conforme aux obligations légales et respectueuse des personnes accompagnées

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	6 697
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour accéder au dispositif de formation menant à la certification « Coach Professionnel », les prérequis sont les suivants :

- Niveau 5 validé,
- Niveau 4 si le candidat justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans le management d'équipe
- Entretien d'entrée en formation avec le référent pédagogique de la formation « Coach Professionnel»

Les prérequis d'inscription sont vérifiés et validés lors de l'entretien d'admission par l'examen des pièces justificatives annexées au dossier de candidature. Ces conditions sont identiques pour les personnes souhaitant accéder à des blocs spécifiques de la certification sans se présenter à celle-ci dans son entièreté.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Les conditions de présentation d'un candidat à la certification sont les suivantes :

- Avoir été présent à au moins 90% des cours dispensés à distance par les intervenants formateurs et 100 % des cours dispensés en présentiel ;
- Avoir réalisé un minimum de 100 heures de pratiques contractualisées pour des missions de coaching, incluant des missions de coaching individuel d'une durée comprise entre 5 et 20 heures chacune, ainsi que deux accompagnements de coaching collectif d'une durée minimale de 10 heures chacun, intégrés dans ce volume total de 100 heures.

Ces conditions sont vérifiées et validées par le référent pédagogique de Coach Académie.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

- Deux coachs professionnels extérieurs à Coach Académie justifiant d'au moins 5 ans d'expérience dans le coaching

Le jury de certification est composé de 100% de membres externes. Afin de garantir l'impartialité du jury, les jurés ne doivent pas avoir de liens personnels ou professionnels avec les candidats.

COMPOSITION DU JURY — VAE

- Un/e professionnel(le) interne au certificateur, issu du domaine du coaching professionnel et bénéficiant d'au moins de 2 années d'expérience en tant que Coach Professionnel,
- Un/e Coach Professionnel externe au certificateur titulaire d'une certification de niveau 6 et bénéficiant d'au moins de 2 années d'expérience en tant que Coach Professionnel,
- Un/e Coach Professionnel externe au titre de la certification visée et bénéficiant d'au moins de 2 années d'expérience en tant que Coach Professionnel.

Le jury VAE est composé de 66 % de membres externes. La parité hommes/femmes sera recherchée. Afin de garantir son indépendance et se prémunir des risques de désaccord, les membres du jury ne doivent entretenir ou avoir entretenu aucune relation professionnelle ou personnelle avec le candidat, ni avoir accompagné le candidat dans sa démarche de validation des acquis de l'expérience et le président du jury dont la voix sera prépondérante est élu parmi les membres externes au certificateur.

Base légale

Date de décision	17/07/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/07/2029
Date de dernière délivrance possible	17/07/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	29	0	100 %	84 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP35563

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP37799, RNCP39614, RNCP39786, RNCP39870, RNCP40569, RNCP40663, RNCP41347, RNCP41713

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.coach-academie.fr/formations-coaching>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42646/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	7 900 € – 9 900 €

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	13
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	9
Montant total engagé	22 505 €
Coût moyen par dossier	2 501 €
Durée moyenne	305 h
Période	07/2026 – 08/2026
France compétences	95 %
Reste à charge titulaire	5 %

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