

Partage autour de la Conférence ICF Global Malmö du 18 au 20 septembre 2014

**Courage for
change...**



ICF: la mission de faire progresser le coaching professionnel

AMBITION

*Etre le partenaire
incontournable des
transformations et
interlocuteur privilégié
des décideurs et des DRH*

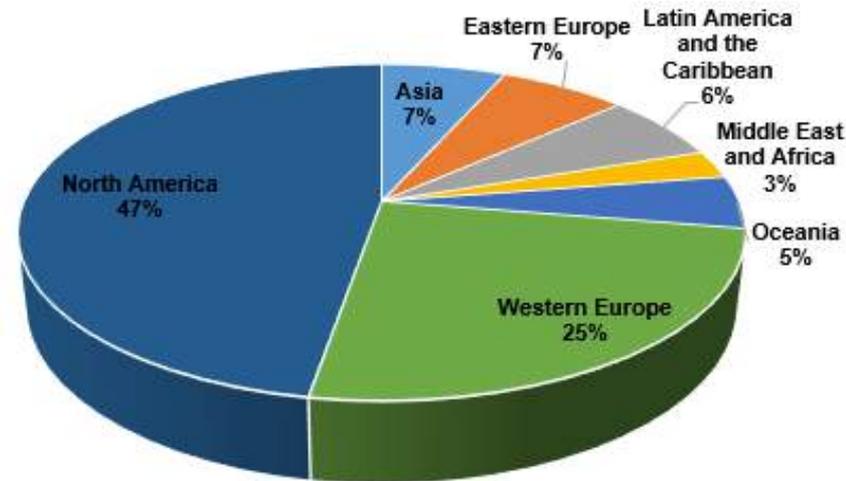
AXES STRATÉGIQUES

- 🍌 **Professionalisation**
 - 🍌 Formation continue
 - 🍌 Certification renouvelable (3 niveaux)
- 🍌 **R&D et événements**
 - 🍌 Dynamique de recherche
 - 🍌 Etudes mondiales
- 🍌 **Conférences internationales**
- 🍌 **Partenariats**
 - 🍌 Institutionnels
 - 🍌 Coaching solidaire

ICF: première fédération mondiale de coachs

- 1995: création
- 2014: présence dans 119 pays
- 25 000* membres
 - 47% Amérique du Nord
 - 25%* en Europe de l'ouest
- 900* membres en France (5ème pays)

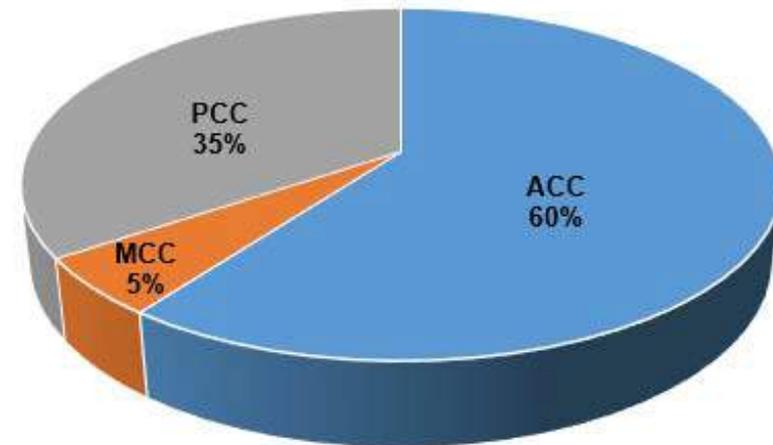
> 50 000 coachs dans le monde
Dont 87% actifs



* Chiffres d'avril 2014

Professionnalisation et certification: au cœur de la mission d'ICF

- Plus de 14 000 COACHES certifiés
 - 60% Associate Certified Coaches (ACC)
 - 35% Professional Certified Coaches (PCC)
 - 5% Master Certified Coaches (MCC)
-
- 280 certifiés en France en septembre 2014 (+36% vs 2013)



ICF : Une gouvernance globale / locale et un partage des responsabilités



- ◆ un conseil d'administration international (9 coachs certifiés élus pour 2 ans, dont 2 européens)
- ◆ Rigueur et continuité d'une société de gestion de services spécialisée : 30 personnes (EU) et 6 Centres de Services Régionaux
- ◆ des Conseils stratégiques (RAC) par zones géographiques: 7 RAC dont 1 pour la région EMEA, constitué de 5 coachs/past présidents élus
- ◆ des Leaders Meetings deux fois /an (une avant la conférence de Malmö)
- ◆ des Conseils d'Administration dans chacun des « chapitres » / pays : en France un CA de 15 administrateurs + 1 réseau d'antennes régionales + des comités et commissions





Les inspirations

Coacher des leaders dans un monde « VUCA »...



Les Défis pour les leaders

- ❖ Autorité basée sur l'influence et non sur la position ou le statut.
- ❖ Succès d'hier inutiles voire nuisibles pour réussir demain
- ❖ **Développer les leaders selon Modèle ACDA: Agilité Complexité Diversité et Adversité :**

Les défis pour les coaches:

- ❖ **Apprendre l'agilité:** *pour être un « bon » coach demain trouver le pire client aujourd'hui!*
- ❖ **Action/réflexion:** expérimenter, observer et découvrir de nouvelles perspectives
- ❖ **« Mindfulness »: apprendre à regarder:**
 - ❖ **Inward**, « en soi
 - ❖ **Outward**, a l'extérieur de soi
 - ❖ **Forward**, a l'horizon
 - ❖ **Around**, autour de soi

David Petersens,
Directeur du
Développement des
compétences, du
leadership et du
coaching de Google,
executive coach et
membre de l'association
américaine de
Psychologie et du
Harvard Institute of
Coaching. PhD en
psychologue de
l'Université du Minnesota.



Faire du stress un ami....



Kelly McGonigal
classée parmi les
20 femmes les
plus inspirantes
du monde par
Forbes. PhD de
psychologie,
Professeur à
Stanford
University.

- ❖ **Changer l'approche du changement** : en finir avec la culpabilité
- ❖ **Désir de changer (wish) vs capacité à changer (will)**
- ❖ **Stress = énergie ... À apprivoiser** comme une ressource!
- ❖ **Les questions à se poser** : "qu'est ce que je fait pour éviter le stress ? Quelles opportunités je perds ainsi?"

La suggestion: "**Embrace stress**" Accueillez-le!

1/ **Accepter** avec compassion

2/ **Réfléchir** au sens cela qu'il a pour soi, en quoi il est un signal et de quoi?

3/ **Se connecter** avec ses ressources



Coacher avec le cerveau émotionnel



Sylvie Kurbanek
Fondatrice du
Palo Alto Institute
of Systemic
Coaching,
psychologue de
l'organisation,
avocate, et coach
certifiée

- ❖ **Le système limbique:** énorme espace de stockage qui fonctionne de façon inconsciente et permanente
- ❖ Tout stimulus sensoriel est analysé par le système limbique qui « décide » de la réponse émotionnelle
- ❖ La plupart de nos décisions sont prises au niveau limbique → échecs de nos belles intentions initiées au nouveau du cortex : faire du sport, arrêter de fumer...)

Approche « limbique » du coaching

- ✓ **Travailler avec le bon niveau de notre cerveau** pour éviter l'écart entre la bonne solution trouvée par notre cortex et la décision effective d'action prise par notre cerveau limbique.
- ✓ **Se préparer mentalement** pour travailler avec des groupes de dirigeants habitués à rationaliser

Démonstration puis séquence expérimentale individuelle avec la salle.



Et beaucoup d'autres inspirations...



Alf Rehn



Christopher
Weber-Fürst

Myles Downey



Sarah Lloyd-Hughes



Lori Shok



Sylviane
Cannio



Magdalena Giec



Andrea J. Lee



ANNEXES



Une approche coaching pour répondre aux défis des transformations organisationnelles?

Complexité, Incertitude, Mutations rapides, crises, ...

Comment faciliter les transitions ?

Préserver les équilibres individuels et collectifs ?

Développer la capacité des managers à installer un climat de confiance ?

Accroître l'engagement des collaborateurs ?

Obtenir une performance globale: économique et humaine ?

Besoins croissants et rôle stratégique du coaching

✓ ***Un impact fort***

✓ ***Un retour sur l'investissement élevé économique et humain***

Etudes réalisées par PwC pour ICF depuis 2007

Etudes quantitatives et qualitatives

- ✓ **Bénéfices et impact** : études 2009 et 2012: 12 133 répondants, 117 pays
- ✓ **Usage du coaching en entreprise**: étude 2013 (qualitative)
- ✓ **Notoriété**: études 2010 et 2014 (18 810 répondants, 25 pays)
- ✓ **Méthodes**: Questionnaires, entretiens, focus groups

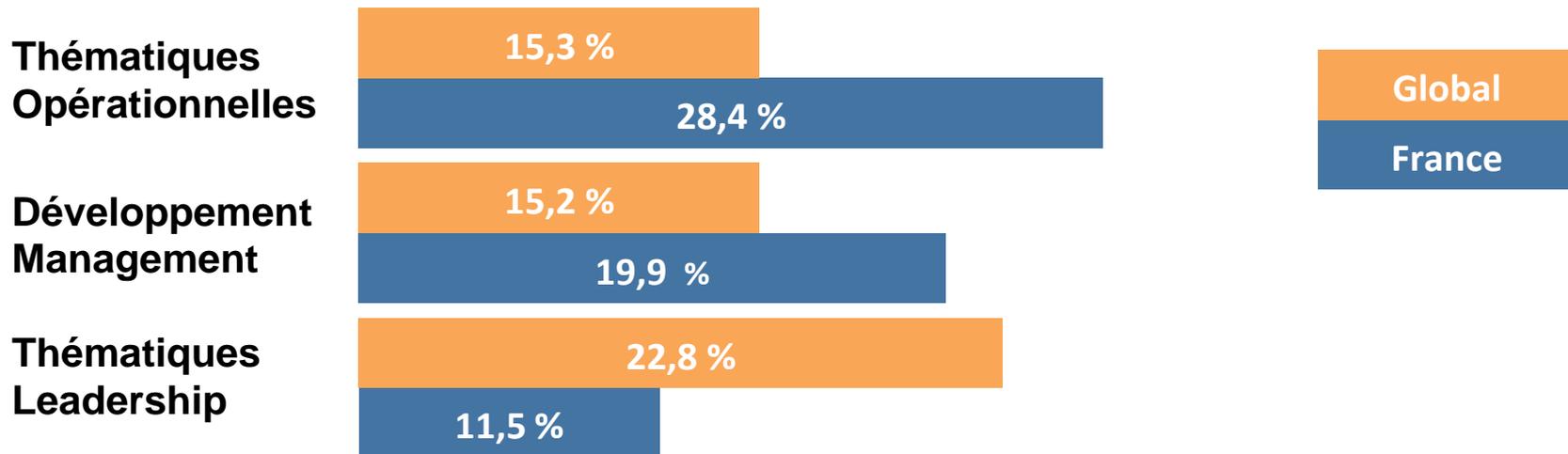
Les résultats concernent :

- Les données sur la profession
- Les domaines d'intervention
- Les bénéfices et l'impact du coaching
- La notoriété du coaching
- Le retour sur l'investissement
- Les tendances



Principaux domaines d'intervention

Les coachs interrogés*
travaillent principalement dans
trois domaines



- Tous les résultats présentés sont le fruit des Etudes réalisées mondialement depuis 2009 avec le cabinet PwC sur des échantillons allant de 6000 à 18000 personnes interrogées dans les organisations et le grand public sous forme de questionnaires et d'interviews qualitatifs

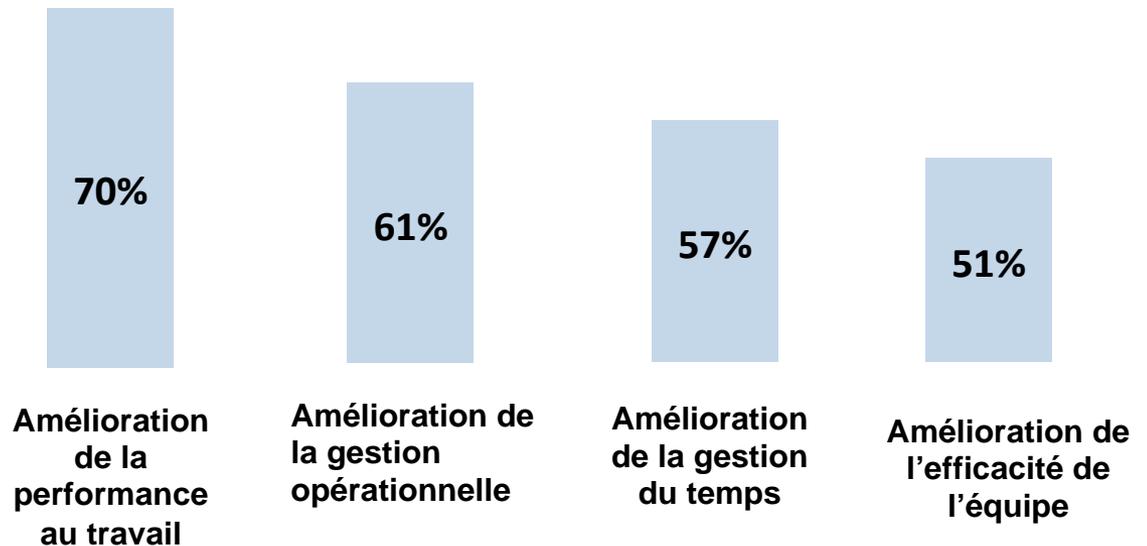


Les bénéfices du coaching pour l'entreprise



Augmenter la qualité managériale

*% total des réponses**



** Tous les résultats présentés sont le fruit des Etudes réalisées mondialement depuis 2009 avec le cabinet PwC sur des échantillons allant de 6000 à 18000 personnes interrogées dans les organisations et le grand public sous forme de questionnaires et d'interviews qualitatifs*

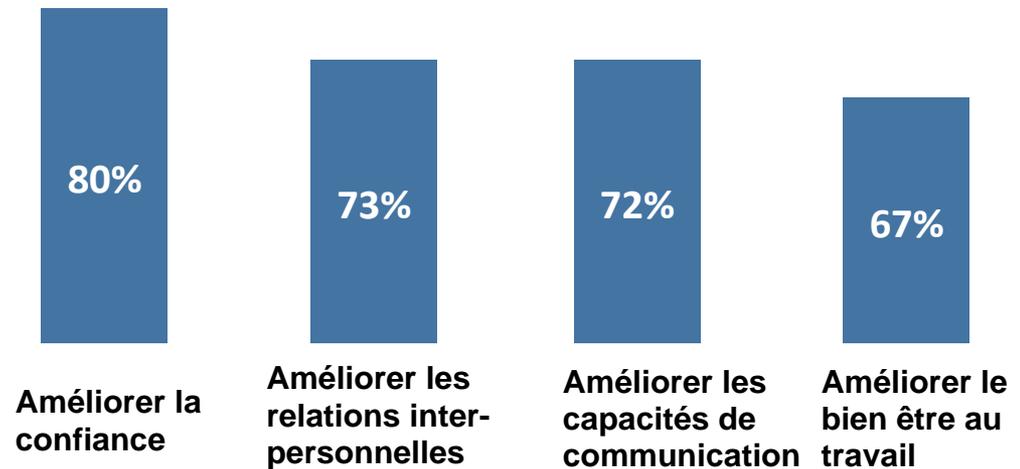


Les bénéfices du coaching pour les collaborateurs

Améliore la qualité de vie des salariés au travail*



*% total des réponses**



* Tous les résultats présentés sont le fruit des Etudes réalisées mondialement depuis 2009 avec le cabinet PwC sur des échantillons allant de 6000 à 18000 personnes interrogées dans les organisations et le grand public sous forme de questionnaires et d'interviews qualitatifs



Les attentes face au coaching

Qu'est-ce qui vous a motivé à entamer une relation de coaching?

En % répondants* ayant expérimenté le coaching

Optimiser la capacité de travail individuel et en équipe

42%

Développer ses opportunités de carrière professionnelle

33%

Renforcer la confiance en soi

31%

Améliorer la stratégie et/ou la gestion de son organisation

29 %

Equilibrer vie Professionnelle et personnelle

27%

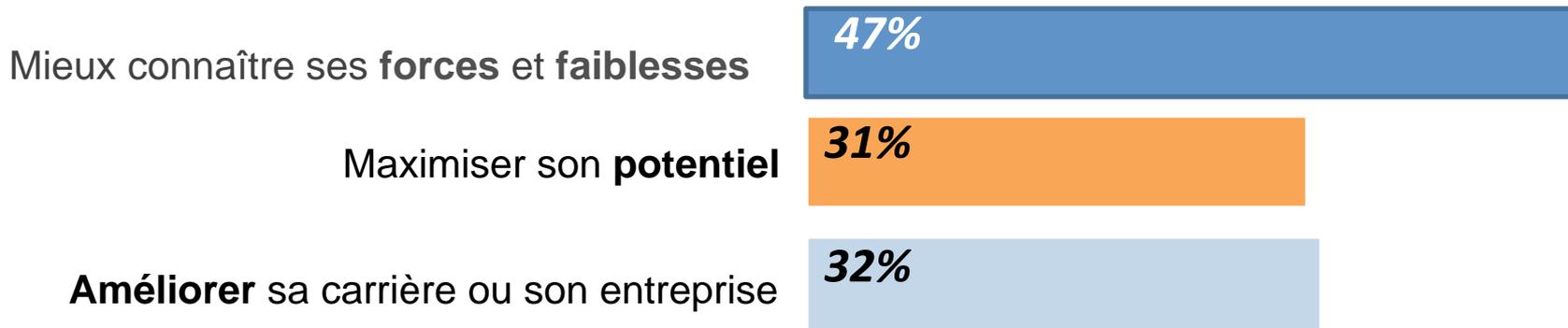


* Tous les résultats présentés sont le fruit des Etudes réalisées mondialement depuis 2009 avec le cabinet PwC sur des échantillons allant de 6000 à 18000 personnes interrogées dans les organisations et le grand public sous forme de questionnaires et d'interviews qualitatifs

Le coaching comme levier de développement professionnel

Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à expérimenter le coaching?

*En % répondants ayant expérimenté le coaching***



- Tous les résultats présentés sont le fruit des Etudes réalisées mondialement depuis 2009 avec le cabinet PwC sur des échantillons allant de 6000 à 18000 personnes interrogées dans les organisations et le grand public sous forme de questionnaires et d'interviews qualitatifs

** 1/5 total du répondants



Un investissement rentable pour les entreprises

86% observent un réel retour sur investissement (ROI)**

ROI 10 à 49 fois supérieur à l'investissement pour 1/3 d'entre eux

ROI > 50 fois supérieur à l'investissement pour 19% d'entre eux

✓ **99%** satisfaits ou très satisfaits**

✓ **96%** souhaitent recommencer un processus de coaching**

• Tous les résultats présentés sont le fruit des Etudes réalisées mondialement depuis 2009 avec le cabinet PwC sur des échantillons allant de 6000 à 18000 personnes interrogées dans les organisations et le grand public sous forme de questionnaires et d'interviews qualitatifs

** % des entreprises ou personnes adultes ayant expérimenté le coaching – source Etude 2009



Facteurs de succès, freins et risques

Facteurs de succès

- Choix** du ou des coachs
- Implication** des DRH et du management
- Adhésion** à la démarche
- Prise** en compte de la **culture** et des **enjeux** de tous les acteurs

Freins

- Résistances** internes
- Inadaptation** du coach à la culture de l'entreprise
- Manque de soutien** de la Direction
- Motivation insuffisante** du coaché

Risques

- ✓ Coachs sans formation ni éthique
- premier facteur de décrédibilisation pour **43%** des coachs interrogés

• Tous les résultats présentés sont le fruit des Etudes réalisées mondialement depuis 2009 avec le cabinet PwC sur des échantillons allant de 6000 à 18000 personnes interrogées dans les organisations et le grand public sous forme de questionnaires et d'interviews qualitatifs

En synthèse

Bénéfices

1. Optimisation de la performance professionnelle et organisationnelle
2. Développement du management
3. Renforcement de la confiance et de la coopération

Facteurs réussite

1. Professionnalisme des coachs
2. Implication et engagement des DRH et du management
3. Adéquation culturelle

Tendances

- ✓ Généralisation et élargissement des types de coaching(organisation, projet, création d'entreprise) et des publics
- ✓ Développement du coaching interne et formation aux outils et postures du coaching (managers, DRH)

Tendances ICF

- ✓ Actions institutionnelles
- ✓ Recherche & Développement
- ✓ Partenariats
- ✓ Professionnalisation et certification
- ✓ Coaching solidaire et responsable (jeunes, au service de l'emploi)



Contact ICF

ICF France

**57 Rue d'Amsterdam
75009 Paris**

contact@coachfederation.fr

www.coachfederation.fr

ICF Headquarters

**2365 Harrodsburg Rd, Suite A325
Lexington, KY 40504 USA**

icfheadquarters@coachfederation.org

www.coachfederation.org



France
Charter Chapter

