



2016 ICF Global Coaching Study

SYNTHÈSE

2016 ICF Global Coaching Study

SYNTHÈSE

Clause de non-divulgation et copyright

REMARQUE : *les chiffres présentés dans ce rapport sont basés sur les réponses à l'enquête et dépendent dès lors de l'exactitude des données fournies par les personnes sondées.*

Le présent document contient des informations dont la propriété intellectuelle revient à l'International Coach Federation. Aucune divulgation ou utilisation de tout ou partie du contenu de ce document n'est autorisée sans l'accord écrit exprès de l'ICF. Pour obtenir l'autorisation de reproduire tout document contenu dans la présente publication, veuillez envoyer votre demande par e-mail à l'adresse icfpr@coachfederation.org ou appeler le +1.859.219.3580. En cas d'accord, ICF et PricewaterhouseCoopers LLP doivent être cités comme sources. Tous droits réservés. Copyright 2016.

Introduction

Ce document est un résumé des conclusions de *2016 ICF Global Coaching Study*. L'étude a été commandée en 2015 par l'International Coach Federation (ICF) et réalisée par PricewaterhouseCoopers.

Il s'agit de la troisième édition de l'étude de l'ICF sur l'étendu et les dimensions du métier du coaching. Depuis la publication de l'étude de référence et de suivi, respectivement en 2007 et 2012, le métier de coach a continué d'évoluer. De plus, nombre croissant de personnes et d'organisations qui ont adopté le coaching, ses méthodes et techniques ne sont plus uniquement des coachs professionnels, mais désormais des cadres, des dirigeants et des professionnels des ressources humaines et du développement des compétences, qui les utilisent dans leurs interactions quotidiennes sur le lieu de travail.

Dans ce contexte, *2016 ICF Global Coaching Study* est à l'heure actuelle la recherche la plus ambitieuse, la plus approfondie et la plus étendue d'ICF, reprenant les observations de coachs professionnels et de cadres/dirigeants qui appliquent des compétences en coaching partout dans le monde.

Processus de sondage

L'étude a été lancée en ligne en juillet 2015 et était disponible en neuf langues :

- Anglais
- Français
- Allemand
- Italien
- Japonais
- Coréen
- Mandarin
- Portugais
- Espagnol

Un certain nombre d'outils ont été mises en œuvre pour impliquer dans le monde entier des coachs et cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching, notamment :

- Envoi par e-mail d'invitations et de liens personnalisés vers l'enquête aux membres actuels de l'ICF et titulaires d'une accréditation ICF, aux anciens membres de l'ICF et aux clients potentiels issus des alliances stratégiques entre l'ICF et des organisations commerciales et professionnelles, comme l'Association for Talent Development (ATD), le Human Capital Institute (HCI) et la Society for Human Resource Management (SHRM)
- Envoi par e-mail d'invitations et de liens vers l'enquête à des personnes ayant participé à des éditions précédentes de l'étude et ayant exprimé leur souhait d'y participer à nouveau
- Invitation envoyée aux membres de l'ICF pour qu'ils transmettent à leur réseau professionnel un lien vers le site d'inscription en ligne à l'étude afin de créer un effet « boule de neige »
- Campagne par e-mail et sur les réseaux sociaux encourageant les dirigeants ICF locaux du monde entier à promouvoir l'étude au sein de leurs communautés
- Conception de l'étude de sorte qu'il soit possible d'y répondre à partir d'appareils mobiles
- Envoi par e-mail de rappels aux contacts qui n'ont pas encore répondu à l'étude et envoi mensuel de nouveaux e-mails aux coachs ayant rejoint l'ICF après le lancement de l'étude
- Promotion de l'étude auprès de coachs qui ont assisté à des événements ICF locaux, régionaux et mondiaux

En outre, plusieurs autres acteurs du coaching professionnel ont également proposé de contacter directement leurs membres pour les inviter à participer à l'étude. Nous exprimons notre profonde gratitude aux organisations suivantes :

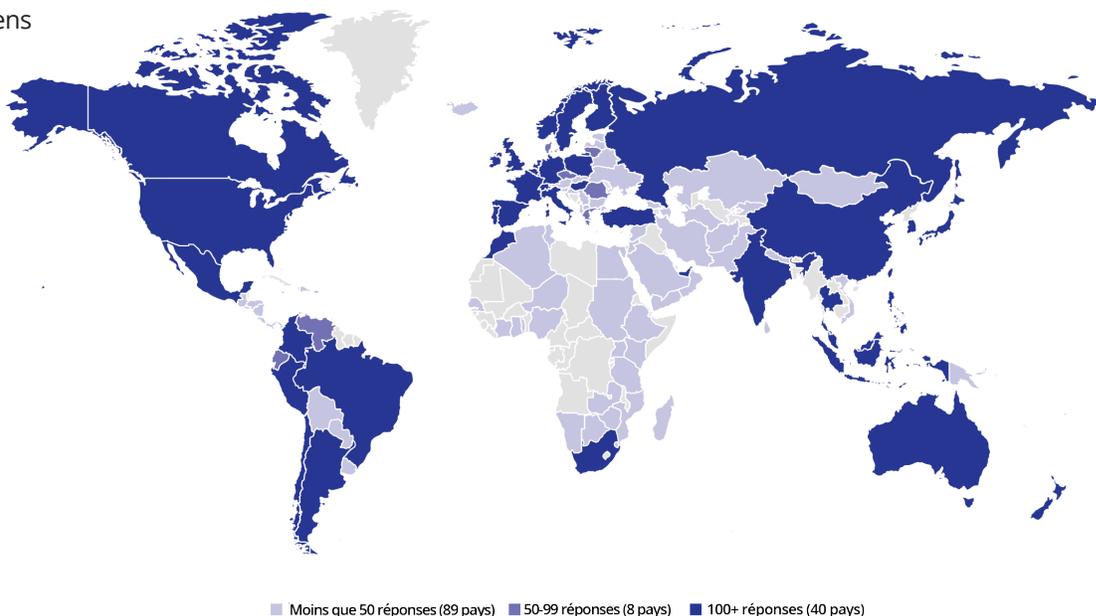
- Association for Coaching (AC)
- Association of Coach Training Organizations (ACTO)
- European Mentoring and Coaching Council (EMCC)
- Graduate School Alliance for Executive Coaching (GSAEC)
- International Association of Coaching (IAC)
- World Business Executive Coaches Summit (WBECS)

Résultats de l'étude

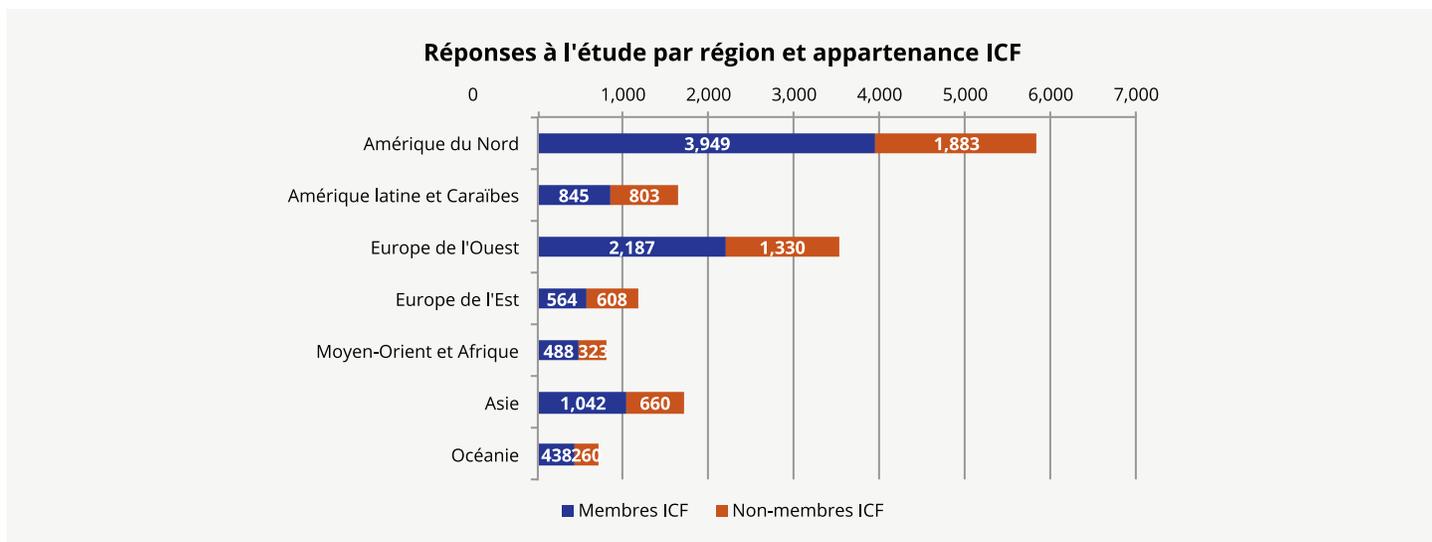
Avec 15 380 réponses valides issues de 137 pays, 2016 ICF Global Coaching Study représente le projet d'étude le plus étendu et le plus ambitieux de l'ICF à l'heure actuelle. (2012 ICF Global Coaching Study a récolté 12 133 réponses en provenance de 117 pays.)

Quarante pays ont chacun obtenu plus de 100 réponses à l'étude, permettant ainsi aux dirigeants de leurs sections ICF respectives d'accéder à des données de l'étude personnalisées par le biais d'une plateforme de rapports en ligne. Ont également dépassé le seuil des 100 réponses à l'étude :

- 18 départements américains
- Quatre provinces canadiennes
- Deux régions du Royaume-Uni
- Trois territoires australiens



Le fort taux de réponse des non-membres de l'ICF atteste en outre du succès de la promotion de l'étude au niveau mondial. Au total, 5 867 réponses valides ont été soumises par des non-membres de l'ICF, ce qui représente 38 % du nombre total de réponses complètes à l'étude. En comparaison, les non-membres de l'ICF représentaient 36 % des réponses valides lors de l'étude 2012.



Une étude revisitée

Le questionnaire utilisé pour l'étude 2016 est très similaire à celui utilisé pour *2012 ICF Global Coaching Study*, ce qui facilite les comparaisons sur un grand nombre de thèmes.

Le changement le plus significatif concerne la question la sélection posée au début du questionnaire. Pour l'étude 2012, les personnes sondées étaient sélectionnées pour l'étude si elles avaient répondu "oui" à la question suivante : "Êtes-vous un coach professionnel ?"

Dans le but d'obtenir des informations permettant de dresser le profil des cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching, une approche en deux étapes a été adoptée pour l'étude 2016. Tout comme pour l'étude 2012, il a tout d'abord été demandé aux personnes sondées si elles se considéraient comme des coachs professionnels. Dans une question subsidiaire, les personnes sondées ont été invitées à sélectionner l'appellation décrivant le mieux leur activité principale :

- Coach externe
- Coach interne
- À la fois coach externe et coach interne
- Ne fait plus de coaching en ce moment et ne prévoit pas d'en faire à l'avenir
- Responsable/directeur des ressources humaines/du développement des compétences utilisant des compétences en coaching
- Cadre/dirigeant utilisant des compétences en coaching
- Aucune de ces propositions

Aucune autre question n'a été posée à ceux ayant répondu "Aucune de ces propositions". Les autres rubriques identificateurs restants ont été utilisés pour classer les personnes sondées en deux grandes catégories : coachs et cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching.

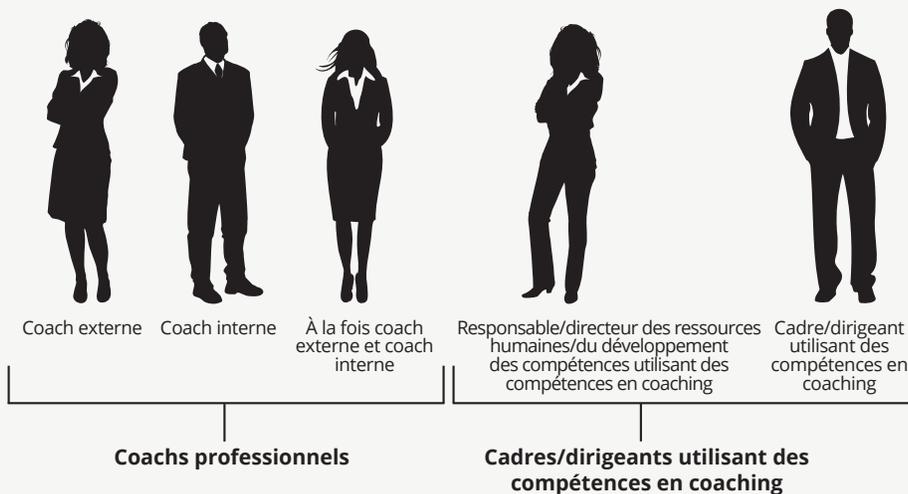
L'évolution continue du coaching

Dans le cadre de l'étude de l'étendue et la nature de la profession de coach, l'Étude mondiale sur le coaching 2012 de l'ICF a adopté une vision binaire fondée sur la manière dont les personnes sondées ont répondu à la question "Êtes-vous un coach professionnel ?" Néanmoins, étant donné qu'un nombre croissant de personnes et d'organisations emploient des approches et des compétences en coaching en dehors du contexte de contrats de coaching classiques, cette vision binaire ne suffit plus.

Les termes "évolution continue du coaching" englobent un ensemble plus vaste de modalités dans lesquelles des approches et des compétences en coaching peuvent s'appliquer. D'un côté se trouvent continue se trouvent les cadres et dirigeants utilisant des approches et des compétences en coaching sur le lieu de travail. Le type et l'étendue de la formation que ces personnes reçoivent peuvent varier considérablement. De l'autre côté se trouvent continue se trouvent les coachs professionnels formés, dont la plupart puisent ou ont puisé une partie de leurs revenus annuels d'une activité de coaching en interne ou en externe.

Bien qu'une personne puisse s'inscrire à plusieurs niveaux dans le cadre de l'évolution continue du coaching (par ex., en adoptant des approches et des compétences en coaching dans le cadre de son rôle de responsable des RH au sein de l'organisation et en exerçant une activité à temps partiel en tant que coach externe), afin de répondre à l'objet de cette étude, les personnes sondées ont été classées en fonction de la modalité qu'elles ont sélectionnée comme les décrivant le mieux.

Comment les répondants se sont auto-identifiés :



Ampleur et portée

Un objectif clé de l'étude était d'obtenir une estimation des revenus de coaching par type de coaching, région géographique estimer le total mondial. Pour ce faire, il fallait tout d'abord avancer certaines hypothèses sur le nombre de coachs dans le monde.

Actuellement, il n'existe pas de répertoire exhaustif des personnes engagées dans l'évolution continue du coaching à l'échelle mondiale. Par conséquent, il était nécessaire d'estimer le nombre de coachs, à la fois au niveau mondial et au niveau régional. Nous nous sommes donc basés sur le nombre total de membres connus de l'ICF, sur le nombre estimé de membres d'autres organisations et sur le nombre de réponses à l'étude, selon une méthode fondée sur le ratio d'appartenance. Cette méthode est décrite en détail dans l'annexe technique du rapport final.

Selon les données disponibles, nous estimons qu'il existe actuellement environ 53 300 coachs professionnels dans le monde. L'Europe de l'Ouest en compte la plus grande part (35 %), suivie de près par l'Amérique du Nord, avec une part estimée à 33 %.

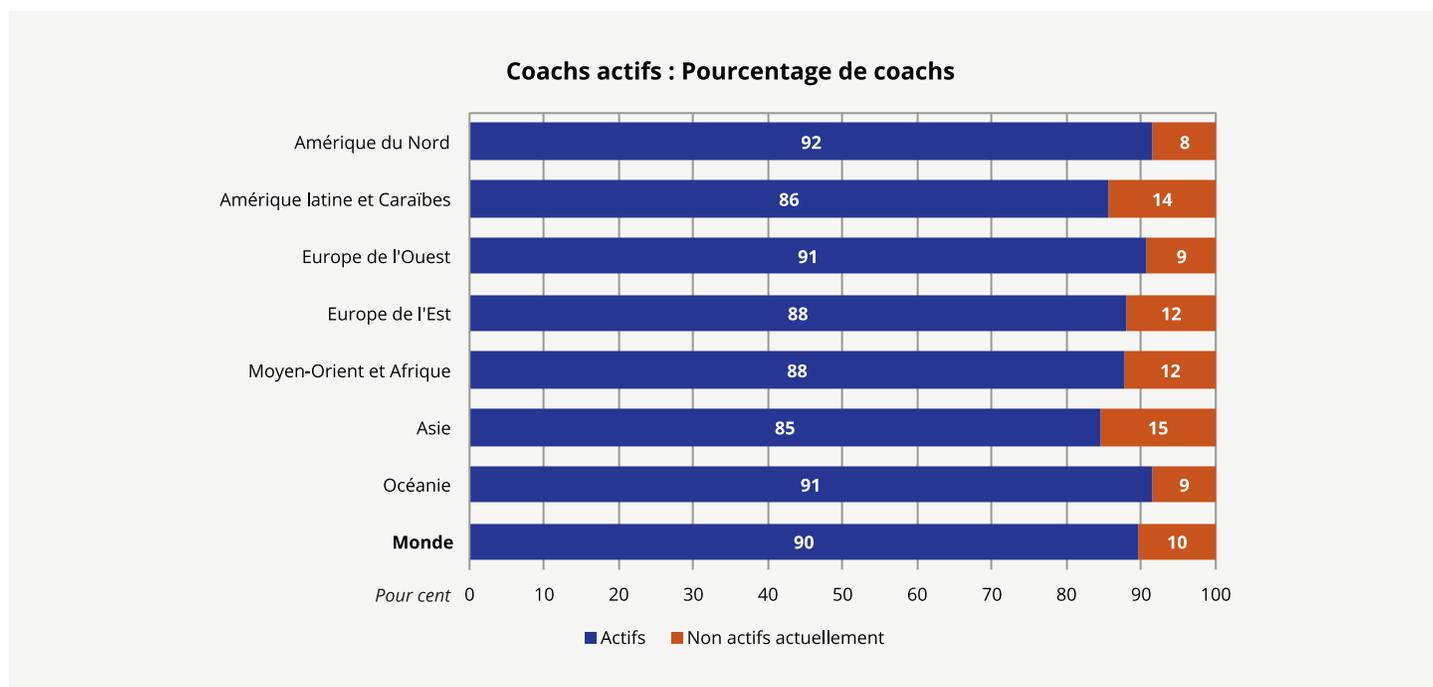
Si l'on applique la méthode de ratio d'appartenance aux résultats de l'étude, on estime que 10 900 cadres/dirigeants utilisent des compétences en coaching. Cette estimation doit être perçue comme strictement indicative et présentant une plus forte incertitude par rapport à celle concernant les coachs.

Coachs et cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching : Estimations par région du monde

	Coachs	Cadres/ dirigeants utilisant des compétences en coaching	Évolution continue du coaching
Amérique du Nord	17 500	3 100	20 600
Amérique latine et Caraïbes	4 000	1 000	5 000
Europe de l'Ouest	18 800	2 700	21 400
Europe de l'Est	4 500	1 500	6 000
Moyen-Orient et Afrique	2 400	700	3 100
Asie	3 700	1 500	5 200
Océanie	2 400	400	2 800
Monde	53 300	10 900	64 100

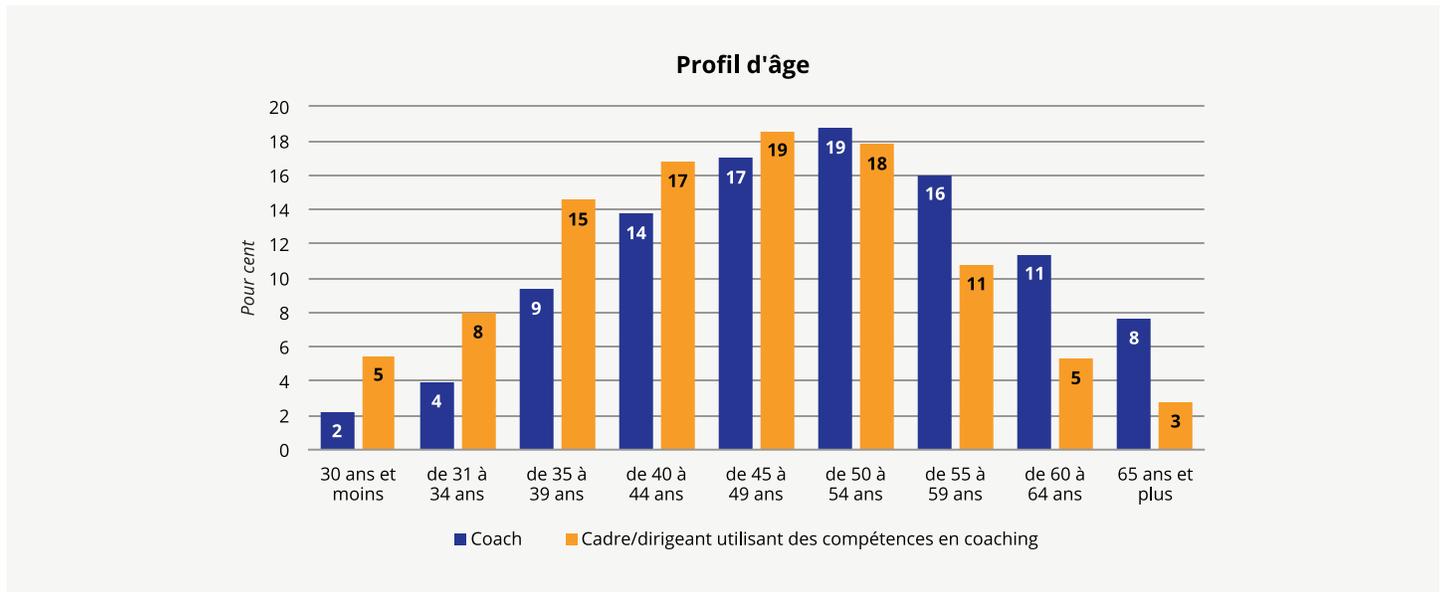
REMARQUE : les estimations sont arrondies à la centaine la plus proche. Les sous-totaux peuvent dès lors ne pas s'ajouter aux chiffres totaux.

Quatre-vingt-dix pour cent des coachs déclarent avoir actuellement des clients actifs. La proportion de coachs avec clients actifs est plus grande dans les régions d'Amérique du Nord (92 %), d'Océanie (91 %) et d'Europe de l'Ouest (91 %).



Profil d'âge

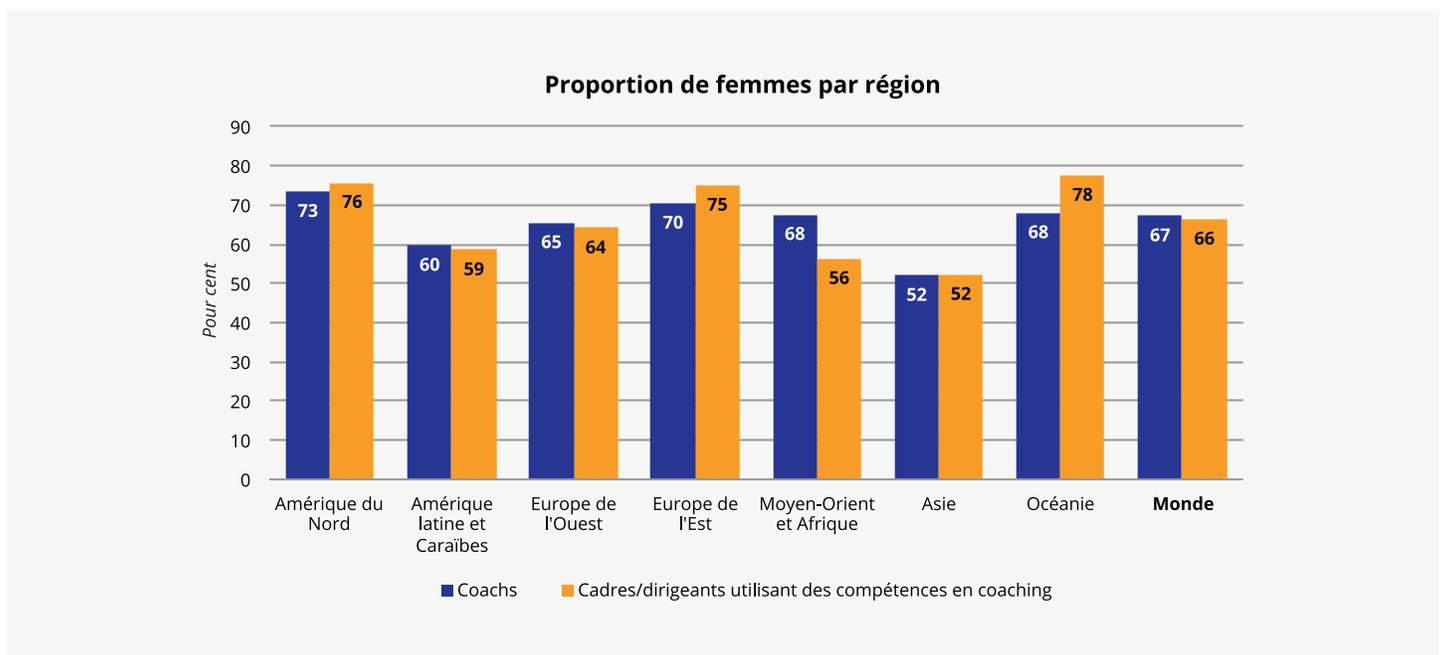
L'âge des coaches ayant répondu à l'étude est presque équitablement partagé entre les moins de 50 ans (46 %) et les plus de 50 ans (54 %). Près d'un coach sur cinq (19 %) a entre 50 et 54 ans, et un peu plus de la moitié des coaches ont entre 45 et 59 ans.



Le profil d'âge des cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching penche vers des groupes d'âge plus jeunes. Près de la moitié d'entre eux ont en effet moins de 45 ans. La proportion de cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching qui ont moins de 40 ans représente près du double de celle des coaches (28 % contre 15 %).

Sexe

Les femmes représentent 67 % des coaches et 66 % des cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching. Au niveau régional, la proportion de coaches féminins est plus grande en Amérique du Nord et plus petite dans les marchés émergents. La répartition régionale des femmes parmi les cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching est globalement comparable à celle des coaches.



Revenu

Les coachs ayant des clients actifs ont été invités à indiquer leur revenu annuel généré uniquement par le coaching. Les personnes sondées ont fourni des données sur leur revenu annuel dans 73 devises différentes.

Afin d'avoir un point de référence commun, ces chiffres ont été convertis en dollars américains (USD) sur la base du taux de change international publié par la Banque mondiale. Calculés en dollars américains, les revenus moyens sont plus élevés dans les régions riches d'Amérique du Nord, d'Europe de l'Ouest et d'Océanie.

Toutefois, précisons que puisque les revenus ont été fournis en devises, les chiffres des différents pays doivent être ajustés en fonction du pouvoir d'achat (PPA) et du niveau de vie. Ce sujet est abordé plus en détails dans le rapport final.

Aussi bien à l'échelle mondiale que régionale, les revenus annuels générés par le coaching varient considérablement.

Revenu annuel moyen, moyenne en USD

	USD
Amérique du Nord	61 900 \$
Amérique latine et Caraïbes	27 100 \$
Europe de l'Ouest	55 300 \$
Europe de l'Est	18 400 \$
Moyen-Orient et Afrique	35 900 \$
Asie	37 800 \$
Océanie	73 100 \$
Monde	51 000 \$

Les estimations du revenu moyen généré par le coaching pour 2015 peuvent être comparées avec les chiffres de 2011 publiés dans *2012 ICF Global Coaching Study*. Ramenés en dollars américains, les revenus ont connu une croissance modeste de 6 % entre 2011 et 2015.

Pour chacune des sept régions du monde, le revenu total généré par le coaching a été calculé en combinant l'estimation régionale pour les coachs actifs et les revenus annuels moyens générés par le coaching. Sur cette base, le revenu total estimé au niveau mondial pour le coaching s'est élevé à 2,356 milliards de dollars US en 2015, ce qui équivaut à une augmentation de 19 % par rapport à l'estimation de 2011.

Revenu annuel total généré par le coaching

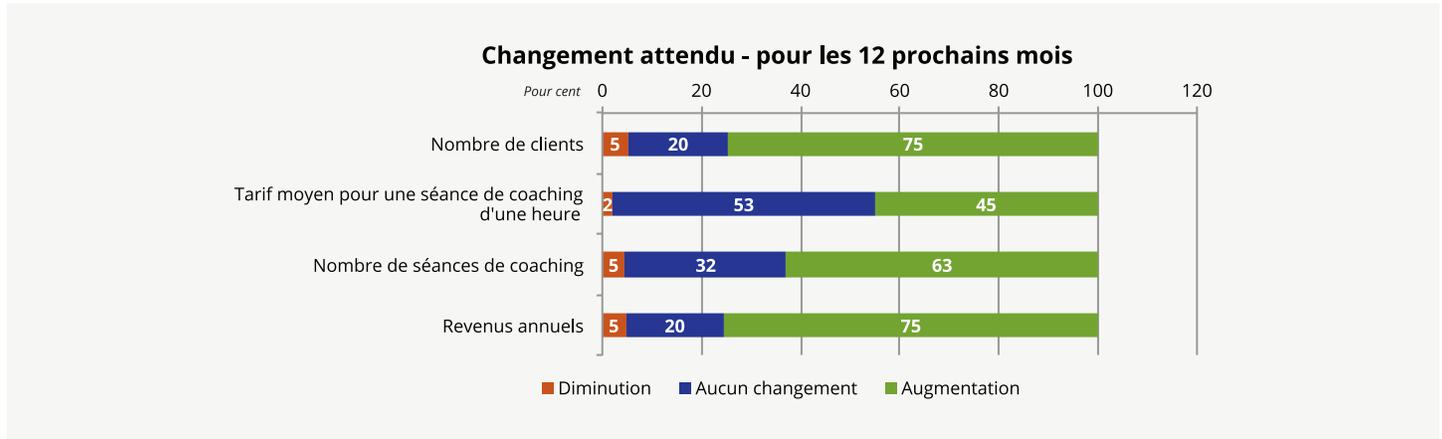
	USD (en millions)	% de part mondiale	% d'évolution 2011-2015
Amérique du Nord	955 \$	40,6	35,2
Amérique latine et Caraïbes	92 \$	3,9	26,6
Europe de l'Ouest	898 \$	38,1	8,5
Europe de l'Est	70 \$	3,0	1,4
Moyen-Orient et Afrique	73 \$	3,1	7,1
Asie	113 \$	4,8	18,8
Océanie	154 \$	6,5	10,4
Monde	2 356 \$	100,0	19,0

REMARQUE : pourcentage d'évolution calculé à partir d'estimations non arrondies. Certaines personnes sondées, principalement des coachs en interne, indiquent un revenu annuel nul. Ils correspondent à 3,7 % des coachs qui ont fourni un revenu annuel chiffré. Les résultats majorés sont ajustés pour ces réponses.

Selon les différents indicateurs d'activités, les coachs abordent les 12 prochains mois avec confiance.

Trois coachs sur quatre ayant des clients actifs (75 %) ont déclaré s'attendre à une augmentation du nombre de leurs missions de coaching au cours des 12 prochains mois. Une proportion similaire (75 %) a déclaré anticiper une augmentation du revenu annuel généré par le coaching. Plus de six coachs sur dix (63 %) ont déclaré s'attendre à un accroissement du nombre de leurs sessions de coaching.

Les coachs sont moins confiants quant à une augmentation du tarif moyen (45 %). Néanmoins, très peu de coachs (2 %) ont déclaré s'attendre à une diminution du tarif moyen.



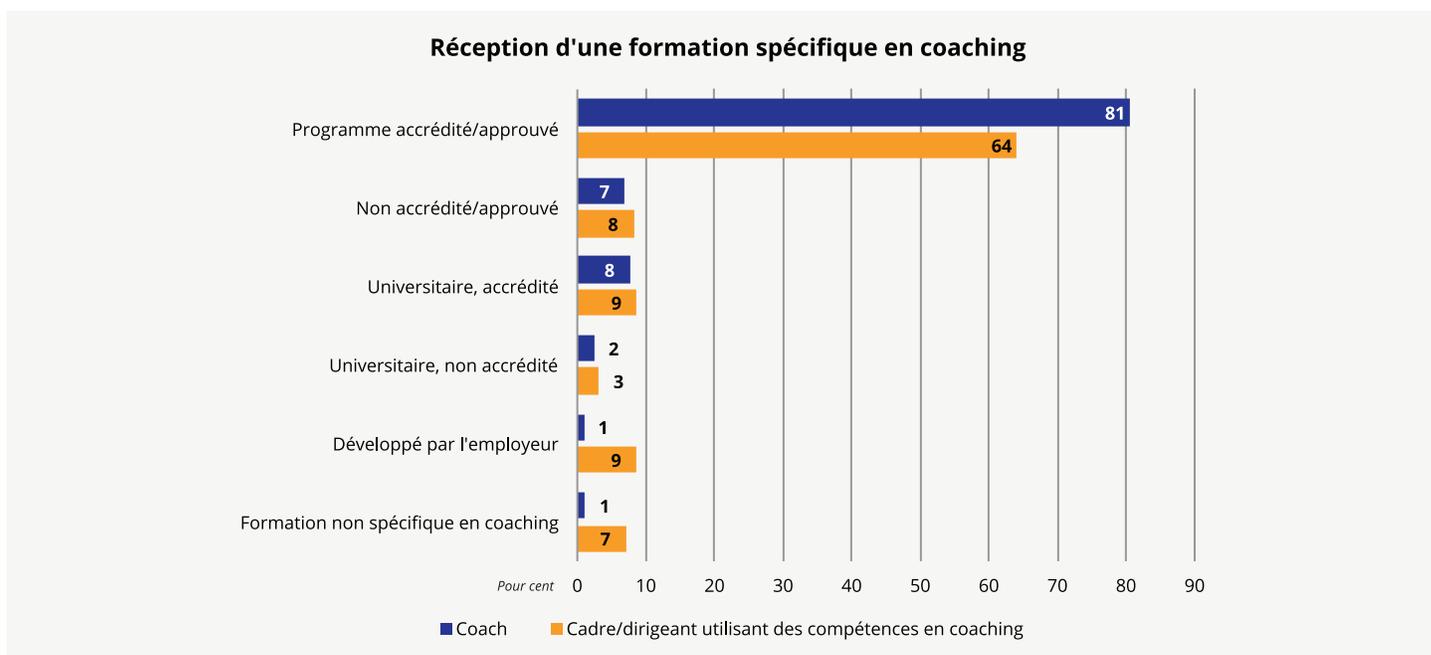
Formation et accréditation

Reflétant les conclusions de 2012, l'étude 2016 démontre l'importance que les coachs professionnels accordent à la formation et à l'accréditation. Cette recherche approfondie révèle également que les cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching accordent une valeur tout aussi grande à ces marqueurs de professionnalisme.

Formation

La quasi-totalité des coachs (99 %) ont indiqué recevoir un type de formation spécifique en coaching et une grande majorité d'entre eux (89%) a précisé recevoir une formation accréditée ou approuvée par une organisation professionnelle de coaching.

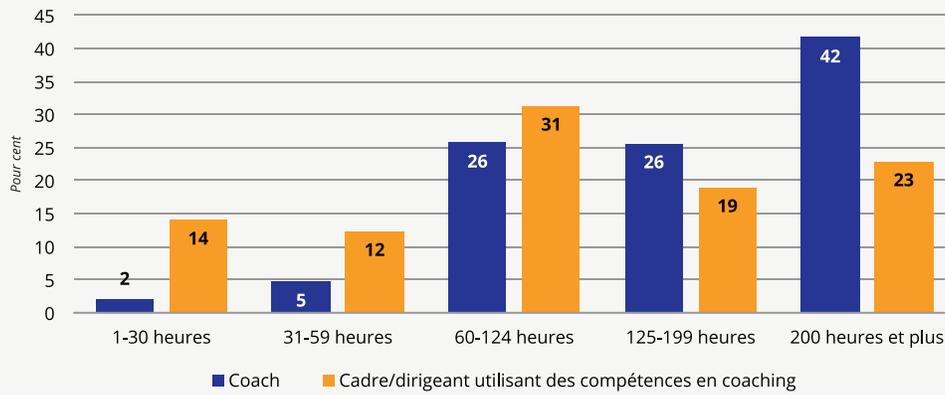
Une très grande proportion des cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching ont aussi indiqué recevoir une formation spécifique en coaching (93 %). Près de trois quarts d'entre eux (73 %) ont déclaré recevoir une formation spécifique en coaching accréditée ou approuvée.



Parmi les coachs ayant déclaré recevoir une formation spécifique en coaching, plus des deux tiers (68 %) ont suivi une formation spécifique de 125 heures ou plus.

La proportion de cadres/dirigeants ayant suivi une formation spécifique en coaching de 125 heures ou plus est moins élevée (42 %). Cependant, près d'un cadre/dirigeant utilisant des compétences en coaching sur quatre (23%) a déclaré recevoir 200 heures ou plus de formation.

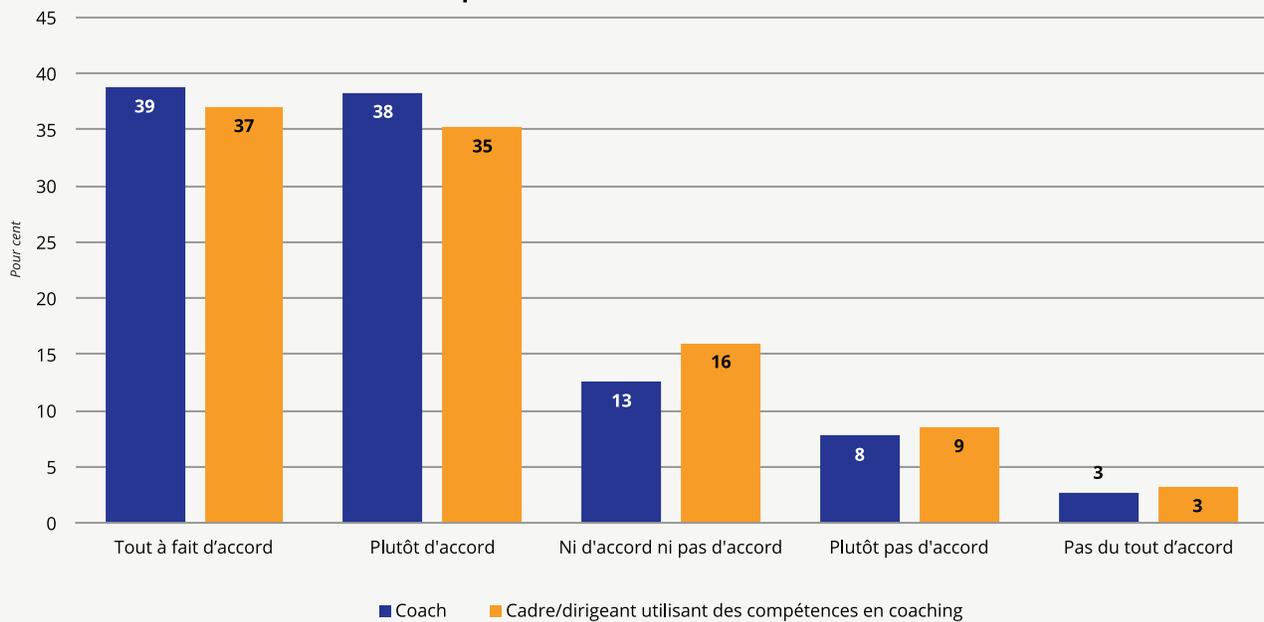
Heures de formation spécifique en coaching



Accréditation

Une grande majorité de coaches et de cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching ont déclaré être d'accord avec le fait que des personnes ou organisations ayant recours au coaching s'attendent à ce que leurs coaches soient certifiés ou accrédités.

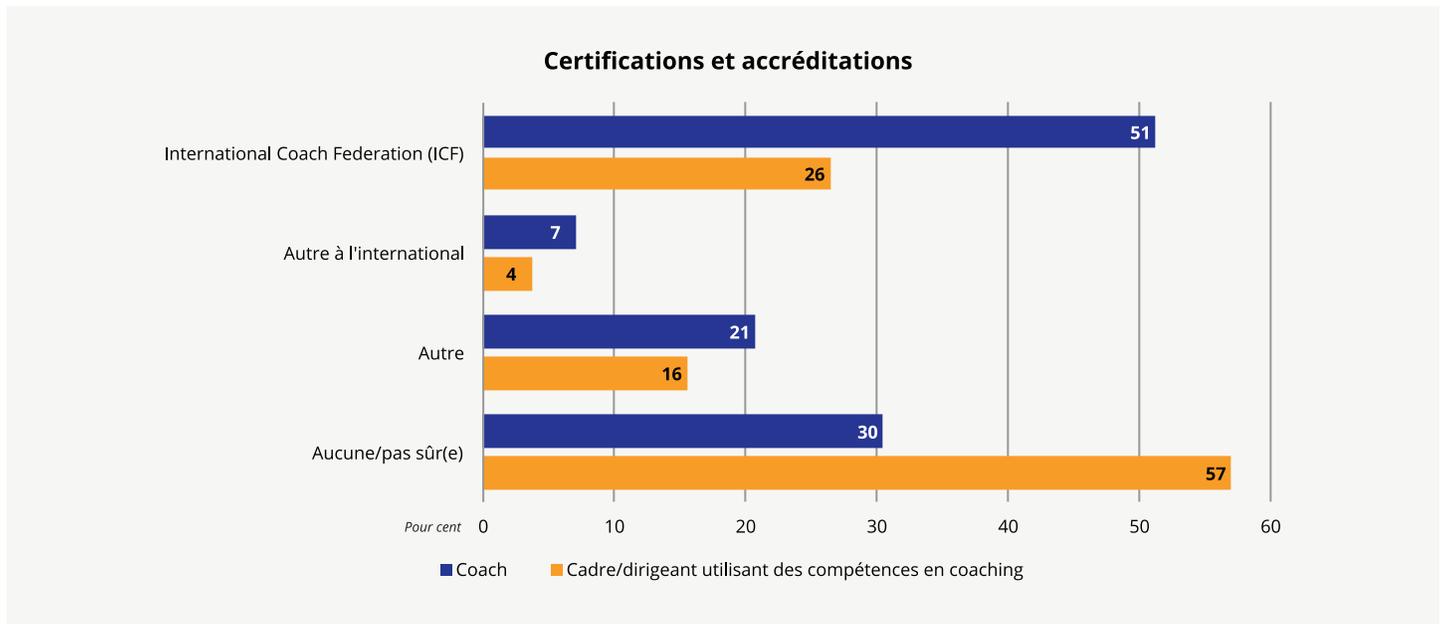
Les personnes et organisations bénéficiant d'un coaching attendent de leurs coaches qu'ils soient certifiés / accrédités



Une majorité de coachs ont déclaré posséder une accréditation ou certification délivrée par une organisation professionnelle de coaching, et 51 % des coachs ont indiqué détenir une accréditation ICF.

Plus de la moitié des cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching ont déclaré ne pas posséder de certification ou accréditation délivrée par une organisation professionnelle de coaching. Néanmoins, un quart d'entre eux ont indiqué détenir une accréditation ICF, et 20 % ont déclaré posséder des accréditations délivrées par d'autres associations internationales, régionales et/ou nationales.

Il faut noter que les proportions des réponses concernant les certifications et accréditations dans le cadre de l'étude reflètent en partie le rôle des membres et des titulaires d'accréditation de l'ICF d'après la base de données de celle-ci.



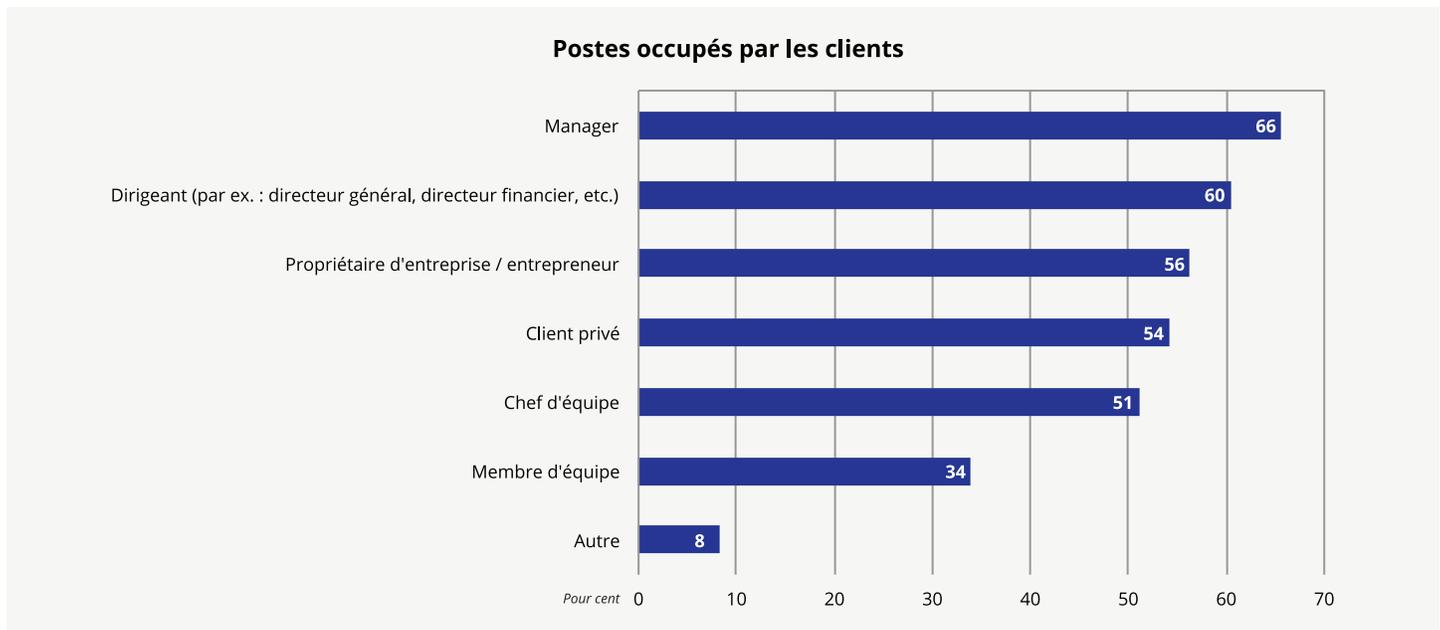
REMARQUE : la somme des chiffres indiqués dans le tableau est supérieure 100 pour cent car certaines personnes sondées peuvent être membres de plusieurs types d'organisation répertoriées à la fois.

Clients de coaching

Les coachs ont été invités à répondre à plusieurs questions concernant les caractéristiques de leurs clients.

Poste occupé par les clients

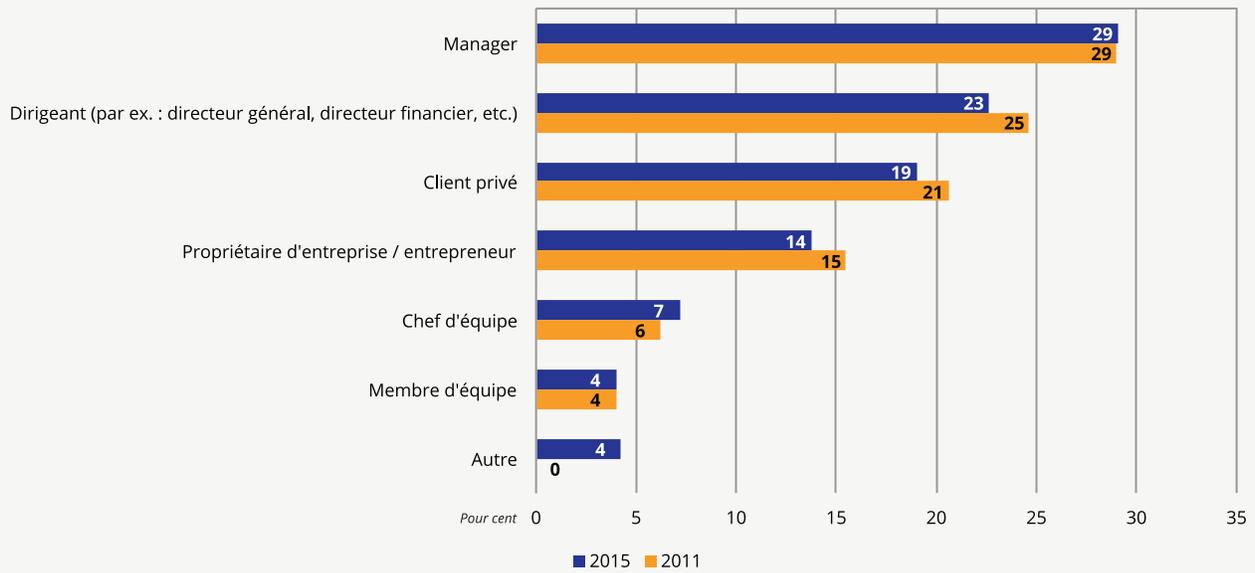
En réponse à la question de la nature des postes occupés par l'ensemble de leurs clients, deux coachs sur trois ont déclaré coacher des managers, puis des dirigeants, des propriétaires d'entreprise/des entrepreneurs, des clients privés, des chefs d'équipe, des membres d'équipe et diverses autres typologies de poste. En moyenne, les personnes sondées ont indiqué trois postes.



Il a en outre été demandé aux coachs d'identifier le poste occupé par la majorité de leurs clients. Les managers ont été le plus souvent mentionnés (29 %). Près d'un quart des coachs (23 %) ont déclaré coacher principalement des dirigeants, et 19 % des clients privés.

La répartition des postes occupés par la majorité des clients est très similaire aux résultats de 2012, aussi bien en termes de fréquence que de classement des postes. Il faut toutefois noter que la catégorie "autres" a été introduite lors de l'étude 2016 ; les pourcentages précis doivent donc être comparés avec prudence.

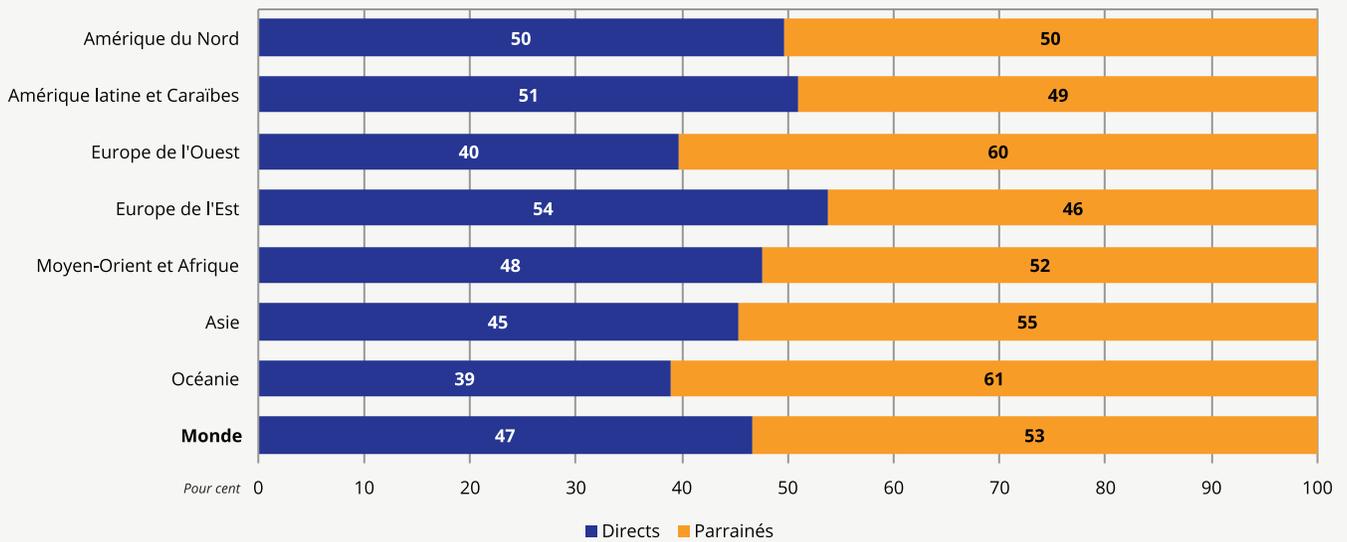
Poste occupé par la majorité des clients



Clients directs et clients parrainés

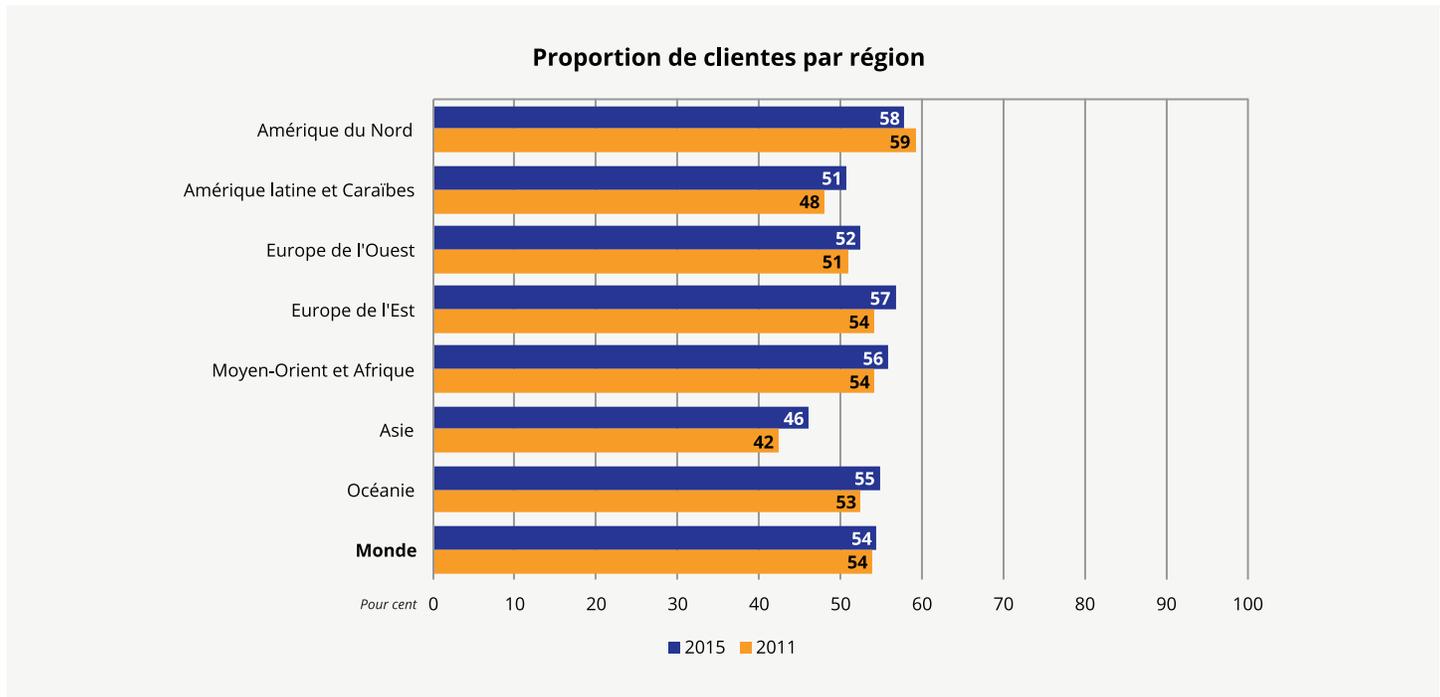
Il a été demandé aux coachs d'indiquer la proportion de leurs clients qui paient eux-mêmes leur coaching (clients directs) et la proportion de ceux dont le coaching est payé par un tiers (clients parrainés). De manière générale, la majorité des clients sont parrainés. Par rapport à 2011, la proportion de clients parrainés a augmenté de deux pour cent, passant de 51 à 53 %.

Clients directs et clients parrainés

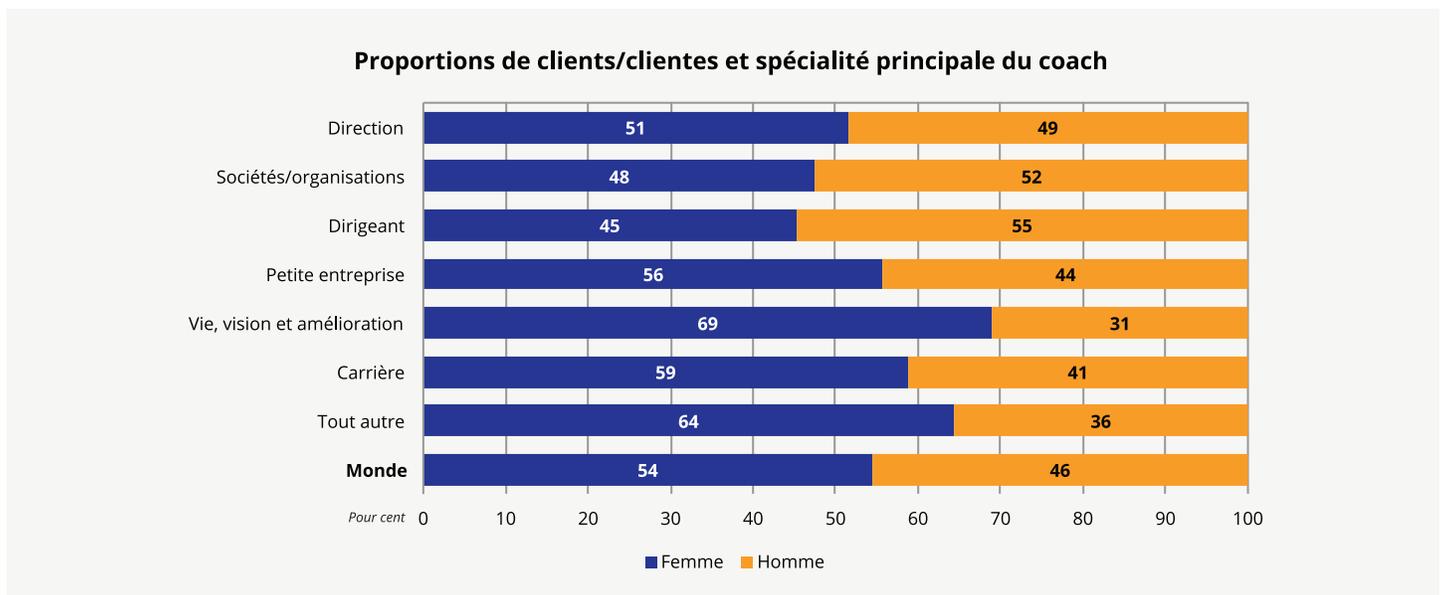


Sexe des clients

Les femmes représentent toujours la majorité des clients des coaches. La proportion de clientes reste inchangée par rapport à 2011, avec 54 %. La répartition régionale des proportions de clients par genre est également restée stable entre 2011 et 2015.

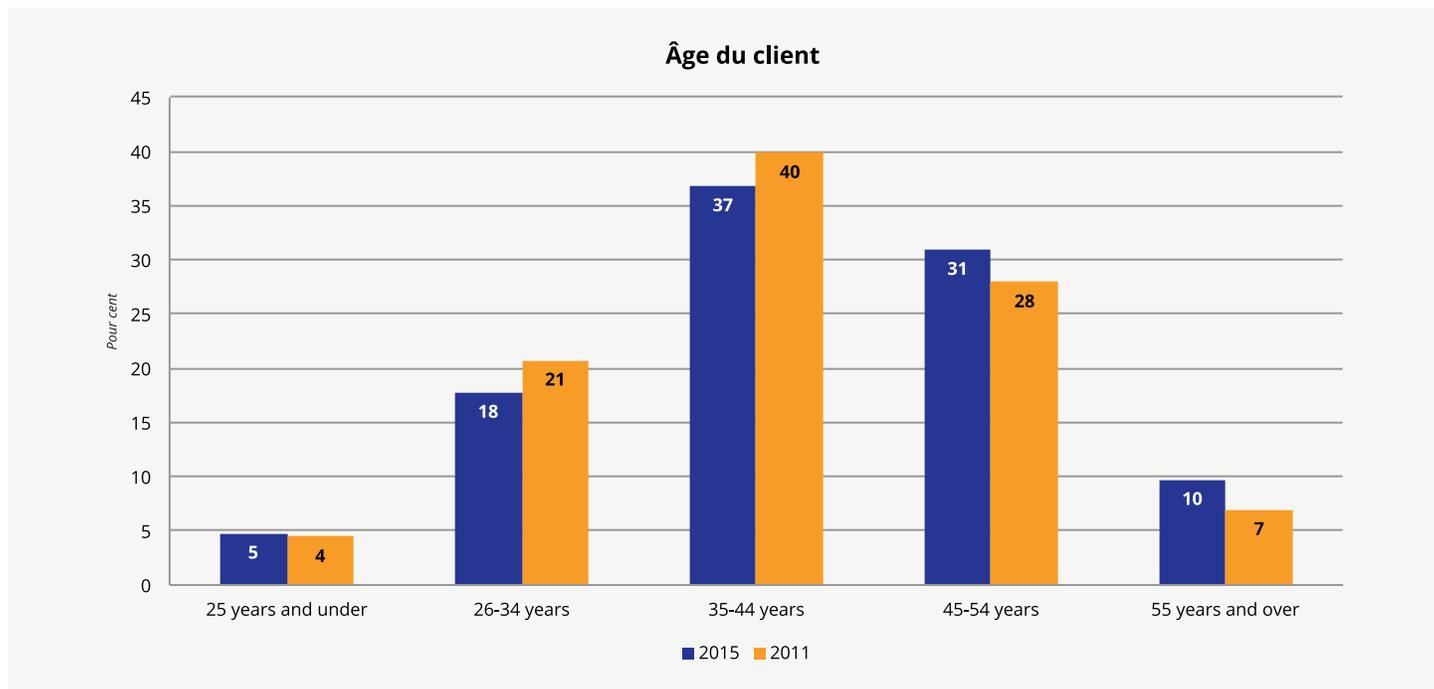


La répartition de genre varie selon la spécialité principale du coach.

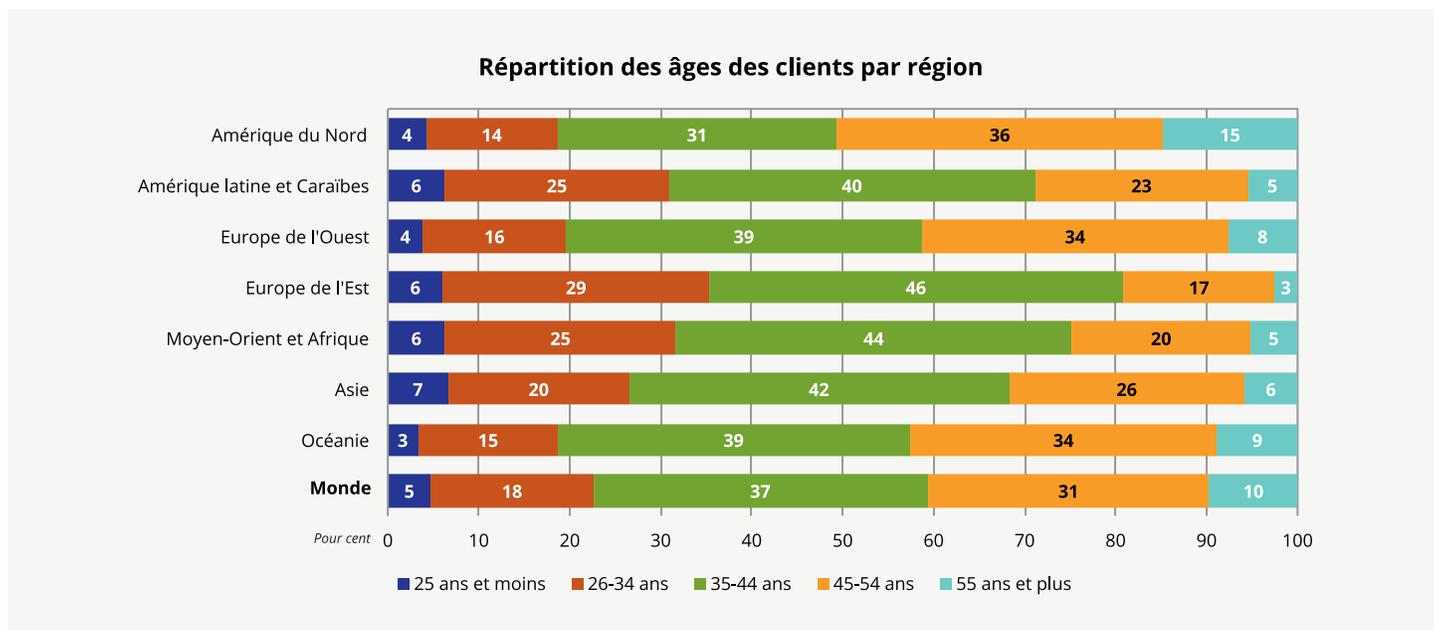


Âge des clients

Les coachs ont été invités à préciser la proportion de leurs clients actifs par tranche d'âge. Leurs réponses indiquent que, en moyenne, 60 % des clients sont âgés de moins de 45 ans.



Par rapport à 2011, les résultats de 2015 indiquent un changement de la répartition de l'âge des clients vers des groupes plus âgés. Malgré l'accroissement de la proportion de clients âgés de 45 ans et plus, les clients dans les régions émergentes tendent à être plus jeunes.

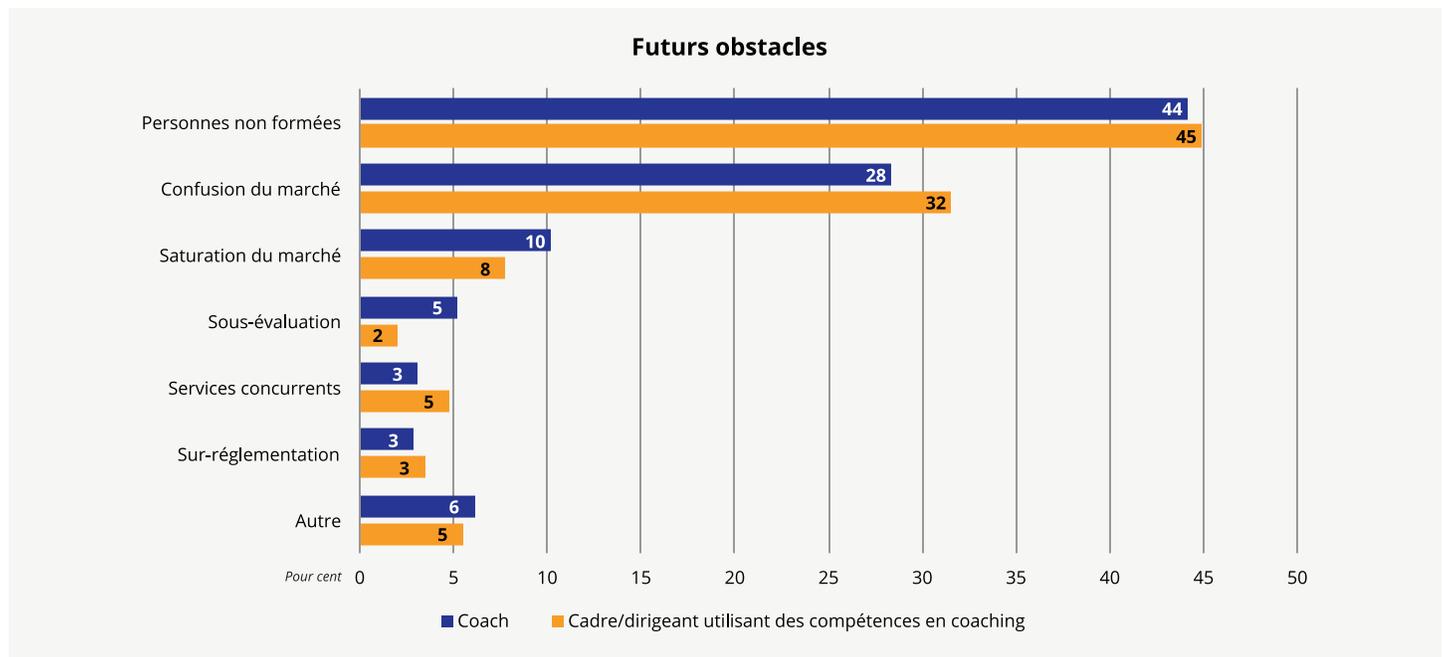


Tendances futures

Il a été demandé aux personnes sondées de partager leurs impressions sur les obstacles et les opportunités de la profession au cours des 12 prochains mois, ainsi que leur avis quant au coaching en tant que générateur d'un changement social.

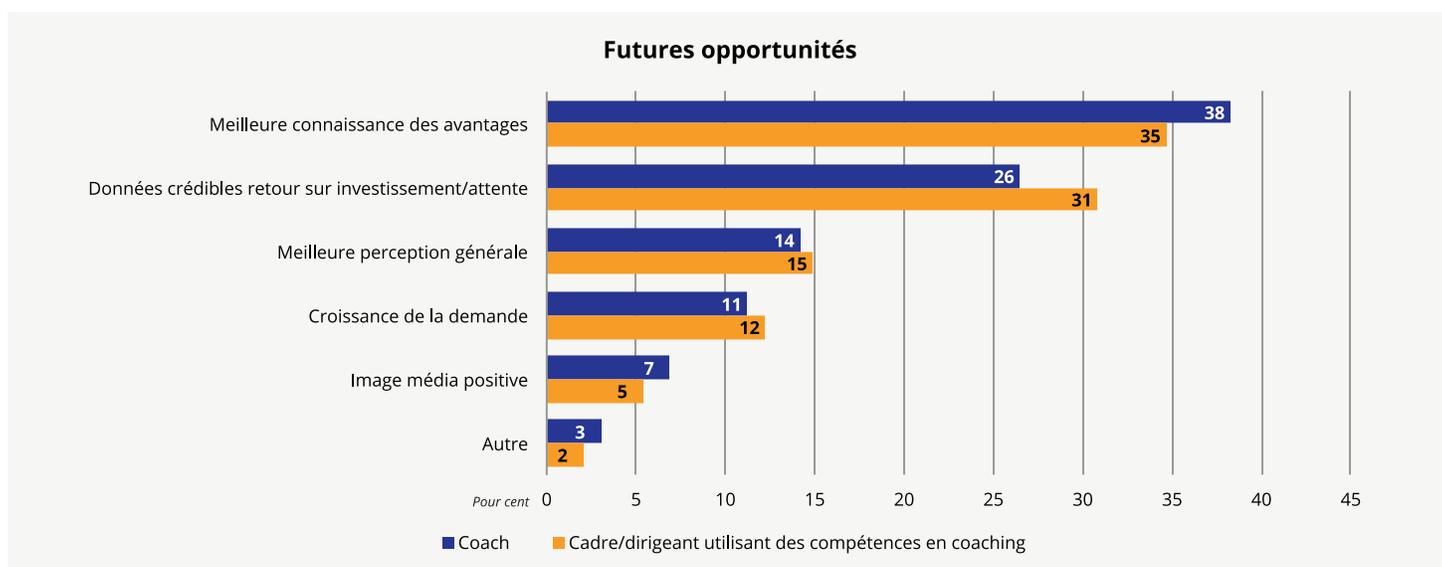
Futurs obstacles

En réponse à la question sur l'identification du plus grand obstacle au coaching au cours des 12 prochains mois, les coachs ont indiqué que leur principale inquiétude venait des personnes non formées se proclamant coachs. Les inquiétudes exprimées par les coachs se font l'écho des réponses publiées dans l'étude 2012. Les réponses des cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching sont étroitement alignées sur celles des coachs, ce qui suggère une compréhension partagée des obstacles au coaching pour les 12 prochains mois.



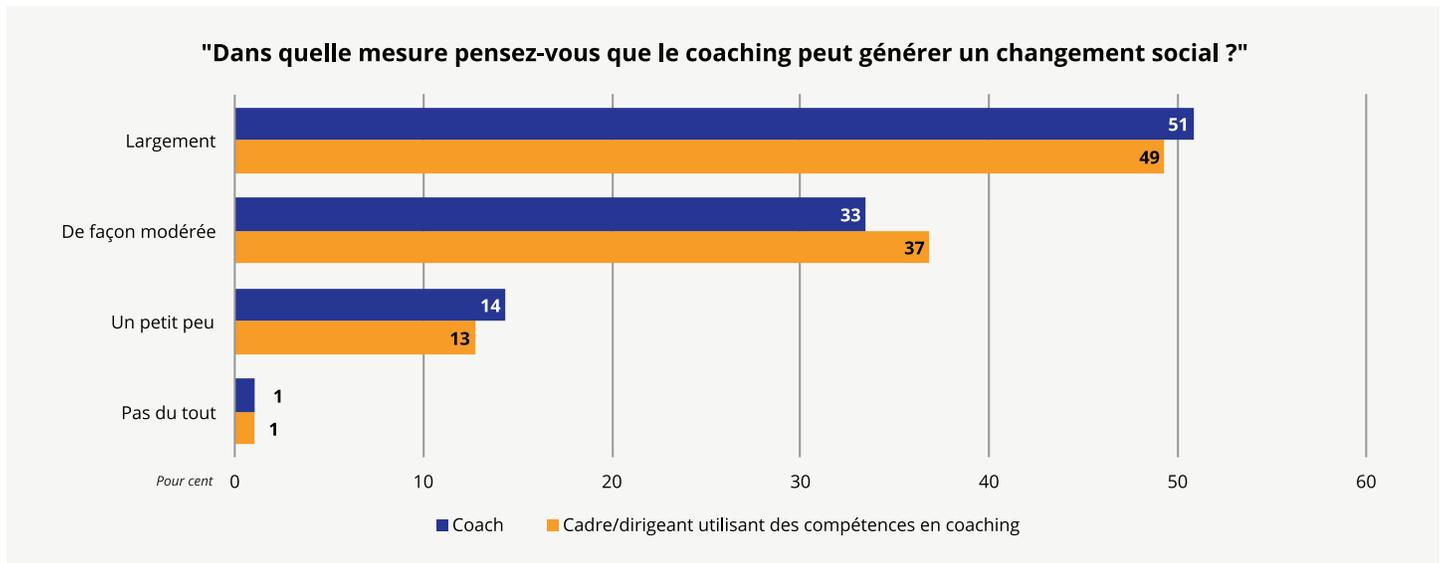
Futures opportunités

En réponse à la question sur l'identification de la meilleure opportunité pour le développement du coaching au cours des 12 prochains mois, les coachs ont le plus souvent cité une meilleure connaissance des avantages apportés par le coaching. Par rapport aux réponses publiées dans l'étude 2012, le classement des opportunités par les coachs a quelque peu changé. À noter également : la concordance entre les avis des coachs et ceux des cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching.

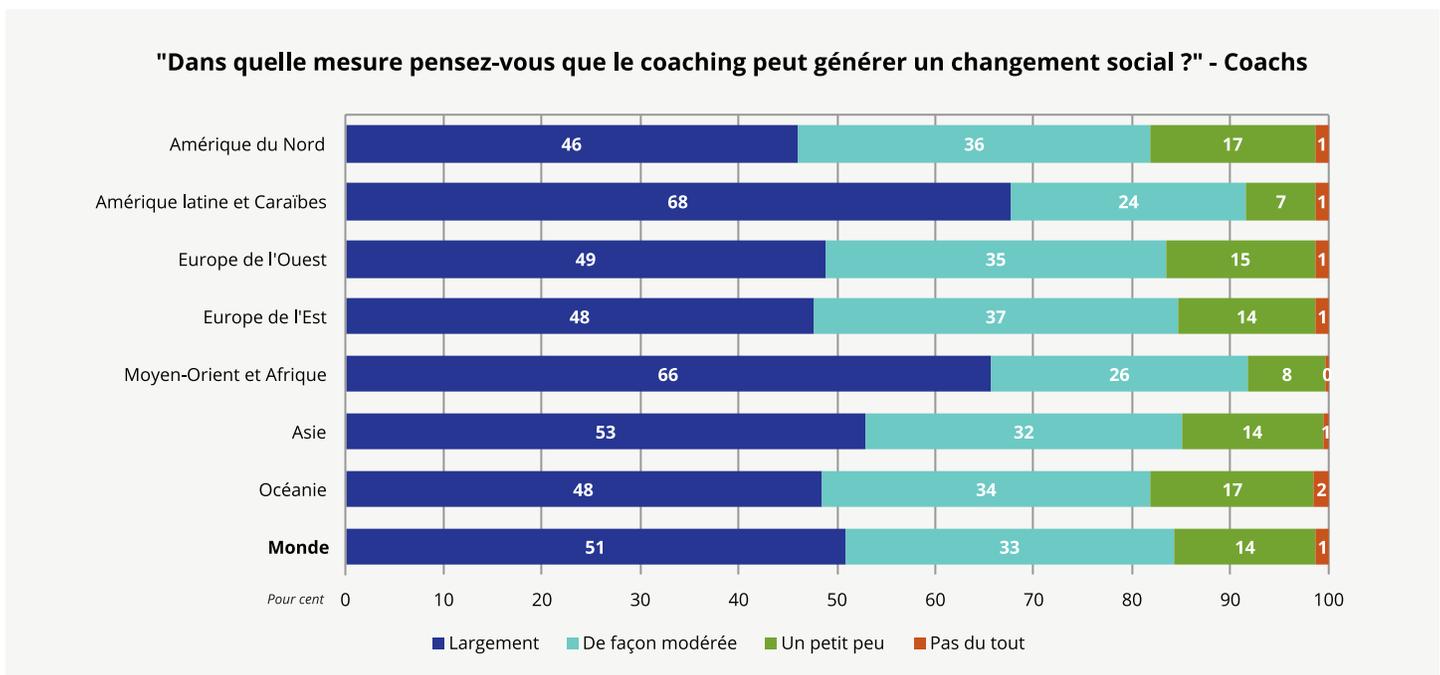


Générateur d'un changement social

Il a été demandé aux personnes sondées d'indiquer dans quelle mesure elles pensent que le coaching peut générer un changement social. Plus de la moitié des coachs pensent, dans une large mesure, que le coaching peut générer un changement social. Coachs et cadres/dirigeants utilisant des compétences en coaching partagent le même point de vue en la matière.



Le degré selon lequel le coaching peut générer un changement social d'après les coachs varie considérablement d'une région à l'autre. Deux coachs sur trois en Amérique latine et aux Caraïbes (68 %) et au Moyen-Orient et en Afrique (66 %) pensent, dans une large mesure, que le coaching peut générer un changement social.



Le rapport final

Cette synthèse a présenté les principales conclusions de *2016 ICF Global Coaching Study*. Une analyse et des statistiques détaillées sont disponibles dans le rapport final.

Les sujets abordés dans le rapport final sont les suivants :

- L'évolution continue du coaching
- La formation et l'accréditation
- Le client
- L'interaction entre le coach et le client
- L'ampleur et la portée de la profession
- Résumé des indicateurs commerciaux
- Problèmes clés et tendances futures

Pour acheter le rapport final, visitez [Coachfederation.org/2016study](https://coachfederation.org/2016study).