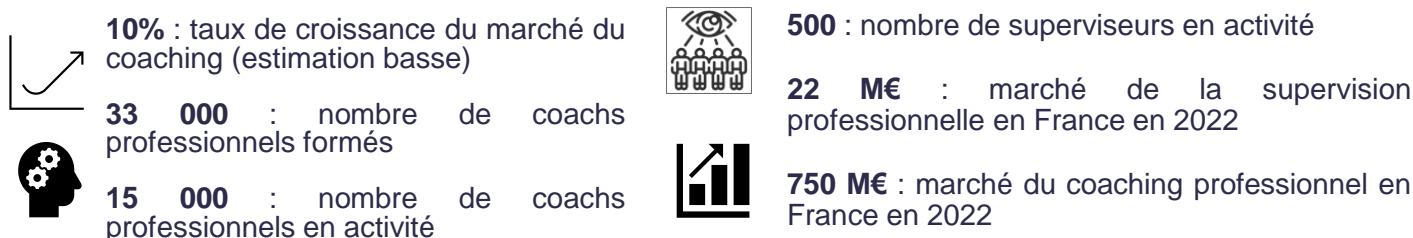




# Métiers du coaching professionnel et de la supervision : analyse des compétences en vue de permettre une lisibilité du métier et des conditions de son exercice

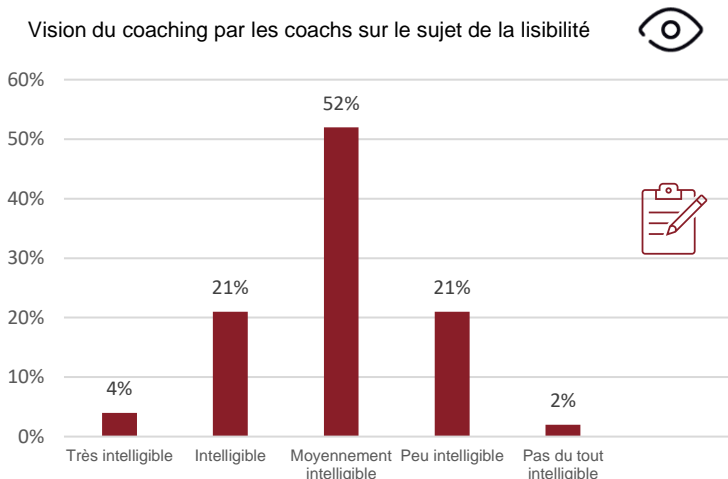
## Un marché très dynamique : demande croissante et offre grandissante



## Une profession tirant profit de changements sociétaux et organisationnels

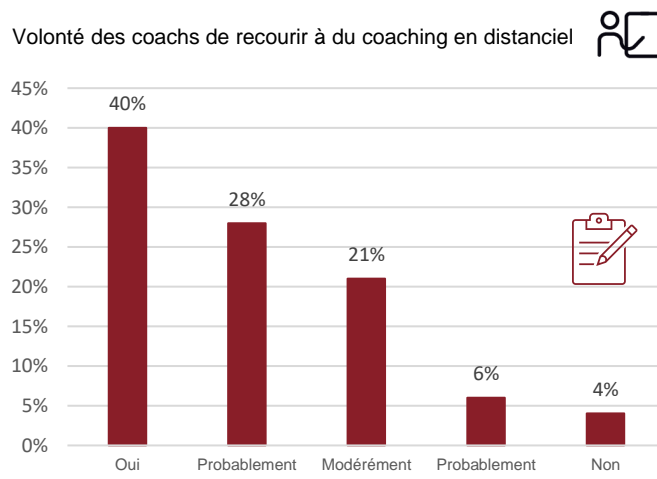


## Une profession encore peu lisible...



Le terme de coach est utilisé pour parler de métiers très différents. Ces usages multiples, relevant parfois de la sphère privée, nuisent à la lisibilité et crédibilité de la profession de coach professionnel.

## De nouvelles pratiques de coaching



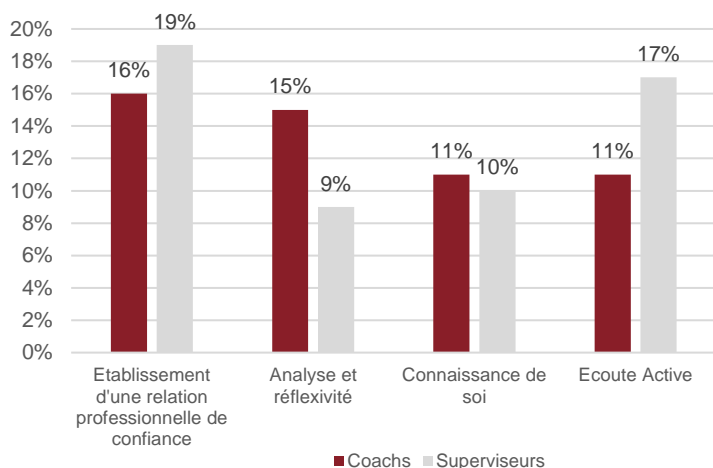
Le développement du numérique a entraîné le développement du coachings en distanciel ainsi que l'apparition des plateformes de coaching.

De nouvelles manières de pratiquer le coaching apparaissent comme le coaching flash, un des impacts de la démocratisation du coaching pour le middle management.

# Des évolutions, adaptations en termes de compétences



Soft-skills considérées comme importantes par les coachs



Les coachs ont besoin de s'adapter aux nouveaux enjeux numériques et doivent par conséquent être capables de s'appropriier les outils digitaux tant pour développer leur activité que pour la pratiquer.

La compétence relationnelle, l'adoption de la posture de coachs comme l'écoute active sont les soft-skills plébiscitées par les clients.

La connaissance du milieu professionnel, la connaissance de la psychologie et des outils du coaching arrivent en tête de liste des compétences utiles pour exercer en tant que coach professionnel d'après les coachs.

## Offre de formation – RH - recrutement



Il existe plus de 80 organismes de formation au coaching. Les écoles se distinguent par leur spécialité (PNL, analyse transactionnelle...), la durée de leur cursus, leur tarif et leur mode d'enseignement (présentiel, distanciel).

Avec la récente forte croissance du nombre de coachs, les clients sont très attentifs à la réputation et à la qualité des formations suivies par les coachs.

Contrôlant déjà le recours à la supervision de manière régulière, certaines fédérations exigent de surcroît des coachs qu'ils suivent annuellement un nombre minimum d'heures de formation continue.

International
<b>ICF</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Délivre des accréditations ACTP, ACSTH et CCEU</li> <li>Nombre de formations de notre zoom concernées pour chacune des accréditations:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ACSTH (11)</li> <li>ACTP (16)</li> <li>CCEU (10)</li> </ul> </li> </ul>
<b>3 types de certifications ICF</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ACC, 100 heures de pratique</li> <li>PCC, 500 heures de pratique</li> <li>MCC, 2 500 heures de pratique</li> </ul>

International
<b>EMCC</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Délivre des labels EQA et ESA</li> <li>Formations concernées pour chacune des labellisations :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>EQA (7)</li> <li>ESQA (1)</li> </ul> </li> </ul>
<b>Labélisation et accréditation EMCC</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>EIA - Accréditation internationale des coachs professionnels sur 4 niveaux, supervision exigée                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Fondation pratique : 1 an de pratique</li> <li>Praticien : 3 ans de pratique</li> <li>Senior : 5 ans de pratique</li> <li>Master : 7 ans de pratique</li> </ul> </li> <li>ESIA - Accréditation internationale des superviseurs, 1 niveau international</li> </ul>

National (reconnu par l'Etat)
<b>France Compétences</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Délivre des certifications professionnelles enregistrées au RNCP (Répertoire National de la Certification Professionnelle)</li> <li>Formations concernées :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>RNCP (15)</li> </ul> </li> </ul>

## 3 axes de travail indépendants pour favoriser le déploiement du coaching et de la supervision : Communication, Formation, Performance individuelle



### 1. Communiquer sur le coaching professionnel

Concevoir un guide à destination des acheteurs, commanditaires et talents sur le coaching professionnel

Diffuser les résultats de l'étude OPIIEC, exploiter les résultats de la présente mission

Communiquer auprès des écoles de management/RH sur le coaching professionnel :

- Première cible : formations management/RH Atlas : pilotage opéré par Atlas (limité sur le périmètre Atlas)
- Deuxième cible : le reste des formations management/RH

Créer un événement de communication commun aux différentes fédérations et associations professionnelles

### 2. Structurer la profession au service de la performance individuelle

Réaffirmer l'intérêt d'être membre d'une organisation professionnelle pour les coachs

Présenter aux clients les garanties apportées par l'appartenance du coach à une organisation professionnelle

Proposer des modules complémentaires aux coachs anciennement formés pour tendre vers le socle de compétences de la certification RNCP

Maintenir le strict respect des chartes et codes de déontologies au sein des organisations professionnelles... et le faire savoir

Encourager, renforcer le suivi de la satisfaction clients : contrat tripartite de début (et entretien de fin) de mission définissant les indicateurs de réussite

### 3. Intégrer de nouveaux « modules » de formation, blocs de compétences

Créer de nouveaux modules de formation en complément des modules existants : développement commercial / entrepreneuriat et digital

Rendre l'offre de formation plus lisible pour un observateur extérieur au monde du coaching... et pour les futurs coachs

S'assurer d'un contenu de formation suffisant autour des thèmes "digital" et "entrepreneuriat" parmi les formations certifiées

Inscrire progressivement au répertoire spécifique de France Compétences les formations des écoles de supervision