# Compte-rendu du CA du 8 décembre 2016

**1 - Calendrier des rencontres en 2016**
Après une discussion sur les modalités de fonctionnement de notre équipe du CA (échanger plus fréquemment en utilisant des outils de web conférence), nous avons décidé de fixer dès maintenant la date de l'AG et un calendrier des réunions de bureau, des réunions « Ile de France » ainsi que des réunions des pôles de compétences « Coaching de dirigeants » et « Efficacité et Bien-être au travail ».
Nous allons envoyer un doodle aux membres du CA absents lors de notre réunion pour finaliser la date d'AG et des autres réunions.

Ce calendrier sera être posté sur notre site web dans l'espace dédié aux membres de la FFCPro.

2 - **Réflexion sur notre vision et notre raison d'être**

**Notre Vision : « Echange-Partage-Excellence »**
Nous réaffirmons le positionnement de notre Fédération autour de l'échange, du partage et du développement de notre excellence professionnelle.

**Notre Raison d'être** a été rediscutée et reformulée comme suit :
« Nous sommes convaincus que :

- le coaching apporte des résultats et qu'il contribue à un monde meilleur,
- que son approche est adaptée à la mutation actuelle du monde de l'entreprise,
- c'est pourquoi nous souhaitons le promouvoir et pensons qu'il mérite d'être professionnalisé »

**3- Stratégie et actions pour 2017**

Continuer à développer une dynamique autour de **la marque FFCPro comme label de qualité** pour le coaching professionnel. Pour cela, nous souhaitons :

- créer les conditions requises pour développer des **groupes d'intervision** dans les régions,
- **intégrer l'intervision** au sein du groupe de compétence « coaching de dirigeants »

- continuer à promouvoir le **pôle de compétence « bien-être au travail** » afin qu'il puisse se différencier des approches consulting existantes
    - la situation est de plus en plus difficile dans les entreprises et les enjeux QVT n'étant plus obligatoires, les directions se désengagent des accords QVT,
    - les situations de souffrance au travail sont en général liées à l'organisation du travail,
    - des postures individuelles ressortent sous la pression (par ex des personnes incompétentes qui deviennent brutales dans les modes de management par protection).

- ce pôle doit se redéfinir vis à vis de ces nouveaux enjeux et des conditions réglementaires (quel positionnement marketing ? …. comment on se présente ? l'AI est un « plus » mais ce n'est sans doute pas suffisant)
    - nous avons deux 2 portes d'entrée : les directions générales ou les CHSCT

- idée émise :
    - créer un événement, type pt déjeûner ciblé sur des témoignages de clients, en invitant des dirigeants, la presse management…
    - et/ou créer une « conférence en ligne » type webinar sur les « facteurs clés de réussite pour établir l'Efficacité et Bien être au travail afin de donner du sens à son travail. (le titre accrocheur étant à définir et l'invitation étant envoyée sur un fichier majoritairement de DRH).

- **Pôle de compétence transformation digitale : retour sur une année d'activité**
    - la conclusion d'un an d'échanges est que ce marché n'est pas encore mûr pour les coachs,
    - il est plus ouvert aux consultants techniques (il y a des alliances possibles avec des cabinets à dominance technique)
    - la transformation digitale est maintenant un terme « has been », on parle désormais de **transformation des entreprises** (qui intègre le digital) et celle-ci est en général pilotée par de grands cabinets comme le BCG qui peuvent solliciter des cabinets de coaching en sous traitance,
    - possibilité d'accompagner des start ups du digital ou de la biotech (en phase 2 de développement) qui ont besoin de coachs pour grandir et prospérer,
    - dans les missions classiques on rencontre aussi des dirigeants qui ont des « digital natives » dans leurs équipes et qui ne savent pas comment les accompagner,
    - une des missions de ce pôle de compétence serait d'aider nos coachs à accompagner les entreprises sur ces différents sujets, d'aider nos adhérents à aller sur ces marchés
        - intégrer le digital dans l'ensemble de la transformation des entreprises (nouveaux métiers, nouveaux canaux de communication avec les réseaux sociaux..)

**4 – Point sur les nouvelles réglementations : les certifications RNCP et le référencement auprès des OPCA. Quelles conséquences sur le coaching Pro ?**

- **Référencement auprès des OPCA**
    - Il est obligatoire dès 2017 pour que les entreprises puissent financer les formations de leurs plans de formation. C'est à la charge de chaque formateur d'entreprendre la démarche de référencement et il s'agit d'une démarche complexe.
    - **La FFCPro propose d'organiser, tout début janvier, une réunion d'information des adhérents** pour les aider à s'y retrouver.

- **Reconnaissance du titre de coach professionnel obtenu par ICF et EMCC, quel impact pour la FFCPro**
    - Jean-François Masson (région Sud) s'occupe d'aller plus loin dans la compréhension de ces mesures pour notre Fédération,
    - Christian Barou va rencontrer le président de la chambre syndicale des formateurs consultants avec JF Masson pour avancer concrètement auprès des services de certification.
    - Ces mesures nous conduisent également à nous interroger à nouveau sur l'intérêt d'accréditer des écoles déjà accréditées par le RNCP pour étendre le champ d'influence de notre fédération.