

Petite rétrospective sur LE « METIER » DE COACH, tel qu'il avance en France

- Pourquoi le coaching, outre qu'il peut être une dimension dans l'exercice d'un métier, est-il, en soi, un « métier » à part entière ?

Depuis les années 90, ce métier émergent n'a eu de cesse que de s'organiser, au fil de son propre développement. Pour ma part, j'ai participé et lancé les groupes de projet, dès 1990, et regroupé ces travaux au sein de ce qui deviendra ensuite Syntec Coaching.

En même temps et après, se sont développées des organisations professionnelles pour représenter le métier.

L'objectif a toujours été de cadrer, promouvoir et développer le métier du coaching professionnel, en France. A Syntec, nous avons, avec d'autres référents de grands cabinets de développement RH :

- défendu la profession (charte, référentiel, processus d'habilitation ...)
- et co-défini ainsi la colonne vertébrale de l'exercice de ce nouveau métier, et son cadre d'intervention (valeurs, contrats, posture, requis de compétences, supervisions...).

Ces différentes représentations ont ainsi cadré les pratiques de ce nouvel accompagnement professionnel, les méthodes, la posture, la déontologie. Nous avons travaillé sur les limites et sur les livrables, toujours en évolution dans les entreprises comme dans notre culture. Cette colonne vertébrale de référence regroupe les objectifs, les activités, les pratiques-clés, et les compétences qui font le socle du métier aujourd'hui, tel qu'il se pratique et se développe en France, dans le monde professionnel.

Avec l'évolution sociologique des entreprises, le coaching continue à se développer, à s'ajuster, se clarifier. Les associations professionnelles, fédérations, syndicats sont devenus plus nombreux pour protéger et promouvoir le métier, apportant :

- un cadre déontologique,
- des référentiels,
- des accréditations, habilitations ou certifications,
- et une cooptation par des pairs.

En parallèle, la précision des attentes des clients, la montée en puissance des formations spécifiques de coaching ou même les modes de sélections de coachs, ou encore, les ouvrages sur le métier, tous ces facteurs ont progressivement permis aux coachs de se reconnaître et de renforcer une réelle « culture de coaching » à partager et promouvoir.

Cette culture prend sa source, à la fois dans une philosophie et dans une logique Métier.

- *La philosophie* s'appuie sur une éthique rigoureuse basée sur le respect des personnes, la neutralité bienveillante et la non complaisance, et sur une posture réflexive de non sachant qui met l'autre en autonomie.
- *La logique Métier* de l'accompagnement que propose le coach s'appuie, elle, sur les gestes professionnels qu'il sait mettre en place, et l'articulation des postures nécessaires à cet accueil et empowerment. Elle s'entend dans une déontologie qui requiert notamment des supervisions régulières obligatoires.

Aujourd'hui, le coaching apparaît dans les entreprises, comme un système de développement incontournable pour les managers et les équipes, il se démocratise aussi sous des formes différentes, mais toujours dans ce même cadre de référence.

C'est la raison des habilitations, des certifications, des références traçables, qui cadreront de plus en plus la profession pour éviter le « tout coaching » ou le coaching sauvage.

Ce consensus d'exigence est le socle incontournable pour l'agilité et l'adaptation du métier aux nouvelles réalités de son exercice.

Ainsi, le **coaching**, comme par exemple, le métier de médiateur, ou de chef de projet **est enregistré au Répertoire des Métiers**. Le RNCP apporte des certificats reconnus qui sont des diplômes d'état national. Agophore est estampillé RNCP depuis décembre 2017.

● Le coaching, peut-il aussi être une compétence additionnelle à un autre métier ?

Bien sûr, le coaching peut aussi entrer dans ce cadre, comme un savoir-faire additionnel, il apporte alors une dimension de coaching à l'exercice de son métier principal : RH, manager, et peut-être un jour, professeur ?...

Cette compétence n'est pas soumise au même cadre logique et déontologique. Il convient donc de ne pas confondre le Métier de coach, et la simple compétence exercée.

● Et le coaching de vie ? Pour des particuliers ?

Le coaching professionnel ne doit pas non plus se confondre avec le coaching de vie, car celui-ci relève d'autres références et cadres, même si des outils ou méthodes peuvent être parfois identiques. Sur un plan déontologique, les règles ne sont pas non plus les mêmes ; notamment, le client et le bénéficiaire sont les mêmes personnes.



Voulez-vous nous soumettre d'autres points de vigilance, encore ?

Oui, il est important de ne pas confondre l'*exigence* du Métier de coach professionnel avec la *négligence* du « tout coaching », et les modes qui s'y rattacheraient. C'est pour cela que les nombreux syndicats, associations travaillent et veillent au respect du Métier.

Le coach professionnel est aujourd'hui quelqu'un qui a fait une formation reconnue et qui en est diplômé (RNCP), qui se fait superviser régulièrement, qui peut témoigner d'une pratique de coach (à quantifier et qualifier) et qui se réfère à une organisation professionnelle (association, fédération, ou syndicat du coaching), avec une charte, un référentiel et la cooptation de pairs. Il est par essence une personne mature, et qui sait douter, ce qui requiert d'autant plus de rigueur quant au socle qui lui permet de le faire.