



# Notre vision du Métier de coach

## 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 aux 1ers groupes de projet ; crée, puis présidé ce qui s'appellera ensuite Syntec Coaching, depuis 1991.

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 responsables de métier (coaching) dans les 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, stabilisé les pratiques de ce nouvel accompagnement professionnel, les méthodes, la posture, et travaillé sur les limites et sur les livrables, toujours dans les contextes d'exercice pour les entreprises (cela n'inclue pas le coaching dit « de vie »). Cette colonne vertébrale de référence regroupe les activités, les objectifs, 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. Ces 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 référentiels, la montée de formations spécifiques, ou même les sélections croissantes de coachs, ou encore, les ouvrages sur le métier, ont progressivement permis aux coachs de se repérer et de renforcer une réelle « culture de coaching » à partager.

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.
- La logique de l'accompagnement du coach, s'appuie, elle, sur les gestes professionnels, la mise en actes des savoirs et l'articulation des postures.

Le coaching apparaît aujourd'hui 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. Ce système est ouvert et interactif mais aussi, structuré, et exigeant, et permet aux clients de faire discerner les coachs professionnels des prétendus coachs qui suivent une mode opportuniste.

C'est la raison des habilitations, des certifications, des références traçables, qui cadreront de plus en plus la profession.

Car, même si ce système ouvert comprend des facettes variées qui en font sa richesse et sa souplesse dans un monde qui bouge toujours plus et plus vite, s'est installé un consensus exigeant autour du socle évoqué, qui témoigne de l'agilité du métier et de son rôle dans l'empowerment qui se développe en entreprise aujourd'hui.

## Points de vigilance et différenciations

**Le coaching est souvent pratiqué comme un métier, aux côtés d'autres (consultant, RH, formateur...) mais il ne doit pas se confondre ici avec une simple compétence additionnelle**, une « dimension coach, intégrée dans son métier », comme le « manager-coach ».

En effet, dans ces deux cas, tant le cadre, le niveau de pratique, que la maîtrise requise ne sont aucunement comparables.

On notera aussi que **le coaching professionnel ne doit pas non plus se confondre avec le coaching de vie**, qui relève d'autres références et cadres, même si des outils ou méthodes peuvent être parfois identiques.

Enfin, il est important de ne pas confondre l'exigence du Métier de coach professionnel avec la négligence du « tout coaching », et la mode qui s'y rattache. Pour cela, 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, 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.