

tions comme l'ICF, la Société Française de Coaching (SF Coach) ou la Fédération Francophone de Coaches Professionnels (FFC Pro), le recensement reste un exercice compliqué. « Il existe différents systèmes de référencement et d'habilitation des coaches, décrypte Mathieu Legrand, et ce qui est communément demandé à un coach, c'est d'avoir mené une expérience de management confirmé en entreprise, de posséder une formation reconnue au métier de coach et d'avoir suivi un travail de développement personnel de type psychothérapeutique et enfin, de disposer d'un système de supervision de sa pratique ». Des pré-requis auxquels s'ajoute le respect d'un code déontologique : garantie de la confidentialité des échanges (un coach est tenu au respect du secret professionnel), adoption d'une position d'indépendance (dans un accord tripartite, le coach s'engage à ne rien communiquer du contenu de ses séances ni à la hiérarchie ni du coaché, ni à un tiers) et un bon zeste de bienveillance.

Vers une professionnalisation accrue du secteur

Pour autant, tous ne se reconnaissent pas dans les seuls systèmes de référencement et codes déontologiques proposés par ces structures. Comme l'explique Charlésia Croce, responsable du Cabinet orléanais DéMC depuis 12 ans, « le terme de coaching est apparu récemment, avant on parlait de conseil, de formation. J'ai une longue carrière dans le conseil en management, je suis titulaire d'un 3^{ème} cycle en finances et en contrôle de gestion, j'ai été formée par un coach mais ne suis pas certifiée. J'ai une solide expérience du monde de l'entreprise, plus de 20 ans de consulting et de formation derrière moi, suis régulièrement coachée par d'autres coaches et tout cela additionné est un gage de confiance pour mes clients ». D'une façon ou d'une autre, le secteur semble se diriger vers une professionnalisation accrue. Récemment, le cabinet orléanais Energia (spécialisé dans la formation, le conseil, le coaching, le recrutement et les bilans de compétences) communiquait sur l'obtention d'une certification ISO-OPQCM (norme Afnor NF X 50-091), « seule qualification des métiers du conseil existante dans sa spécificité en France ». Au-delà d'un gage de reconnaissance de l'investis-

sement dans la profession depuis maintenant plus de 15 ans, sa dirigeante, Olivia Berthelot, voit dans le label la traduction « du professionnalisme de notre entreprise, de l'adéquation entre les prestations délivrées et nos ressources et compétences ». Parallèlement aux processus de certifications existants, on commence à voir émerger des diplômes universitaires (DU) de coaching, souvent accessibles en formation continue, comme c'est le cas à l'université Paris-8, à l'IAE de Toulouse ou à la Faculté d'économie appliquée d'Aix-en-Provence pour ne citer que ces établissements. Dans le Loiret, le pôle Ense-

ignement-Formation de la CCIL répond quant à lui à de nombreuses demandes d'adaptation à la fonction d'encadrement, destinées notamment à accompagner les salariés lors de la prise de fonction de chef d'équipe ou pour du management de projet. En 2010, deux nouveaux modules viendront étoffer l'offre existante, ouvertes aux personnes promues managers. Au mois de mars prochain, la CCIL inaugure une École des managers (EDM) visant à « professionnaliser le métier de dirigeant de PME-PMI ». Ouverte aux porteurs de projets comme aux repreneurs internes ou externes à l'entreprise, l'EDM proposera 60

Un champ de possibilités nouvelles, utiles et réalisables

Epta comme « Épanouir vos talents ». Pour Évelyne Pélissier-Treunov, coach indépendant depuis octobre 2007 (Saint-Jean-le-Blanc), c'est dans cette signature que se résume sa vision du métier. « Un de mes principes, c'est qu'en chaque personne se trouvent des talents qui ne sont pas forcément exprimés et mon travail consiste à aider à révéler ces talents pour atteindre les objectifs visés ». C'est en constatant « les très bons résultats d'un management fortement teinté de coaching sur une grosse équipe européenne » qu'elle gère au sein d'une grande entreprise multinationale, dans le secteur R&D, que la dirigeante se tourne vers le métier de coach au bout de 25 ans. Aujourd'hui coach certifiée à plein-temps, proche de l'ICF⁽¹⁾ et de l'AEC⁽²⁾, Évelyne Pélissier-Treunov milite en faveur d'un coaching « très pratico-pratique, orienté vers les résultats, dans le respect des limites, des valeurs et des compétences des individus ». Ses missions, « toujours liées à l'accompagnement au changement et aux situations de transition » en entreprise, elle les échelonne à raison d'une séance toutes les unes à deux semaines sur six mois environ, marque une pause pour laisser s'installer les acquis, puis mène une séance de clôture. « Le coach n'est pas une béquille, sa mission a un début, et une fin. Au départ, on établit quel est l'objectif à atteindre, en accord avec la hiérarchie et le futur coaché. La séance de clôture permet de faire un point sur le coaching, les prises de conscience qu'il a engendrées, les nouvelles aptitudes et savoir-faire développés. Si de nouveaux points émergent, on clôt le premier contrat avant d'en entamer un autre » affirme-t-elle. Ce qu'elle propose aux personnes coachées ? Un espace d'expression au sein duquel le client évolue librement, sans craindre d'être jugé ni de voir ses propos rapportés ailleurs, un espace qui permet au client d'envisager des options nouvelles et de décider de les tester. « Je crée une bulle de confiance propice à la prise de conscience, je renvoie au client un effet miroir, c'est-à-dire que j'adopte une posture neutre absente de jugement ou de dévaluation, je lui renvoie ce que je perçois de lui, avec bienveillance, tout en l'accompagnant vers l'objectif qu'il s'est fixé ». ■

⁽¹⁾ International Coach Federation

⁽²⁾ Association Européenne de Coaching