



SOCIÉTÉ FRANÇAISE
DE COACHING

Extrait de la Lettre d'information interne

N° de Septembre 2009

www.sfcoach.org

Libre-Propos

« Monsieur DRH cherche un coach »

« Monsieur DRH décida d'interrompre, quelques minutes, le doux plaisir de ne rien faire auquel il s'adonnait volontiers lorsqu'il était en vacances. Un problème le tracassait. Il avait accepté la mission de confiance de son DG. Il n'y avait donc plus qu'à... La demande avait été clairement formulée : « trouvez-moi pour la rentrée un excellent coach professionnel, sa tâche ne va pas être facile et nous ne pouvons prendre le moindre risque dans cette affaire... Entourez-vous donc de toutes les garanties possibles... ». La demande avait été accompagnée d'un de ces « je compte sur vous » qui fermait la porte à toute discussion.

Trouver un excellent CP... S'entourer de toutes les garanties possibles... Monsieur DRH connaissait bien quelques filières susceptibles de lui fournir les coordonnées de CP reconnus. Il lui était facile de se renseigner en téléphonant à des membres choisis de son réseau. Ces derniers pourraient lui indiquer si tel ou tel CP avait répondu de manière pertinente à quelques missions difficiles. Il lui serait possible de recueillir des témoignages, mais cela prendrait du temps et la rentrée s'annonçait chargée... Plus Monsieur DRH réfléchissait à la demande de son DG, plus celle-ci froissait ses convictions systémiques. La notion d'excellence était bien relative et, en matière de coaching peut-être plus encore que dans n'importe quel autre domaine, que pouvait-elle bien signifier en dehors d'un contexte précis ? La valeur ajoutée d'un coaching dépendait évidemment de la qualité de l'interaction entre le coach et la personne accompagnée, de la relation de confiance qu'ils étaient en mesure de nouer. Elle dépendait, à l'évidence, des objectifs assignés, du contexte, du processus choisi, du moment dans la vie de l'organisation... Décréter *urbi et orbi* de l'excellence d'un CP n'avait, décidément, aucun sens. Mais la demande demeurait.

Monsieur DRH commença à surfer sur la toile. Quelles garanties pourraient bien exister ? Qui n'a pas rêvé de trouver en quelques clics un site sur lequel tous les CP de toutes les spécialités seraient référencés, selon leurs formations, leurs compétences, leurs parcours, leur expérience voire leurs tarifs et leurs disponibilités ? Monsieur DRH imagina, un instant, une sorte de guide qui classerait les CP comme on classe les restaurants ou les hôtels avec des macarons et des étoiles... Mais rien de tel n'existait sur la toile. Une multitude de sites vantait les succès des approches les plus variées.

Monsieur DRH navigua un moment sur les sites des écoles et des formations mais elles proposaient toutes des certifications et il appréhendait mal les critères qu'il lui faudrait leur appliquer pour les différencier. Rompu aux démarches qualité et aux normes ISO, il chercha, pour gagner du temps, un organisme de certification officiel et indépendant. La meilleure garantie se trouvait peut-être de ce côté. Les produits et les services de toutes natures ont leur label, il existait peut-être une AOC de CP. Monsieur DRH trouva le site AFAQ/AFNOR/Certification. Mais son annuaire ne comportait que 14 membres et ne donnait aucun détail sur les cadres de référence de chacun. Le site attestait de la conformité de leurs prestations aux exigences de la norme ISO 17024-2003 mais rien n'était dit sur les personnalités, la spécificité des compétences, la conception éthique de chacun. Monsieur DRH avait, par ailleurs, pu constater les limites de certaines certifications. Leur obtention était souvent importante pour les clients mais elles ne représentaient pas toujours une garantie du bon fonctionnement réel des services certifiés.

Monsieur DRH décida, alors, de s'intéresser davantage au métier lui-même. A la recherche d'un « référentiel métier », digne de ce nom, il considéra alors avec attention les sites des 4 associations professionnelles de CP. Attiré d'abord par les termes « international », « francophone » et « européen », il s'arrêta bientôt sur le site qui lui offrait le « référentiel métier » le plus complet. Il constata que la SFCoach était la seule association professionnelle composée exclusivement de CP qui avaient fait le choix de soumettre leurs pratiques à la reconnaissance de leurs pairs dans le cadre de processus d'accréditation. Ces processus étaient exposés clairement. Après un examen attentif du code de déontologie, Monsieur DRH s'interrogea sur la notion de recours. Présentait-elle une garantie supplémentaire ? L'annuaire des membres de l'association était conséquent et personnalisé. Monsieur DRH ressentit un grand soulagement. Il avait trouvé un chemin qui lui permettrait, dès la rentrée, de répondre à la demande de son DG. Il éteignit son micro et reprit le doux plaisir de ne rien faire auquel il s'adonnait volontiers lorsqu'il était en vacances. »

Par Marc Wullschleger