

# Des repères pour choisir son école de coaching

Jean Luc Monsempès

Le coaching est encore un métier relativement récent, puisqu'on en parle depuis les années 1995, même si cette activité existait bien avant qu'on y accole le mot coaching. Et c'est une raison pour laquelle ce métier nouveau n'est pas encore complètement structuré, et qu'il en existe plusieurs approches. Il est utile de noter qu'il existe un code ROME (1) pour le métier de coach en développement personnel. Si les écoles d'inspiration anglo-saxonnes privilégient l'entretien à distance (souvent téléphonique), les écoles françaises vont privilégier l'entretien de face à face. En choisissant une école de coaching, vous allez également faire le choix d'une approche, avec ses spécificités en termes de styles pédagogique, de modèles d'interventions, de modes d'exercices, de certification, de réseaux de coachs...etc. Cet article a pour but de vous apporter des informations sur les formations au coaching et sur les critères à prendre en compte dans le choix d'une école de coaching. Compte tenu de la durée d'une formation au métier de coach, ce n'est souvent pas une mais plusieurs écoles que vous devrez sélectionner. Cet article apporte une carte avec quelques repères pour faciliter le choix d'une école de coaching, sans avoir la prétention d'apporter la « bonne » carte.

## L'organisme de formation

L'organisme de formation qui vous convient est celui qui est aligné avec vos attentes. Que recherchez-vous ? Un diplôme ou titre universitaire ? Une démarche bien codifiée ? Des outils pour enrichir vos interventions ? Quelle que soit la structure, le premier facteur de réussite d'une formation au coaching est la cohérence des moyens déployés pour sa réussite. Tout ce que vous pourrez lire ou entendre concernant l'organisme de formation peut vous donner une idée de la cohérence du système. Quand tout paraît « aligné », vous avez l'impression que les différentes informations perçues convergent bien vers une même direction.

## La cadre réglementaire de la formation

Dans quel cadre s'inscrivent les activités de l'organisme de formation ? Celui de la formation non professionnelle ou de la formation professionnelle continue (FPC) ? Dans ce dernier cas les activités de l'organisme de formation sont soumises à un certain nombre d'obligations définies par le du code du travail. L'Etat (DIRECCTE-SRC) assure un contrôle administratif et financier de l'activité de formation conduite par les organismes de formation professionnelle continue ainsi que leurs sous-traitants. Ce contrôle ne porte cependant pas sur les qualités pédagogiques des prestations de formation mises en place par la structure de formation. Les actions à visée thérapeutique, ou relevant d'une démarche de « développement personnel », de mieux-être physique, mental ou spirituel et comportemental, les actions de « coaching », sont les actions exclues du champ de la formation professionnelle continue. Si la formation au métier de coach rentre dans le cadre de la FFC, l'action de formation est définie par des éléments bien précis (objectif, programme, pédagogie, suivis, évaluation...etc.). Il est donc utile de savoir si la formation de coaching est éligible aux différentes possibilités de financements (DIF, Pôle Emploi, Cif, autres...) ?

## Les valeurs de l'entreprise

Disposez-vous d'informations sur la mission et les valeurs de l'organisme de formation ? Les valeurs vous parleront de la culture de l'entreprise, et probablement du style pédagogique mis en œuvre au cours de la formation de coaching. Il convient de vérifier la cohérence entre les valeurs affichées par l'organisme de formation, leur mise en application (lors de l'accueil téléphonique, demande d'information, réunions d'informations, entretiens, site internet...etc.), et vos propres valeurs.

## Le dispositif de formation

Avez-vous une vue d'ensemble claire et cohérente des différents éléments qui composent un dispositif de formation au coaching ? Que ce soit en un bloc ou sous forme de plusieurs modules séparés, une formation au coaching doit viser le développement d'un certain nombre de compétences en rapport avec l'environnement du métier de coach, de l'entretien de coaching, de la promotion des prestations de coaching, et de la supervision des pratiques de coaching. L'organisme de formation doit donner des objectifs clairs par rapport aux différents éléments du dispositif.

## La réputation de l'école de coaching

Avez-vous recueilli des informations sur la réputation de l'organisme de formation ? Une réputation (pour le meilleur ou le pire) est longue à installer et longue à modifier. Dans des milieux professionnels (coaching, formateurs, fonction RH) il est facile de se renseigner sur la qualité des écoles de coaching. Ce qui fait avant tout la réputation d'une école de coaching, c'est le professionnalisme de ses formateurs, plus que la taille de la structure, le design de sa brochure, ou les efforts de promotion dans la presse ou internet. Et si les formateurs sont perçus comme compétents, le bouche à oreille va vite le faire savoir au sein de la communauté des coachs. L'école de coaching n'aura pas à déployer les efforts promotionnels importants pour se faire connaître et assurer son recrutement. La pérennité de l'école de coaching peut rassurer certains. Mais les écoles de formation continuent à vivre, alors que ses dirigeants ont changé. Derrière une école, il y a donc avant tout une personne ou un groupe de personnes avec une vision, une mission, des stratégies. L'empreinte du dirigeant est souvent d'autant plus marquante que la structure est petite. Prenez le temps de rechercher ces informations sur les documents ou le site de l'entreprise et de vérifier qu'elles vous conviennent. Sur le « marché » français du coaching, quelques écoles ont plus de 25 ans d'existence. L'intervention des universités dans ce marché du coaching, au titre de la formation continue, est beaucoup plus récente. La plupart des écoles privées de coaching sont apparues au début des années 2000.

## Les résultats financiers de l'organisme de formation

Avez-vous jeté un œil ou deux sur la santé financière de l'entreprise ? Ces informations sont facilement disponibles sur internet. Il convient de vérifier si l'entreprise joue la transparence et respecte la loi en publiant ses bilans financiers.

Il convient également de s'assurer de la pérennité de l'organisme de formation qui va délivrer une certification. Sinon, quelle valeur accorder à une certification délivrée par un organisme de formation qui n'existe plus depuis longtemps ? Il semble légitime de vérifier que la structure dans laquelle vous allez investir du temps et de l'argent soit en bonne santé. A priori une santé financière durable reflète la satisfaction des clients comme de ses salariés.

## Les compétences du coach

Se former au métier de coach consiste en premier lieu à se former aux compétences spécifiques du coaching, c'est à dire aux compétences qui distinguent le coaching de toutes les autres approches dans le domaine du développement personnel ou de la thérapie. Pour évaluer l'efficacité d'un dispositif de formation, il semble utile de savoir quelles sont les grandes familles de compétences dont le coach a besoin pour exercer son métier de façon professionnelle. Puis de vérifier si ces compétences se trouvent bien au sein des formations qui constituent le dispositif de formation au coaching. Les compétences sont en rapport avec différents cadre d'intervention.

### Les compétences personnelles

Elles conditionnent la capacité à prendre du recul sur son propre fonctionnement et à choisir de se diriger soi-même et à choisir ce qui est le plus approprié à une situation en termes d'état d'attitude et de stratégie. Par exemple connaître ses points forts et points faibles, savoir gérer son énergie, mettre sa jour sa propre singularité, sa mission professionnelle ou sa propre excellence. Ces compétences se développent par un travail de développement personnel ou de thérapie.

### Les compétences liées à l'environnement du métier

Elles conditionnent la capacité à fixer des frontières claires à l'exercice du métier de coach. Par exemple, respecter des règles professionnelles (le code du travail et un code de déontologie), établir un contrat, avoir des connaissances en psychopathologie pour savoir quand l'accompagnement n'est plus du ressort du coach, mais entre dans le champ du soin (psychothérapeutique, psychiatrique ou médical).

### Les compétences liées à l'entretien de coaching

Elles conditionnent l'efficacité de l'accompagnement du client. Par exemple des compétences relationnelles pour savoir co-créer la relation avec le client et comprendre le cadre de référence de l'autre ; des compétences en communication pour écouter et questionner de façon pertinente ; des compétences stratégiques pour planifier des objectifs, créer des situations d'apprentissage, faire émerger des ressources ; des compétences systémiques pour percevoir les interactions entre les différents sources d'informations d'un système relationnel et dont le coach est un élément, faire émerger une vision, évaluer l'écologie d'un changement. Les associations de coaching telles que ICF, SFCoach, EMCC France fournissent des listes des compétences clé du coach.

### Les compétences liées à la promotion du coach

Elles conditionnent, pour ceux qui veulent exercer en profession libérale ou dans le cadre de leur propre entreprise, la réussite et la pérennité d'une activité économique.

Par exemple des compétences à élaborer une vision des personnes qui vont intervenir dans votre projet (futurs clients du coaching, équipes ou partenaires avec lesquelles travailler, éventuels investisseurs de l'entreprise) ; à définir un axe stratégique de communication (réseaux sociaux, livres...etc.) pour vous faire connaître ; et à travailler et coopérer avec d'autres professionnels. Ces aspects ne doivent pas être négligés, car ils ne s'improvisent pas. On devient coach quand on a des clients qui ont payé votre prestation. Il est en effet désolant de voir des coachs très bien formés qui changent de direction professionnelle faute de compétences commerciales ou marketing.

La plupart des organismes proposent des cursus de formation développant les trois premiers niveaux de compétences, et intègrent parfois quelques notions de marketing. Donc vérifier si une formation ou un accompagnement est prévu pour vous faciliter la création de votre entreprise, et surtout savoir « comment débiter et trouver ses propres clients »

## La formation au métier de coach

Maintenant que vous avez une idée plus précise de l'organisme de formation qui propose l'apprentissage du coaching, et des compétences dont vous avez besoin pour exercer en tant que coach professionnel, vous devrez choisir une ou plusieurs formations au coaching. Les questions à se poser concernent le mode de sélection des stagiaires, les objectifs de la formation avec les compétences développées, le contenu du programme, les outils utilisés et les niveaux de changement abordés, les processus pédagogique et les modalités d'évaluation des compétences.

### Les critères d'accès à la formation au coaching

Les processus d'intégration peuvent grandement varier d'un organisme à un autre. L'absence de critères de sélection témoigne d'un non-respect des règles propres à la FFC. Des critères trop stricts témoignent peut être du sérieux de l'organisme, mais aussi de croyances restrictives sur le potentiel de développement des individus. Le processus devrait avant tout vérifier la validité du projet professionnel et la motivation à s'engager dans un nouveau métier. Le coaching est souvent un deuxième métier.

Comme facteur prédictif de la réussite du futur coach, la variété des expériences de changements professionnels ou personnels, semble bien plus importante que la nature du métier précédent. Les universités exigent avant tout un niveau minimum de formation scolaire ou universitaire. Certains organismes, surtout parmi les plus anciens, exigent une psychothérapie préalable ou en parallèle, ce qui présuppose l'existence d'une souffrance potentielle chez le futur coach, ou une incapacité du coach à gérer seul les « turbulences émotionnelles » qui peuvent survenir au cours de la formation au coaching. Un travail de développement personnel (non imputable dans les budgets de la FPC !!) et une validation du projet d'exercice du métier de coach par un bilan des compétences ou un coaching, semblent tout aussi utiles, si ce n'est plus, si on veut réellement s'engager dans une formation longue et coûteuse d'accompagnement au changement.

Un coaching préalable à la formation peut non seulement permettre d'expérimenter la réalité du métier, mais aussi à faire le choix d'un organisme de formation. Un certain nombre de personnes décident de devenir coach à la suite d'un coaching, lié à une activité professionnelle précédente, et dont ils ont apprécié les bénéfices. Lors d'un coaching, d'un auto-coaching, ou d'un entretien individuel, il convient de répondre à quelques questions importantes.

Par exemple :

- a) quelle est votre motivation à vous former au coaching (vocation, volonté de rupture, indépendance, argent, distraction intellectuelle,
- b) quelle signification donnez-vous à ce métier dans votre vie?,
- c) quel est le résultat attendu à la fin de la formation ?,
- d) comment apprenez-vous le mieux ?,
- e) quelle importance accordez-vous au diplôme ou à la certification délivrée à l'issue de la formation ?,
- f) comment utiliserez-vous vos compétences en coaching une fois que vous serez formés (en complément d'une autre activité, coach de carrière, coach de dirigeant, coach sportif, coach scolaire ?) et qui seront vos clients ?,
- g) qu'avez-vous appris des questions précédentes et qu'est-ce que cela vous dit de votre projet professionnel.

Plus la formation est longue et plus il semble important d'établir des prérequis stricts. Les dispositifs de formation comportant des étapes fractionnées sous forme de modules de formation permettent à ceux qui ont des doutes sur leur orientation de « goûter » à la formation au coaching avant de s'engager plus loin.

### **Une description de la formation au coaching**

Avez-vous obtenu une description des objectifs et du programme détaillé de la formation en coaching qui vous intéresse ? Ce programme détaillé est une obligation réglementaire dans le champ de la FPC, et c'est un moyen de vérifier si les compétences clé du coach y figurent bien. Quelques points de vigilance ci-dessous.

#### **Une formation métier ou une formation aux outils du métier ?**

Cette distinction est importante car les outils seuls ne font pas le coach. Une formation de praticien PNL n'est pas une formation au métier de coach. Les compétences s'acquièrent par une mise en pratique d'un savoir (une carte mentale ou un modèle) dans un contexte donné, et la facilitation de l'expérience par des outils de coaching.

Les organismes de formation font plus ou moins clairement la distinction entre compétences et outils. Certaines formations de praticiens PNL peuvent être déguisées en formations au coaching. La formation métier doit aborder, au-delà de l'acquisition d'une démarche de coaching et l'utilisation d'outils dans le cadre du coaching, des aspects liés directement à l'exercice de ce métier (contrat de coaching, cadres juridiques et déontologiques, le bilan du coaching...etc.)

#### **Une distinction claire entre conseil, coaching et thérapie.**

La démarche d'accompagnement n'est pas la même, et l'utilisation des outils non plus, bien que la disponibilité des outils de « thérapie brève » contribuent à entretenir la confusion. Si les outils sont les mêmes, leur utilisation sera différente. De façon quelque peu schématique, le coaching est

focalisé sur un « état futur » et vise le développement de ressources pour dépasser un obstacle et atteindre un résultat opérationnel dans un contexte donné. La thérapie va se focaliser sur les obstacles de « l'état présent » du sujet et les moyens de les réparer ou les atténuer.

#### **Une description des compétences à acquérir.**

Ces compétences peuvent grandement varier d'un organisme de formation à un autre selon le regroupement effectué (de 4 à 20 compétences !). Ce qui semble important c'est de se référer aux compétences clé décrites par les principales associations de coachs (SFCoach ou Société Française de coaching ; EMCC France ou Association Européenne de Coaching ; ICF ou International Coach Federation)

#### **La durée de la formation au coaching**

La durée moyenne des formations au coaching est de 15 à 21 jours, que ce soit dans le secteur public ou privé, ce qui est insuffisant pour acquérir un métier, mais suffisant pour faire ses premiers pas en tant que coach. Il faut probablement au minimum une année d'apprentissage presque plein temps avant d'acquérir les compétences du coach, et au moins 5 ans pour devenir un coach expérimenté. Cinq ans d'exercice du métier, de supervision et de formations. Ce qui veut dire que la durée d'une formation de coaching de 3 semaines n'a pas de sens en soi. Ce qui fait sens c'est tout ce que vous avez fait avant, peut être en termes de développement personnel, et ce que vous ferez après en termes de perfectionnements.

Pour devenir coach, il est néanmoins préférable de se lancer rapidement dans le métier après une bonne formation initiale de quelques semaines basée sur la pratique. Une formation théorique ou académique ne sera pas beaucoup d'utilité car l'apprentissage du coaching ne se fait que par la pratique. Après une première expérience, vous aurez envie de vous perfectionner par la supervision ou par de nouvelles formations.

#### **L'organisation matérielle de la formation**

Connaissez-vous les locaux dans lesquels se dérouleront les formations de coaching ? Y a-t-il suffisamment d'espace et de calme pour travailler en sous-groupes ? Quelle est la facilité d'accès aux transports, aux restaurants, à internet ?

### **Les outils et modèles du coaching**

Renseignez-vous sur les outils de coaching privilégiés au cours de la formation. Quelques points à vérifier : la transparence sur la nature des outils et leur sources (une question d'honnêteté et de propriété intellectuelle), une bonne expertise dans l'utilisation des outils (le niveau d'expérience des formateurs), une ouverture sur d'autres modèles et coaching (l'intégrisme peut exister pour toutes les approches de changement), et enfin et surtout votre relation à ces outils (choisissez ceux qui vous conviennent et avec lesquels vous êtes à l'aise)

#### **Faut-il des outils pour devenir coach ?**

Les outils du coach sont importants mais ne font certainement pas le coach. Ce qui fait le bon coach est l'art d'utiliser les outils. Comme dit un ami coach et comédien « les outils sont au coach ce que le texte est à l'acteur ». Les meilleurs outils de sculpture ne feront pas de vous un Michel-Ange. Mais si vous

n'avez pas d'outils, vous ne pouvez pas débiter la sculpture. Les outils permettent au début un gain important d'efficacité et de temps, car ils facilitent l'acquisition des comportements appropriés. Au fil du temps, quand les comportements sont acquis, les outils deviennent inconscients mais néanmoins présents et le coach a l'impression qu'il en a beaucoup moins besoin. Les outils vont avant tout servir au coach, car ils vont lui permettre, en expérimentant les multiples processus de changement, de construire ou sculpter sa posture de coach et sa capacité à se centrer. Face au coaché, la capacité de centrage devient bien plus importante que la « caisse à outils ».

Quitte à me répéter, ce ne sont pas les outils qui font le coach mais le cadre relationnel dans lequel s'inscrit l'accompagnement. Le premier outil du coach, c'est le coach lui-même, car sa seule présence va influencer le processus dans le sens souhaité ou non par le client. Il y a probablement d'excellents coachs de formation psychanalytique et de très mauvais coach de formation PNL et l'inverse est également vrai.

### **Quels outils de coaching choisir ?**

Les outils du coaching, comme ceux du plombier ou du mécanicien, ont été conçus pour un usage précis. Un outil excelle s'il est parfaitement adapté à un usage précis (objectif poursuivi et contexte d'utilisation) et dans le cas contraire il est totalement inutile. Le professionnel de l'accompagnement au changement aura nécessairement besoin de plusieurs outils et de connaître les points forts et limites de chacun. Le couteau Suisse du coaching n'existe pas. Ce qui signifie qu'aucun outil, quel que soit son niveau d'efficacité, ne se suffit à lui-même dans une démarche professionnelle. Ce qui signifie également que vous aurez très nécessairement besoin d'outils différents et complémentaires.

### **Quels outils associer ?**

Pour aborder la complexité humaine sous différents angles, vous pouvez avoir besoin d'associer des grilles de lecture ou des outils complémentaires. Par exemple des outils de compréhension de la dynamique interne de votre client (AT, PCM, MBTI, Ennéagramme...etc.), avec la vigilance de ne pas confondre la carte et le territoire ou l'outil et la personne (qui n'est ni un numéro, ni une étiquette verbale). Des modèles de compréhension des interactions au sein des différents éléments d'un système humain (Approche systémique de Palo Alto). Et des outils d'intervention et de changement (PNL, Systémique, Clean language, Approche narratives, Gestalt...etc.), utilisables dans un contexte de coaching. Certains outils et processus de l'hypnose éricksonienne peuvent ou pas être utilisés en coaching. L'intégration de plusieurs cadres de référence est certainement un signe d'ouverture et un gage d'efficacité. Il convient également de disposer d'outils adaptés à différents niveaux de changements

### **Les niveaux de changement abordés en coaching**

En tant que coach, vous êtes un accompagnateur du changement, un changement dont le niveau est défini par votre client.

Les questions qui se posent concernent donc votre capacité à accompagner votre client pour aller là où vous n'êtes vous-même jamais allé. La demande du client concerne-t-elle l'amélioration des performances comportementales (changement de 1er et 2ème ordre selon Gregory Bateson) ou une transformation (changement de 3<sup>ème</sup> ordre). Les conditions des

changements ne sont pas les mêmes, tant au niveau de la relation que des outils éventuels auxquels faire appel. Donc choisir ses outils et modèles, c'est choisir le type de changement que vous souhaitez accompagner.

### **La transparence sur les outils de coaching et leur source**

Les formateurs sont-ils clairs et transparents sur les outils utilisés pendant la formation et leurs auteurs? Y a-t-il une tentative d'appropriation des outils intellectuels conçus par d'autres, soit en oubliant de citer volontairement les auteurs, soit en apportant une transformation minimale de l'outil? Si ce non-respect de la propriété intellectuelle peut ne pas compromettre la qualité du processus de formation, il peut altérer la confiance que vous portez à ses animateurs. Donc allez dans les soirées de présentation des formations au coaching et posez des questions sur les outils de coaching et leurs auteurs.

### **L'ouverture sur d'autres modèles de coaching**

Et oui c'est curieux, mais l'intégrisme existe aussi dans le champ des sciences humaines, et dans de nombreuses disciplines (et même dans le champ de la PNL ou certains peuvent revendiquer l'usage de la vraie ou de la pure PNL). Les modèles en sciences humaines, malgré leur diversité, convergent au moins sur une intention commune, celle d'élargir le niveau de conscience des individus, plutôt que de le rétrécir. Il est donc parfois utile de vérifier si les formateurs respectent les modèles de coaching qu'ils n'enseignent pas ou n'utilisent pas. Au-delà des intérêts commerciaux en jeu, se pose la question du niveau de confiance que vous allez accorder à l'organisme de formation.

### **Quelle relation aux outils de coaching ?**

Les bons outils de coaching sont ceux qui vous conviennent le mieux, ceux que vous aurez plaisir à utiliser, ceux qui vous aident à progresser et vous construisent en tant que coach. Les outils ne sont que des moyens et non une fin en soi. Dès que vous aurez un bon niveau d'expertise, vous deviendrez par votre posture et la qualité de votre présence, le principal vecteur de changement. Donc renseignez-vous sur les différents outils, allez dans les soirées de présentation, demandez des démonstrations et demandez des échantillons.

### **La pédagogie et la « philosophie » du coaching**

Quatre points à vérifier au niveau de la pédagogie : les styles pédagogiques utilisés, le temps de pratique, le nombre de participants, la présence d'assistants(es), l'organisation des intersessions.

### **Les styles pédagogiques**

S'il est vrai que le changement humain passe par des étapes de déstabilisation et de restabilisation, la question qui se pose est celle de la source de la déstabilisation et de la nature de la déstabilisation. Déstabiliser la carte mentale de la personne ou déstabiliser la personne? Certaines écoles considèrent avec sincérité qu'il faut provoquer volontairement la déstabilisation de la personne pour la faire progresser, et les formateurs en donnent l'exemple. Parfois en posant des questions qui vont « coincer » le client et « l'obliger » à répondre. D'autres écoles considèrent que le client saura déstabiliser lui-même ses propres préjugés et cartes mentales, si le cadre de protection et de bienveillance est assuré. Ces deux styles pédagogiques

sont très différents et il existe sûrement des mixtes en fonction des intervenants. Le bon style pédagogique est celui qui vous convient le mieux, et bien sûr qui conviendra à vos clients. Mais pour ne pas vous tromper d'organisme de formation au coaching, prenez quand même la peine de vous renseigner.

### **L'équilibre entre la théorie et la pratique**

La répartition du temps entre théorie et pratique peut varier en fonction de la mission éducative de l'établissement. Ils sont souvent plus réduits dans un cadre universitaire que dans un cadre privé. Ou alors dans un cadre universitaire, la partie pratique a lieu sous forme d'ateliers et dans un cadre de temps et de lieu distinct. Donc renseignez-vous sur le temps de pratique par rapport au temps de théorie, et sur les aménagements prévus après les sessions en salle pour faciliter les apprentissages (ateliers, formations à distance avec téléphone, vidéo, e-learning)

### **Le nombre de participants à la formation de coaching.**

Il n'y a pas de règle standards si la pédagogie est organisée pour être adaptée au nombre de participants. Maintenant il y a probablement votre propre zone de confort personnelle à prendre en compte. La taille du groupe doit permettre d'apporter la variété suffisante de types de personnalité, de demandes, pour permettre de se confronter à des situations différentes. Un grand groupe a comme avantage de pouvoir vous aider à constituer le réseau de vos futurs collègues.

### **L'évaluation des compétences**

Le papier, le titre, le diplôme, le certificat ...qui vont attester de votre qualité de coach aura la valeur que vous lui accorderez. Que vous cherchiez un diplôme d'état ou une certification, ce qui me semble pertinent est le degré de transparence concernant d'une part le processus mis en œuvre pour valider vos compétences, et d'autre part les critères utilisés pour vous « diplômer » ou vous « certifier ».

#### ***Les critères d'évaluation des compétences***

Faute de transparence, c'est la porte ouverte à l'arbitraire. Vous risquez de ne jamais être « assez prêt » aux yeux de vos formateurs pour être certifié. Ou alors d'être en situation de devoir compléter votre formation par quelques efforts financiers.

#### ***L'indépendance des évaluateurs***

L'autre point est la validité d'une certification de coaching qui n'est pas délivrée par un organisme indépendant de celui qui a formé le futur coach. Dans la plupart des écoles de coaching, les compétences des stagiaires sont évaluées par ceux qui les ont formés. Si l'école de coaching (ou parfois l'association qu'elle a créé) auto-valide cette certification, ce qui est le cas dans la plupart des cas, les questions à se poser vont concerner la qualité du processus d'évaluation et le niveau d'expertise de celui qui évalue. Le stagiaire a par la suite la possibilité, s'il le souhaite, de faire valider ses compétences auprès d'associations de coaching. Car certaines proposent des processus de certification (pour l'ICF) ou d'accréditation (pour la SFCoach ou l'EMCC) totalement indépendants de ceux des écoles de coaching. Donc renseignez-vous sur le processus de validation des acquis (théorique ou pratique, demande d'un mémoire ou pas), la personne qui évalue les compétences, la possibilité de faire valider vos compétences par un organisme

indépendant, et surtout sur ce qui se passe si vous n'obtenez pas le diplôme ou la certification attendue.

### **L'utilité de la certification**

Les coachs professionnels expérimentés vous diront qu'on ne leur demande jamais de montrer leurs diplômes ou certifications. Le titre va avant tout servir à vous aider à avoir suffisamment confiance en vous pour démarrer votre activité. Lors des procédures d'achat de coaching par les grandes entreprises ou par appel d'offre, vous pouvez en effet être amené à justifier vos titres de coach.

### **Les groupes d'échanges de pratiques pour les intersessions.**

L'acquisition des compétences du coach est une question de pratique. Il est donc utile de demander, d'une part si des travaux pratiques de coaching (souvent entre pairs) sont requis entre les sessions, et si l'organisme de formation propose un lieu de pratique.

### **Le prix de la formation au coaching**

Les prix de journée de formation au coaching sont très variables (de 100 à 600 € la journée) et il n'y a probablement pas de corrélations entre le prix et la qualité de la prestation en elle-même. Un prix élevé est parfois justifié par l'aspect élitiste de la formation, le prestige du lieu de formation ou de l'organisme de formation, la qualité gustative des pauses, et parfois la mise en œuvre d'une réelle logistique pédagogique particulière.

### **La transparence des prix**

Pour évaluer le prix d'une formation au coaching, il convient de vérifier ce qui est intégré dans ce que vous payez. Attention aux coûts cachés derrière des tarifs bon marché, qui n'incluent pas la fourniture des supports de stage, le coût des pauses (café, thé...etc.), le coaching par les équipes pédagogique, des documents obligatoires (dont les formateurs sont les auteurs !!) à consulter pour la certification (DVD, CD, livres...), les kits pour se lancer dans le métier de coach, les prix des extras à payer pour avoir votre certification. Au niveau des prix, tout est question de transparence, de précision et de concision.

### **Le financement des formations**

Certaines écoles proposent des tarifs différents en fonction du mode de financement : un financement par vous-même, par l'entreprise qui vous emploie ou que vous venez de quitter, ou mixte (OPCA, Pôle emploi...etc.). Votre DIF (Droit Individuel à la Formation) peut être utilisé dans de nombreux cas.

### **L'équipe pédagogique du dispositif de coaching**

C'est une banalité de dire que la qualité du programme de formation dépend avant tout de celui qui l'enseigne. Le même contenu de formation peut vous faire fuir, vous laisser indifférent ou vous passionner.

### **Les qualifications du formateur**

Demandez des informations sur les qualifications des formateurs, la durée de leur expérience en tant que coach et en tant que formateur en coaching, et le chemin parcouru pour être habilité à enseigner le coaching. Si l'expertise des outils du coaching est importante, le parcours de vie du formateur l'est tout autant.

Demandez également si le formateur enseigne dans une seule école de coaching ou pas. Il est en effet bien plus difficile de progresser en restant dans le même contexte. Et demandez si le formateur est supervisé et accrédité par une association professionnelle.

### **Le nombre de formateurs**

Demandez des informations sur le nombre de formateurs intervenant dans une formation de coaching. Attention au culte du formateur unique et fondateur de la meilleure formation de coaching. Un formateur unique amène une meilleure cohérence et continuité dans la pédagogie et le suivi des apprentissages, avec pour inconvénient le risque du discours unique, de la trop grande subjectivité (et d'enfermement dans un seul mode de pensée, porte ouverte aux mauvais gourous). Plusieurs formateurs apportent une diversité de styles pédagogiques et de modèles de coaching, avec pour inconvénient un risque de perte de cohérence si la coordination entre les formateurs n'est pas bien assurée.

### **Les démonstrations du formateur**

Demandez si le formateur fait des démonstrations de ce qu'il enseigne. Nous apprenons plus à partir de ce que fait le formateur qu'à partir de ce qu'il dit. La démonstration de l'animateur apparaît indispensable, d'une part pour valider la faisabilité d'un outil ou modèle, d'autre part pour avoir une démarche à suivre ou à reproduire.

### **La relation avec les formateurs**

La réussite d'un coaching dépend en grande partie de la qualité de la relation que vous établissez avec votre client. Il en est de même pour une formation au coaching, qui comme tout apprentissage implique les différentes dimensions de l'apprenant (comportementales, cognitives, émotionnelles...). Donc si vous vous engagez dans une formation longue, vérifiez votre degré de motivation à suivre une formation avec un formateur donné. Partagez-vous des valeurs et une éthique ? Observez-vous de l'arrogance ou un manque d'humanisme ? Si vous avez l'impression que vous n'existez pas à ses yeux, ou que votre singularité n'est pas reconnue, et que quelque chose sonne faux, vous aurez un pincement au creux de l'estomac qui vous indique qu'il faut changer de lieu.

### **La présence d'assistants(es) au cours de la formation**

Plus le nombre de participants est important plus il semble utile que le formateur puisse s'appuyer sur l'aide d'assistants(es). Demandez des informations sur le nombre et les qualifications professionnelles de coach de ces assistants(es). Ces derniers joueront d'autant mieux leurs fonctions qu'ils seront à l'image, par leur posture de coach, de ce qui est enseigné au cours de la formation. De nombreuses écoles de coaching organisent des séances de coaching entre pair, avec un processus de feedback sur le déroulement du coaching.

### **Les références métiers et les accréditations**

Il existe de nombreuses (environ 17) associations de coachs. Le site <http://www.metiersducoaching.com/liens/associations-de-coaching/> présente ces associations.

### **Le rôle des associations de coaching**

Parmi les nombreuses associations, quelques-unes possèdent une plus grande notoriété et sont reconnues par les coachs professionnels pour leur engagement dans la promotion du métier de coach et la professionnalisation du métier de coach par le biais d'un processus de certification et la publication d'un code de déontologie : SFCoach ou Société Française de coaching, ICF ou International Coachin federation, AEC ou association européenne de coaching, FFC pro ou Fédération Francophone de Coachs Professionnels, SICPNL ou Société Internationale des coachs PNL.

### **Les certifications ou accréditations**

L'association ICF décerne le label ACTP (Accredited Coach Training Program aux écoles qui en font la demande et dont les enseignants et les programmes répondent aux exigences d'un référentiel de 11 compétences. L'EMCC décerne également un label de qualité (EQA, European Quality Award) qui accrédite des programmes de formation au coaching, selon différents niveaux de qualification. SICPNL est l'association de référence dans le monde du coaching PNL. Elle accrédite, des coachs certifiés dont la formation privilégie d'approche PNL et également des écoles de formation offrant un cursus en coaching PNL.

L'accréditation d'un organisme de coaching par une association de coaching est certainement un plus si cette association est vraiment indépendante de l'école de coaching.

### **Pour conclure**

Voici quelques éléments de réflexion avant de choisir une école de coaching. La démarche que nous proposons est la suivante : rassemblez de l'information sur le métier de coach et la formation des coachs, définissez vos critères prioritaires pour le choix de l'école en vous demandant ce qui est important pour vous, sélectionnez 3 ou 4 écoles de coaching qui répondent à vos critères, et prenez contact avec ces écoles pour en rencontrer les représentant (conseil, dirigeant, formateurs). Un contact téléphonique est le minimum, assister à une présentation de la formation par ses formateurs est encore mieux. Notez la manière dont vous êtes accueillis au téléphone ou physiquement, et posez toutes les questions que vous souhaitez. Demander si besoin une liste d'anciens stagiaires. Le nombre d'informations à prendre en compte pour évaluer la cohérence d'un système et l'adéquation de l'offre à vos attentes peut parfois sembler fastidieux. Alors faites confiance à votre intuition et à votre ressenti, car chaque fois qu'une incongruence se présentera, vous aurez certainement un pincement au creux de l'estomac.

\*Jean Luc Monsempès, avec la collaboration des animateurs du parcours de formation au coaching : Odile Bernhardt, Francis Colnot, Dominique Laugero

(1) Code ROME ou Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois. Le code K1103 correspond aux métiers de coach en développement personnel