LE NOUVEAU RÔLE SOCIÉTAL DU COACH !

Dans un monde où 75% des dirigeants peinent à comprendre leurs équipes, le SIMACS se positionne en acteur clé ! Le SIMACS revient sur les défis actuels des entreprises et sur les évolutions de la demande de coaching professionnel. Rencontre.

Informations Entreprise : Madame Plouchard, vous êtes présidente du SIMACS, pouvez-vous me parler du syndicat et des organisations qui le composent ?

Sylvie Plouchard : Le SIMACS (Syndicat Interprofessionnel des Métiers de l'Accompagnement, du Coaching et de la Supervision) permet aux instances représentatives majeures du coaching, de la supervision et du mentorat en France de parler d'une seule voix. Il a pour mission de développer et promouvoir le professionnalisme, les compétences et la déontologie des métiers de l'accompagnement professionnel, et de contribuer à leur régulation.

Le SIMACS comprend cinq organisations membres : EMCC France (European Mentoring and Coaching Council France), ICF France (International Coaching Federation France), PSF (Fédération des Superviseurs Professionnels), SynPAAC (Syndicat des Professionnels de l'Accompagnement Assisté par le Cheval) et AICC-HEC Paris (Association Internationale des Coachs Certifiés HEC Paris).
Il est membre de la Fédération CINOV et rattaché à la branche professionnelle BETIC.

I.E : Pouvez-vous nous éclairer sur l'évolution du marché du coaching en France ?

Sylvie Plouchard : La demande de coaching professionnel s'est fortement développée au cours des 20 dernières années. Essentiellement réservé aux plus hautes fonctions de l'entreprise au départ, il s'est nettement diffusé dans toute l'organisation depuis.

La crise financière mondiale de 2008 a accéléré des évolutions qui ont interrogé toutes les grandes fonctions de l'entreprise. Les Ressources Humaines ont joué un rôle important dans la capacité des organisations à engager leurs transformations.
En parallèle, la représentation du leadership a évolué. La nécessité de développer un nouveau savoir-être managérial, et de s'appuyer sur l'intelligence collective pour appréhender un monde de plus en plus complexe, s'est affirmée.

La demande de coaching professionnel, méthode d'accompagnement de plus en plus reconnue, a suivi l'ensemble de ces évolutions.

I.E : Comment les crises sanitaires et environnementales récentes ont-elles influencé votre secteur ?

Sylvie Plouchard : La crise sanitaire et la conscience accrue de l'urgence climatique ont impacté le secteur de l'accompagnement professionnel, coaching et supervision, de deux manières : d'une part, les pratiques se sont adaptées, d'autre part, la demande elle-même a évolué.

Rapidement, lorsque la pandémie de Covid a immobilisé une grande partie de la population et de l'activité économique, les solutions en « distanciel » ont permis de poursuivre les accompagnements engagés. En parallèle, des initiatives ont été proposées par la plupart des organisations membres du SIMACS pour soutenir bénévolement les entrepreneurs et les équipes en difficulté.

Ensuite, dès la sortie du premier confinement, nous avons observé une rapide reprise de la demande en présentiel également : coachings individuels des leaders qui relançaient leurs activités dans un contexte toujours très anxiogène et avec de fortes contraintes réglementaires à gérer, et coachings collectifs de comités de direction. Malgré les masques et la distanciation, nous les avons accompagnés dans leur volonté de recréer les liens, développer la résilience et refonder la dynamique collective.

I.E : Comment le passage au distanciel a-t-il influencé le travail de vos membres ?

Sylvie Plouchard : Aujourd'hui, rares sont les coachs et superviseurs professionnels dont l'offre ne se décline pas à la fois en modes présentiel et distanciel.

Le distanciel permet aux clients d'avoir accès à une offre plus large, de nombreux coachs travaillant facilement avec des personnes situées en dehors de leur région ou à l'étranger. Il en est de même pour la supervision professionnelle, une pratique essentielle pour tout coach soucieux de respecter les règles déontologiques de notre profession. Les séances de supervision peuvent désormais s'effectuer à distance, ce qui élargit également l'offre.

Enfin, le distanciel a aussi permis de nous adapter aux nouveaux modes de travail hybride en entreprise, tout en optimisant notre temps et celui de nos clients. Par exemple, les réunions tripartites de début et de fin de coaching sont régulièrement organisées à distance désormais.

I.E : Comment le coaching permet de développer les compétences requises face aux enjeux modernes ?

Sylvie Plouchard : Les managers ont dû s'adapter à la généralisation du télé-travail, mais ce nouveau cadre constitue

Chiffres clés

- Nombre de coachs professionnels en activité : 15 000
- Marché du coaching professionnel : 750 M€
- Nombre de superviseurs en activité : 500
- Marché de la supervision professionnelle : 22 M€
- Croissance attendue du marché du coaching sur les 3 prochaines années : 10%/an

Le SIMACS, créé en 2019, représente près de 5 000 coachs et superviseurs professionnels.

En 2022, il a contribué à une grande étude organisée par l'OPIIEC (Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement) sur les métiers du coaching et de la supervision en France.

encore un défi pour nombre d'entre eux, ainsi que pour certains de leurs collaborateurs. Cette nouvelle organisation s'est en effet imposée sans que l'ensemble des conséquences du point de vue des personnes aient pu être entièrement appréhendées.

En contrepartie, cette évolution a permis de mettre en lumière l'importance des relations interpersonnelles et de la qualité des échanges, formels et informels, au sein de l'entreprise. Elles étaient de fait souvent restées un impensé dans la manière d'apprécier les conditions de travail. Or, elles représentent un vecteur fondamental de résilience et de santé mentale. Dans ce contexte, les leaders sont encouragés à repenser leur posture et à valoriser davantage les soft skills. Savoir développer la confiance, donner de la reconnaissance, communiquer, écouter sont aujourd'hui des compétences essentielles.

Sylvie Plouchard

Le coach professionnel s'appuie sur des méthodes adaptées aux besoins particuliers de chaque client, en fonction des représentations de celui-ci, de ses croyances, ses blocages, ses biais… La pertinence de l'approche, la qualité de la relation, l'écoute, la finesse du questionnement, le soutien du processus d'élaboration, les changements d'angles, les expérimentations, les ancrages permettent alors aux personnes accompagnées d'atteindre leurs objectifs.

I.E : Comment percevez-vous l'importance de l'intelligence émotionnelle ?

Sylvie Plouchard : Elle est devenue une compétence incontournable pour les leaders aujourd'hui. Comprendre ses ressentis, ses émotions est indispensable pour pouvoir comprendre autrui. Antonio Damasio, neurologue, a démontré l'importance de l'éprouvé dans les processus cognitifs. Nous ne pouvons plus ignorer l'importance de l'intelligence émotionnelle, en particulier lorsque nous constatons la dégradation de la santé mentale en entreprise (selon le dernier sondage Empreinte Humaine, près d'un salarié français sur deux est en situation de détresse psychologique).
La notion de QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) qui a remplacé celle de QVT dans le code du travail l'an dernier va dans le bon sens, mais les entreprises ne sont pas assez accompagnées pour travailler sur l'ensemble de ces sujets. L'ANDRH a rappelé que la QVCT concernait « les pratiques managériales, le maintien durable dans l'emploi, les trajectoires professionnelles, la conduite des transformations, et les relations interpersonnelles ».
C'est un travail de fond qui doit se poursuivre sur les pratiques managériales. Qu'il s'agisse de lien social, de résilience, d'intelligence émotionnelle, de santé mentale, de qualité de vie au travail – mais aussi de RSE – le coaching et la supervision professionnels ont une fonction sociétale importante à remplir, et ils œuvrent déjà en ce sens.
Dans ce contexte, le SIMACS et l'ensemble des organisations qui le composent ont particulièrement à cœur de continuer à faire connaitre et reconnaitre les compétences spécifiques, les obligations déontologiques et l'importance du rôle des coachs et des superviseurs professionnels.

I.E : Comment voyez-vous l'avenir ?

Sylvie Plouchard : Le rapport au travail a évolué, marqué par une recherche accrue d'équilibre vie professionnelle-personnelle, et un besoin plus affirmé de sens. Certaines entreprises se sentent un peu perdues dans ce nouveau paradigme, et ont parfois l'impression de ne plus comprendre les aspirations de leurs équipes, notamment parmi les jeunes générations.
Certaines espèrent qu'une démarche authentique de Responsabilité Sociale et Environnementale leur permettra de remobiliser. Si ces initiatives sont nécessaires, elles ne sont pas suffisantes. De nouvelles formes d'équilibre sont à trouver pour redonner le goût de s'engager dans le respect des valeurs de chacun (le « top-down » systématique n'est plus accepté).
Or, il n'y a pas de prêt-à-penser, pas de solutions-sur-étagère pour répondre aux défis et questionnements actuels. Il est donc indispensable de promouvoir ces temps uniques, de réflexion, d'exploration, d'élaboration, de co-construction, dans un cadre sécurisé, qu'offre le coaching professionnel.
En conclusion, il est important de rappeler que le métier de coach professionnel ne s'improvise pas. C'est un métier très exigeant, qui requiert une solide formation, un travail personnel sérieux, l'adhésion à un cadre déontologique reconnu, une démarche de professionnalisation continue, et un espace régulier de supervision auprès de professionnel compétents.

Le SIMACS encourage donc tous les commanditaires (dirigeants, DRH) à vérifier précisément la formation, l'expérience, les compétences et la déontologie des coachs et superviseurs professionnels qu'ils choisissent pour répondre aux besoins d'accompagnement de leurs entreprises. Cette exigence est un gage essentiel de qualité.