

Quelle place pour les référentiels en formation ? Le cas du coaching

Valérie Guillemot, Michel Vial
ADEF¹, Aix-Marseille Université, France

Introduction, présentation du contexte

Cet article propose de questionner la place des référentiels à partir d'une recherche qui vise à produire des savoirs utiles pour la formation des coachs. C'est particulièrement l'usage des référentiels qui sera exploré, à partir de cas de coachs, formés dans différents dispositifs. L'hypothèse est que le référentiel pourrait jouer un rôle dans l'organisation du milieu professionnel du coaching. Une formation à l'usage du référentiel en formation est-elle une de ces conditions ? Après une présentation du cadre théorique de la recherche puis des éléments méthodologiques, un état des lieux sur la formation des coachs et l'usage d'un référentiel en formation nous amènera à montrer comment le rapport aux normes des personnes engagées dans ce travail contribue à l'évolution de ce métier émergent.

Une double requête « coaching professionnel » et « coaching d'entreprise » sur le moteur de recherche Google produit le 11 mai 2012, 3 090 000 résultats, soit 4,5 fois plus que la même requête effectuée le 27 juillet 2009, avec 684 000. Le filtre « dernière mise à jour au cours des dernières 24 heures » montre plus de 100 résultats par jour. La présentation de ces chiffres vise à attester la dynamique de visibilité du mot « coaching ». « *Mode ou nécessité ? (...) l'offre et la demande sont étroitement mêlées, il n'est donc pas facile de faire la part entre ce qui découle d'une offre toujours plus importante et ce qui correspond à une attente profonde et durable* » (Malarewicz, 2007, p. 5). Les états des lieux successifs du coaching en France (Guillemot et Vial, 2011 ; Fatien et Nizet, 2012) à partir des enquêtes commanditées par le milieu professionnel et des travaux scientifiques publiés, montrent notamment sa montée en puissance parmi les dispositifs mobilisés par les organisations dans leur gestion des Ressources Humaines, et la visibilité du terme coaching dans l'ensemble des registres de la vie, y compris dans une visée marketing pour favoriser un accroissement du chiffre d'affaire et des marges. C'est donc bien un terme marketing.

1 EA 4671 ADEF ; Aix-Marseille Université ; ENS de Lyon, IFE ; 13248, Marseille, France

Ces états des lieux attestent qu'une offre et une demande existent, avec quelques débats vifs autour de ce qu'est ou n'est pas le coaching. Contrairement à l'exercice d'assistant(e) social(e), d'infirmière ou de psychologue récemment, aucune réglementation ne vient préciser les contours et les normes du coaching, aucune formation n'est obligatoire, aucun diplôme requis, aucun registre officiel ne recense les coachs : ce n'est pas un métier réglementé. Les coachs semblent à ce jour partagés quant à la nécessité de professionnaliser leur activité. Dans ce contexte se pose la question des critères de choix d'un coach, et celle des repères que se donne un coach dans sa pratique du coaching. Nous proposons d'explorer la place de référentiels dans ce repérage.

Le cadre théorique

La notion de métier est historiquement associée à une organisation du travail et au dispositif de formation qui permet d'intégrer le « corps de métier ». « A partir du moment où des acteurs occupant certains postes se regroupent pour définir et défendre leurs rôles, débattent et tentent de stabiliser des savoir-faire spécifiques, encadrent ou cherchent à encadrer l'accès au marché du travail et revendiquent une identité spécifique, se la reconnaissent entre eux ou cherchent à se la faire reconnaître, on peut alors parler de métier » (Tourmen, 2007, p. 20). Les activités, objectifs et modes de vie semblables constituent un socle à l'origine du regroupement en « métiers » (Dubar, Tripier, Boussard, 2011, p. 25).

Le projet de formation, la liste des compétences et le dispositif de formation, pour apprendre les compétences professionnelles qui préparent à l'exercice du métier, sont aujourd'hui contenus dans un type de référentiel appelé *référentiel de formation*. Ce dernier permet au formé de se repérer, d'acquérir une culture dans la logique du métier. Lorsque l'entrée dans une profession ou dans un grade passe par l'organisation de situations de contrôles pour attester des acquisitions nécessaires, celles-ci ainsi que les critères de réussite permettant de décider que le candidat est devenu un professionnel figurent dans le *référentiel de certification*. Enfin, le *référentiel métier* présente un ensemble succinct de repères opérationnels liés au poste, qui veut distinguer le type de tâches, de missions et de compétences de bases exercées et attendues d'un professionnel qualifié dans un secteur d'emploi défini, en réponse à des besoins sociaux (les fiches ROME).

Dans *la logique du travail* (au sens d'occupation professionnelle, source de revenu : Rey, 1995), l'exercice des gestes professionnels, la mise en actes des savoirs et l'articulation des postures permet d'anticiper, d'essayer (s'essayer) et de se positionner. Se rendre employable, dans *la logique de l'emploi*, où le travail est effectivement utilisé et rétribué (*Ibid.*), passe par la constitution de son personnage professionnel assumé, la construction de son style singulier et la préparation au rôle à jouer. Tandis que *la logique du métier* organise les tâches, les gestes professionnels et les compétences acquises pendant la formation pour

s'exercer à
bouger ens
Des référér
n'implique
conditions
travail for
des projets
La didacti
Tourmen,
2007) le ca

Enquête

Le travail

Le champ
l'accompa
est appelé
personnel
profession
où un méti
travail (fe
quée et rec
on pourra
sociale co
pratiques,
l'accès au
et des ind
Vial, 2011
existants c
du coachi

Une enquê
sé à 322 p
ont été re
être coach
coaching
ont été éca
retenir le
duel. Cett
mais ne fé
fournit de
n'est pas
les questi
référentie
avoir répi
des remis

Voir le reste de l'article dans :

les Dossiers des Sciences de l'Éducation n° 30 / 2013

Le travail en évolution

La revue est adossée à l'Unité Mixte de Recherche Éducation, Formation, Travail,
Savoirs (UMR EFTS).

L'UMR EFTS contribue budgétairement à sa réalisation.

Coordination du dossier
Sabrina Labbé et Patricia Champy-Remoussenard