

SYNTHESE JSIC-2023

A l'issu de ces premières journées scientifiques internationales du coaching (JSIC), du 23 au 25 novembre 2023 à l'Université de Lomé (TOGO), auxquels sont représentés 15 pays (Togo, Bénin, Burkina Faso, Mali, Côte d'Ivoire, Sénégal, Guinée Conakry, Camérout, Maroc, Tunisie, Congo, Gabon, Niger, Italie et France) et ayant connu la présentation de :

- **6 articles scientifiques**
- **10 communications dont 4 de la séance inaugurale**
- **La restitution de 4 travaux de recherche constitutifs dans le but de la création d'un référentiel de compétences pour la pratique du coaching en Afrique**

Il est fait une synthèse dont ci-dessous la teneur :

JSIC-2023 : OBJECTIF GENERAL

Les journées scientifiques internationales du coaching ont été un rendez-vous international pour réfléchir autour de la problématique de la position et des contributions de l'Afrique à la normalisation du coaching. Des experts en pédagogie et sciences humaines et sociales, des coachs professionnels certifiés de différentes écoles et venus de différents pays pour produire un travail scientifique assez convenable devant se solder par un référentiel des compétences qui fixera les normes des pratiques des coachs en Afrique. Il s'est agi d'une importante démarche pour **contribuer à la normalisation du secteur du coaching**, laquelle normalisation est vue comme seule étape qui fera taire les usurpateurs, et donner la place aux professionnels qui se respectent, et respectent les exigences socioprofessionnelles de la profession.

JSIC-2023 : LES MOTIVATIONS

Nous pouvons retenir dans l'ensemble :

- ▼ L'absence de réglementation du secteur du coaching en Afrique francophone fait que c'est très difficile de bâtir une véritable carrière dans ce domaine. Tout le monde peut s'autoproclamer coach sans aucune certification. Et cela fait que beaucoup ne considèrent pas le coaching comme étant une profession...
- ▼ La culture africaine est dominée par la solidarité. "L'individu africain" face à une difficulté a tendance à solliciter naturellement une main extérieure. L'initiative personnelle, l'autonomie et la prise de risque sont souvent rares. La disponibilité des gens à donner des conseils avisés font que rares sont ceux qui souscrivent aux services de coaching. Les conseils sont souvent donnés gratuitement dans les sociétés africaines. L'amalgame que font les

gens entre le Coaching et le Conseil résultant de la méconnaissance du secteur rend le “business model” du coaching peu rentable en Afrique francophone.

▼ En résumé, nous retenons les constats suivants :

- Disparité des connaissances et des pratiques des coachs ;
- Terminologie spécialisée du coaching ;
- Approche conceptuelle du coaching et différenciation terminologique (coaching # conseil, la formation # psychothérapie, etc.) ;
- Confusion des limites des pratiques des coachs avec celles d'autres métiers
- Absence de référentiels de compétences
- Pluralité de coachs, sans supervision, sans précision de domaine d'intervention et sans disposition de document directif opératoire ;
- Compétition déloyale entre différents praticiens de même pays ou de différents pays,
- Autoproclamation excessive de coachs dans les différents pays d'Afrique
- Absence d'instrument scientifique et juridique pour interpeller les détracteurs.

SECTEURS PROBLEMATIQUES DU COACHING EN AFRIQUE

- Référentiel de compétences
- Sécurisation du métier et protection du titre « coach »
- Réglementation et Régulation
- Labélisation des formations
- Accréditations des Ecoles
- Recherche scientifique
- Reconnaissance du métier par les instances publiques
- Sensibilisation des masses populaires

DÉFIS À RELEVER / ACTIONS À POSER

Considérant les défis identifiés aux points précédents, il est retenu comme actions :

- ☀ Travailler pour intégrer le coaching professionnel dans la culture africaine.
- ☀ Mettre en œuvre une démarche holistique pour positionner le coaching comme étant une alternative crédible pour accompagner les individus vers l'atteinte de leurs objectifs ainsi que leurs épanouissements personnels et professionnels en Afrique francophone.
- ☀ Réglementer le secteur du coaching.

1. Définir les objectifs de la pratique du coaching au regard des spécificités du continent africain ;
2. De mener des études concrètes en vue d'adapter les méthodes de coaching aux réalités (au quotidien) des populations et des entreprises africaines ;
3. De contribuer à la construction d'une identité africaine du XXIème Siècle ; d'orienter les coachs en fonction de leur type d'intelligence dominante ;
4. D'encadrer les spécialisations de coaching en fonction des expériences vécues par chaque coach ;
5. D'imposer des contrats de prestation entre coach et coaché pour bien délimiter les objectifs, et la durée du travail ;
6. De proposer une définition du coaching qui sera institutionnalisée.
7. De mettre en place un code de déontologie des coachs.

De la même manière que l'enseignement, la formation et le travail des professionnels de la santé (soignants, thérapeutes, psychologues etc) sont réglementés, surveillés et contrôlés, la pratique du coaching doit disposer :

1. De référentiels qui en définissent la manière de pratiquer le coaching en Afrique
2. De moyens de qualifications (diplômes, certifications voire attestations de pratique) qui permettent une reconnaissance professionnelle
3. D'un organe de veille sécuritaire qui alerte en cas de pratiques qui ne respectent pas les règles de bon fonctionnement
4. Une structure professionnelle reconnue comme un syndicat, une fédération, un conseil qui devra regrouper les coachs professionnels ou leurs organisations professionnelles
5. Un organe chargé de vérifier la validité des diplômes ou certifications présentés et de l'existence de diplômes ou certificat pour tous ceux qui exercent ou souhaitent exercer le métier.

Il faut alors des mesures de sécurisation du métier de coach en Afrique :

1. Les pratiques du métier de coaching soient uniformisées,
2. Le métier de coaching soit reconnu par les pouvoirs publics dans tous les pays d'Afrique et du monde entier,
3. Une prise en compte des formations aux métiers de coaching dans les institutions de formation publiques et privés.
4. Prendre en compte le genre
 - 4.1 Savoir que le décalage existe. Prendre conscience que si rien n'y fait, le secteur du coaching va contribuer à son tour à reproduire les inégalités de genre et à les renforcer.
 - 4.2 Le coaching sensible au genre doit prendre en compte les éléments suivants :
 - La prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans la définition de l'agenda du coaching.

- Travailler avec les hommes et les femmes sur les facteurs culturels limitants pour les femmes tels que le plafond de verre et le plancher collant
- Mettre l'accent sur le networking pour les femmes et les mettre en réseau
- Aider les hommes et les femmes coachés à équilibrer vie privée et vie professionnelle et éviter de se concentrer sur les femmes uniquement
- ...

VISION STRATEGIQUE

Que le coaching soit structuré, normalisé et reconnu en Afrique, et est originalement pratiqué, tout en étant aligné sur les standards internationaux.

AXES STRATEGIQUES

1. Harmonisation de la définition du coaching et de validation d'un référentiel de compétences adapté et uniformisé pour la certification des coachs sur le continent
2. Création et vulgarisation d'une charte de régulation du coaching du mentorat et de la supervision sur le continent
3. Coordination du processus de labellisation des formations et d'accréditation des coachs / mentor / superviseur formés en Afrique,
4. Recherche scientifique et plaidoyers pour la reconnaissance des métiers de coach / mentor / superviseur au niveau africain

DECISIONS FINALES

- Considérant la nécessité pour les coachs de fédérer leurs énergies, leurs expériences et leurs réflexions pour poser les bases de la réglementation du marché du coaching en Afrique et pour co-crée et développer une vision stratégique pour la structuration du marché du coaching en Afrique,
- Considérant la nécessité d'une collaboration en matière de coordination du processus de labellisation des formations et d'accréditation des coachs formés en Afrique,
- Considérant l'impérieuse nécessité :
 - D'harmoniser la définition du coaching et de valider un référentiel de compétences pour la certification et l'accréditation des coachs sur le continent, dans le sens d'une coopération effective entre les associations professionnelles, écoles et programmes de formation des coachs,
 - De réaliser l'adaptation de la pratique du coaching professionnel aux réalités africaines et en tenant compte, spécialement, des paradigmes culturels, socio-économiques et politiques en Afrique, l'adaptation des curricula de formation de telle manière que, tout en répondant aux besoins spécifiques de la communauté africaine et en permettant de retrouver les traductions authentiques et l'esprit original des

civilisations d'Afrique, lesdits programmes puissent constituer la base d'une formation de qualité et de niveau international.

- Considérant, enfin, que l'effort de collaboration ne saurait être fructueux, sans la mise en place d'une structure permanente.

Vue qu' :

- Aucune personne si intelligente, dynamique et influente soit-elle ne peut porter à elle seule la profession de coaching pour le continent
- Aucune organisation professionnelle nationale à elle seule ne peut résoudre l'ensemble des problèmes identifiés
- Aucune école de formation si efficace soit-elle à elle seule ne peut résoudre l'ensemble des problèmes identifiés

Il est nécessaire pour les coachs et les organisations des coachs sur le continent de fédérer leurs énergies et leurs réflexions pour poser les bases de la réglementation du marché du coaching en Afrique surtout francophone, co-crée et développer une vision stratégique pour structurer le marché du coaching en Afrique.

Cela passera par une collaboration en matière de coordination du processus de labellisation des formations et d'accréditation des coachs formés en Afrique. Un effort de collaboration ne saurait être fructueux, **sans la mise en place d'une structure permanente, qui aura le rôle de :**

- D'harmoniser la définition du coaching et de valider un référentiel de compétences pour la certification et l'accréditation des coachs sur le continent, dans le sens d'une coopération effective entre les associations professionnelles, écoles et programmes de formation des coachs,
- De réaliser l'adaptation de la pratique du coaching professionnel aux réalités africaines et en tenant compte, spécialement, des paradigmes culturel, socio-économique et politique en Afrique, l'adaptation des curricula de formation de telle manière que, tout en répondant aux besoins spécifiques de la communauté africaine et en permettant de retrouver les traductions authentiques et l'esprit original des civilisations d'Afrique, lesdits programmes puissent constituer la base d'une formation de qualité et de niveau international.

Il est décidé créé entre les adhérents à ces différentes réflexions et objectifs, la création d'une organisation inter pays, dont le but sera d'œuvrer à la défense, la structuration, la normalisation et la promotion d'une approche rigoureuse du coaching professionnel au niveau continental, eu égard aux standards internationaux.

Fait à Lomé, le 25 Novembre 2023

L'équipe de rapportage des Journées Scientifiques Internationales du Coaching.