

SÉCURITÉ  
remetn° 790/791  
20/12/05

## L'INTERVIEW

## SYLVIE DE FRÉMICOURT

Administratrice de Syntec Conseil  
en évolution professionnelle\*« Un label pour normaliser  
la pratique du coaching »**E & C :** Vous avez annoncé, le 13 décembre, la création d'un label "coach habilité Syntec". De quoi s'agit-il ?

**S. de F. :** Nous disposons déjà d'un label "valorisation des compétences" pour les cabinets. Ce label "coach habilité Syntec" s'adresse aux individus. Si son adoption n'est pas obligatoire, elle est, cependant, recommandée à l'ensemble des adhérents du syndicat. Cette démarche s'inscrit dans le vaste travail entrepris par Syntec Conseil en évolution professionnelle pour normaliser la pratique du coaching en France, et lui assurer une meilleure visibilité. Pour le moment, la démarche a été adoptée dans cinq cabinets.

**E & C :** Quelle est la procédure de la labellisation ?

**S. de F. :** Le label est délivré par un comité de pilotage, mis en place par les cabinets, composé de coachs, de managers et de superviseurs, mais qui ne sont pas forcément membres du cabinet. La première étape de la labellisation est une présélection sur dossier, destinée à évaluer le parcours professionnel du candidat. La seconde consiste en une série d'entretiens, de tests et de mises en situation, dont l'objectif est d'évaluer ses compétences.

**E & C :** En quoi cette démarche vous différencie-t-elle de la Société française de coaching ?

**S. de F. :** La différence avec la SF Coach est que nos coachs appartiennent à un cabinet. C'est un gage de sécurité pour les clients. C'est aussi un moyen, pour ces derniers, de s'assurer d'une certaine homogénéité dans les tarifs pratiqués. En outre, le label "coach habilité Syntec" permet de faire la différence entre les professionnels du coaching et ceux qui sont seulement des pratiquants.

PROPOS RECUEILLIS PAR EMMANUEL FRANCK

\* Responsable de la commission coaching pour Syntec, également directrice générale du cabinet Agophore.

La Fédération nationale des travaux publics (FNTP) a décerné, le 13 décembre, ses trophées sécurité, destinés à récompenser les entreprises vertueuses du secteur.

**G**TM Terrassement, Eurovia Picardie dans la catégorie "Techniques innovantes", DTP Terrassement, Amec Spie Nord-Ouest, Ome-xom Lignes aériennes dans la catégorie "Comportement humain", Chantiers modernes Sud, Quille, Sacer Atlantique, SDEL Océane, Amec Spie Sud-Ouest dans la catégorie "Système de management de la sécurité/santé" sont les entreprises récompensées, le 13 décembre, par le jury\* du Concours Sécurité 2005, une manifestation organisée par la Fédération nationale des travaux publics (FNTP).

Généraliser une culture  
de la sécurité

Ce prix vise, tout à la fois, à récompenser des entreprises vertueuses, à généraliser une culture de la sécurité en entreprise et à favoriser le partage des bonnes pratiques. Il

notamment à améliorer, dans la direction des jeunes, l'image d'une profession en proie à d'importantes difficultés de recrutement. Selon les estimations de la FNTP, le secteur doit, en effet, recruter quelque 100 000 personnes pour compenser les départs en retraite dans les dix années qui viennent.

116 200 accidents avec  
arrêt dans le BTP

En 2004, 116 200 accidents du travail avec arrêt ont été enregistrés dans le bâtiment et les travaux publics. Les accidents suivis d'une incapacité permanente de travail ont subi une hausse de 7,2% par rapport à 2003. Quant aux accidents mortels, ils s'élèvent à 178 en 2004 (-5,3%). En outre, chez les intérimaires, 1 038 accidents du travail et 68 décès ont été répertoriés l'an dernier.

JEAN-FRANÇOIS RIO

\* Composé de représentants du ministère du Travail, de la Cnamts, de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT) et de la FNTP.

APPRENTISSAGE Un objectif  
de 100 000 contrats en  
Ile-de-France pour 2010

**L**e 12 décembre dernier, l'Etat, la région Ile-de-France et les académies de Paris, Versailles et Créteil ont signé un accord-cadre d'objectifs et de moyens pour la modernisation et le développement de l'apprentissage.

Actuellement, la région compte 63 500 apprentis et pré-apprentis, et 7 890 jeunes dans les dispositifs d'accès à l'apprentissage. La progression des effectifs est d'environ

1,5% par an depuis 2000.

L'accord-cadre, conclu pour une durée de cinq ans – il court de la rentrée 2005 à la rentrée 2009 – et d'un coût global estimé à près de 400 millions d'euros, est financé à parité par la région et l'Etat et a pour objectif principal d'atteindre 100 000 contrats d'apprentissage à l'horizon 2010, soit une progression annuelle de plus de 8%.

LAURENT GÉRARD