

## Coaching I - Définition

Le coaching dans le cadre professionnel semble entrer dans sa phase de maturité. Un nombre croissant d'entreprises y ont recours. Cette pratique ne bénéficie aujourd'hui d'aucun cadre juridique. Elle reste mal identifiée pour beaucoup, notamment à cause de l'utilisation « non-contrôlée » du mot coaching. Pour faire face à cela, les organisations professionnelles de coachs ont défini des chartes et des codes déontologiques, pour garantir la qualité des prestations de leurs adhérents. Qu'est-ce que le coaching ?

**Définition du coaching**  
 « Le coaching est l'accompagnement de personnes ou d'équipes pour le développement de leurs potentiels et de leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels » (définition de la Société Française de Coaching).

**Différences entre le coaching et d'autres pratiques d'accompagnement**  
 Le coaching n'est pas du conseil. Le consultant propose des solutions et des méthodes à son client. Le travail du coach consiste à faire construire une solution cohérente par le client lui-même. Le coaching n'est pas de la formation. Le formateur transmet des connaissances et des techniques. Le coach aidera son client à trouver en lui-même les ressources pour réussir.

D'un point de vue législatif, la circulaire ministérielle du 14 novembre 2006 définissant les actions de formations imputables en exclut le coaching. Le coaching n'est pas de la thérapie. Le coach ne cherche pas à soigner des dysfonctionnements ou des blessures survenues dans l'histoire de son client.

D'après Vincent Lenhardt, il « aide son client à mieux comprendre ses faiblesses et ses forces, à identifier ses limites et ses possibilités, à gérer au mieux ses émotions et à conforter son assise identitaire ». On analyse le présent pour préparer le futur. Le coaching est pas du mentorat ou du tutorat. Le mentorat ou le tutorat est une relation d'aide et d'apprentissage par laquelle une personne expérimentée transmet à un apprenant ses connaissances, ses savoir-faire, son expérience...

Le coach n'apporte pas son expérience de la situation qui pose problème mais son recul sur la manière de penser de la personne et sur ce qui entrave son action.

**La pratique du coaching**  
 Arrivé des Etats-Unis, le coaching s'est développé en France dans les années 90 et au Maroc depuis l'année 2000. Cette pratique était alors réservée aux dirigeants des grandes entreprises. Aujourd'hui, elle s'étend de plus en plus à l'ensemble des personnels encadrants. Ayant une meilleure connaissance du coaching, les demandes, surtout pour les grandes entreprises, sont plus exigeantes. Les DRH établissent des listes de coachs sélectionnés et référencés pour intervenir dans l'entreprise.

**Exemples d'interventions :** le coaching s'exerce sur une personne pour : renforcer l'autorité du dirigeant, faciliter l'identification des enjeux lors d'une prise de poste, aider à gérer le stress ou bien sur une situation en vue : améliorer les relations entre collègues dans l'entreprise, renforcer la cohésion d'équipe.

**En quoi consiste l'intervention du coach ?**  
 L'exercice du coaching professionnel obéit à des règles de procédures précises, notamment la signature d'un contrat tripartite signé entre le salarié, le N+1 et/ou le DRH et le coach. Il formalise les objectifs réalistes et mesurables du coaching, fixe les aspects matériels et un cadre protecteur (règles de restitution, confidentialité...). Au sens strict, le coaching est un accompagnement individualisé dans un cadre professionnel. Une « relation d'aide » qui se pratique le plus souvent en tête à tête, dans un lieu neutre, durant un nombre déterminé de séances (de 4 à 10 en général), d'une durée moyenne de deux heures.

Le coach crée un environnement favorable, une relation propice à ce que le coaché trouve lui-même la réponse. La démarche est avant tout maïeuticienne. « Pas de directives, mais une écoute à la fois bienveillante et exigeante, armée d'une grille de lecture forgée à deux sources. [...] En premier lieu, l'expérience de l'entreprise. [...] En second lieu, celui, plus hétéroclite de la psychothérapie. [...] A chaque intervenant de créer sa synthèse personnelle de PNL (programmation neuro-linguistique), d'analyse transactionnelle, de théorie systémique, et, parfois de psychanalyse. » Xavier de la Véga, Enquête sur le coaching, Sciences Humaines, n°165, novembre 2005.

**Coaching interne et coaching externe**  
 Dans le premier cas, le coach est salarié de l'entreprise. Dans le second, c'est un prestataire de service extérieur.

**Coaching individuel et coaching collectif**  
 Le premier consiste en l'accompagnement d'une personne, le second en l'accompagnement d'une équipe. Ces deux types de coaching ne requièrent pas les mêmes compétences. Certains coachs considèrent même cela comme deux métiers différents.