

LE COACHING : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Texte communiqué par

Francis KAFTEL¹

Avril 2004

Il est très difficile de donner une définition unanime de cette profession. A l'origine, réservée exclusivement au domaine sportif, elle a progressivement pénétré le monde de l'entreprise privée en se démarquant d'autres professions comme celles de conseiller ou de consultant (consulting). Elle a répondu à un besoin des entreprises qui, face à des difficultés d'adaptation de plus en plus croissantes de leurs cadres supérieurs ou de leurs équipes, n'arrivaient plus à les dépasser par les traditionnels moyens du conseil ou de la formation. Venue des Etats-Unis dans les années quatre-vingt, elle connaît depuis une dizaine d'années un essor considérable en France, essentiellement dans le privée.

En France, à ma connaissance, il n'existe pas de diplôme d'état pour cette profession ; simplement des formations délivrées par des organismes privés ou des cursus au sein de certaines grandes écoles et universités. La plupart payants. En d'autres termes, n'importe qui peut mettre sur sa carte de visite *coach*. Habituellement, le coaching se présente comme une série de rencontres qui prend la forme d'un entretien en tête-à-tête (en cas de coaching individuel) ou de suivi de réunion (en cas de coaching d'équipe). Elle s'adresse à des gens bien portants et volontaires (même si elle peut être imposée par la hiérarchie). Sans vouloir absolument tenter une modélisation des pratiques de cette profession, il est possible de mettre en évidence un certain nombre d'indicateurs liés à son déroulement. Pour ce qui concerne le coaching individuel, il existe un contrat de départ entre le «coaché» et le coach incluant en particulier les objectifs à atteindre à travers le coaching. Ces objectifs appartiennent au «coaché» qui les a lui-même définis (même s'il s'est vu «imposé» le coaching). Pour ce qui concerne le coaching d'équipe, il en va un peu autrement au sens où ce n'est pas tous les membres d'une équipe qui décident des objectifs recherchés. Cela peut-être décidé par le manager de l'équipe ou bien la hiérarchie. Cela implique que sera explorée la situation présente avec l'identification d'un problème ou d'une difficulté, la situation désirée ainsi que les ressources et besoins pour y arriver, les obstacles enfin. La durée d'un coaching varie mais dure, en général, entre 10 et 20 rencontres, sur une période étalée entre six mois et un an. Le coaching est donc un accompagnement dans le temps. A noter que le coaching ne sert pas exclusivement à dépasser une difficulté ; il peut servir à maintenir quelqu'un déjà opérationnel. Dans ce cas là, il est appelé coaching de maintenance. Les outils qu'elle utilise sont nombreux et variés. Il est impossible de faire un récapitulatif exhaustif de l'ensemble des problématiques susceptibles d'être traitées par ce type d'accompagnement auquel, aujourd'hui, des particuliers de plus en plus nombreux font appel. En voici quelques unes, à titre d'exemple : gestion du temps, gestion des conflits, adaptation à un nouveau poste une nouvelle équipe, prise de décision, affirmation de soi, gestion du stress...

Lire en écho [le texte de Anne MANSUY](#)

DÉBUT

▲
▲ ▲
site <http://probo.free.fr>

¹ La présentation de ces points de vue n'engage que moi et non l'équipe ANAPRAT d'Amiens à laquelle j'appartiens, même si certains ont pu être déjà débattus au sein de notre équipe.