

Le coaching (détails)

Comment ça marche ?

Le coaching est un accompagnement interactif, d'une durée limitée, utilisant avant tout questionnement et feed-back pour susciter l'auto-analyse, l'auto-apprentissage, l'auto-évaluation du coaché.

Le travail commence par une analyse de la demande et la vérification que le coaching soit bien la démarche adéquate – et le coach contacté, la personne indiquée !

Un contrat précise ensuite les objectifs du coaché et les moyens de vérification et d'évaluation pertinents. Evolutif, ce contrat servira de fil rouge jusqu'au terme du coaching.

La prestation d'un coach est avant tout une présence saine, amicale et critique. Les ingrédients clés de cette « attitude coach » sont la bienveillance, la confiance, la conscience, la souplesse, le maintien d'une distance juste.

Quant au « faire », le coach encourage, accompagne, « révèle » - à la manière d'une caméra photographique -, reflète, questionne, reformule, synthétise...

Exemples d'utilisation

- Une personne vient d'être promue à un nouveau poste, comportant des responsabilités nouvelles pour elle.
- Un cadre reçoit de plus en plus de responsabilités, et passe au travail un temps en constante augmentation... Il se rend compte de l'impasse et souhaite repenser toute son organisation du travail.
- L'animateur d'un groupe se voit fortement contesté à l'occasion de certaines activités. Il voudrait comprendre ce qui se passe exactement, et assainir l'ambiance.
- Une équipe professionnelle connaît des difficultés relationnelles à répétition. Vues divergentes et conflits personnels se superposent... La création d'une « culture d'équipe » semble indispensable pour éviter de graves problèmes.

Déontologie

Le coach s'engage notamment :

- à préserver la confidentialité du processus ;
- à être transparent sur sa formation, son parcours, son expérience du coaching, ses manières de le pratiquer ;
- à clarifier le rôle de l'organisation à laquelle appartient le coaché : supérieurs hiérarchiques, direction, comité (dans une association)...
- à éviter les dépendances et les jeux de pouvoir ;
- à laisser au coaché l'entière liberté de ses décisions ;
- à le faire progresser vers l'autonomie ;
- à se donner des moyens de formation continue, d'évaluation, de contrôle de son travail, notamment dans le cadre d'un groupe de référence.

(Inspiré de Coaching-Services)