



**CONFERENCE SFCoach du 22 septembre 2003 – Paris**

***Le coaching dans tous ses états***

**Conférence pilotée par Jean-Yves ARRIVE (JYA)**

**Intervenants :**

**Jane TURNER (JT) :** coach, auteur du livre « le Manuel du Coaching »

**François DELIVRE (FD) :** coach, auteur du livre « le métier de coach » aux éditions d'organisation

Introduction de Joël BRUGALIERES Président de la SF Coach.

**Question préliminaire de JYA : « Est-ce bien pertinent de parler de catégories dans le coaching ? »**

**FD :**

Ce n'est pas qu'il faut des catégories, mais c'est inhérent à nous êtres humains, il nous faut des structures. Il s'agit de son cheval de bataille, la profession manque de structure et tous les corps de métier.

**JT :** Qui a besoin de catégories dans le coaching ?

- les coaches, oui cela rassure, donne des repères
- les utilisateurs, prescripteurs, oui pour imaginer ce qu'ils peuvent attendre du coaching
- les coachés, non ont seulement besoin d'être en contact avec leurs ressources, de s'orienter vers l'avenir et de se faire comprendre

Pourquoi en avons-nous besoin ?

Pour satisfaire notre besoin de sécurité en tant qu'être humain. Attention cependant au piège de l'illusion de la piste balisée pour les praticiens.

**Conclusion :**

La taxinomie du coaching sert à nous rassurer en tant que coach et sécuriser le prescripteur.

Cependant, les catégories rassurent tout le monde pour des raisons différentes et il ne faut pas confondre vendre et faire du coaching.

**Premier intervenant : François DELIVRE**

**1 - A quel besoin cela répond ?**

Cela va au-delà du besoin de structure, cela permet aux personnes de se reconnaître comme appartenant à un groupe commun qui partage le sens. On peut dès lors créer une culture fondée sur ces mots.

La catégorie donne une signification commune et satisfait le besoin d'appartenance.

## **2 - Problème de la communauté du coaching vis-à-vis du coaching**

### ***En quoi le coaching se distingue des autres catégories de relation d'aide, en quoi est-il spécifique ?***

Aujourd'hui, pas de réponse partagée sur le sujet, car pas de culture technique. On sent poindre un modèle commun sur l'analyse de la demande par exemple, mais pas de consensus. Il s'agit dans cet exemple d'une compétence forte qui concerne plus la communauté que l'extérieur.

## **3 - Par quoi se traduit une catégorie au sens de spécificité professionnelle ?**

Les catégories vont s'imposer s'il existe des compétences spécifiques du coach et des points de repère toujours utilisés pour un même type de coaching.

Voir par exemple dans le domaine médical la distinction entre un généraliste et un spécialiste. Dès lors la catégorisation devient crédible.

## **4 - La typologie de FD peut être représentée par une règle à 4 crans et un curseur. En fonction du diagnostic, on retrouve 4 problématiques du coaché :**

- le coaching centré sur la personne
  - o expl : crise du milieu de vie
- le coaching centré sur la relation
  - o expl : un profil « rebelle » (selon Process com) face à un patron directif [il y a bien une problématique personnelle derrière, mais le traitement se fera au niveau de la relation]
- le coaching centré sur le groupe
  - o expl : prise de poste de management (travail sur la confiance en soi, les craintes, les croyances, les peurs...)  
[travail sur les processus de groupe, la structure du temps, ...]
- le coaching centré sur la structure
  - o expl : prise de recul sur stratégie de leader  
[travail sur les valeurs de l'individu par rapport à celles de la structure]

## **Deuxième intervenant : Jane TURNER**

En tenant compte de l'individu dans sa globalité, on peut distinguer 5 programmes en fonction de la demande et des besoins :

### **1- Coaching d'intégration**

Faciliter le passage d'un rôle professionnel à une autre identité, aider le sujet à trouver le moyen de faire face au changement, pour accepter la richesse de la nouvelle situation.

Peut se présenter de manière brutale ou inattendue ; maladie d'un collègue qui génère plus de stress qu'un remplacement préparé. Attention cependant, le coach ne se substitue pas au manager. Peut se transposer dans la vie personnelle, une mère qui doit laisser son enfant pour reprendre le travail, un père qui veut demander un congé parental.

### **2- Coaching de performance**

Typiquement la demande émane du manager qui constate une baisse de performance d'un membre de son équipe. Les raisons sont connues ou inconnues,

# Société Française de Coaching

Compte rendu de conférence

personnelles ou professionnelles. Une entreprise qui croit en son collaborateur peut lui proposer un coach afin de retrouver son niveau de performance habituel. Dès lors, il a sa responsabilité dans la maintenance de cette performance. Attention cependant, le collaborateur peut se rendre compte que cela vient de la situation et préfère quitter l'entreprise. Si cela se fait dans de bonnes conditions, les perspectives sont positives et la relation est gagnant/gagnant.

### **3- Coaching de croissance - coaching par excellence pour Le Dôjo -**

Gère la personne dans sa globalité. Faire face au changement permanent. Souvent on demande un coaching de performance et le regain est lié à un travail de coaching de croissance. Car s'il existe une baisse d'intérêt pour le monde extérieur, on constate une baisse de l'investissement dans le monde du travail. Cette personne prend du temps pour elle, sa recherche est plus intériorisée, son projet devient un plan de vie.

Le coaché n'a souvent pas de problème défini : crise de milieu de vie, crise d'identité, crise d'adolescence attardée.

Il réussit bien dans sa vie professionnelle, sa vie personnelle est ok, mais l'avenir est insaisissable. Quelque chose cloche dans sa vie, il n'est pas satisfait.

L'audit personnel et professionnel passe en revue : l'orientation, les choix, les doutes. Il s'opère un changement de conscience, son regard se déplace de l'extérieur vers l'intérieur.

Le coach l'aide à trouver ses réponses, à parler en son propre nom, être le sujet de son verbe, être une ressource puissante pour sa vie future.

### **4- Coaching de maintenance**

Est le coaching le moins demandé, car on a pas l'habitude de demander de l'aide quand tout va bien. Il a pour but de maintenir les bienfaits de la situation et les faire durer. Fait souvent suite à une action de coaching personnel ou de croissance.

L'être humain n'a pas besoin d'aller mal pour aller bien. Démarche préventive, on l'oublie et on se prive de cet accompagnement par la prise de conscience permanente.

Rester en état d'éveil, de vigilance pour réagir rapidement et réajuster sa démarche.

Le coach : encourage te applaudit la réussite pour durer.

### **5- Coaching de performance optimale**

Court, en complément d'un coaching de croissance ou de maintenance. Les buts et les moyens seront distincts.

Utilisé à court terme pour réaliser un but spécial avec évaluation de l'action. Exemples : négociation d'une hausse de salaire, d'un licenciement ; préparer un exposé, un concours, un entretien ; rédiger un livre.

Aider le coaché à réaliser et apprécier sa réussite pour l'aider dans d'autres situations de sa vie.

Les interventions dans la salle :

#### **1 / Ingénieur, comédien**

***Du côté de FD, les 4 catégories évoquent un travail sur le fond qui a un sens. Du côté de JT, les catégories évoquent plus une démarche commerciale, surtout dans l'utilisation des mots comme performance optimale. Qu'en est-il ?***

**JT** : il ne faut pas confondre l'acte de vendre et celui de coacher, mais trouver où se situe le coaché, dans quelle catégorie. Un métier qui est une profession, exercée par des professionnels qui en vivent, a besoin d'être commercialisé, de se faire connaître. En tant que comédien, vous devez sans doute faire de la pub pour vos pièces.

## **2 / Médecin**

***Il existe une tendance chez les médecins à faire du coaching médical dans les maladies chroniques. Qu'en pensez-vous ? Est-ce pertinent et dans quelle catégorie ?***

**FD** : je ne connais pas, mais apparemment dans leur pratique, ils ont une posture de coach : vigilance pour accompagner quelqu'un. Mais s'il y a en plus un transfert de savoir, on n'est plus dans le coaching.

**JT** : à partir du moment où l'on veut aider le sujet, les valeurs humanitaires et humanistes sont intéressantes pour l'action engagée. Il existe des cas où les situations sont lourdes, il est intéressant qu'il y ait une prise en charge spécifique pour que le sujet vive bien.

Faut-il l'appeler du coaching ? Cet accompagnement revient à tout médecin digne de ce nom.

Aujourd'hui, j'ai des demandes de coaching de vie de personnes gravement malades. Dans quelle catégorie on le met, sans doute coaching de croissance : accompagnement de sa vie.

***Le coaching de performance optimale serait-il adapté pour un divorce ou un licenciement ?***

**JT** : non, il ne faut pas tomber dans le panneau de si je veux, je peux ! Mais offrir un espace d'écoute par ailleurs.

***Et le life coaching, est-ce un point du curseur ou une catégorie ?***

**JT** : je ne suis pas attaché farouchement à la notion de curseur, mais il correspond à mes compétences dans mon environnement professionnel. Je ne fais pas de life coaching. Si je le disais, dans ma déontologie, je devrais répondre à : quelles sont mes compétences et procédures spécifiques et mon état interne de vigilance.

Si les réponses sont ok, je suis ok pour le dire et en faire.

**JT** : j'ai beaucoup appris de l'un de nos maîtres par le test du « so what ? » le life coaching a passé le test. Je ne suis pas en mesure de répondre aux critères de FD sur ce sujet, car en tant que psychologue, psychothérapeute et coach, je fais la distinction avec la psychothérapie.

Est-ce que tout coaching n'est pas du life coaching ?

**3 / La catégorie des techniques ou de l'acte entretient la confusion. Le client n'a pas besoin de catégories et le coach connaît ses catégories d'outils et non ses coachings. Mais si l'on parle de sédimentation marketing, d'accord. Quelles sont donc les catégories pertinentes pour développer le coaching ?**

**FD** : le curseur est bien compris.

**JT** : il y a déjà eu des soirées sur comment vendre le coaching, il y en aura d'autres.

## **4 / Il y a ici 70 % de femmes, est-ce représentatif, ont-elles des dispositions particulières et dans quelles catégories.**

**FD :** C'est l'histoire d'un homme qui demande à un génie de devenir le meilleur coach du monde. Puis, il lui demande un savoir faire en business, puis ensuite d'être sage, sensible ... rien n'y fait il n'est pas satisfait et demande au génie de devenir presque Dieu. Le génie lui dit alors de prendre garde aux conséquences. Il est convaincu cette fois, le génie l'exauce, le touche et l'homme devient ... une femme.

**JT :** Une des autres cordes à mon arc est d'être hypnotiste. On me pose souvent la question : faut-il être un homme pour être hypnotiste ? – non ! Est-il nécessaire d'avoir le regard perçant ? – non ! D'avoir une voix grave et une barbichette ? – non ! Y a-t-il une spécificité entre le coaching féminin et masculin ?

Il est intéressant de travailler sur le coaching maternant et paternalisant avec les inconvénients que cela pose.

## **5 / témoignage : j'ai appris ce métier et les catégories sont utiles pour savoir où intervenir, elles servent de point de repère.**

## **6 / La définition du coaching de performance ne me satisfait pas quand on parle de baisse. Aujourd'hui, on demande de plus en plus dans l'entreprise. Si le coaching se développe, c'est que l'on doit faire face à plus de stress.**

**JT :** pour qui coache-t-on ? Au service de qui ? S'il s'agit de rendre le salarié conforme, de le contraindre dans une démarche qui n'est pas la sienne, sans qu'il accepte la négociation, ce n'est pas du coaching. Le coaching de croissance a pour objectif de nourrir la croissance du sujet.

**FD :** il ne faut pas tomber dans le piège des catégories. Le client pose le problème à un endroit, ce qui est commode, on gagne du temps. Mais souvent le problème est à un autre endroit. Il est donc essentiel d'être vigilant sur l'analyse de la demande.

## **7 / Qui coache-t-on, un coaché ou une organisation ? J'ai un savoir-faire, je me reconnais dans une catégorie mais si je veux évoluer dans une partie parallèle, il faut développer d'autres compétences. Pose la question de la formation initiale. Comment fait-on pour savoir quel coach on est ? Pour un coaching de dirigeants, je m'interroge.**

**FD :**

- à la première question : une personne.
- à la deuxième question : attention aux critères de choix d'une école, à quoi suis-je formé ?
- à la troisième question : coaching de dirigeant, s'adresser à un spécialiste capable de poser les questions intelligentes sur son organisation, capable de réaliser un diagnostic de structure.

**JT :** On coache le dirigeant sur son projet d'entreprise ou sur sa vie. Aujourd'hui, le dirigeant parle de lui, il sait ce qu'il vient chercher. On ne parle ni de son entreprise, ni de sa stratégie.

## **8 / Remarque, je souhaite devenir coach, ce que je retire de cette présentation, c'est quelle a le mérite de typer les catégories pour ceux qui découvrent et les clients. Ces deux définitions sont-elles incompatibles ? On y retrouve les types de compétences et l'expression du client. Une idée pourrait être de faire une matrice de ces différents types.**

## **9 / Comment former les coachs pour qu'ils puissent s'affranchir de ces catégories dans l'acte du coaching ?**

**FD** : moment clé en coaching ; le coach est arrivé au bout de sa science et utilise le meilleur de ses outils : lui-même. Est-il performant, en bonne santé ... Il faut un très long chemin et être capable de dire : je ne sais plus.

**JT** : Il existe des qualités humaines et des compétences techniques et il existe des compétences humaines et des qualités techniques. Comment acquérir des compétences humaines pour reconnaître le sujet coaché et accompagné grâce à une méthode spécifique.

Oublier la technique pour faire de l'art. Oublier les catégories pour accompagner la personne et pas une fonction, une situation, une entreprise. Comme formatrice, pour aider l'acquisition des compétences, nous offrons des possibilités dans un environnement riche.