

Le coaching individuel

Constat :

En face des mutations de l'environnement, de la société et des institutions, de nouvelles réponses s'imposent :

Les méthodes, outils et concepts qui prédominaient dans les périodes industrielles n'ont plus cours. Il s'agit de reconstruire nos modes de fonctionnement, comportements et attitudes voire croyances à partir de nouveaux paradigmes. Nous sommes dans une époque où la complexité est hyper présente.

Les responsables passent de 60 à 70% de leur temps en relationnel dont en grande partie face à face

Dans un monde du savoir et de l'échange nous avons besoin d'apprendre et apprendre à apprendre

Tendances :

- Une prise de conscience apparaît sur la nécessité de réduire les gaspillages en terme d'énergie, pollution, coûts et sur-coûts directs ou indirects, etc.... Réduire les gaspillages en ce qui concerne l'activité humaine est sans doute le challenge des années à venir. Cela passe, entre autres par l'utilisation appropriée des technologies, des structures, mais fondamentalement par les groupes d'individus et l'homme dans sa spécificité.

- Devant la perte des repères anciens et l'habitude de s'appuyer sur ceux-ci jusqu'à devenir assistés et consommateurs, les êtres humains retrouveront leur vision et sens à partir d'eux-mêmes. L'idée est d'être dans une démarche endogène, venant de l'intérieur des individus ou des systèmes en général, plutôt qu'exogène.

- Enfin, devant des situations complexes et donc incertaines et impermanentes, trois éléments sont mis en avant :

- Il est urgent de partir de la situation en cours, de l'expérience de l'individu pour modéliser et non l'inverse : la théorie, les concepts sont une excellente chose mais ils sont toujours à revoir et à adapter à chaque fois.

- L'auto-apprentissage, l'auto-appropriation si petite soit celle-ci permet une excellente intégration d'un savoir ou d'un savoir-faire par les individus et les groupes.

- La vision partagée, le développement de l'organisation, apprendre à apprendre, l'accompagnement des équipes et l'accompagnement individuel pour aller vers l'intelligence collective, permettent d'accéder à des changements importants. Cela signifie que l'un ne va pas sans l'autre, qu'il y a interdépendance et que les décisions ne peuvent être l'apanage d'une seule personne ou d'un petit groupe – cela est trop grave –

- *L'accompagnement s'avère beaucoup plus efficace que tout apport quel qu'il soit*

Une définition de l'accompagnement :

C'est aider une personne dans une situation professionnelle pour qu'elle trouve ses propres solutions et développe ses compétences par rapport à l'environnement, dans une perspective de développement durable et global.

Un paradoxe :

Un coach c'est celui qui aide quelqu'un à devenir autonome.....

Une philosophie, une approche du coaching individuel

En partant du principe que toute démarche est systémique, le fait d'accompagner l'individu permet de faire changer le système complet dans lequel il se trouve, et inversement, d'ailleurs. L'accompagnement individuel (comme logique d'apprentissage) est un passage nécessaire pour le changement, qui lui est continu. Cet accompagnement s'effectue entre deux personnes : un coach et un client.

Le coach peut être externe ou interne à la structure dont dépend le client.

Une philosophie : Croire en l'être humain et considérer que la solution est chez le client. La démarche tient compte des qualités inconditionnelles de tout individu : voir le prince et le champion dans le client. C'est entre autre la métaphore de Pygmalion qui voyait dans sa sculpture une femme si belle qu'elle devint humaine. Ainsi le coach prend une posture utilisant la pédagogie blanche (A.Miller)

Une approche : Celle-ci comprend une attitude, des comportements, des procédures.

Qualité et compétences d'un coach par ordre d'importance :

- La qualité d'être
- Une compétence dans la gestion des relations
- Une compréhension des problèmes et des enjeux
- Une connaissance des outils et méthodes.

Différents modes de coaching :

Le coach peut avoir comme mission une mission de soutien, de gestion de crise, de performance, d'aide au changement de carrière, de fonction ou de poste, etc.... Il a une obligation de moyen et non de résultat.

La démarche :

Par une posture adéquate le coach doit, à partir d'une demande explicite du client – tout client doit faire une demande et notamment la première qui est de vouloir être accompagné - faire remonter la demande implicite qui cache un besoin précis.

Le public :

Issu à l'origine du monde du sport et artistique, il s'étend maintenant dans tous les domaines quels qu'ils soient.

Un cadre : Toute intervention tient compte d'une approche spacio-temporelle. Elle doit être limitée dans le temps et définie par contrat. Nous trouvons 3 types de contrats : Le contrat d'affaire tripartite, le contrat entre le coach et le client et le contrat secret.

Il existe également un contrat de séance lequel peut évoluer au fil de la séance.

En mode standard, les séances durent environ 1h à 2h sachant que le temps passé pour une problématique ne devrait pas dépasser 20'.

Le nombre de séance pour une problématique définie varie entre 7 et 8 rencontres.

Programme d'une séance :

Le coach établit un contrat de séance avec son client. Ce contrat peut être évolutif au cours de l'intervention. Le principe majeur réside dans le fait que le coach n'est là que comme fertilisateur et émergent ; Il doit s'adapter au degré d'évolution de son client et du contexte dans lequel il va être et arriver pour cette séance. Le coach est payé pour en dire et en faire le moins possible : économie d'énergie et puissance (la métaphore du coup de marteau donné juste où il faut et quand il faut). Il y a un recalage en début de séance et en fin de séance.

Critères de choix d'un coach :

Notoriété (références, prescripteurs), Identité professionnelle (cartes de visite, appartenance, CV etc ...), Compétence, Diplôme(s), Formation, Expérience, Parcours, Déontologie et Choix « Intuitu personae »

Renseignements : Pierre BARRERE Coach - Formateur de Coachs – Responsable de la formation C&T V.Lenhardt sur AIX-MARSEILLE et TOULOUSE – Superviseur – Missions spécifiques : LA VISION PARTAGEE - T.06 80 88 75 99 www.ressources-performances.com