

Véronique Marchand
DESU de Coaching personnel
Société Actif Coach

Vous avez dit COACHING ?

Dans le langage courant, le « coach » est un entraîneur sportif. À l'origine, le mot provient de la pratique anglo-saxonne de l'entraînement sportif qui vise à exploiter au mieux le potentiel d'une personne ou d'une équipe en vue d'un résultat précis et mesurable : record, podium, coupe ou aller plus loin que l'état actuel. Le « coaching » s'est inspiré du « coaching sportif » mais ce sont néanmoins deux métiers différents ; le deuxième devra transmettre des compétences physiques, techniques, tactiques et mentales aux athlètes tandis que le premier sera uniquement centré sur la relation d'aide.

Depuis une quinzaine d'années en France, le coaching prend une place privilégiée comme mode d'accompagnement de la personne. L'offre diversifiée traitant de près ou de loin du coaching témoigne de l'engouement pour cette approche. Cependant, ce champ d'activité au carrefour de tant de domaines nécessite d'en préciser les fondements incontournables et les pratiques.

De quoi s'agit-il ?

Pratique managériale importée des USA, le Coaching est une méthode de travail essentiellement centrée sur la relation d'aide : l'écoute active, la reformulation, l'art du questionnement, le feed-back positif, le recadrage et la prise de conscience.

Le Coaching est un processus d'accompagnement d'une personne volontaire dans le cadre de son activité, réalisé par un coach formé à cet effet, indépendant et extérieur de l'environnement proche.

Le Coaching accompagne un projet personnel ou professionnel. Il offre l'occasion de prendre de la distance, d'explorer et de valoriser ses compétences avec pour objectif l'optimisation du potentiel de l'individu. Le postulat de base est que la personne a en elle les compétences pour trouver ses propres solutions.

Que peuvent en tirer les entraîneurs pour optimiser leur fonctionnement sur le terrain ?

Déroulement

Le Coaching fait l'objet d'un contrat écrit entre les différentes parties :

- coach,
- coaché (cadre, entraîneur ou sportif),
- prescripteur (fédération, centre d'entraînement, club, sponsor...).

Ce contrat peut se réduire à deux parties lors d'un projet individuel.

Le Coaching se déroule sur une période de 3 à 6 mois, comprenant 5 à 10 séances d'une durée de 1h à 1h30. Les objectifs de l'accompagnement sont précisés lors du premier entretien et inscrits dans les termes du contrat.

Comment se déroulent les séances ?

Par des techniques d'écoute, de reformulation et de questionnement, le coach accompagne la personne à clarifier sa situation, à prendre du recul, à effectuer des prises de conscience, à explorer des options pour passer à l'action et à trouver ses propres solutions.

Lors des séances, le coach s'appuie donc sur les ressources de la personne. La personne se projette alors dans le futur et élabore une stratégie.

À chaque séance une synthèse est effectuée.

Qu'est-ce qu'un coach ?

C'est un professionnel qui a suivi une formation spécifique et reconnue, qui a effectué un travail de développement personnel (thérapie ou psychanalyse), qui se fait superviser nécessairement et qui se forme en permanence.

Quel est le rôle d'un coach ?

Il accompagne tout individu vers le changement et n'est pas là pour résoudre des problèmes, prendre des

décisions, donner des conseils, ni donner son avis. Le coach a pour ligne directrice la conviction que la seule connaissance utile est celle que l'on découvre soi-même. Il sait que l'effet de sa parole est bien moindre que celui de la pensée créative du coaché qu'il doit savoir susciter. En définitive, son rôle est d'accompagner l'individu dans son changement d'une situation à une autre ; ce n'est ni porter ni mener la personne, c'est marcher à côté sans créer de dépendance.

Quels sont les principaux outils utilisés ?

L'approche systémique, l'Analyse Transactionnelle, la Programmation Neuro-Linguistique, la Process Communication Management®... selon le coach qui mobilise des savoir-faire issus de ses formations, de ses expériences professionnelles et de sa démarche de développement personnel. Cela étant dit, le principal « outil » demeure le coach lui-même qui a une exigence de moyens dans le processus d'accompagnement.

Le coach doit-il nécessairement avoir fait un travail sur lui ?

Un travail personnel approfondi permet au coach de s'interroger sur ses propres émotions et désirs afin d'être assuré de ne pas les plaquer sur la personne accompagnée. De même que la supervision est une nécessité absolue soulignée par tous les codes de déontologie des associations professionnelles auxquelles il adhère. En effet, toute rencontre expose à l'apparition de phénomènes de transferts.

À qui s'adresse le coaching ?

Le Coaching s'adresse plutôt à un public d'adulte qui dit « je veux... » et non « les autres veulent que je... », qui se met dans l'action et non qui attend que les choses arrivent, qui est réaliste, mature et responsable.

Celui qui s'adresse à un coach vise à devenir plus performant, à se dépasser, à être plus autonome.

À quelle occasion peut-on se faire coacher ?

Le Coaching accompagne une motivation précise : réaliser un projet, optimiser un comportement ou une stratégie, déterminer des valeurs qui vont orienter l'action, repérer des croyances qui peuvent limiter l'expression de la personne ou la faciliter, trouver une cohérence entre l'objectif désiré et la réalité, etc.

Quand considère-t-on qu'un Coaching est réussi ?

Le bénéfice est assez facile à identifier lorsque la personne a atteint les objectifs déterminés lors de la première séance, notés dans les termes du contrat. Les résultats sont plus difficilement évaluables lorsqu'il s'agit de mesurer une évolution plus qualitative, d'autant que les bénéfices ne sont pas toujours immédiats et peuvent se révéler après la fin du travail.

Quelle est la différence entre le Coaching et la thérapie ?

À la différence d'une thérapie, le Coaching ne répond pas à une souffrance psychologique. Le coach ne va pas s'intéresser à l'histoire passée ni au pourquoi des éventuelles difficultés, mais va aider à mieux analyser le présent afin de préparer le futur. Les outils sont parfois similaires, mais la méthode de travail et la durée sont très différentes.

Un coach fixe un changement de comportement précis et n'a pas la compétence pour prendre en charge la souffrance de la personne. Aussi, il peut être amené en cas de nécessité à aiguiller la personne vers des spécialistes qui vont l'accompagner dans un travail de reconstruction.

« CEUX QUE L'ON INTERROGE COMME IL CONVIENT DE LE FAIRE TROUVENT D'EUX-MÊMES LES BONNES RÉPONSES. »
SOCRATE

Conclusion

L'importance des enjeux sportifs soumet les entraîneurs à des pressions de plus en plus fortes. En permanence dans l'action, l'entraîneur n'a plus le temps de la réflexion ni le recul nécessaire. La multiplication des tâches qui lui sont assignées est aujourd'hui une réalité. Plus le temps de se former, pas assez de temps pour échanger, l'entraîneur gère l'urgence au quotidien. Le Coaching peut lui permettre un éclairage extérieur sur la structure et l'organisation de son travail, une prise de recul sur ses choix tactiques ou une meilleure perception de la gestion du staff et de l'équipe.

TÉMOIGNAGES

« C'est utile de réfléchir sur la manière dont on fonctionne, voir les points négatifs et prendre d'autres options. Ces temps de break, de bilan et de remise en question sont essentiels pour rester efficace. » (entraîneur)

« Il y a beaucoup de choses à faire, à penser et on ne va pas toujours à l'essentiel, et il est bien de s'accorder du temps pour prendre du recul avec une personne extérieure et indépendante ayant une vue plus élargie. » (entraîneur)

« On développe des compétences durant notre carrière sportive, mais on ignore complètement comment les utiliser ensuite. » (ancien sportif)

« Quand il y a des doutes, des problèmes ou des conflits, je suis ouvert à analyser ma façon de m'exprimer, mon comportement face à la situation, à travailler principalement sur moi. » (entraîneur)

