

# APPROCHE COACHING



Histoire du Coaching en Entreprise en France  
Pourquoi faire appel à un Coach en Entreprise ?  
Pourquoi le Coaching ?  
À quoi sert le Coaching ?  
Le Coaching professionnel  
Ma vision du Coaching  
Le rôle du Coach

## Histoire du Coaching en Entreprise en France

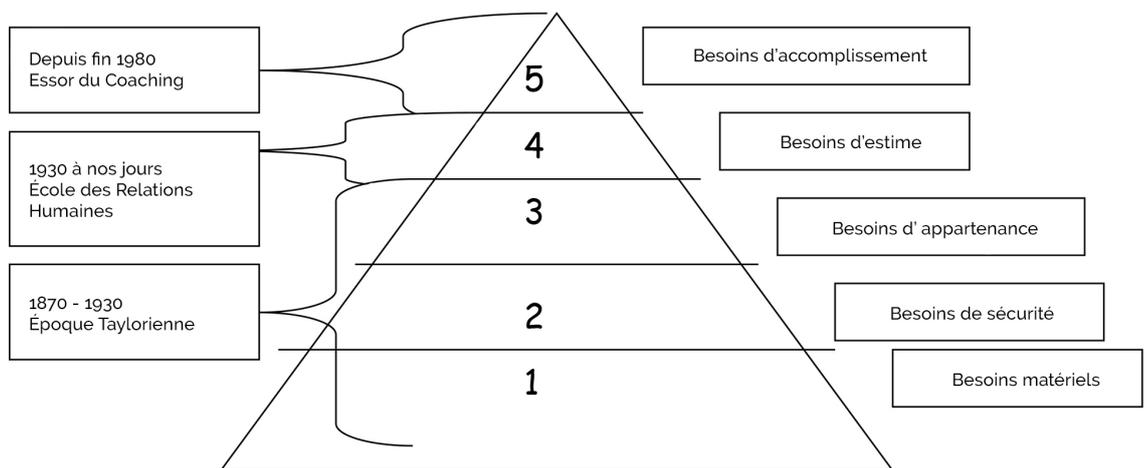
Au départ le Coaching était « l'accompagnement de champions sportifs de haut niveau par un professionnel ».

Vincent Lenhardt est un de ceux qui a le plus contribué à transposer ce métier dans les entreprises. Il reprend le concept et lui donne du sens : toute personne au travail en entreprise est un champion auquel un accompagnement approprié peut permettre de révéler pleinement son potentiel. Il ouvrit la 1ère école de coaching (Transformance) à la fin des années 1980.

Depuis, à l'accompagnement de Responsables (Managers et Dirigeants), est venu « s'accrocher » le concept de « Manager-Coach », développeur du potentiel humain de ses collaborateurs. Certaines grandes entreprises ont également créé des postes de Coachs internes.

## Pourquoi faire appel à un Coach en Entreprise ?

Pour mieux comprendre, utilisons la pyramide de Maslow.



1 et 2 sont satisfaits par la rémunération et les autres formes d'accompagnement salarial (sécurité de l'emploi, statut, conventions collectives, ...).

3 est satisfait lorsque la personne peut se situer socialement du fait de son travail.

On a pensé que 1,2 et 3 étaient satisfaits pendant la période Taylorienne (1870 – 1930) avec une équation de type :  
salaire + sécurité + appartenance à l'entreprise = adhésion du Collaborateur.

En 1930, on découvre le niveau 4 : s'intéresser aux personnes contribue à augmenter leur motivation et productivité (E.Mayo, École des Relations Humaines de Palo Alto).

Depuis, on a compris que la reconnaissance donnée au Collaborateur ne lui donne pas forcément l'envie d'investir toute son énergie dans l'organisation.

Le niveau 5 est exploré par le coaching : c'est le besoin le plus profond et le plus fort d'une personne au travail, lié au sens et à la réussite de sa vie.

## Pourquoi le Coaching ?

Les organisations et les entreprises vivent au quotidien le chaos et la complexité. Les cycles du changement sont de plus en plus courts. Les Managers ont à développer des compétences liées à leur métier mais plus encore des compétences transverses et relationnelles. Un haut niveau de cohésion des équipes devient une nécessité.

Chaque équipe doit acquérir des compétences collectives qui ne sont pas seulement l'addition de compétences individuelles (travail en partage autour du/des projets/objectifs, régulation des relations, prise de décisions multiples, travail inter-équipes...)

Les Responsables et les équipes ont besoin d'un accompagnement sur mesure pour leur permettre de prendre du recul, de positionner leur identité dans ce chaos et de développer l'ensemble des compétences nécessaires aux changements.

## À quoi sert le Coaching ?

Aux Responsables d'équipe : le coaching permet de développer leur puissance personnelle et leur capacité à décider dans des situations complexes à forts enjeux. C'est un espace-ressource pour se dégager de l'opérationnel et pour réfléchir au moyen et long terme.

Aux Équipes : il permet de développer leur performance en favorisant la responsabilité, la coopération et l'initiative. Son objectif est d'accroître la cohésion en permettant une communication fluide et des relations plus authentiques.

Pour une Organisation : le Coach peut faciliter le passage d'une culture pyramidale à une culture de réseaux et de projets. Il est celui qui stimule les Responsables à anticiper les changements plutôt qu'à les subir.

## Le Coaching professionnel

« Un vrai professionnel ne peut valablement définir que le coaching qu'il exerce ».

François Délivré (Le métier de Coach)

« Le coaching en entreprise vise à faire progresser les personnes en libérant leur potentiel. Progresser en vue d'une meilleure performance certes, mais souvent, tout autant, pour un mieux être avec une dépense d'énergie moins forte, moins de stress, moins de souffrance, plus de relations, plus de plaisir et de joie. »

B. Gauthier / M.O. Vervisch : Le Manager-Coach

Vous trouverez d'autres définitions dans la bibliographie.

## Ma vision du Coaching

« Elle s'appuie sur les ressources du client. Le Coach considère le Responsable et les membres de son équipe comme des personnes en croissance ayant la capacité de communiquer, de coopérer et de résoudre leurs problèmes. Le Coach les aide à découvrir leur potentiel, à mieux l'utiliser et à se développer en accroissant leur responsabilité et leur autonomie ». Définition JBS école de coaching.

La démarche est fondée sur le respect de l'autre et le développement de la confiance réciproque, gages de la santé de l'Organisation.

Tout professionnel peut avoir une « attitude de Coach » en intégrant la philosophie du coaching mais en se référant au niveau d'exigence des Écoles de Coaching reconnues (label RNCP) et aux Fédérations de Coaching qui encadrent le métier, ou en observant le parcours de Coachs expérimentés. Force est de constater que le chemin qui mène à la professionnalisation prend du temps. Il passe par du développement personnel, des formations, des supervisions individuelles ou collectives et des échanges entre Coachs.

## Le rôle du Coach

Le Coach n'est pas un expert du métier de l'entreprise. C'est un « cartographe » qui donne des repères et aide les personnes à se positionner. Il est également un accompagnateur du changement qui permet aux responsables et aux équipes de franchir les étapes nécessaires à leurs mutations.

Il s'agit d'une sorte « d'accoucheur de sens » qui stimule les responsables à être les porteurs des finalités et des valeurs de l'Organisation. À certain moment, il peut devenir un garant de la cohérence qui fait des liens entre les motivations de la personne, ses objectifs professionnels et le projet de l'Organisation.

Son expertise se situe au niveau des processus relationnels. Il joue le rôle d'animateur, de facilitateur et de médiateur.