

Introduction

Depuis maintenant quinze ans, le coaching s'insère dans toutes les dimensions de nos vies : actives, sportives, familiales, etc. Il y a aujourd'hui des professionnels qui s'affichent en tant que coaches pour nous accompagner dans nos préoccupations personnelles ou professionnelles, de carrière ou de retraités, dans les domaines de l'art et de la culture, de la diététique, de la politique, du sport ou de la santé, et cela de façon individuelle, en couple ou collective. La liste est longue, et encore incomplète.

Ce nouveau métier est à la fois très populaire, dénigré ou loué, même s'il est souvent mal compris, et surtout singulièrement ciblé par les médias. En tous les cas, il se développe à une vitesse fulgurante. En 2005, l'International Coach Federation (ICF), originaire des États-Unis, fêta sa dixième conférence internationale. D'une trentaine de personnes en 1995, cette association comptait fin 2007 plus de 13 000 adhérents, dont plus de 3 200 certifiés – et plus en cours de certification –, et dont la moitié exerce hors des États-Unis. Qui plus est, cette association n'en est qu'une parmi de nombreuses plus petites dont les périmètres s'étendent quelquefois sur des continents, des nations ou des régions, parfois au niveau d'une ville, souvent autour d'une école.

Malgré les cassandres qui prédisent sa fin, il semble que le coaching s'installe, et trouve de nouveaux champs d'application et de nouveaux clients. En effet, de nouvelles écoles de formation initiale au métier, de nouvelles filières de formation continue, de nouvelles associations de professionnels, de nouveaux domaines d'application apparaissent presque quotidiennement.

Dans ce foisonnement, il n'est pas facile pour le coach en devenir de trouver ce qui lui convient, de savoir où se former, de choisir son « véhicule » de développement. Car aujourd'hui, dans la masse d'informations existantes sur le coaching – dont le contenu est souvent contradictoire –, comment trouver la formation la plus efficace, les conseils les plus éclairés, les modèles les plus appropriés, le coach le plus compétent, l'école la plus performante ? Malgré toute la bonne volonté du monde et une grande ténacité, il est difficile pour le débutant ou le client de ne pas « perdre le nord ».

Au sein de cette cacophonie qui accompagne souvent toute nouveauté, il ne faut pas croire tout ce qui est dit sur le coaching. Pratique dans de nombreux domaines, il est perçu comme une approche généraliste, plutôt que comme un ensemble de compétences précises. Et s'inscrivant comme distinct et complémentaire d'une expertise métier, il n'est pas aisé de le situer en le comparant à d'autres approches préexistantes. Enfin, comme encore relativement peu de personnes sont formées au coaching par des organismes certifiés (et non autocertifiés), les définitions qui se prétendent officielles paraissent souvent contradictoires...

Ajoutez à cela le fait que les outils du coaching sont simples et que sa pratique est relativement originale, et vous obtenez un métier dont la compréhension reste hors de portée si l'on n'en saisit pas le cadre de référence spécifique. C'est sans doute surtout cette simplicité et cette spécificité du métier de coach qui expliquent pourquoi il existe tant de confusion à son sujet...

Il est important de préciser que même s'il est issu d'un contexte historique qui comprend de nombreuses approches et théories de management et du développement du potentiel humain, le coaching existe hors de ce champ, au sein d'un cadre de référence totalement singulier, pratique et opérationnel. Par conséquent, il peut apporter à ces champs historiques une originalité indéniable.

Tout au long de ce livre, notre objectif est de démontrer que, malgré son succès évident et quelquefois mal accepté, le coaching gagne à être bien mieux compris. Une meilleure connaissance de ce métier permettrait, d'une part, de bien assurer son développement et, d'autre part, de faire en sorte qu'il soit pratiqué avec une rigueur plus respectueuse de la particularité de sa philosophie, de son esprit et de son éthique, ainsi que de ses techniques propres. Elle permettrait aussi aux nombreux débutants de s'y former plus rapidement.

Ce livre propose d'expliquer la pratique du coaching autrement, en tenant compte de son esprit et de ses origines, de ses outils et de ses « pièges », et ceci dans une démarche progressive, à la fois opérationnelle et conceptuelle, afin de s'y installer de façon rapide et professionnelle.

Dans le sens de cette professionnalisation, quelles que soient les formations initiales au métier et les formations annexes dans d'autres domaines proches, et quelle que soit l'expérience de vie personnelle et professionnelle, pour devenir coach, il est particulièrement recommandé :

- De se former aux compétences répertoriées (aux savoir-faire et comportements d'un coach) et à la spécificité de cette profession au sein d'un organisme ou d'une école certifiée, c'est-à-dire reconnue par une association de professionnels qui n'associent pas automatiquement le métier de coach à telle ou telle autre théorie psychologique ou tel ou tel champ d'application professionnel.
- De passer un examen de certification aux compétences du coaching ailleurs qu'au sein de l'organisme ou l'école en question, afin de s'assurer que les examinateurs ne sont pas juges et parties prenantes. Bien entendu, cet examen de certification doit reposer au moins en partie sur une validation de séquences de coaching en « *live* » ou *in situ*. En effet, savoir coacher c'est savoir déployer des comportements précis à des moments appropriés.

- D'adhérer à au moins une organisation professionnelle de coachs. Cela permet d'appartenir à une communauté de praticiens dont l'objectif est de développer le métier dans sa spécificité propre.
- De se mettre régulièrement en situation de supervision professionnelle auprès de « maîtres » reconnus, et eux aussi certifiés comme tels.
- D'obtenir la reconnaissance du marché réel en développant une véritable activité de coach professionnel auprès d'une population dont le profil est autre que celui de coachs ou futurs coachs.

Nous sommes convaincus que l'ensemble de ces conditions mises en œuvre par une grande majorité de praticiens permettra à cette approche relativement nouvelle de dépasser le cap de « nouveauté sur le marché » qui comporte encore de nombreuses « erreurs de jeunesse », et d'obtenir enfin ses lettres de noblesse parmi les métiers centrés sur le développement du potentiel humain.

Ce livre donne à la fois au débutant et au coach confirmé un certain nombre de « ficelles » du métier. Bien entendu, l'inventaire proposé n'est pas exhaustif, même si au fil des pages il peut paraître relativement complet. Nous avons choisi d'alterner des chapitres centrés sur l'apprentissage de la pratique quotidienne du coaching et des chapitres de réflexion plus centrés sur le cadre de référence du métier. Par conséquent, la progression pédagogique de l'ensemble propose un va-et-vient continu entre l'apprentissage pratique d'un ensemble de comportements, et la compréhension de la vision qui les accompagne.

En fin d'ouvrage, afin d'offrir une réflexion plus ouverte et créative, un lexique propose des définitions originales et principalement systémiques de termes courants de la profession de coach, souvent originaires d'autres approches plus anciennes.