

Fiche de lecture de Virginie Hingre (dans le domaine public)

| | | |
|-----------------------|---|---------------------|
| Titre : | Coacher le coaching... vite | |
| | Le Monde Campus, mardi 19 novembre 2002, pp.58-59. | |
| Localisation : | Provient du site avmh4.com ¹ (http://www.avmh4.com/document/virginie-hingre-queruel-coacher-coaching.pdf) | |
| Auteur : | Quérue, N. | Année : 2002 |
| Mots clés : | accompagnement - changer - déontologie - superviseur - travail sur soi-même | |

¹ AVMH4, l'entreprise qui vous accompagne avec Attention, Vigilance, Méthode, Humanisme par la Créativité, le Conseil, le Consulting et le Coaching. Découvrez le sens de votre situation : une clé essentielle de votre bien-être et de votre réussite. AVMH4 est une marque déposée semi-figurative en couleurs.

Résumé :

Cet article résume brièvement « l'historique » du coaching en France jusqu'à aujourd'hui, novembre 2002 tout en prenant le soin d'aborder le fait que la profession de coach constitue un vide juridique et les conséquences inhérentes à ce constat.

Tout d'abord, cela concerne le précurseur du coaching en France, Vincent Lenhardt. Il serait ouvert à la mise oeuvre d'une norme et à la certification des praticiens par un organisme indépendant si et seulement si elle reste libre de toute standardisation. Néanmoins, Eric Beaudouin, président du Syntec, syndicat représentant les « spécialistes » du coaching, se démarque étant donné que, pour lui, depuis quelques années, la profession de coach s'est organisée autour de deux associations : Société Française de Coaching - SFC - et Institut Français du Coaching - IFC - ...

| | |
|-------------------------------------|--|
| ***** | <i>SFC, IFC, Syntec</i> |
| Charte de déontologie du coach | Il est tenu au secret professionnel ; il s'engage à une supervision (un pair ou un tiers compétent) pour rester le plus clair et limpide dans sa démarche. |
| Pré-requis rigoureux | Les futurs coach doivent avoir effectué un travail sur eux-même, psychothérapie, psychanalyse... |
| Gestion de situations particulières | remédier aux imperfections révélées par évaluation des coachés (changement de fonction, amélioration de leadership ou passage d'une crise momentanée à cause d'une réorganisation dans l'entreprise) |

Fiche de lecture de Virginie Hingre (dans le domaine public)

| | |
|----------------------|---|
| ***** | <i>Divers éclairages de différents cabinets de consultants</i> |
| Besoins -demandes | Les besoins, latents jusqu'à aujourd'hui, deviennent de plus en plus explicites : dans les craquements, les fractures... ils se transforment désormais en demandes... (Vincent Lenhardt, Cabinet Transformance) |
| Démarche | Elle est structurée. Au cours d'une réunion tripartite entre le collaborateur, sa direction et le coach, nous définissons les objectifs de la mission, sa durée et le périmètre de confidentialité. Un contrat est ensuite signé par les trois protagonistes (F. Girard, Leroy consultants) |

Ensuite, tout un chacun peut s'arroger le titre de coach par la simple existence du vide juridique sus-cité notamment pour deux raisons. D'une part, pour le moment, le diplôme semblerait être un plus mais constitue aucunement un « passeport » bien que par la suite il puisse le devenir. Il reste aux entreprises à vérifier la formation du coach, délivrée la plupart du temps par les cabinets de coaching sinon prochainement par le groupe HEC, fort de son besoin de rationaliser celle-ci. D'autre part, le « terrain à défricher » n'étant plus vierge, la concurrence commence à être féroce et des conduites de « dérive » sont en pléthore. De sérieuses confrontations persistent entre deux mouvances. La première s'articule autour de la pratique de la conduite du changement proprement dite (cabinets de coaching). Tandis que la seconde (Jean-Pierre Legoff - sociologue du CNRS et Yvon Minvielle - directeur du club de DRH Stratégies -) souligne le fait que la précédente mouvance en rajoute dans la description du chaos vécu par la société et les entreprises simplement pour justifier un nouvel outil « miracle » de management.

Enfin, Maurice Thévenet, professeur de management à l'ESSEC est inquiet quant aux effets à long terme de la pratique du coaching notamment les dangers de cette stratégie pour les organisations dont le risque de sous-traiter le « management de proximité ». En outre, Jean-Paul Bouchet, secrétaire général adjoint de l'UFC-CFDT, appelle les dirigeants à s'interroger sur la corrélation suivante : dysfonctionnement (dus aux retours sur investissements) dans le management - coûteuses prestations de coaching.

