

Le coaching : potentiels et pièges

© Marcel Lucien Goldschmid

En tant que formateur en management, le coaching représente pour moi une approche complémentaire à la formation collective. Il permet d'individualiser et d'approfondir l'assistance au développement personnel. C'est également une façon d'intensifier et d'accélérer la formation, et de ce fait, constitue souvent un gain de temps précieux. Cependant, il ne remplace pas la formation en groupe puisque dans cette dernière les participants peuvent profiter des expériences des autres et d'un enrichissement interpersonnel considérable pour autant que la formation encourage le partage et l'interaction entre les participants.

Un autre aspect que j'apprécie dans le coaching est la possibilité d'analyser le comportement du coaché. Tant l'observation directe du coaché dans les séances de coaching que les témoignages que rapporte le coaché permettent de mieux comprendre les réactions des autres au coaché.

Le Team Coaching me paraît également très intéressant. Tout en bénéficiant de la méthodologie du coaching personnalisée, il met l'accent sur la poursuite d'un objectif commun et le développement de la collaboration et de l'esprit d'équipe.

Le potentiel du coaching est extraordinaire. Il peut être utilisé avec des cadres comme avec des collaborateurs ; avec des jeunes diplômés comme avec des CEOs ; dans des situations problématiques et de crise comme pour assister le coaché à progresser d'une manière générale.

Les problèmes éthiques que pose le coaching me semblent proportionnés à ses bénéfices potentiels. La forte dimension personnelle et psychologique dans le coaching fait appel à une relation de confiance entre coach et coaché ainsi qu'à un respect strict de la confidentialité, voir du secret professionnel. Par ailleurs, le coach doit rester constamment sur ses gardes pour ne pas dépasser ses qualifications professionnelles.

Un aspect, lié aux préoccupations éthiques, qui m'inquiète, concerne la formation des coaches. Comme il s'agit d'une profession non protégée, l'accès à l'activité d'un coach n'est pas contrôlé. J'ai parfois l'impression - surtout dans la conjoncture actuelle - que chaque jour, il y a quelques coaches de plus ! Et je me demande s'ils ont tous les prérequis nécessaires pour exercer ce métier à la fois exaltant, mais aussi très exigeant ? Et dans ces circonstances, comment les clients peuvent-ils choisir un coach compétent ? Par conséquent, je m'efforce, en collaboration avec d'autres, de développer des formations en coaching qui comportent des modules sur le processus et les techniques du coaching, le rôle et les compétences du coach aussi bien que sur des réflexions éthiques et déontologiques.

Les enjeux du coaching sont considérables. Plus qu'une méthode de formation et de développement, le coaching, à l'intérieur de l'entreprise, pourrait devenir une forme de management qui remplacerait la supervision et l'encadrement traditionnel. Ceci impliquerait alors que les managers se forment en tant que coach et apprennent à gérer les problèmes relationnels et hiérarchiques inhérents à leur nouveau rôle.