

# **Le coaching c'est quoi?**

Lionel Le Peltier

Depuis des années je tente en soirée, en entreprise et même auprès de mes amis de définir le Coaching. Entreprise ardue qui nécessite une pédagogie chargée de métaphores nombreuses. Je dois vous avouer que c'est un échec! Seules les personnes ayant vécu un coaching savent de quoi «ça parle» et encore. Elles peuvent évoquer le coaching de manière filtrées à travers une expérience personnelle colorée par les outils que le coach à employé.

Alors il reste la terminologie courant, celle des médias à travers les articles, émissions diverses et le langage courant. Coach en nutrition, en image, sportif sont les exemples les plus utilisé.. Le «je me suis fait coaché» devient «je me suis fait aider» et dans l'absolu c'est assez juste!

Dans le milieu nous disons que le coaching c'est tout ce que ça n'est pas. A savoir, ni une psychothérapie, ni du conseil, ni de la médiation, ni de la formation.

C'est comme pour les disciplines nommées au dessus, une relation. Une relation cadrée par un contrat dont l'auteur est vous. Déjà vous pouvez percevoir la différence. On travaille sur vos objectifs et l'accompagnant (le coach) n'en a pas!



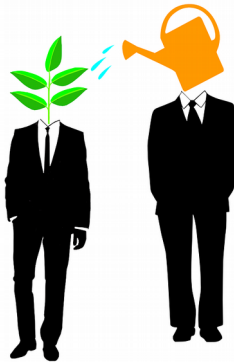
Ensuite le coach ne sais pas (même quand il sait). C'est vous qui devez trouver car c'est vous qui savez!

C'est important aussi.

Imaginons que vous partiez sur une mauvaise appréciation de la situation, un mauvais chemin pour réussir votre projet. Le coach vous accompagne dans votre réflexion pour en éclairer tous les aspects. Curieux me direz vous et je répondrai, pas tant que cela.

En effet, l'erreur est consécutive de la réussite et surtout l'erreur construit et éclaire ce que vous êtes et votre regard. En clair, vous vous voyez faire en suivant ce chemin. Derrière votre démarche se niche votre réflexion, vos pulsions, vos désirs, vos croyances. Bref, vous êtes comme ça car c'est important pour vous. Mieux, vous avez toujours fait comme ça!

C'est dans ces fonctionnements que le coach vous découvre et peut éventuellement questionner au bon moment la manière dont vous appréhendez le monde en le faisant vôtre. Là le coach a le pouvoir d'intervenir ou d'attendre.



Un  
**petit exemple vous parlera.**

Vous marchez depuis de nombreuses années dans une rue de votre ville. Vous en connaissez tout le décor. Lors d'une soirée un ami évoque avec vous un

magasin et sa devanture. Vous cherchez et ne voyez pas de quoi il parle. Il vous dit que ce magasin est sur la gauche après le café tabac et depuis plus de 20 ans. Vous vous énervez car pour vous ce n'est pas possible que cette boutique d'électroménager existe sans que vous la connaissiez. La discussion vous agace et plus que le magasin elle parle de vous et de vos croyances. Elle semble dire votre déficience là même où vous étiez sur de vous.

Le lendemain vous vérifierai que la boutique est bien là et que chaque jour elle n'a pas attiré votre attention. Cet événement vous contrarie malgré son peu d'importance. Il parle de vous.

**Vous allez chercher les raisons de cela et déjà vous serez dans le travail que propose un coach mais seul évidemment.**

## **Le coach cet outil.**

Un coaching c'est un processus espacé dans le temps et avec des séances d'échanges ou l'expertise du coach et l'outil qu'il représente travaille exclusivement à établir la carte de votre fonctionnement, à décoder vos cycle de



répétition, à évaluer vos préférences, à regarder vos mouvements et rythmes. Tout cela est mis en œuvre non pour vous juger, mesurer ou pointer, mais bien pour accompagner les ressources qui sont en vous mais que vous déployez sans succès.

Des sortes de coachs il y en a!  
Psychothérapeute, hypnothérapeute, sophrologue, systémicien, gestaltiste, Praticien en PNL ou Analyse transactionnelle etc...

Et alors? L'outil c'est l'ensemble du triptyque: un esprit, un outil et une pratique. Tous les outils sont opérationnels mais qui les utilise? Pour faire comment? Avec qui?

Elle est ici la difficulté. Un ami vous a dit qu'avec ce coach c'était top et pourtant vous êtes déçu. Ben oui. L'assemblage du coach et de la technique utilisés pour

la question qui était la vôtre n'a pas marché. C'est pourquoi vous devez prendre des garanties.

Un coach formé dans un cursus reconnu, certifié par une instance professionnelle, en supervision pour vérifier sa pratique et un peu de métier pour agrégé tout ça. Avec ces éléments vous évitez les gourous, les charlatans, les bricoleurs. Pour autant n'oubliez pas que votre motivation fera la différence...toujours.

## **C'est quoi ma question?**

Par exemple, «je suis motivé mais j'y arrive pas» «J'avais tout prévu et c'est parti en vrille» «je prend un nouveau poste et j'appréhende, j'en dors plus» «je suis en conflit avec ma vie pro et

ma vie perso» «j'ai une équipe à manager mais c'est pas top» «je pense que je suis pas à ma place et où dois-je me diriger» «nous sommes deux à piloter mais c'est conflictuel» ETC...

Et puis la vie personnelle aussi

«les disputes sont nombreuses et je ne sais d'où elles partent» «je me culpabilise car je passe trop peu de temps chez moi» «Je gère mal mes relations à ma famille» «on me met la pression pour reprendre les activités familiales» «Je me demande si le couple c'est fait pour moi» ETC...

Voici des questions courantes car ancrées dans la vie et notamment la vôtre.

Alors où est la différence entre un accompagnement de cadre/dirigeant et

un accompagnement hors professionnel?

Les enjeux! Ils sont aussi importants dans les deux situations, mais la nature du contrat qui lie une fonction de l'entreprise et un coach se déterminera sur une formulation plus liée à la performance

Exemple:

- D'optimiser la capacité à prendre du recul par rapport à lui-même. Qu'il s'agisse de prises de décisions stratégiques ou de situations à forts enjeux, le dirigeant doit comprendre comment il fonctionne et ce qui le guide dans ses actes. En d'autres termes, il lui faut sortir de l'émotion pour décider et agir en fonction de la stratégie et des enjeux de l'entreprise c'est-à-dire

adopter un comportement stratégique.

- De développer sa capacité d'influence en mobilisant ses ressources émotionnelles pour trouver l'impact efficace dans la communication. Autrement dit, comment agir pour impacter le plus efficacement dans des situations différentes avec des interlocuteurs variables.
- De développer l'observation des comportements pour repérer les signes visibles des comportements de leadership et leurs effets sur l'auditoire.
- De permettre au dirigeant de se situer par rapport aux gens, aux situations et aux environnements pour mieux adapter son comportement aux différents contextes.
- D'accompagner le dirigeant dans la compréhension et la mise en œuvre des facteurs clés pour éviter les écueils relationnels et

pour développer l'ajustement relationnel le plus contributif avec ses multiples interlocuteurs.

- De le faire réfléchir sur sa valeur ajoutée attendue et de le mettre en perspective par rapport à la réalité de son temps passé.

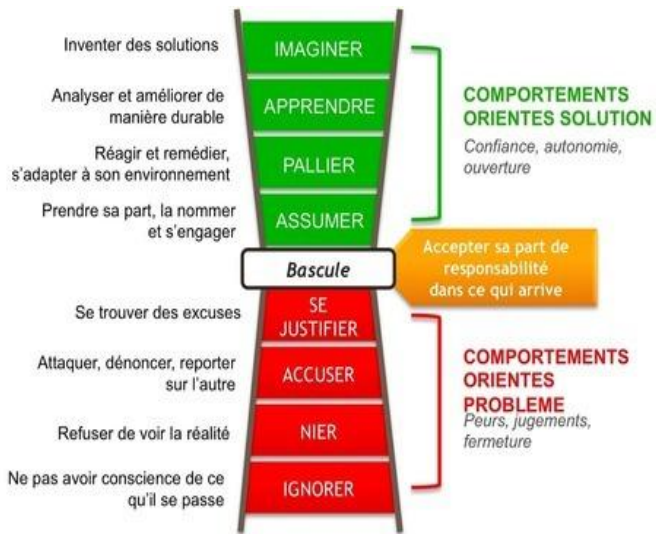
Dans le cadre d'un contrat de coaching personnel, les objectifs seront plus larges et les attendus au départ sont souvent imprécis.

Exemples:

- Redéfinir une vision plus distanciée de la situation affective et encourager une description externalisée des tensions
- Comprendre le système relationnel dans lequel se joue les tensions et conflits
- Construire une narration plus adaptée des histoires vécues et

améliorer sa communication  
personnelle

- Acquérir quelques outils  
comportementaux facilitateurs
- Éliminer les mots clés sources de  
fermeture
- Réfléchir à la mise en place d'un  
dialogue orienté dans l'instant et  
sur demain



*\*ce petit schéma explique que nous sommes tantôt en haut, tantôt en bas selon nos capacités à nous responsabiliser dans une situation problème.*

**Ces différences impactent le processus de coaching qui sera objectivé de manière différente.**