

Définition du coaching

Le coaching individuel désigne le **processus intersubjectif** par lequel un individu (le coaché) recourt à un interlocuteur référent (le coach) pour être accompagné dans une ou plusieurs dimensions de son **développement personnel et professionnel.**

Ce processus vise à amener progressivement le coaché en position de jouer sa partie au meilleur de lui-même, dans une relation pertinente à son environnement.

A qui s'adresse le coaching ?

A toute personne qui, se sentant **en responsabilité de sa propre évolution**, souhaite se donner les moyens d'exprimer au mieux son potentiel, en accord avec ses motivations profondes, dans le contexte personnel et professionnel qui est le sien.

Il peut s'agir, à des moments très différents de leur parcours, d'individus engagés dans des domaines d'activités aussi divers que :

- l'entreprise et le monde économique en général
- la fonction publique
- les professions libérales
- le sport amateur ou professionnel
- la création artistique et les activités culturelles
- l'exercice de responsabilités politiques et sociales

De fait, le recours au coaching est moins lié à un type d'activité qu'à la démarche d'un individu qui, à un moment-clé de son parcours, fait **le pari d'investir activement dans son développement,** aussi bien personnel que professionnel.

A quel moment fait-on appel au coaching ?

Le recours au coaching s'articule en général autour d'un **enjeu de développement** :

- le souhait d'être accompagné de manière structurante dans une période-clé de son parcours, ou encore d'en optimiser l'orientation et le développement sur le long terme
- l'accession à des paliers de responsabilités, de notoriété, de statut personnel ou professionnel
- le besoin de se mobiliser au mieux en vue d'un objectif ou d'un projet spécifique
- une décision importante à prendre, impliquant un choix personnel ou professionnel « en connaissance de cause »
- la volonté de réinvestir au mieux son potentiel dans un contexte différent, après une réussite dans un premier parcours (passage à la seconde carrière, reconversion sportive, création d'entreprise)

Il s'origine également dans la perception d'un obstacle ou d'une **difficulté à surmonter** :

- le sentiment que « ça ne se passe aussi bien que ça devrait », compte tenu des capacités de l'individu et des opportunités de l'environnement
- une insatisfaction liée à une problématique récurrente qui fait obstacle au développement (problème d'efficacité personnelle, difficultés liées au stress, blocage relationnel, manque de confiance en soi ou d'estime de soi, « peur de gagner », conduite d'échec devant le succès)
- un besoin d'appui pour traverser un passage difficile dans un contexte de fragilisation individuelle (surmonter un échec personnel ou professionnel, redémarrer après un accident de la vie)
- le sentiment de ne pas réussir à exprimer pleinement son potentiel, ou de ne pas être en accord avec ses motivations authentiques

Spécificité du coaching personnel

La spécificité du coaching personnel (par rapport au coaching d'entreprise) est la plus grande ouverture à la dimension personnelle des problématiques abordées, ainsi que la prise en

charge financière du coaching par le coaché lui-même, en toute responsabilité et confidentialité.

Rôle du coach et limites du coaching

Le coach travaille essentiellement sur l'expression du potentiel individuel du coaché dans une ou plusieurs dimensions de sa **sphère d'activité socialisée**, et sur l'optimisation de sa relation à l'environnement concerné.

La pratique du coaching renvoie nécessairement à certains moments aux figures de l'entraîneur, du conseiller, du thérapeute. La fonction principale du coach est cependant avant tout d'être un **préparateur individuel**, dont l'angle de travail est celui de la dynamique de développement dans ses trois temporalités (historique d'expérience, système relationnel actuel, et vision prospective).

Même si la demande qui lui est faite est souvent multiple, mal cernée ou ambiguë, on peut considérer que ne relèvent pas directement du coaching les demandes qui apparaissent principalement motivées par :

- Un besoin d'acquisition ou de renforcement de capacités techniques (>> concerne en priorité : formateur / entraîneur)
- Une recherche d'information ou d'expertise (>> concerne en priorité : consultant / expert concerné)
- Une demande d'encadrement ou de participation à l'activité (>> concerne en priorité : manager / partenaire / prestataire sous-traitant)
- Une prédominance de souffrance psychique ou de troubles psychosomatiques (>> concerne en priorité : médecin / psychothérapeute)

Ces différents cas ne sont pas exclusifs d'un recours au coaching, qui peut intervenir en parallèle (par exemple en complément de la formation ou de l'entraînement), ou dans un second temps (par exemple après un premier travail psychothérapique), mais ne constitue simplement pas le point d'entrée le mieux indiqué ni le plus urgent au regard de la problématique concernée.

Plus généralement, on ne doit pas perdre de vue que le coaching ne repose sur aucune recette miraculeuse, et ne se veut en rien une thérapie de la réussite obligatoire et du bonheur garanti.

Il vise simplement à **aider un individu**, tel que son histoire le constitue, avec ses motivations, ses talents et ses vulnérabilités, **à tracer au mieux sa voie**, nécessairement unique et singulière, dans le monde tel qu'il est, avec ses possibilités, ses contraintes, ses rencontres et ses richesses.