

[Ouvrir une session](#) | [Mon dossier](#) |

## Coaching professionnel : de quoi parle-t-on?



Par **Carole Théot, CRHA**

Sans grand fracas, mais avec force et constance, le *coaching* professionnel est devenu, en quelques années, une stratégie de développement de plus en plus prisée par les individus et les entreprises. Il y a dix ans encore, il était réservé aux hauts dirigeants. Depuis, le *coaching* professionnel s'est fortement démocratisé : les entreprises n'hésitent plus à y avoir recours pour leurs cadres de premier niveau et les particuliers sont de plus en plus nombreux à « s'offrir » un coach pour dynamiser leurs carrières.

Mais de quoi est-il question exactement?

Vincent Lenhardt, pionnier du *coaching* en Europe, définit le *coaching* professionnel comme « une aide, une co-construction offerte à une personne (ou à une équipe) à travers une intervention ponctuelle ou, le plus souvent, un accompagnement vécu dans la durée. Cette aide et cette co-construction s'inscrivent dans une situation professionnelle (...) et visent à créer les conditions pour la personne (ou l'équipe coachée) qui lui permette de trouver et de construire ses propres solutions. Elles situent la résolution (...) à court terme recherchée dans la perspective d'un développement durable et global ».

La grande différence du *coaching* professionnel, par comparaison aux autres formes de développement, est sa nature personnalisée, transformationnelle et porteuse d'autonomie. En effet, le coach professionnel, contrairement au formateur par exemple, ne dictera pas le geste à poser à la personne accompagnée. En revanche, il l'amènera, par un questionnement, des recadrages, des mises en perspective, à réaliser que le changement recherché passe par une transformation de sa vision de la réalité, de son rôle, de son positionnement, voire de son identité professionnelle. Cette prise de conscience est librement consentie et appartient pleinement à l'individu... Ce faisant, elle est véritablement durable.

Le *coaching* professionnel implique un mandat clair et précis qui fait l'objet d'un contrat en bonne et due forme. Dans le cas d'un *coaching* dont l'employeur est payeur, le contrat stipule l'engagement d'au moins trois acteurs : le coach, la personne accompagnée et son gestionnaire (ou à défaut le représentant de la direction des ressources humaines). Un plan de *coaching* (ou plan de développement) est généralement assorti à ce contrat. Pour être véritablement porteur, il doit être élaboré avec la collaboration et l'assentiment de l'individu concerné. Il comprend les objectifs à atteindre, les axes de développement qui seront travaillés et enfin les indicateurs de réussite que l'employé se donne pour mesurer sa progression à l'occasion d'un bilan mi-parcours et en fin de processus. Un *coaching* professionnel s'étend souvent sur plusieurs mois (6 à 12 mois généralement) et inclut en moyenne une dizaine de séances. Concrètement, les mandats de *coaching* professionnel peuvent toucher des enjeux de gestion de carrière, de performance individuelle ou d'équipe, de résolution de problèmes, de comportement ou encore de gestion du changement.

Qu'est-ce qui pousse à avoir recours au *coaching* professionnel? Sous l'influence des nouvelles approches en management, les dirigeants comme les individus ont pris conscience qu'un bon gestionnaire ne se résume pas à ses compétences techniques, mais que son habileté à écouter, communiquer et mobiliser a un impact majeur sur le succès ou l'échec de ses réalisations. Le *coaching* sait faire une différence notable sur ces enjeux. De plus, il s'avère être une stratégie efficace d'attraction et de fidélisation du personnel.

Telle la médecine orientale, le *coaching* professionnel incite ses acteurs à consacrer leur énergie au développement de la santé plutôt qu'à la gestion de la maladie. Nul doute que cette approche contribue au mieux-être individuel et collectif!

**Carole Théot, CRHA, CO, ACC** – Coach professionnelle chez Vézina Nadeau Labre

Cet article a été publié dans le quotidien *La Presse* le 12 février 2011.

Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés [[info@portailrh.org](mailto:info@portailrh.org)].