



VÉZINA NADEAU LABRE

VOTRE PARTENAIRE EN RÉTENTION ET
TRANSITION DE CARRIÈRE

Coaching : mode ou tendance?

Par **Carole Théot, CRHA** et **Carolina Castro, CRHA**

De nos jours, le mot *coaching* se décline de multiples façons et apparaît dans les sphères les plus variées : sport, management, santé, décoration, etc. Pour illustrer la popularité du *coaching*, disons qu'il existe plus de 75 millions de références comportant ce mot sur leWeb. Le *coaching* serait-il une mode?

Il est important de distinguer le terme de son contenu. Si le mot lui-même tend à se banaliser, voire à devenir un mot fourre-tout, l'activité relève néanmoins de la tendance.

Initialement réservé aux sportifs de haut niveau, le *coaching*, soit l'accompagnement d'une personne en vue de l'aider à atteindre des objectifs spécifiques (tel le développement de ses compétences, l'amélioration de sa performance, la prise de décision, etc.), s'est vite étendu au monde du travail, puis aux sphères plus privées (*coaching* de vie, loisirs, et autres).

La raison de cet engouement pour le *coaching*? Une réponse moderne a un besoin existant de tout temps : apprendre, grandir, s'épanouir avec l'aide d'une personne expérimentée et fiable.

Historiquement associé au développement spirituel (confesseur) ou technique (maîtres artisans et compagnons), l'accompagnement des personnes a évolué en même temps que la société et ses mœurs. La relation entre l'accompagnateur et l'accompagné, auparavant paternaliste ou autoritaire, est passée de l'imposition d'une direction à la découverte conjointe du chemin (ou autonomisation).

La perte du lien d'affiliation traditionnel (à un groupe, à une communauté) et l'acquisition de réflexes individuels dans l'anonymat des villes a contribué à l'avènement de cette tendance. De plus, la croissante exigence de réussite, à la fois interne (volonté individuelle de prendre en main sa destinée) et externe (modèle d'excellence du monde du travail), a grandement contribué à faire de cette approche le mode d'accompagnement privilégié actuellement.

La popularité du *coaching* provient également de sa dimension concrète, pratique mais aussi très personnalisée. En effet, contrairement à l'accompagnement psychologique ou thérapeutique, le *coaching* met l'accent sur les forces de l'individu et non sur ses limites. Il donne lieu à un processus de développement qui offre la possibilité à la personne accompagnée d'utiliser ses ressources plus adéquatement et de forger ainsi sa propre transformation.

Le *coaching* apparaît donc comme un moyen concret et adapté à la réalité économique et humaine actuelle de répondre au besoin d'accompagnement et de développement des personnes.

Il est important de souligner, toutefois, que le *coaching* ne saurait résoudre à lui seul tous les problèmes existants dans les entreprises ou chez les individus. Il risque, en effet, de devenir une mode – et de disparaître avec elle – si le terme continue d'être associé à des pratiques trop multiples, voire farfelues. Le principal enjeu de durabilité du *coaching* réside dans l'encadrement de ses pratiques et dans la professionnalisation du rôle d'accompagnateur afin d'éviter tout dérapage éthique. Ce n'est qu'à ces conditions que le *coaching* pourra demeurer une tendance de fond. Les efforts consentis par des organisations, telle la Fédération Internationale de Coaching, vont dans ce sens : formation obligatoire, supervision régulière des accompagnateurs, partage et encadrement éthique, etc. L'information, voire l'éducation du grand public sur ce qu'est et ce que n'est pas le *coaching* demeure néanmoins essentielle pour éviter toute déconvenue.

En qualité d'accompagnatrices, nous constatons chaque jour avec bonheur le réel pouvoir transformationnel du *coaching*. Il ne doit pas faire oublier qu'il ne peut y avoir de changement de qualité sans maîtrise de la pratique par l'accompagnateur et surtout sans engagement réel et profond de la personne accompagnée – et de son organisation le cas échéant – dans son travail de développement.

Carole Théot, co, CRHA, acc, et Carolina Castro, CRHA, acc, sont conseillères chez Vézina Nadeau Labre.

Cet article a été publié dans le quotidien *La Presse* le 13 décembre 2008