



Université François Rabelais - Tours
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année Universitaire 2009-2010

Le métier de coach : entre posture et compétences spécifiques

**Etude par entretiens semi-directifs du professionnalisme de
quatre coachs**

Présenté par
Christel Stefanazzi

Sous la direction de
Catherine Guillaumin, Maître de Conférences

En vue de l'obtention du Master 1 professionnel « Ingénierie de la Formation »

SOMMAIRE

Sommaire	2
Remerciements.....	3
Introduction.....	4
Chapitre 1 - Question d'éclairage	5
Première partie - Histoire de concepts.....	17
Chapitre 2 - Le coaching.....	18
Chapitre 3 - la compétence	36
Chapitre 4 - La problématique	53
Deuxième partie - Histoire de méthodologie	57
Chapitre 5 - La démarche méthodologique.....	57
Chapitre 6 - Analyse de contenu des entretiens	74
Chapitre 7 - La navigation analytique.....	91
Conclusion	97
Références et Index.....	101
Table des Figures	101
Références Bibliographiques	101
Ressources en ligne.....	106
Table des Matières	108
Sommaire des annexes.....	112

REMERCIEMENTS

Jusqu'à ce début d'année de recherche, je me demandais l'intérêt d'une page de remerciements. Non parce que je considère que c'est inutile mais parce que je pensais ces remerciements comme un rituel plus qu'une sincère émotion. A l'issue de cette première recherche, je comprends plus que jamais le sens de cette page d'écriture. Je suis troublée d'avoir eu ces jugements hâtifs et me souviens bien Catherine Guillaumin, nous dire lors d'un cours « Vous verrez pour celles qui connaissent l'enfantement, c'est la même émotion ! ».

Alors en ce qui me concerne, j'ai donné la vie à mon deuxième enfant en septembre avant de pouvoir intégrer la formation en novembre. La naissance d'un enfant est la plus belle chose qui puisse arriver à une femme... enfin, c'est ma vision de la vie. Néanmoins, la naissance de ce mémoire sera la consécration de plusieurs années d'une vie professionnelle agrémentée de joies et de tourments.

Je souhaite remercier en premier lieu Marie Christine Thibault pour son soutien, son approche maïeuticienne permettant l'émergence de ma question de départ. Merci à elle pour m'avoir aidé à amorcer ce parcours de VAP (validation d'acquis professionnels et personnels) que j'ai engagé en arrivant sur la région. Merci à nos enseignants de Master 1 et plus particulièrement à Hervé Breton qui a su confronter mon travail malgré une étape difficile. « Nul ne peut atteindre l'aube sans passer par le chemin de la nuit » (Khalil Gibran). Je remercie également les élèves de cette promotion pour leur accueil chaleureux à mon arrivée, ils ont su apaiser mes préoccupations de jeune mère par leur bonne humeur et leur attention. Je remercie également les quatre coachs qui m'ont permis de construire cette recherche. Merci à Philippe, coach interne de mon terrain de recherche et Xavier mon tuteur de stage pour leur patience, leur soutien et nos échanges.

Je remercie enfin, mon tendre époux pour le soutien, la motivation et l'engagement dont il a fait preuve durant cette première année. Je lui dédie ce mémoire, ainsi qu'à mes deux enfants.

Introduction

Notre vie personnelle d'abord est parsemée de valeurs et de croyances multiples. C'est au travers des valeurs de partage, progrès, respect et travail que notre histoire professionnelle prend sa place. C'est grâce à ces valeurs qui se bonifient et des croyances qui nous limitent que nous engageons une nouvelle orientation professionnelle autour du coaching. L'apprentissage que nous en faisons est en adéquation parfaite avec nos attentes. Or, alors que nous reconnaissons le coach comme un éclaireur, un catalyseur et que notre pratique se confirme, nous sommes au pied du mur.

Qui est ce coach ? Quelles sont ses compétences qui font de lui une personnalité professionnelle différente des autres acteurs de l'accompagnement ? Comment devient on coach et qu'est ce qui fait un coach ?

Notre pratique professionnelle est tripolaire : consultante en gestion des carrières, formatrice dans le développement personnel, l'efficacité professionnelle, le management et coach professionnel.

La pratique de ces trois activités nous invite à la mouvance tel un nomade cherchant son oasis. Ce qui nous intrigue alors requiert de ce que nous mettons derrière le mot coaching qui subit (ou pas) mais qui questionne en tout cas, autour de l'effet de mode et de l'utilisation massive du terme. Nous nous questionnons autour de la compétence du coach, et des autres.

Alors que les représentants du coaching font des efforts conséquents pour professionnaliser la pratique, nous sommes intrigués par les divergences multiples et souhaitons éclairer notre point de vue par l'élaboration d'une recherche.

CHAPITRE 1 - QUESTION D'ECLAIRAGE

Du trajet au projet

Aurais-je pu ou du envisager mon histoire de vie comme méthodologie à la recherche que j'ai mené et dont je vous livre ici la finalité ? Pour-quoi ? Pourquoi pas ? En tout ca, il me semble nécessaire de vous en livrer une partie qui justifie la justesse de mon choix et sujet de recherche.

« Lorsque nous abordons l'étude d'un sujet quelconque, notre esprit n'est pas vierge ; il est chargé d'un amoncellement d'images, de croyances, d'aspirations de schémas d'explication...de souvenirs...qui pré formatent notre approche de ce sujet. »¹

Vous comprendrez ô combien je suis chargée de tout cela au démarrage de ma recherche. J'ai au moins eu le temps d'une année scolaire pour aller fouiller aux détours des bibliothèques, ouvrages et articles traitant de ce sujet de mémoire ; et aux détours de rencontres riches et instructives tant sur les idées que par les controverses inattendues ou foulées inconscientes. Ainsi et afin de mieux vous faire comprendre ma recherche, je vais au préalable vous délivrer son émergence réflexive.

Histoire d'une professionnalité

Jeune maman à tempérament dynamique, je décide à l'issue de mon baccalauréat d'intégrer le monde du travail et démarre ma première activité dans le commerce en tant qu'employée polyvalente et suis chargée de l'approvisionnement, de la gestion des stocks, de l'élaboration et la présentation du book saisons. Je développe dès cette activité des compétences génériques comme l'autonomie, l'adaptabilité et la réactivité. Je découvre vite l'envie de « grandir » et d'évoluer et décide de changer d'entreprise. J'intègre alors une entreprise internationale, en tant que conseillère téléphonique. Je pratique à la fois la réception et l'émission d'appels. Je suis aussi missionnée sur l'écriture des argumentaires de ventes et la transmission auprès de mes collègues. Je découvre la notion de productivité, pragmatisme, diplomatie et écoute active. Cette entreprise est forte de propositions

¹ Quivy, R. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris: Dunod. p18

d'évolution à l'égard de ses collaborateurs. Mon histoire professionnelle dans le domaine de l'accompagnement s'enclenche alors...

Précurseur dans le domaine de l'accompagnement au développement et accroissement du potentiel, cette entreprise propose un management d'équipe basé sur ce que l'on nomme encore timidement « le coaching », élargit en France depuis peu dans le secteur de l'entreprise. Je m'occupe du centre de profit mais aussi, des ressources humaines, du recrutement, du management opérationnel, du développement des compétences par la formation et du coaching. Je vais rapidement vouloir agir auprès d'une clientèle directe et change d'enseigne. Ma mission : restructuration financière, formation et cohésion d'équipe. J'apprends alors les bases des métiers de la vente directe, les techniques de communication et d'information et la stratégie des organisations. Les modules me sont fournis, à charge pour moi de savoir transmettre et développer les compétences de chacun ! Cette mission dure trois années avant d'accéder à un poste plus riche en formation. L'existence d'une école de formation interne me permet d'être formée au métier de formateur ainsi qu'aux programmes référencés par le métier. Une planification hebdomadaire est consacrée à cette activité. Je forme sur l'organisation générale, les basics métiers de la vente, le merchandising et le management. J'ai aussi en charge des stagiaires en préparation au bac professionnel vente et suis membre du jury BTS MUC dans un lycée environnant.

Je découvre une nouvelle dimension de mon travail : participer à l'évaluation de candidats au BTS et au développement des compétences. Je suis alors nécessairement et naturellement pragmatique, analysante et accentue mon sens de la compréhension en faisant preuve de rigueur et d'autodiscipline.

Je souhaite à ce moment de ma carrière être uniquement formatrice. Je m'engage dans un bilan de compétences. Il m'a permis de mettre en action mon envie.

Je décide donc d'orienter ma carrière vers l'accompagnement et le développement du potentiel en entreprise. Ce métier est appelé « le coaching », il arrive des Etats Unis, était pratiqué essentiellement au monde sportif jusque dans les années quatre vingt dix où la mutation vers les entreprises est fulgurante après la coupe du monde de football de mille neuf cent quatre vingt dix huit. Je vous en livre le contexte d'émergence et la pratique dans la première partie, chapitre 1 concernant le coaching. Je suis tenue par cet objectif de suivre une formation. Cette formation, je l'ai choisi parmi les élites, elle est aujourd'hui

fiable et reconnue. Depuis 2006, afin d'être certifiée coach professionnel EMCC² au niveau « Senior practitioner », j'ai participé aux enseignements suivants chez Médiat Coaching à Paris :

L'apprentissage par le niveau 1 « *Dimension Coaching* » du 28 septembre au 24 novembre 2006, 10 jours en 4 modules pour acquérir les bases du métier et développer sa dimension de coach. Le niveau 2, « *Puissance Coach* » du 10 mai au 29 juin 2007, 8 jours en deux modules pour approfondir le métier et libérer sa puissance de coach.

La validation par la pratique de « *Supervisions et soutien de pratique professionnelle* », 6 Séances pour développer son assise professionnelle.

L'ouverture par la démarche psychologique, « *psychopathologies* » pour que le coach s'ouvre et s'enrichit, du 20 septembre au 17 octobre 2007, 4 jours en 2 modules et une démarche collaborative, « *Orientation Solutions* » du 12 au 14 décembre 2007, 3 jours pour diversifier sa pratique de base.

L'intégration par la redécouverte des fondamentaux en participant en tant que *personne ressource* au niveau 1 Dimension Coaching DC31 du 23 avril au 19 juin 2009. Ceci afin de redécouvrir les fondamentaux dans une nouvelle position, d'accompagner les participants qui commencent et d'évaluer le chemin parcouru et **La modélisation de pratique** par l'écriture d'un *Mémoire* pour ancrer et formaliser sa pratique professionnelle, rendant compte d'un programme de coaching d'au moins 4 séances. C'est un travail d'autoréflexion. Mémoire rendu en Janvier 2010.

L'apprentissage complémentaire « *Coaching de groupes et des équipes* » du 18 octobre au 18 décembre 2007 pour déployer sa posture de coach au collectif et diversifier sa pratique de l'accompagnement.

La certification Médiat coaching inclut également les *lectures savantes* a raison d'au moins 100 heures, **la pratique** de 20 heures d'entretiens de coaching dès la fin du niveau 1 ainsi que **des échanges entre pairs** au moins 63 heures a raison d'un jour par mois. Et enfin, la certification est considérée à partir de pratiques d'entretiens de **coaching rémunérés**.

Ces différentes étapes font partie du processus de certification EMCC et me permettent aujourd'hui de comprendre ma nouvelle identité professionnelle. Il n'en reste pas moins

² EMCC : European Mentoring Coaching and Consulting

que mes activités annexes ont également participer à cette posture nouvelle, et m'ont aussi permis de modéliser ma pratique et d'en faire un repère autant professionnel que personnel.

Cette certification EMCC reconnue par les professionnels du métier est essentielle pour justifier d'une pratique efficiente et me permet ainsi d'adhérer à l'AEC³. Je suis depuis régulièrement en supervision et pratique de la supervision auprès de jeunes coachs. J'établis pendant un an, une étude de projet pour la création d'un cabinet de coaching et formation et suis formée à la conduite de bilan de compétences Je profite également de ce temps d'émulation à mon nouvel épanouissement professionnel pour créer un catalogue de formation en conceptualisant tous les modules que j'avais déjà animé. Je participe à des colloques et m'inscris en club d'entreprises afin de créer une dynamique et créer un réseau de professionnels du métier.

Pratique professionnelle au quotidien

Depuis quatre ans, je suis dirigeante d'entreprise en tant que consultante en gestion de carrières, coach et formatrice. Mes fonctions principales sont le conseil, l'accompagnement, la conception et l'animation de formation. Les conduites du bilan de compétences et d'orientation jeune font partie de mes activités. Le coaching est une de mes missions principales. Je sais aujourd'hui analyser une demande de formation, conceptualiser, préparer une intervention, comprendre les mécanismes de la communication et ses freins pour optimiser les relations pédagogiques Je connais les notions de base de la pédagogie des adultes et les niveaux d'apprentissages et suis en mesure d'évaluer les participants. Je suis sensible aux étapes de changement d'un individu dans sa propre évolution de carrière. Je suis amenée à mener des entretiens avec différents interlocuteurs quelque soit leur niveau de métier. Je sais encore plus aujourd'hui réagir à la veille concurrentielle, proposer des stratégies, qu'elles soient pour mon propre compte ou pour chacun de mes clients. La participation auprès de « Pôle emploi » pour la reconversion des seniors ou l'insertion des jeunes diplômés fait aussi partie de mes activités.

³ AEC : Association Européenne de Coaching

Formalisation : théoriser l'expérience et asseoir l'employabilité

Je marque un changement significatif en arrivant en Touraine en théorisant mon expérience. Ma maturité professionnelle et la répartition de mon temps de travail de par mon statut me permettent d'organiser cette recherche sur le coaching et le coach avec fiabilité. Mon parcours professionnel, articulé autour de mon expérience terrain, accompagné de formations professionnelles, suscite ma volonté d'intégrer le master stratégie et ingénierie de la formation SIFA à l'université François Rabelais de Tours. Mes pratiques réflexives et mes activités managériales m'ont fait prendre conscience de l'enjeu de bien choisir notre métier afin d'être en phase avec nos aspirations, valeurs et centres d'intérêts. Pour avoir rencontré et recruté quelques centaines de personnes, je constate que je peux au moins en aider une partie en quête d'identité professionnelle pour certains, par cette étape de bilan de compétences ; et accompagner vers le changement des adultes pour qui l'orientation a été souvent, imposée, avant que l'orientation active ne rentre dans les mœurs... Je suis coach et formatrice par vocation, de par toutes ces attentions aux autres, de par les difficultés que j'ai moi-même rencontré dans mon contexte professionnel, de par le courant sociétale et environnementale qui nous entoure. Toutes les personnes que j'ai pu accompagner en formation ou en coaching, ont au moins un point commun : changer, par nécessité et aussi par envie.

Aujourd'hui, je souhaite théoriser mon expérience et asseoir mon employabilité. Il s'agit de mettre de « l'ordre » dans mes compétences et les intégrer dans un cadre et un référentiel. Les partenaires et clients étant de plus en plus exigeants, l'expérience ne suffit plus.

« Selon Bateson, l'individu a besoin d'accéder au niveau 3 d'apprentissage lorsque des contradictions, des inadéquations, des souffrances et des blocages ont été engendrées par le niveau 2 »⁴

Je suis confrontée à la politique de professionnalisation ou de « masterisation » des compétences ! Alors pourquoi attendre encore plus longtemps ?

⁴ Kourilsky, F. (2004). *Du désir au plaisir de changer*. Paris: Dunod. p15

Question de départ

Questionnement autour de ma pratique professionnelle

Mon intérêt pour le coaching a donc une douzaine d'années, passées à développer et accroître mon potentiel. Comment ai-je trouvé l'ambition, la force et la volonté de tenir mes objectifs et de les atteindre...et jusqu'où ?

Douze années à la gestion managériale d'hommes où il m'est demandé en tant que manager de gérer ET d'accompagner le développement des compétences avec humanité et justesse ! Je suis interrogative quant à l'émergence de cette soit-disant nouvelle tendance qui finalement fait partie intégrante de mon mode de management, de ma personnalité et qui de surcroît est présente en permanence dans les entreprises pour lesquelles j'exerce à l'époque. Mon parcours de recherche prend de l'intérêt le jour où je suis confrontée à un manager directif et qu'il m'est demandé d'être, comment dire, hmmm, moi aussi, plus « directive ». Convaincue que mon profil relève plus de la relation d'aide que du management opérationnel et directif je refuse cette identité que l'on m'assigne, m'impose et m'y oppose. Je suis de cette génération professionnelle qui a toujours connu le coaching comme mode de développement et m'intéresse donc encore un peu plus à ce qui est nouveau ou inconnu pour d'autres.

Je me demande quelles sont les compétences spécifiques et transversales du coach dans sa pratique professionnelle ?

Je constate aussi que les compétences sont multipliées dès lors qu'un travail d'équipe est en place. Qu'il s'agisse de développer un chiffre d'affaires ou bien de construire un argumentaire de vente ou encore pour une mise en place stratégique de produits attractifs, le résultat d'un travail d'équipe est plus gratifiant, tant qualitativement que quantitativement. Je m'en aperçois de diverses façons, essentiellement par les analyses de pratiques et lors des entretiens annuels d'évaluation par les feed-backs de mes collaborateurs. Par la suite simplement je constate qu'en changeant de métier, je suis en grande partie seule dans mon activité et remarque une baisse de ma créativité et productivité. Aussi, lorsque je conduis un bilan de compétences, ma mission en tant que consultante provoque déjà une dynamique ; lorsque j'accompagne en coaching individuel ou collectif aussi ; et lors des formations, je suis à même d'encourager par mes méthodes l'émergence collective.

Quelles convergences, divergences et complémentarités alors entre un individu et un groupe ? Entre coaching et formation, quelles places possibles pour le développement des compétences collectives ? Le formateur, comme le coach, est maïeuticien ou facilitateur, pourquoi être coach en coaching et formateur en formation ? Quelles sont les compétences spécifiques et transversales du coach et du formateur ? Mais alors

Quel est l'impact de l'intelligence collective au sein d'un groupe d'adulte en formation formés par un coach ou par un formateur ?

Une thèse doctorale pourrait donc répondre à tant d'interrogations. Je pourrais envisager d'écrire depuis l'émergence de l'éducation jusqu'à la formation tout au long de la vie dont on n'a jamais autant entendu parler. Or, l'humilité qui m'appartient aujourd'hui m'offre l'opportunité de construire par pallier cette recherche et d'envisager d'abord l'écriture plus modeste d'un mémoire de niveau Master1.

« La tâche du coach consiste à mettre en place les conditions de réussite successives, des plus banales aux plus importantes »⁵

Je décide donc dans un premier temps de retenir la première de mes interrogations sur le coach, et envisager dans un deuxième temps, en master2, ma deuxième question autour de l'intelligence collective.

Cette recherche provoque l'alliance des concepts de coaching et de compétences. Nous choisissons également de développer dans le concept du coaching les approches psychologique et systémique. En ce qui concerne le concept de la compétence, nous développerons le système des organisations et la notion de formation.

Ma Question de départ

Je me demande quelles sont les compétences spécifiques et transversales du coach dans sa pratique professionnelle ?

⁵ Malarewicz, JA. (2003). *Réussir son coaching*. Paris: Village mondial. p142

Histoire de contexte

Je vous propose de vous exposer dans cette partie en premier lieu un rapide retour historique sur les notions d'éducation pour comprendre comment parallèlement aux changements éducatifs, les mêmes chercheurs et d'autres, se sont aussi interrogés sur les hommes dans leur contexte professionnel.

« Jusqu'au milieu du XXe siècle, les pratiques éducatives et pédagogiques dominantes ont été essentiellement autoritaires, contraignantes et répressives...Ce n'est qu'à la fin du XVIIIe siècle que des réflexions et des expériences pédagogiques ont commencé à rompre significativement avec les conceptions antérieures et ont annoncé les mutations des méthodes d'éducation qui ont caractérisé le XXe siècle et le début du XXIe »⁶.

L'éducation

L'imprimerie permet l'institutionnalisation de l'école au XVIIIe siècle par les protestants pour la formation des élites afin de contrer la religion. Un siècle plus tard, de nouvelles méthodes sont expérimentées notamment par Jean Baptiste De Lassalle.

L'éducation traditionnelle

« Classe de niveau, autorité affirmé du maître, surveillance accrue de la discipline »⁷

L'éducation traditionnelle est souvent opposée à la nouvelle éducation de par son approche autoritaire. En effet, dans l'éducation traditionnelle, la relation maître/élève est du même ordre que dominant/dominé. Le maître est la personne dans le savoir.

La nouvelle éducation

En 1762 Jean Jacques Rousseau, précurseur, dans « L'Emile ou de l'éducation » traite de « l'art de former les hommes ». Ce traité d'éducation encore fort étudié aujourd'hui, aborde les questions éducatives du jeune enfant jusqu'à l'âge adulte en le considérant comme un enfant et non comme un jeune adulte. Maria Montessori sera au début du XXe siècle, une des pionnières dans le changement du système éducatif. Médecin, anthropologue et pédagogue, elle définit sa pédagogie en considérant l'importance du

⁶ Troger, V. (2005). *Histoire du système éducatif*. Paris: Puf. p42

⁷ Troger, V. (2005). *Histoire du système éducatif*. Paris: Puf. p15

cadre adapté aux besoins psychologiques de l'enfant, nécessitant le respect du rythme et des particularités individuelles tout en faisant participer l'enfant à l'éveil social. John Dewey permettra de laisser perdurer sa méthode après la seconde guerre mondiale en reposant sa pédagogie sur le « learning by doing ». Célestin Freinet quant à lui, ancien soldat marqué par la guerre, inspiré aussi par Maria Montessori, instaure l'éducation nouvelle en France. L'éducation, selon lui, se centre sur l'enfant et non plus sur l'enseignant. Le maître n'est plus le seul à savoir. « Le jeu c'est le travail des enfants ». Ce nouveau courant pédagogique se développe, est aussi contesté qu'apprécié. Aujourd'hui, il est fréquent dans une même école de rencontrer le mélange de méthodes pédagogiques.

L'émergence de la formation

De plus en plus, les nouvelles générations sont amenés donc très tôt dans l'enseignement à réfléchir, agir, interagir en conséquence. Dans notre pratique professionnelle aujourd'hui, il est souvent recommandé de prendre du recul, réfléchir sur ses compétences et sur ses actions. Les différentes notions entre tâches, activités, poste, métier et profession nous laissent envisager que ces nuances ont fait l'objet de recherches, d'expérimentations et d'analyses.

« A partir de la seconde révolution industrielle, différentes approches de l'organisation se sont développées, chacune correspondant en réalité à une conception différente de l'action humaine organisée »⁸

Les hommes au travail

Ainsi, F.W Taylor, H.Ford, M.Weber mais aussi E.Mayo ou K.Lewin ont participé à l'élaboration de recherches savantes et paradigmatiques des hommes au travail et de leur manière d'appréhender les situations, les initiatives et les compétences. Au 5^e siècle, Socrate évoquait la maïeutique comme « l'art de faire accoucher les esprit ». Cependant, le post modernisme permet à la réflexivité de connaître un tournant décisif. L'incertitude sur les savoirs domine. Ainsi D.Schön pose la problématique de la dichotomie entre recherche et pratique, met en évidence le danger de réduire l'agir professionnel à la simple application technique et met en garde contre la vision de concevoir la formation professionnelle comme apprentissage d'une science appliquée sur le terrain professionnel.

⁸ Plane, J. (2008). *Théorie des organisations* (éd. 3e). Paris: Dunod. p7

« L'activité professionnelle est une façon de résoudre des problèmes pratiques en leur appliquant des théories et des techniques scientifiques....seules, les professions utilisent la stricte technique de résolution de problèmes en se basant sur un savoir scientifique spécialisé »⁹

L'interaction et la réflexivité en activité professionnelle doit, selon Schön, faire l'objet d'échanges entre chercheur et praticien et non entre chercheurs ou praticiens entre eux.

« Les chercheurs sont censés mettre à disposition des praticiens les sciences fondamentales et appliquées. Ceux là en tireront des techniques de diagnostic et de résolution de problèmes. De leur côté, les praticiens sont censés alimenter en problèmes les chercheurs qui, eux, pourront les étudier et vérifier l'utilité de leurs résultats »¹⁰

La science de l'agir professionnel voit le jour et la composante du savoir professionnel est décrite par E Schein en trois aspects

« La composante discipline, science fondamentale sur laquelle s'appuie la pratique... la science appliquée ou génie à partir de laquelle sont élaborés plusieurs des processus diagnostics...et la composante habileté et attitude qui se rapporte à la prestation concrète ...avec utilisation du savoir sous jacent et du savoir appliqué »¹¹

Après la professionnalisation des métiers, la science appliquée est confrontée à ses limites. Il ne suffit plus de se baser sur un cadre de travail mais bien de s'adapter aux diverses situations. La formation des adultes dits de « bas niveaux » incite Bertrand Schwartz directeur de l'École des Mines de Nancy puis délégué interministériel à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté à

« Encourager l'innovation pédagogique au travers, entre autres, de la prise en compte de la personne dans sa globalité, l'importance donnée à l'alternance et la volonté de travail en partenariat »¹²

Jean Piaget établit la relation à l'éducation selon quatre stades de développement de l'intelligence chez l'enfant, l'approche cognitive est née du constat de ces difficultés

⁹ Schön, D. *Le praticien réflexif. A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, chapitre2, Paris, p50

¹⁰ Schön, D. *Le praticien réflexif. A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, chapitre2, Paris, p49

¹¹ <http://apprendre2point0.ning.com/group/portfolionumerique/forum/topics/le-portfolio-pour-une-pratique>

¹² http://fr.wikipedia.org/wiki/Bertrand_Schwartz

d'apprentissage. Pour l'adulte apprenant, la formation permet d'acquérir des connaissances qu'il faut transformer en savoir-faire. Le praticien réflexif essaie de trouver des solutions à ses problématiques grâce à son expérience et ses connaissances théoriques. Connaissances théoriques nommées d'après Dominique Beau comme des

« représentations pré scientifiques ...ce qu'ils savent déjà »¹³

Penser autrement pour agir autrement parce que les mêmes causes ne produisent pas toujours les mêmes effets. La formation est alors

« considérée comme un moyen mis à la disposition de la société pour répondre à ses besoins. Une formation vise à transmettre des connaissances à engendrer des capacités de résolution des problèmes, à développer des capacités de faire et d'être indispensables à la société »¹⁴

La formation repose sur des notions plus scientifiques lorsqu'il s'agit d'ingénierie de la formation et permet l'autonomisation de l'apprenant, l'adaptation de la formation au public concerné lorsqu'on parle d'ingénierie pédagogique. On considère la création d'une relation dynamique entre le formateur, l'apprenant et l'organisation. L'ingénierie représente une dichotomie entre la science dure et les sciences humaines, encore difficilement reconnues.

L'émergence du coaching

« Une société en panne qui produit...un conformisme croissant, une mentalité victimaire, une recherche du risque zéro...des clients potentiels pour le coaching »¹⁵

Vincent Lenhardt sera pionnier en France et introduira le coaching vers la fin des années quatre vingt, sera le premier aussi à créer une école de coaching qui s'inscrit dans la mouvance d'aujourd'hui. Réussir est l'un des facteurs clés des organisations d'aujourd'hui. Il est nécessaire pour cela de s'adapter de plus en plus vite et fréquemment au changement.

« Produire des biens et produire des liens sont les deux grandes activités des groupes humains »¹⁶

Aussi avec des organisations de plus en plus exigeantes, de plus en plus orientées vers la performance, l'efficacité et la productivité, l'individualité se caractérise par une crise

¹³ Beau, D. (2008). *La boîte à outils du formateur*. Paris: Eyrolles. p44

¹⁴ Pommier, R. (2008). *Métier : formateur*. Paris: Dunod.

¹⁵ Ebguy, R. (2008). *Je hais le développement personnel*. Paris: Eyrolles. p24

¹⁶ Vergonjeanne, F. (2010). *Coacher groupes et organisations*. Paris: Dunod. p129

d'identité. C'est à celui qui se démarquera de l'autre de par son efficacité professionnelle parfois même nommée « talent », que l'organisation envisage aujourd'hui la reconnaissance d'autrui comme cette fin en soi : la performance.

« La compétition économique elle-même a changé de nature. Autrefois, la concurrence portait sur les biens, les produits et les services, à travers la capacité à innover, créer, conquérir de nouveaux marchés, aujourd'hui, cette même compétition économique, se déroule entre les managers, pour avoir le meilleur taux de rentabilité à court terme, pour avoir les faveurs...un jeu économique centrifuge qui tourne le dos à la valeur travail au profit du capital »¹⁷

Face à cette crise identitaire et de performance, le coaching intervient comme un processus d'accompagnement au changement que nous vous proposons de développer le chapitre 2.

¹⁷ Ebguy, R. (2008). *Je hais le développement personnel*. Paris: Eyrolles. p22

Première partie - Histoire de concepts

Alors que nous commençons à comprendre en quoi cette recherche a de l'importance, il nous faut découvrir d'abord en quoi on reconnaît un concept. Si nous nous référons au Larousse, un concept est une représentation intellectuelle d'une idée abstraite. Pour Bachelard, rien n'est donné, rien ne va de soi, tout est construit. (Bachelard, 2000)

Ce philosophe a montré que pour rechercher les conditions psychologiques des progrès de la science, il est nécessaire de poser le problème de la connaissance scientifique en termes d'obstacles. La philosophie, l'économie, la sociologie, la politique, et toutes les disciplines dites scientifiques, ont pour but de rendre compte de la réalité, de la manière la plus fiable et la plus objective possible. Un certain idéal de connaissance des phénomènes étudiés fait que, dans toute discipline, on se pose donc la question du Vrai. Pour établir une théorie, les chercheurs sont donc dans l'obligation de tenir des discours qui se veulent rationnels. Par conséquent ils se doivent d'utiliser des termes précis, définis au préalable. La logique ne suffit pas car elle peut très bien opérer sur des mots qui n'ont aucun sens. Ce qui va permettre de saisir la réalité, ce sont les concepts. Ainsi désigné, le concept est un moyen d'exercice d'une pensée rationnelle ayant une volonté de saisie, de stabilité et de classement ou d'ordonnement. Nous précisons donc qu'un concept se nomme comme tel à partir du moment où des écrits scientifiques sont répertoriés.

CHAPITRE 2 - LE COACHING

Le métier de coach

Émergence du coaching

Beaucoup considèrent cette approche qu'est le coaching comme bien ancienne déjà. Qu'ils soient fous du roi, entraîneurs sportifs,

« ... philosophes, guides spirituels et grands pédagogues de l'histoire, en passant par les figures plus quotidiennes du sage du village, du compagnon initiant l'apprenti ou de l'éducateur ouvrant à l'esprit de l'enfant, la liste des ces éveilleurs de conscience qui ayant compris que leur rôle consistaient ... à aider l'autre vers sa découverte, ont bâti la généalogie du coaching »¹⁸

Socrate, considéré comme le père du coaching évoquait « l'art de faire accoucher les esprits » quand son disciple Platon usait du terme de « coche » pour parler de l'ancêtre de nos taxis. Un « cocher » était loué à l'heure ou à la journée et recevait des primes lorsqu'il transportait les passagers le plus rapidement possible et dans le maximum de confort.

« Le coaching est un art. Socrate avec sa maïeutique en pratiquait la forme dont nous nous inspirons. Mentor, le fit aussi avec le fils d'Ulysse »¹⁹

Lorsque nous abordons le concept du coaching et considérons l'émergence à l'époque de Socrate, nous devons vous préciser que nous parlons bien de la mouvance du phénomène et non de la dénomination de concept. La terminologie a donc son importance dans cette recherche et permet au lecteur de ne pas attribuer à Socrate le concept de coaching réellement apparu dans les années soixante aux Etats Unis.

Aussi récente soit l'utilisation du terme, aussi anciens furent alors les moyens utilisés nommés comme étant le coaching d'aujourd'hui. Il est un accompagnement personnalisé, par le biais de plusieurs entretiens où le coach aide à mobiliser et ou acquérir des compétences et attitudes à la réalisation d'objectifs professionnels ou personnels.

¹⁸ Lenhardt, V. (2006). *FAQ Coaching : Tout ce que vous voulez savoir sur le coaching*. Paris: Dunod. P1

¹⁹ Devillard, O. (2001). *Coacher : efficacité personnelle et performance collective*. Paris: Dunod. p1

Le terme « coche » apparu au début du XV^e siècle et provient du nom de la ville de Kocs en Hongrie. Il entre dans la langue française vers 1545, « Le coche » est une voiture de transport tirée par des chevaux. En Angleterre lorsque cet attelage est devenu un art et un sport pratiqué par la haute société, il est alors appelé « coaching » (encyclopédie britannica) pour aider le cocher à garder la bonne direction, à conserver l'équilibre dans les différentes péripéties de son cheminement. Dérivé du français et retraduit de l'anglais,

« le terme d'accompagnement est probablement le plus satisfaisant »²⁰

Le coaching est progressivement banalisé dans le monde sportif ou culturel aux Etats Unis dans les années soixante où les entraîneurs américains « coachs » ont compris qu'au-delà de l'entraînement physique, les champions pouvaient développer des compétences diverses à travers un accompagnement multidimensionnel. Le coaching gagne nos contrées dans le début des années quatre vingt en sport d'abord car il

« S'est peu à peu substitué à celui d'entraîneur ... cette notion d'accompagnement de champions »²¹

pour intégrer progressivement la sphère professionnelle dix ans plus tard. Cette pratique concerne alors les hauts dirigeants et se démocratise assez rapidement. Le coaching fait partie de notre vie, nous parlons de développement personnel ou d'efficacité professionnelle, d'accompagnement, d'aide à la réalisation d'objectifs.... Certains le nomment comme étant la « nouvelle pédagogie des talents » (Médiat Coaching 2002). Cette approche holistique inclus

« les dimensions essentielles du mental et de l'émotionnel. Le coach est ainsi la personne qui aide ... à développer les compétences, à entretenir sa motivation ... à optimiser ses performances...associant corps et esprit »²²

Nous pouvons retrouver nombres de définitions auprès d'écoles de référence. Vincent Lenhardt pionnier en France et dirigeant de l'école Transformance, définit le coaching comme

«Un accompagnement individuel et personnalisé d'une personne dans une situation professionnelle pour l'aider à trouver ses solutions et développer ses compétences, dans une perspective de développement durable et

²⁰ Angel, P., & Amar, P. (2009). *Que sais je ? Le coaching* (éd. 3e). Paris: Puf. p11

²¹ Lenhardt, V. (2006). *FAQ Coaching : Tout ce que vous voulez savoir sur le coaching*. Paris: Dunod. p2

²² Angel, P., & Amar, P. (2009). *Que sais je ? Le coaching* (éd. 3e). Paris: Puf. p11

global. Il s'agit de travailler à partir des besoins professionnels et de développer les potentiels et savoir faire pour faciliter les réussites.»²³

Nicolas De Beer dirigeant de l'école Médiat Coaching évoque le coaching professionnel comme le fait

« aider un professionnel à tracer son chemin dans un environnement turbulent, un processus d'apprentissage qui part de la compétence du client et la développe, proposer de réconcilier l'émotionnel et le professionnel. Le coaching sert à développer l'existant, le potentiel de l'individu. Adaptation, découverte d'un comportement, d'une compétence, d'une position, d'un mode de pensée, d'une identité professionnelle, pour aller vers un objectif donné. Son objectif est de permettre au client de mieux connaître son potentiel de changement pour se remettre en action, de se redéployer dans son contexte de compétences.»²⁴

Champs d'application

Processus d'intervention

Dans un contexte générale où la performance, l'efficacité voire la brillance s'impose, il est parfois difficile de trouver seul les ressources nécessaires qui peuvent nous permettre d'être cet être brillant et sublissime, tellement exceptionnel et à la hauteur des nouvelles exigences.

« L'idée de perfection à atteindre montre la rencontre entre un idéal du moi et une performance sacralisée proposée par l'entreprise »²⁵

Aussi, ce phénomène ne concerne plus seulement les entreprises. Nombreux ouvrages traitent de ce que l'on nomme très communément le « coaching » qui lors de la victoire de la coupe du monde de football de mille neuf cent quatre vingt dix huit s'est popularisé. Il se confond aujourd'hui à tous les domaines et est proposé à un large public. D'ouvrages en ouvrages la dénomination et le champ d'application s'élargit, se précise ou, par effet boomerang, se complexifie. Le dictionnaire des coachings évoque même du « coaching spirituel »²⁶, interculturel etc...Face à ce prosélytisme et l'utilisation terminologique floue

²³ Site Transformance, *Coaching*, Ressources en ligne, Accès du 10 mai, sur <http://transformancepro.com/coaching/>

²⁴ Site Médiat Coaching, *Ce que vous voudriez savoir sur le coaching*, Ressources en ligne, Accès du 10 mai 2010, sur http://www.mediat-coaching.com/dossiers/dossiers.php?id_dossier=58

²⁵ Guillaume, G. (2009). *L'ère du coaching*. Paris: Syllepse. p13

²⁶ Angel, P., & Amar, P. (2007). *Dictionnaire des coachings*. Paris: Dunod. p48

et massive, le coaching pâtit d'une mauvaise réputation. Détournez votre regard à l'orée des kiosques pour vous apercevoir de l'utilisation du terme au profit des recettes minceur, de la décoration intérieure ou encore de l'art du relooking. Tous présupposent la nécessité d'un accompagnement par un coach. Nous reconnaitrons donc ainsi des « Super Nanni » pour l'art de bien éduquer ses enfants, des Valérie Damidot pour nous aider à l'aménagement de l'espace intérieur, des Gordon Ramsay, cuisinier multi étoilé et animateur de plusieurs émissions télévisées, pour l'art de bien cuisiner dans un restaurant propre et sain.

« Les coachs se voient accusés d'être des marchands de bonheur...ou même dangereux gourous recrutant pour leur secte »²⁷

Nous retiendrons entre autre l'ironie alertante, dont John Whitmore célèbre coach professionnel, tente de nous délivrer déjà en mille neuf cent quatre vingt quatorze, lorsqu'il nous dit

« Certains redoutables autocrates se flattent de faire du coaching aussi spontanément que Monsieur Jourdain faisait de la prose. »²⁸

Le coaching est répertorié selon sept modèles différents, « l'investigation valorisante », le coaching « d'observation », de « pratique professionnelle », « le coaching en binôme », « le coaching des systèmes » et celui « des groupes et équipes » (Le François 2009). Nous nous intéresserons spécifiquement au domaine professionnel car la carrière apparaît comme un élément structurant de la vie et que face à cette exigence

« la demande de coaching est fondamentalement une recherche d'une plus grande cohérence et de sens dans son action »²⁹

Le coaching trouve une nécessité autour d'une prise de poste, de nouvelles fonctions, de nouvelles responsabilités ; autour de la mise en place d'une équipe et l'amélioration du relationnel au sein d'une équipe, avec un hiérarchique...du travail sur une situation conflictuelle de management. Le coaching est engagé autour d'un besoin de gestion de son stress en situation difficile ; vers une meilleure confiance en soi, affirmation de soi, estime de soi. Un accompagnement en coaching, c'est aussi être aider pour résoudre une situation problématique en terme de communication, de management général, améliorer sa

²⁷ Arrivé, J. (2006). *Le coaching en 60 questions*. Paris: Retz. p5

²⁸ Whitmore, J. (1994). *Coaching, les techniques du sport de haut niveau au service des entreprises*. Paris : Maxima. p7

²⁹ Angel, P., & Amar, P. (2009). *Que sais je ? Le coaching* (éd. 3e). Paris: Puf. p14

pratique quotidienne du management, ses performances, clarifier sa motivation, prendre du recul, avoir une vision plus claire d'une situation parfois complexe. C'est aussi mieux gérer ses priorités, son temps, installer une parité relationnelle dans l'entreprise, apprendre à déléguer, apprendre à se remettre en question, préparer une réunion, un entretien, une négociation. Pour d'autres se sera préparer son départ, faire un deuil de poste, d'une entreprise, de sa vie professionnelle. Quel programme ! Certains aspects ici listés font aussi référence à des prestations de conseil ou de formation. Néanmoins, Vincent Lenhardt nous dit que le coaching constitue une démarche à part entière fondée sur

« La gestion spécifique de l'intersubjectivité, sa capacité à prendre appui sur la personne afin de l'amener à débloquer son énergie, à se dépasser...cette démarche puise une partie de sa légitimité dans les limites de plus en plus manifestes des autres approches »³⁰

Déroulement du processus

Trois grandes étapes déterminent la démarche de coaching. Tout d'abord, la phase de diagnostic, en amont qui a pour objectif d'effectuer une première analyse de la dynamique du sujet et de dégager les principaux axes de travail, d'élaborer des scénarios et d'organiser la mise en œuvre. Puis, vient la phase d'accompagnement, au cours de laquelle ces axes de travail sont développés. Enfin, a lieu la phase de bilan ou de synthèse. Le processus de coaching quant à lui repose sur une série d'entretiens, selon un rythme défini par le coaché et le prescripteur. Le premier entretien, en général gratuit, permet de "faire connaissance", de définir les objectifs que le coaché souhaite atteindre avec son coach et d'évaluer la durée approximative du processus de coaching et ses modalités. Le coach et le coaché s'engagent dans un contrat oral de réussite mutuelle : le coaché définit l'objectif qu'il veut atteindre, le coach vérifie la validité de l'objectif du coaché par un questionnement centré sur l'objectif. Il effectue une évaluation en cours de processus, pour vérifier en quoi cet objectif a évolué. Lorsqu'il s'agit d'un contrat tri partite, l'objectif devra être accepté par les trois parties : coaché, coach, prescripteur. Au cours d'une séance, le coach conserve une position de catalyseur en utilisant des techniques, méthodes, outils et modèles que nous vous détaillons dans les chapitres des fondamentaux du coach. Tout au long de ce processus, le coach s'appuie sur le coaché pour faire émerger ses valeurs, ses compétences ses solutions dans un but : celui d'atteindre l'objectif de départ. La réussite d'un coaching dépend essentiellement de la capacité de coach à créer la relation de confiance et de la

³⁰ Lenhardt, V. (2006). *FAQ Coaching : Tout ce que vous voulez savoir sur le coaching*. Paris: Dunod. p24

motivation du coaché à atteindre son objectif. La séance aussi, est composée d'étapes permettant la réalisation de l'objectif de la séance. John Whitmore définit son modèle de séance selon l'alphagramme « GOAL » comme - Goal, Reality, Options Will-³¹, Médiat coaching le nomme « JAZZ » et Vincent Lenhardt utilise le modèle « RPBDC » comme – Réel, Problème, Besoin, demande, Contrat.

Profil du coach

Le coach est aussi « intrigant » que le coaching parce qu'il oscille autour d'une nébuleuse aussi complexe. « Curieux destin que celui de ce métier » (Lenhardt 2006)

Vincent Lenhardt, nous propose une visite initiatique dans son ouvrage « Tout ce que vous souhaitez savoir sur le coaching » et évoque les conditions Tayloriennes comme obsolètes au bon fonctionnement d'une entreprise. Selon lui

« la logique de l'ordre et l'obéissance est appelée à s'effacer derrière une logique de coresponsabilité...laissant une relation paradoxale fondée sur la notion d'employabilité »³²

Les rôles du donneur d'ordre, de l'expert ou du formateur ne semble plus suffir à l'individu en proie au développement de ses compétences et à l'accroissement de son potentiel. Pour développer son talent, il fait appel à un coach.

« Le coaching s'impose comme un méta métier inspirant toutes les approches de conduite du changement »³³

Présenté ainsi, nous pouvons nous questionner sur l'audace de certaines personnes à se présenter « Coach ». Selon quels critères, quelles performances, quelles normes ? Seulement, un coach, selon Pierre Angel, doit partager au moins avec le coaché une sensibilité faite d'une connaissance de l'entreprise d'expériences et d'un langage. Ne se présente pas coach qui veut. Enfin logiquement. Le profil du coach s'articule autour de six points clés que nous retrouvons dans le dictionnaire des coachings (Angel 2002 p125). La maturité professionnelle du coach constitue le premier point, une expérience significative et une connaissance du monde de l'entreprise sont nécessaires, des savoirs et une expérience de la relation d'aide aussi. Un travail thérapeutique ou un développement

³¹ Whitmore, J. (1994). *Coaching, les techniques du sport de haut niveau au service des entreprises*. Paris : Maxima. p51

³² Lenhardt, V. (2006). *FAQ Coaching : Tout ce que vous voulez savoir sur le coaching*. Paris: Dunod. p16

³³ Lenhardt, V. (2006). *FAQ Coaching : Tout ce que vous voulez savoir sur le coaching*. Paris: Dunod. p17

personnel accompagné d'une supervision permettront d'enrichir son travail et enfin une conduite éthique et une formation guideront et articuleront ses stratégies d'intervention.

La formation du coach

Le processus permet donc la mise en évidence et l'utilisation par le client de ses ressources propres, pas ou mal exploitées, de trouver un sens à ses engagements et une motivation intrinsèque pour conduire les changements nécessaires à son évolution tant personnelle que professionnelle. Il est nécessaire alors de savoir sur quelles ressources propres le coach aide, le coaché, dans l'utilisation de ces ressources. Qu'est ce qui lui permet d'aider vers la conduite des changements ? A en voir les profils (cf. annexes) sur les sites de la SFC et de l'AEC les deux associations référentes en France du coaching, nous pouvons faire un premier constat. Les profils sont hétéroclites, multiples, et nécessiterait des mois de « dépouillage » pour faire un état des lieux distinct et cohérent. Pierre Blanc Sahnoun nous dit :

« on ne devient pas coach, on naît coach et l'on apprend son métier en suivant une formation... on l'est déjà depuis tout petit, c'est quelque chose que l'on porte en soi de longue date»³⁴

Ceci reste assez vague pour les cartésiens. Pierre Blanc Sahnoun s'étend un peu plus sur le sujet en nous disant que certains d'entre nous développent un système de besoins « coacho-compatibles », une prédisposition à écouter et aider leurs semblables... Nous, les coaches, sommes donc des personnes à névroses ayant « transféré notre névrose en compétence ». Tout l'intérêt de réfléchir alors sur la question des compétences transversales du coach dans sa pratique en processus de coaching ! Néanmoins, au détour de lectures plus approfondies et au regard de la formation au métier que nous avons suivi, il est nécessaire de faire un feed-back sur la formation au métier de coach que nous pourrions appeler non pas formation au métier mais formation aux modèles qui nourrissent la démarche et aux techniques qui facilitent la relation d'aide. Vincent Lenhardt précise que la formation du coach est une construction originale de la complexité qui se situe

« aux interfaces d'une multiplicité de disciplines : la thérapie, la psychosociologie, la sociologie des organisations, les théories de management, l'économie, l'analyse des systèmes... »³⁵

³⁴ Blanc-sahnoun, P. (2006). *L'art de coacher*. Paris: Dunod. p43-44

Une transdisciplinarité qui permettrait au coach de construire sa posture.

La certification, qualification ou diplôme du coach

A en constater la prolifération des écoles de formation et du nombre d'élèves coachs sortant des écoles en France ces dernières années, (600 selon Lenhardt en 2000 et 300 selon d'autres auteurs) nous pourrions imaginer une construction claire et définit du métier accompagné d'un référentiel de compétences. Or, seules les associations SFC et AEC EMCC proposent un référentiel de compétences. Nous avons donc fait un tour du côté des formations de coach ou au coaching et avons répertorié quatre écoles. Deux d'entre elles sont des écoles dites « privées » et les deux autres sont des universités. Vous trouverez donc dans le tableau suivant une synthèse impliquant le nombre d'heures théoriques, les heures pratiques, le tarif et le diplôme ou la certification à l'issue de la formation.

Ecole	Nombre d'heures théoriques	Nombre d'heures pratiques	Tarif	Finalité
Université de Paris 8	261	147	5200€	DFSSU ³⁶ niveau BAC+5
Université de Cergy	212	135	5000€ (particulier) 6700€ (entreprise)	DU ³⁷ Executive Coach niveau BAC+5
Médiat Coaching	338	125	6900€	Certification de Coach professionnel EMCC niveau Senior practitioner ³⁸
Transformance	203		10428€ (particulier) 14088€ (entreprise)	Certification de praticien Coach en Team EMCC niveau non précisé

Figure 1 : « Comparaison de quatre écoles de formation au métier de coach »

Seulement en plus de cette formation pluridisciplinaire il semblerait que le coach doit aussi se mettre à jour continuellement et développer ses aptitudes pour pouvoir véritablement être efficace. Nous nous interrogeons alors sur le paradoxe entre le niveau de formation (et son coût...) et la posture du coach « être dans le non savoir »... ?

³⁵ Lenhardt, V. (2006). *FAQ Coaching : Tout ce que vous voulez savoir sur le coaching*. Paris: Dunod. p70-71

³⁶ DFSSU : Diplôme de formation supérieure spécialisée d'université de

³⁷ DU Diplôme d'université

³⁸ EMCC : European mentoring and coaching council de niveau

Les compétences du coach

Nous allons procéder à un récapitulatif des fondamentaux du coach et développons dans le chapitre suivant les modèles qui nourrissent la démarche de coaching pour glisser vers les savoirs être et faire du coach pour finir par les compétences transversales.

Les fondamentaux théoriques du coach

L'approche théorique des organisations

La recherche de la performance et de la réussite a modifié considérablement la vision et les organisations du travail. Cette théorie des organisations développée dans le chapitre dédié au concept de la compétence fait partie des fondamentaux du savoir du coach. Un coach n'ayant pas cette connaissance se confronte à divers obstacles.

« Cette connaissance de l'entreprise est nécessaire pour se pénétrer de l'autre, pour pouvoir se situer sur son registre, comprendre ses préoccupations...et contribuer à construire un lien plus fort qui crée en retour les conditions d'un meilleur travail »³⁹

Le coach se doit de comprendre les enjeux professionnels du coaché afin de mieux l'accompagner. Il est nécessaire de comprendre les entreprises, leur organisation et d'avoir un vécu pour mieux appréhender le contexte dans lequel une personne souhaite être accompagnée. Il lui est nécessaire de connaître les classiques de l'organisation scientifique du travail par exemple mais aussi les principes de la communication, les codes relationnels, les théories liées aussi aux motivations et à la performance. Le coach sait, par exemple, que l'organisation est un système complexe circulaire et que le processus de coaching par analogie fonctionnera de la même façon.

³⁹ Angel, P., & Amar, P. (2009). *Que sais je ? Le coaching* (éd. 3e). Paris: Puf. p29

L'approche psychologique

« Quand on dit pierre est psychologue il s'agit le plus souvent d'une qualité attribuée à Pierre ; à la différence de Jacques, qui ne comprend rien aux gens, Pierre manifeste une certaine compréhension de la conduite d'autrui. On est donc psychologue comme on est grand ou petit, gentil ou méchant, blond ou brun »⁴⁰.

Mais alors qu'est ce qui fait de l'approche psychologique un champ théorique nécessaire au coach ? Pourquoi le coach se voit-il si souvent l'attribution d'une approche psychologique ? Peut être parce qu'un certain nombre de coachs est aussi psychologue ? Oui mais les autres alors ?

« Mais que Pierre soit ou non psychologue, il peut être psychologue comme d'autres sont plombier, ingénieur, médecin... Pierre fait alors partie de la nébuleuse des « psy » ayant suivi des études de psychologie, il est spécialiste de cette discipline exerçant un des métiers de la psychologie »⁴¹

Or, le coach aujourd'hui n'a pas forcément suivi une formation de « psy ». Les spécialités de la psychologie sont diverses et multiples, de la psychologie expérimentale à la psychologie clinique ou génétique, cette nébuleuse semble difficile à développer Néanmoins lorsque nous nous plongeons davantage dans les lectures et abordons les disciplines dites connexes, nous sommes alors face à des connaissances alliant la neuropsychologie, la neurolinguistique ou la didactique. Les années soixante dix ont conduit à des regroupements disciplinaires au sein duquel la psychologie à une place de plus en plus importante....

« Les sciences de l'éducation (la psychologie de l'apprentissage, l'évaluation)... les sciences du langage et de la communication (les processus de communication, d'influence), ... les sciences cognitives (la gestion des équipes, les confrontations)... »⁴²

Les approches psychanalytiques prennent en compte l'inconscient lié au passé, et les blocages éventuels. Elles permettent de comprendre le processus de motivation. Nous retrouvons dans ce domaine les typologies de personnalités MBTI (Jung), le modèle Beck, le processus du deuil (Kubler Ross) ou du changement (Hudson). Les approches de la

⁴⁰ Weil-Barais, A; Cupa, D. (2001). *100 Fiches pour connaître la psychologie*. Rosny : Bréal. p12

⁴¹ Weil-Barais, A; Cupa, D. (2001). *100 Fiches pour connaître la psychologie*. Rosny : Bréal. p12

⁴² Weil-Barais, A; Cupa, D. (2001). *100 Fiches pour connaître la psychologie*. Rosny : Bréal. p15

psychologie humaniste permettront de comprendre les schémas comportementaux et cognitifs entre le corps et l'esprit. Nous développons cette approche cognitivo-comportementale dans le chapitre de la compétence.

« Le finalité de ces psychologies réside dans le fait de restituer à la personne la prise de responsabilité de sa vie et de sa croissance, en plus d'une perspective de « réparation » ou de guérison »⁴³

Nous retrouvons dans ce domaine l'analyse transactionnelle, la programmation neurolinguistique, la communication non violente, la gestalt thérapie qui peuvent être complétées par une approche existentielle comme la logothérapie. Afin d'avoir une lecture facilitée, nous vous proposons de vous reporter à la figure n°12 « Les savoirs fondamentaux du coach » (cf annexes).

L'approche systémique

La systémique considère entre autre

« La complexité du cosmos, des organismes vivants, des organisations humaines, mais aussi de tous ces systèmes artificiels conçus par les hommes qui sont comme l'entreprise de factures techniques organisationnelle et sociale.⁴⁴

Deux courants de pensée : la théorie générale des systèmes et la cybernétique illustrent le concept premier du « système ». Ce concept né dans les années quarante complètera la théorie de l'information de Shannon et Weaver (Figure 7 Chapitre 5 « La démarche méthodologique) qui considère l'information avec un émetteur, un récepteur et une nécessité de rétroaction ou feed-back qui sera repris par le courant de l'école de Palo Alto⁴⁵ (la communication circulaire et orchestrale). Le mot système nous vient du grec « systēma » dont le sens général est « ensemble » « réuni en un tout ». Ludvig von Bertalanffy en fut l'un des fondateurs par la théorie générale des systèmes. Le paradigme systémique conçoit à la fois la matière et l'esprit comme éléments indissociables d'un processus évolutif. Il n'est plus question de parler de systèmes fermés mais de systèmes ouverts interdisciplinaires. Un système fermé n'échangeant aucune information avec un environnement, obéit au principe de la thermodynamique et voit donc son entropie

⁴³ Lenhardt, V. (2006). *FAQ Coaching : Tout ce que vous voulez savoir sur le coaching*. Paris: Dunod. p31

⁴⁴ Donnadiou, G. *L'approche systémique de quoi s'agit-il ?* Ressources en ligne Accès le 13 mai 2010 sur site <http://www.afscet.asso.fr/SystemicApproach.pdf>

⁴⁵ L'école de Palo Alto désigne un groupe d'hommes qui ont travaillé ensemble autour de théorie de la communication et de la relation entre les individus. Elle tire son nom de la ville où elle se situe.

augmenter jusqu'à la mort. Nous faisons partie dans les organisations de travail du système ouvert et répondons donc à la théorie générale des systèmes, nous sommes des éléments qui interagissent de façon interdépendante. Cette théorie considère la totalité du système comme différente de la somme des individus quand la cybernétique renvoie à l'auto-organisation et autorégulation du système en dépit des changements et des remplacements des composants du système. (Une idée + une idée = trois idées ou principe d'autopoïèse). Cette circularité incite le système à tendre vers l'équilibre selon le principe d'homéostasie

« Tous les mécanismes vitaux, quelques variés qu'ils soient, n'ont toujours qu'un but, celui de maintenir l'unité des conditions de la vie dans le milieu intérieur. » L'homéostasie est forgée par W. B. Cannon à partir de deux mots grecs : *stasis* « état, position » et *homoios* « égal, semblable à »⁴⁶

Cette recherche permanente en interaction crée ainsi une systémique dynamique où chaque individu par différent mode notamment la communication trouvera son point d'équilibre dans le système. Pour comprendre un système il nous faut donc revenir sur les points clés. L'ouverture ou interaction : correspondant à la communication avec rétroaction ou feed-back dans un environnement en permanence influencé. La totalité : le tout est plus que la somme de ses parties. L'équifinalité : des conditions initiales ne conduisent pas aux mêmes conditions finales et l'homéostasie où

« tout processus tend à se maintenir en l'état initial par un mécanisme d'auto régulation »⁴⁷

Les savoirs être fondamentaux du coach

Le savoir être

Au-delà de ses connaissances, le coach polarise son attitude autour de savoirs être qui signent son professionnalisme. Le coach est une personne avec un niveau d'études et une expérience professionnelle reconnus. Nous venons d'en faire le détail. Interdépendamment de cela, il a une capacité d'écoute, d'empathie et d'observation. Le respect, la valorisation d'autrui, et la passion d'aider les autres sont des valeurs qui l'animent. Il est en mesure de fonder la relation de par ses qualités de bienveillance, d'écoute active ou de reformulation. Il fonde son intervention aussi sur le souci d'aider autrui et dans

⁴⁶ Site Encyclopédie Universalis *Homéostasie* Ressources en ligne, Accès du 11 mai 2010 <http://www.universalis.fr/encyclopedie/homeostasie/>

⁴⁷ Aubret, J. ; Gilbert, P. & Pigeyre, F. (1993). *Savoir et pouvoir, les compétences en action*. Paris : Puf. p57

L'acceptation de la personne c'est à dire que le coach croit en la compétence du coaché sans jugement aucun ni à-priori.

L'écoute active a été développée par Carl Rogers et permet l'accompagnement de personnes en difficulté ou en détresse. Ses travaux « centrés sur le client » permettent de considérer que l'homme a en lui des ressources et compétences nécessaires pour trouver ses propres solutions.

« un système de motivation, appelé tendance actualisante qui l'oriente vers sa conversation, son enrichissement personnel et son développement vers la maturité et l'autonomie »⁴⁸

Ainsi le coach ou toute personne pratiquant la relation d'aide est dans une posture d'ouverture à l'autre. La relation de confiance chaleureuse dont le coach fait preuve est un accompagnement à la parole réflexive que Maela Paul considère comme une parole référée et impliquante.

« Référée parce qu'elle ne jaillit pas de rien et renvoie à un objet tiers que l'on s'est donné comme support...impliquante car de l'ordre du travail réflexif sur soi et d'une réélaboration de représentations, d'une reconfiguration de senscet accompagnement d'autrui à se rendre présent à sa parole portant sur l'expérience désignant l'activité cognitive par laquelle se construit réflexivement le réel »⁴⁹

La posture du coach

La définition première du « Petit Robert » relève du médical : « Attitude particulière du corps ». « Attitude peu naturelle ou peu convenable ». Nous trouvons des synonymes comme « aplomb, attitude, position, contenance ». Or selon François Délivré la terminologie du mot posture entre dans un effet de mode et a acquis

« ses lettres de noblesses, essentiellement par références aux postures adoptées par les sages orientaux lors de leur méditations. »⁵⁰

Le mot est utilisé également au Yoga. Il s'agit d'une posture non seulement physique mais intellectuelle et spirituelle. Le terme actuel est utilisé pour le coaching. Il ne suffit donc pas

⁴⁸ Angel, P., & Amar, P. (2007). *Dictionnaire des coachings*. Paris: Dunod. p345

⁴⁹ Paul, M. (2004) *L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique*. Paris : L'harmattan. p138

⁵⁰ Délivré, F. (2003). *La posture de coach*. Résumé d'une conférence ICF du 4 décembre 2003 Ressources en lignes du 20 mai 2010 sur le lien http://www.academie-coaching.com/pdf_delivre/icf_03.pdf

de parler de compétences du coach mais alors de sa posture comme complément de compétences. Il nous dit aussi que le coach se prépare à « faire » son métier.

« en adoptant une certaine attitude professionnelle qu'il gardera peu ou prou tout au long de la séance, une posture « de coach »⁵¹

Comme on peut alors avoir une posture dans tout corps professionnel. Il nous précise également que cette posture de coach est constituée de trois points essentiels dont un est commun au métier de la relation d'aide. La première composante se trouve être le génie du coach défini par François Délivré comme

« le style qu'adopte le coach dans lequel il trouve sa puissance personnelle »⁵²

Ce peut être ainsi la finesse, la sagesse, le punch... La deuxième composante correspond aux qualités du coach que nous retrouvons dans son savoir être et ceux des métiers de la relation d'aide. Et enfin la troisième composante se trouve être plus spécifique au coaching et relève d'un processus lié à

« la conscience de la durée limitée du coaching influençant la façon de travailler...l'existance d'un contrat ...la prise en compte du système professionnel du coaché... et par voie de conséquence la nécessité pour le coach de se trouver au carrefour de plusieurs approches »⁵³

Selon Maela Paul la posture se définit comme

« la manière de s'acquitter de sa fonction (ou de tenir son poste). C'est nécessairement un choix personnel relevant de l'éthique. La posture d'accompagnement suppose ajustement et adaptation à la singularité de chacun, accueilli en tant que personne. »⁵⁴

En somme, Maela Paul considère une posture de l'accompagnement spécifique à la relation d'aide. Elle rajoute que cela suppose une compétence à passer d'un registre à un autre entre conduire, guider et escorter. La différence qu'elle fait entre ces trois registres sont respectivement « au dessus ou en arrière, en avant ou à côté et enfin en soutenant ou en entourant au dessous ou en arrière. »

⁵¹ Ibid 52

⁵² Ibid 52

⁵³ Ibid 52

⁵⁴ Paul, M. (2004) *L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique*. Paris : L'harmattan. p152

Les savoirs faire fondamentaux du coach

Savoir faire

Il semblerait que la particularité du savoir faire du coach soit dans sa capacité à laisser

« l'autre faire le chemin, mais il le balise et l'éclaire par ses questions... Il est en permanence avec lui, à ses côtés, sans lui expliquer la vie »⁵⁵

Selon Pierre Blanc Sahnoun, le coach n'a pas de « double commande ». La première chose qui impulse ses savoirs faire reviendrait au coaché lui même de par sa volonté à changer.

« le désir de changer est le pivot du coaching, son alpha et son oméga »⁵⁶

Un savoir-accompagner entrerait également dans les savoirs faire du coach comme l'image de la conduite accompagnée

« il connaît le chemin mais vous laisse le découvrir, n'intervenant que rarement en cas de danger ou au moment où vous avez besoin d'un coup d'œil sur la carte »⁵⁷

Pierre Angel nous précise que le savoir faire du coach réside en sa capacité à

« créer et entretenir l'alliance, proposant un cadre afin d'éclairer la pensée de l'autre, dégager les enjeux personnels implicites et analyser les processus en jeux...mettre en œuvre une stratégie d'intervention faisant émerger la demande réelle de l'autre dans un contrat de partenariat et d'avoir recours à des outils de façon pertinente »⁵⁸

Le coach peut utiliser autant d'outils qu'il a de connaissances théoriques. En effet, chacune d'elles impliquent l'application en situation contextuelle des apports. Nous vous livrons en annexe le tableau des fondamentaux du coach figure 12

.

⁵⁵ Blanc-sahnoun, P. (2006). *L'art de coacher*. Paris: Dunod. p53

⁵⁶ Délivré, F. (2003). *La posture de coach*. Résumé d'une conférence ICF du 4 décembre 2003 Ressources en lignes du 20 mai 2010 sur le lien http://www.academie-coaching.com/pdf_delivre/icf_03.pdf

⁵⁷ Ibid 58

⁵⁸ Angel, P., & Amar, P. (2009). *Que sais je ? Le coaching* (éd. 3e). Paris: Puf. p68-69

Le professionnalisme du coach

L'éthique

Grâce à sa formation, son expérience, sa sensibilité, le coach se montrera dans tous les cas capable d'aider son interlocuteur. Or, nous pouvons envisager un double paradoxe clairvoyant : le coach est une personne qui, de par sa posture respectueuse, est en retrait. Il a une expérience professionnelle significative reconnue, avec des connaissances multidisciplinaires... et il est là pour aider l'autre à se débrouiller tout seul.

Paradoxe que Maela Paul explique dans son ouvrage sur la posture d'accompagnement

« Le bien fondé de la non ingérence explique le retrait du professionnel »⁵⁹

Ainsi, un coach renonçant à l'hégémonie de son expertise au profit de sa non expertise,

« se soustrait à une identité professionnelle... »⁶⁰

Le professionnalisme du coach est orienté grâce au respect du code éthique (cf annexes, les codes déontologiques). Le coach est en mesure de pouvoir respecter un cadre de confidentialité. Le coach est à même de faire appel à un thérapeute en cas de transfert afin de l'aider à la prise de recul. Il est nécessaire de pratiquer la supervision (cf. paragraphe supervision). Il se doit de respecter les personnes et les organisations en s'assurant du caractère volontaire de la personne coachée. Aussi il est en capacité de refuser une prise en charge de coaching si une expertise supplémentaire est nécessaire (appel à un thérapeute par exemple), il se déchargera alors de la personne sans la laisser seule. Le coach laisse également la responsabilité de la réussite au coaché sur ses faits et décisions. Qu'est ce qui fait d'un coach qu'il est légitime ? Les mœurs françaises rendent légitime l'expertise professionnelle par l'obtention d'un diplôme, plus celui-ci est élevée plus la reconnaissance est recevable. Il suffit de se pencher sur le « symptôme Validation des Acquis » pour vite comprendre. Outre les formations nommées DUEC, DFSSU relevant d'un niveau bac +5, en fouinant un peu nous nous rendons compte que nous pouvons « nous dire » coach en quelques heures de formation. Ainsi, cette émergence en pleine effervescence provoquerait des excès. Il importe alors au coach respectueux du code éthique, de professionnaliser sa pratique, de formaliser sa professionnalité par un diplôme

⁵⁹ Paul, M. (2004) *L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique*. Paris : L'harmattan. p144

⁶⁰ Paul, M. (2004) *L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique*. Paris : L'harmattan. p145

ou une formation reconnue, et respecter les normes éthiques et déontologiques du coaching.

Le code de déontologie

La pratique induit l'adhésion à une association de référence au métier. La première en France est la SFCoach ou Société Française de Coaching. Il s'agit d'une association à but non lucratif créée en 1997 par treize coachs professionnels venant d'horizons divers. Leur but est de proposer aux entreprises et aux particuliers des coachs individuels et des coachs d'équipe ayant une formation rigoureuse de coaching et respectant un cadre déontologique de grande qualité.

« Chaque membre de la SFcoach est soumis à l'évaluation de ses compétences par un comité d'accréditation de déontologie officiel. Celui-ci justifiera leur professionnalisme de coach, leur savoir-être, leur savoir-faire. Il garantit aux personnes désirant se faire coacher une formation et des compétences de coach de haut niveau »⁶¹

Ainsi « La SF Coach® s'affirme en tant que pôle professionnel de référence pour les entreprises, les institutions, les médias et les pouvoirs publics. » et définit le coaching comme

« L'accompagnement de personnes ou d'équipes pour le développement de leurs potentiels et de leurs savoirs faire dans le cadre d'objectifs professionnels »

L'AEC quant à elle, engage par sa charte de déontologie tous ses membres. Elle est le fondement éthique de leur pratique. Elle repose sur les valeurs portées par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Son but est d'établir un cadre protégeant le ou les coachés, le coach, et les éventuels prescripteurs ou tiers qui auraient partie prenante, directement ou indirectement, dans la relation coach-coaché.

Afin de vous éclairer, nous avons décidé de vous livrer les grandes lignes de leurs codes de déontologie. La SFC a établi ce code exclusivement à la pratique du coaching professionnel. Il est opposable à tous membres et vise à formuler des points de repères. Il

⁶¹ Site Société Française de Coaching, <http://www.sfcoach.org/sfcoach/bref.htm>

est l'expression d'une réflexion éthique. Il se compose des grands points abordant ainsi les devoirs du coach, et celui vis-à-vis du coaché, de l'organisation mais aussi vis-à-vis de ses confrères. L'AEC quant à elle nuance quelque peu le code de la SFC mais reste sensiblement similaire. Ainsi, les thèmes abordés par l'AEC sont : la formation professionnelle initiale et permanente, le processus de travail sur soi, la supervision, la confidentialité, l'indépendance, le respect de la personne et l'attitude de réserve vis à vis des tiers. Et enfin les devoirs envers l'organisation et les obligations de moyens. Nous vous proposons donc les codes complets en annexe.

La supervision et le travail thérapeutique sur soi

« Un postulat fondamental est que le miroir, représenté par le thérapeute ou le coach doit tenter de réfléchir en évitant le plus possible de déformer »⁶²

Le contrôle, l'analyse des limites ou de ce qui se passe en processus de coaching sont analysés grâce à l'intervention d'un tiers, coach compétent et expérimenté. Cette pratique permet entre autre d'améliorer la compréhension de son propre fonctionnement psychique et de son intervention de coach. Il existe plusieurs mode de supervision, du travail dit en aquarium (Delivré, 2007) ou bien en individuel. François Délivré nous explique que cette pratique peut être associée à un travail en groupe de pair.

« Le coach s'entraîne devant le groupe sur un cas avec un autre membre jouant le client »⁶³

Le travail thérapeutique quand à lui permet au coach d'explorer son fonctionnement psychique. Il améliore ainsi selon Pierre Angel

« La connaissance de soi, il évite de trop contaminer la relation de coaching par ses propres interrogation ou problématique »⁶⁴

La supervision et le travail thérapeutique du coach garantissent le professionnalisme du coach.

⁶² Angel, P., & Amar, P. (2009). *Que sais je ? Le coaching* (éd. 3e). Paris: Puf. p69

⁶³ Délivré, F. (2007). *Le métier de coach*. Paris: Eyrolles. p376

⁶⁴ Angel, P., & Amar, P. (2009). *Que sais je ? Le coaching* (éd. 3e). Paris: Puf. p70

CHAPITRE 3 - LA COMPETENCE

La compétence

Le Petit Larousse 2008 définit la compétence comme la capacité reconnue en telle ou telle matière, et qui donne le droit d'en juger. En linguistique comme le système de règles intériorisé par les sujets parlant une langue. Le terme compétence est emprunté au latin « *competentia* » au XVe siècle. Provenant de *competentia* du latin bas qui signifie « proportion, juste rapport » et du latin « *competere* », s'accorder avec. Il est aujourd'hui utilisé très couramment au pluriel. L'histoire de la compétence commence dans les années soixante dix où elle se substitue à la notion de qualification. Un deuxième sens est utilisé aujourd'hui et renvoie au domaine d'activité d'un métier et à ses exigences propres.

« Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes. »⁶⁵

Pour comprendre l'émergence du terme nous allons procéder à un retour historique concernant les organisations au travail. Puis faire un tour vers l'émergence de la formation pour comprendre la notion de réflexivité dans un contexte en mouvance, promouvant le changement et l'employabilité. Ainsi nous comprendrons l'enjeu des compétences dans le processus de carrière et donc de demande de coaching.

⁶⁵ Perrenoud, P. pour Vie Pédagogique, *Construire des compétences, tout un programme !*, Ressources en ligne accès du 11 mai 2010, http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1999/1999_14.html

Champs théoriques

La théorie des organisations

L'histoire de l'approche de la théorie des organisations se découpe en quatre grandes étapes. Au début du XXe siècle, dans les années quarante-cinquante, puis vingt ans plus tard pour enfin connaître une remise en question dans les années soixante dix à l'apparition de la notion de compétence au sens que nous l'employons aujourd'hui.

« La production passe de la manufacture à l'entreprise organisée par fonction »⁶⁶

Entre les années trente et aujourd'hui, la pratique professionnelle a certes bien évolué. Dans notre pratique professionnelle d'aujourd'hui, il est souvent recommandé de prendre du recul, réfléchir sur ses compétences et sur ses actions. Les différentes notions entre tâches, activités, poste, métier et profession ont fait l'objet de recherches, d'expérimentations et d'analyses.

« Différentes approches de l'organisation se sont développées, chacune correspondant en réalité à une conception différente de l'action humaine organisée »⁶⁷

Les recherches savantes et paradigmatiques des hommes au travail et de leur manière d'appréhender les situations, les initiatives et les compétences, ont progressivement évolué pendant cette période. Taylor en 1930 élabore une méthode proposant la division des tâches et le travail parcellaire afin de faire profiter patrons et salariés, considérant l'aspect financier comme appât du gain. L'OST⁶⁸ est née et reprise à grande échelle par Henry Ford sous la modélisation du Fordisme employé à la construction du véhicule Ford T. Fayol quant à lui amorce la naissance des ressources humaines en considérant que l'entreprise a besoin d'une organisation administrative au travail ou OAT.

⁶⁶ Rouleau, L. (2007) *Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*. Québec : Presse de l'université du Québec. p14

⁶⁷ Plane, J. (2008). *Théorie des organisations* (éd. 3e). Paris: Dunod. p7

⁶⁸ OST : Organisation scientifique du travail

« unité de commandement et de définitions claires des procédures et des responsabilités de chacun »⁶⁹

Ces précurseurs ont ainsi participé à nos organisations d'aujourd'hui et ont permis notamment pour Fayol d'introduire ou légitimer la fonction de dirigeant. Aujourd'hui encore la base d'apprentissage managériale repose sur le principe PODC : Planifier, Organiser, Diriger et Contrôler. Les notions de pouvoir et d'autorité font l'objet de nuances et impliqueront la notion de « one best way » où chacun est acteur et responsable devant une activité et non une personne

« L'OST et OAT visent à mettre en place des lois universelles, à trouver la solution optimale pouvant permettre à l'entreprise d'être plus efficace »⁷⁰

Elton Mayo, lui enquêtera sur la productivité au travail et remarquera que les facteurs facilitant sont liés plus aux conditions affectives et relations sociales qu'aux conditions de travail. La notion de leader d'opinion apparaît alors.

La seconde guerre mondiale favorise la croissance de grandes entreprises et l'autonomisation des tâches. Selon Weber, la rationalité des tâches est nécessaire et chaque emploi à une sphère de compétences bien définies. Crozier explore à partir des années cinquante les dysfonctionnements de la rationalité et conclut que « ceux qui y arrivent ont plus de pouvoir ». Il proposera dans les années soixante dix une démarche qui examine la relation entre acteur et système dans l'organisation. Le comportement humain est de nouveau au centre des préoccupations avec James J March pour qui

« Une théorie de l'organisation est une théorie de la décision... parce que les individus prennent des décisions rationnelles »⁷¹

La sociologie et l'économie alors en expansion, concernent les sciences sociales dans lesquelles on y inclut la théorie des organisations de par sa complexité et ses interactions entre individus, organisations et système. Cette mouvance entre dans le champ de la systémique dont le système est un ensemble d'éléments en interaction (chapitre 2,

69 Rouleau, L. (2007) Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde. Québec : Presse de l'université du Québec. p16

70 Rouleau, L. (2007) Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde. Québec : Presse de l'université du Québec. p19

71 Rouleau, L. (2007) Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde. Québec : Presse de l'université du Québec. p33

l'approche systémique). Les ressources humaines sont nées de la réflexion sur ces organisations et le management regroupant à la fois stratégie et méthodes. Elles touchent aussi bien la gestion de l'administration, l'organisation au travail, l'implication et la dynamisation des acteurs ; et aussi l'anticipation et la gestion prévisionnelle, le dialogue social et les études quantitatives et qualitatives. Ce qui nous permet cette transition avec la notion de formation, dans ce même contexte historique.

La formation

Émergence de la formation

Les transformations entrepreneuriales évoquées ci-dessus liées aux transformations sociétales d'hier et de demain nous permettent de comprendre les nouveaux modes de vie des organisations.

« L'éducation comme pratique productrices de comportements citoyens et de développement culturel et la formation professionnelle comme productrice de compétences attendues »⁷²

sont les prescripteurs du changement. L'éducation populaire, la libération et la reconstruction d'après guerre sont des opportunités pour « refonder » l'homme et la société. Ce sont des années de remise en question. Les années suivantes sont les années de forte croissance, les objectifs premiers étant de répondre aux besoins en main d'œuvre qualifiée des entreprises, aux aspirations individuelles de promotion liées à la croissance et à la société de consommation, et corriger les inégalités du système scolaire.

« Un bagage scolaire n'est plus suffisant pour une vie professionnelle »⁷³

La loi de 1971 amorce ce changement lorsque la formation professionnelle entre dans le cadre du droit du travail ajoutant au congé formation une participation financière pour les entreprises. Les marchés de plus en plus concurrentiels et la demande exigent toujours plus de qualité provoquant dans l'entreprise des transformations des systèmes techniques et organisationnels. Ces changements impactent sur le système humain de plus en plus sollicité, développant une gestion des ressources humaines et des compétences de plus en

⁷² Carré, P., & Caspar, P. (2004). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris: Dunod. p19

⁷³ Carré, P., & Caspar, P. (2004). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris: Dunod. p33

plus exigeante et précise (théorie des organisations Z). Le contexte d'aujourd'hui fragilisé par les départs en retraite, les restructurations industrielles et les mobilités professionnelles accélèrent le processus. La formation est employée comme un moyen de réajustement pour anticiper le déploiement de l'autonomie, des compétences opérationnelles et relationnelles. Les objectifs sont multiples. Développer ses compétences c'est aussi un moyen de promouvoir l'employabilité car nous ne passons plus une carrière entière dans la même entreprise mais sommes contraints de mettre à profit la multiplicité de nos compétences au service des entreprises à la recherche de nouveaux « talents professionnels ».

Selon Le Boterf,

« Les milieux habituels de professionnalisation devenant éphémères, il devient nécessaire d'inventer et de mettre au point de nouvelles modalités de professionnalisation »⁷⁴

C'est la période de tous les possibles, néanmoins de plus en plus d'entreprises s'inscrivent dans ce contexte de formation et même si l'AFPA reste leader, nous voyons apparaître des organisations de formation comme le GRETA, le CNAM⁷⁵

De l'éducation permanente formalisée à la formation « tout au long de sa vie » le siècle dernier a contribué au changement de modes de vie en entreprise et de l'entreprise. Chaque employeur est tenu de concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement d'actions de formation, Le contexte historique implique un renouveau et des modes opératoires de plus en plus orientés vers les compétences et l'employabilité. La gestion des compétences s'est peu à peu installée dans l'enseignement et dans les coutumes entrepreneuriales et nécessitent une remise à niveau permanente et régulière des compétences.

Le tournant réflexif

Le contexte historique de la formation n'est bien sûr pas isolé des autres champs d'investigation de recherche. Le tournant réflexif marque aussi notre siècle. Mise en évidence par Donald Schön, la réflexivité ou pratique réflexive est cette action sur l'action ou le savoir caché dans l'agir professionnel, mise en opposition à la science appliquée qui

⁷⁴ Le boterf, G. (2007). *Professionnaliser, le modèle de la navigation professionnelle*. Paris : Eyrolles. p22

⁷⁵ AFPA, association nationale pour la formation des adultes ; GRETA, groupement d'établissements publics d'enseignement pour adultes ; CNAM, Conservatoire nationale des arts et métiers

se limitait simplement à appliquer aux situations réelles une science acquise. Nous pourrions considérer que la réflexivité a toujours existé, déjà au Ve siècle, Socrate évoquait la maïeutique comme « l'art de faire accoucher les esprits » ou « connais toi toi même ». Cependant, le post modernisme permet à la réflexivité de connaître un tournant décisif. L'incertitude sur les savoirs domine. Ainsi D.Schön pose la problématique de la dichotomie entre recherche et pratique, met en évidence le danger de réduire l'agir professionnel à la simple application technique et met en garde contre la vision de concevoir la formation professionnelle comme apprentissage d'une science appliquée sur le terrain professionnel.

« L'activité professionnelle est une façon de résoudre des problèmes pratiques en leur appliquant des théories et des techniques scientifiques....seules, les professions utilisent la stricte technique de résolution de problèmes en se basant sur un savoir scientifique spécialisé »⁷⁶

L'interaction et la réflexivité en activité professionnelle doit, selon Schön, faire l'objet d'échanges entre chercheur et praticien et non entre chercheurs ou praticiens entre eux.

« Les chercheurs sont censés mettre à disposition des praticiens les sciences fondamentales et appliquées. Ceux là en tireront des techniques de diagnostic et de résolution de problèmes. De leur côté, les praticiens sont censés alimenter en problèmes les chercheurs qui, eux, pourront les étudier et vérifier l'utilité de leur résultats »⁷⁷

La science de l'agir professionnel voit le jour et la composante du savoir professionnel est décrite par E Schein en trois aspects

« La composante discipline, science fondamentale sur laquelle s'appuie la pratique... la science appliquée ou génie à partir de laquelle sont élaborés plusieurs des processus diagnostics...et la composante habileté et attitude

⁷⁶ Schön, D. *Le praticien réflexif. A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, chapitre2, Paris, p50

⁷⁷ Schön, D. *Le praticien réflexif. A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, chapitre2, Paris, p49

qui se rapporte à la prestation concrète ...avec utilisation du savoir sous jacent et du savoir appliqué »⁷⁸

Il s'agit de mettre à distance sa propre expérience pour en faire une relecture. Robert Bibeau nomme

« La pratique réflexive comme un regard critique sur son propre fonctionnement. Réfléchir pour ajuster ses schèmes d'apprentissage dans le but d'apprendre plus efficacement, de façon mieux organisée, consciente, ce qui améliore l'image de soi. »⁸

L'analyse de pratique de distingue d'une pratique réflexive dès lors que l'apprenant conceptualise sa recherche par la littérature savante et définit clairement l'étymologie, les mots, et la syntaxe de sa problématique. La perspective de changement via l'analyse de sa pratique nécessite de la part de l'individu de se « re situer » dans le contexte et la situation comme à l'identique. L'intervention d'un tiers permet différentes entrées à l'analyse de pratiques : les savoirs, les savoirs faire, les savoirs être, les ressources matérielles et relationnelles notamment.

Les compétences

Les formations attachent de plus en plus d'importance aux compétences indispensables pour fonctionner de manière autonome dans le monde professionnel. Pendant longtemps, le mot « compétences » d'abord utilisé dans le milieu militaire, a été associé aux caractéristiques comportementales. La méthode d' « assessment center » fut l'une de premières à évaluer les compétences selon des techniques de simulation lors des entretiens de sélections des officiers de l'armée allemande puis anglaise. Appliquée dans les années cinquante dans les entreprises américaines puis généralisée dans les années quatre vingt à la formation et au développement.

« L'assessment center et d'autres techniques contribuent également au soutien du personnel dans un contexte de changement...de plus en plus, le personnel est considéré comme la clé du succès »⁷⁹

⁷⁸ <http://apprendre2point0.ning.com/group/portfolionumerique/forum/topics/le-portfolio-pour-une-pratique>

⁷⁹ Van beirendonck, L. (2006). *Tous compétents*. Bruxelles: Deboeck. p15

L'assessment center aujourd'hui est une aide à la décision à travers une analyse de potentiel intellectuel des compétences, du comportement et du style de management du candidat ou collaborateur à partir d'un référentiel de compétences exigées et adaptés au besoin de l'entreprise, afin de valider son évolution professionnelle pour un poste donné. Le schéma ci-dessous modélise cette méthode de façon claire et pragmatique

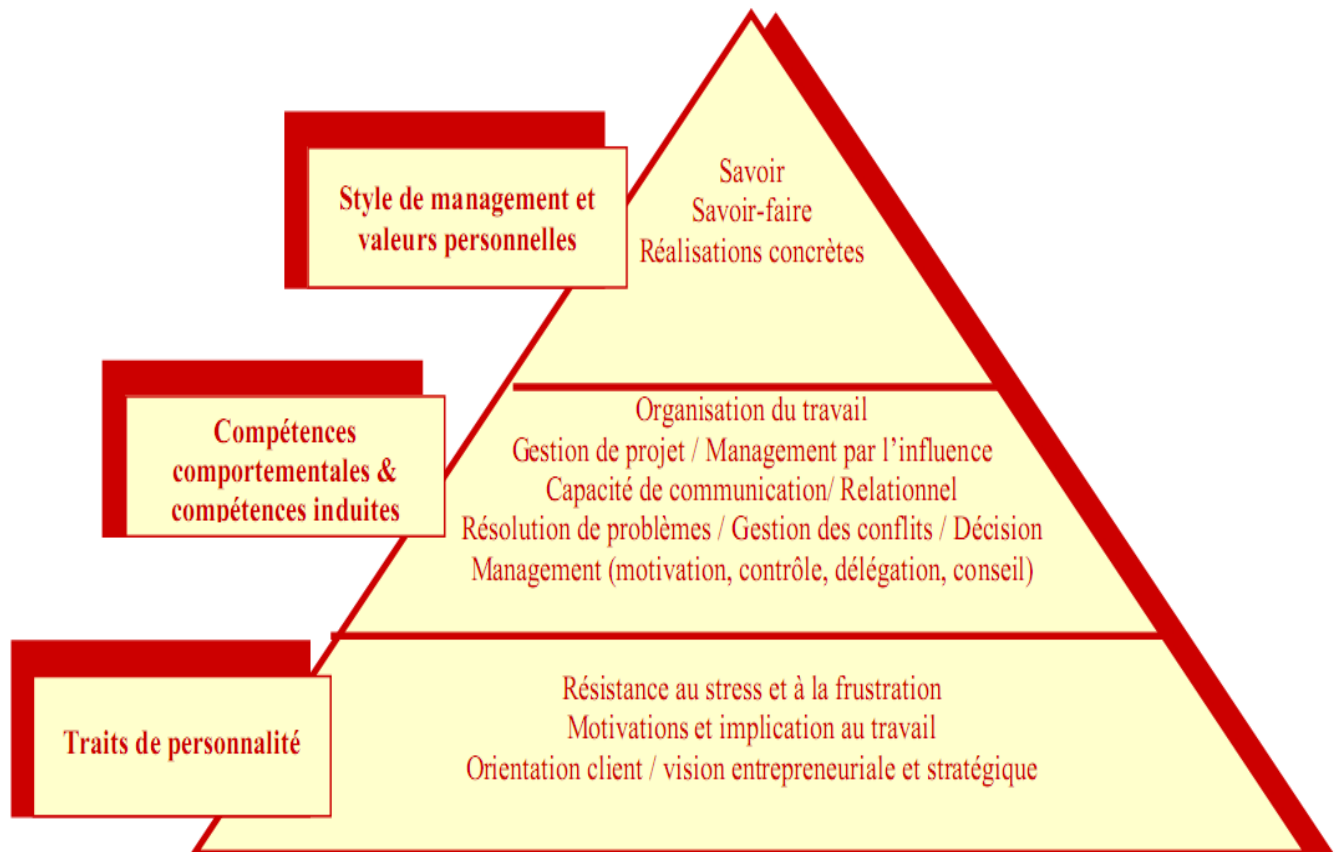


Figure 2 : « Assessment center » Groupe Axxess⁸⁰

⁸⁰ ressource en ligne, accès du 10 mai 2010

http://www.groupeaxcess.com/fileadmin/axcess/Fiches_PDF/NOUVELLES_FICHES_PDF/Fiche_Assessment_Center.pdf

Ces développements sont notables d'abord au Royaume Uni qui définit la compétence comme

« *The ability to apply, understanding, practical and thinking skills to achieve effective performance to the standards required in employment* »

« La capacité à mettre en œuvre les compétences au niveau des connaissances, de l'intelligence, de la pratique et de la réflexion pour atteindre une efficacité dans la performance répondant aux critères exigés par l'emploi »⁸¹

La France dans la crise des redéploiements industriels va essayer comme le souligne Zafirani d'en sortir « par le haut ». Les nouvelles exigences affluent, la compétitivité très présente et le marché incertain remettent en cause l'adaptabilité, l'autonomie et la flexibilité des personnes au travail. La formation est alors un enjeu stratégique. Cette mouvance économique s'étend jusque dans les années quatre vingt dix où la notion l'employabilité fait son apparition. Comment devient-on employable ?

« L'employabilité, mesure votre attractivité ou valeur sur le marché du travail. Vous devrez la gérer en permanence et conduire une réflexion professionnelle jusqu'à votre retraite »⁸²

Il s'agit de se former tout au long de sa vie et de gérer ses compétences. Seulement la compétence apparaît sous différentes formes. Guy le Boterf nous éclaire sur cette notion. Selon lui, « Etre compétent » c'est non seulement avoir des compétences mais c'est être capable d'agir et de réussir avec compétence. La compétence au sens simpliste du terme comme « une somme de savoirs, de savoir faire et de savoir être » ne suffit plus. Nous vous proposons donc à présent de préciser les nuances entre ces savoirs auxquels se verront s'ajouter les savoir agir ou compétences transversales, car finalement ce qui distinguent les personnes au travail ce n'est pas la connaissance qu'ils ont mais bien leur capacité à les utiliser de façon optimale et à les transmettre.

Le Boterf nuance donc l'utilisation des auxiliaires être et avoir de cette manière :

⁸¹ Van beirendonck, L. (2006). *Tous compétents*. Bruxelles: Deboeck. p17

⁸²Segaud, N. *Réussir son parcours des stages au premier emploi*, Ressources en ligne Google livres, Accès le 11 mai 2010 sur <http://books.google.fr/books?id=fpc-8VEbm1cC&pg=PA240&dq=employabilit%C3%A9&cd=3#v=onepage&q=employabilit%C3%A9&f=false>

* Etre compétent, c'est être capable d'agir et de réussir avec compétence dans une situation de travail...c'est mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente tout en mobilisant une combinatoire appropriée de ressources...on se réfère ici au domaine de l'action.

* Avoir des compétences, c'est avoir des ressources... pour agir avec compétences...avoir donc une condition nécessaire mais non suffisante pour agir avec compétences.

Ainsi, une personne doit pouvoir combiner un ensemble de ressources appropriées personnelles pour gérer une situation professionnelle et produire des résultats qui permettent la satisfaction du prescripteur, client ou collaborateur...

Lou Von Beirendonck définit quant à lui la compétence comme une caractéristique sous-jacente, observable donc mesurable,

« Dès lors qu'elles sont mesurables, elle sont gérables...Nous considérons donc les compétences comme des caractéristiques qui peuvent contribuer de manière observable à l'amélioration des performances ou à un fonctionnement mieux adapté »⁸³

Selon Lou Von Beirendonck, les compétences se répartissent donc en typologies évoquant à la fois la connaissance, le savoir, la motivation, les attitudes, les valeurs et les compétences quand d'autres intègrent les notions de savoir, vouloir et pouvoir. La figure ci-dessous tirée de l'ouvrage « Tous compétents » du même auteur exprime clairement les différentes typologies.

⁸³ Van beirendonck, L. (2006). *Tous compétents*. Bruxelles: Deboeck. p19

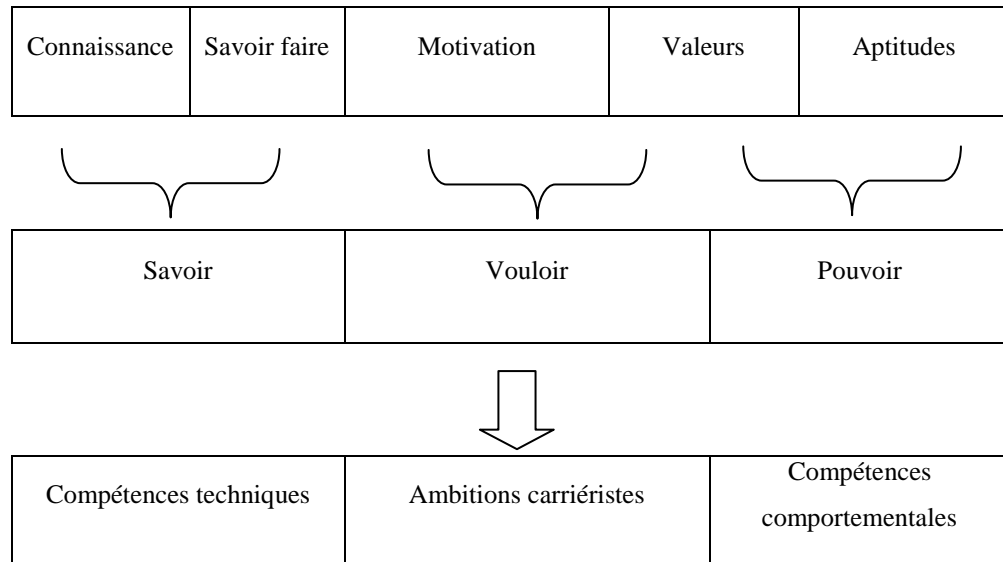


Figure 3 : « Compétences individuelles » d'après Lou Von Beirendonck

Exploiter et développer de manière optimale les compétences des individus et des groupes dans une entreprise nécessite donc de connaître ces typologies et d'en assurer la stimulation des collaborateurs, la formation au développement de leurs compétences et inclut la motivation par la rémunération. Entre autres selon Lou Van Beirendonck améliorer les performances des collaborateurs, c'est impliquer l'intégration cohérente de chaque strate de l'entreprise aussi bien verticale qu'horizontale. Elle passe de la stratégie des organisations au structure et mode de fonctionnement en passant par le recrutement, la formation, l'évaluation, la rémunération et la gestion des carrières et le coaching.

Champs pratiques

Tout comme le coaching la compétence pâtit d'une utilisation polysémique nébuleuse et complexe nous obligeant à faire un retour rapide sur les différentes notions de savoir, savoir être, savoir faire et savoir agir. Le lien entre ses différents aspects oscille autour de deux orientations. La première concerne l'approche cognitivo-comportementale et la seconde l'approche systémique dont nous avons déjà parlé.

L'approche cognitivo-comportementale

Lorsque l'on parle de l'approche cognitive, nous faisons référence à la façon dont nous traitons l'information, il s'agit du choix que nous faisons de l'information et de son interprétation. Selon des règles de logique, de transformation de l'information afin de permettre de nous adapter aux demandes de l'environnement. Mais il peut arriver que ces règles soient établies à partir de croyances irrationnelles ou d'illusions. Lorsque ces idées irrationnelles prennent la forme d'un schéma cognitif, nous risquons fort de nous retrouver dans un état de désordre psychique. Ce désordre est causé par une information qui entre en conflit avec les intentions existantes et qui empêche une réponse adaptée. Le genre de schéma cognitif que peut développer une personne à qui les expériences vécues n'ont pas permis de faire confiance à son environnement est, des schèmes de non confiance et de croyances dites limitantes. Pour la psychanalyse, cette confiance se développe dès l'enfance vers trois ans ou l'enfant acquiert des apprentissages forts importants qui lui permettront de poser les bases de son estime de soi. Ainsi appuyé et reconnu dans ces apprentissages, l'enfant pourra par la suite développer une estime de lui-même lui permettant de prendre certains risques, de faire de nouveaux apprentissages et de nouvelles expériences qui le rendront plus efficace avec une capacité d'adaptation et une efficacité dans la résolution de problèmes. Cette démarche propose une construction hypothétique confrontée aux données de l'expérience.

Lorsque Le Boterf indique par la compétence

« la mobilisation, c'est savoir mobiliser, savoir faire, savoir être dans une situation donnée »

Il fait donc allusion à cet enfant devenu adulte capable de mobilisation à la résolution de problème.

L'approche systémique et la compétence

La compétence selon Meirieu correspond aux

« Savoirs renvoyant à des situations complexes qui amènent à gérer des variables hétérogènes et qui permettent de résoudre des problèmes qui

échappent à des situations transférables épistémologiquement à une seule discipline. »⁸⁴

Le paradigme systémique conçoit à la fois la matière et l'esprit comme les éléments indissociables d'un processus évolutif. La compétence est par nature instable, en travail permanent, en réalisation. Elle est liée à un contexte de précarité d'emploi, elle induit la mobilité et la flexibilité, opposée au métier ou au diplôme qui induit une durabilité. Elle s'intègre donc parfaitement à la systémique et nécessite comme la théorie des systèmes une autorégulation poïétique que l'on retrouve dans les travaux de Piaget sur les stades du développement de l'intelligence de l'enfant.⁸⁵ L'entreprise pour l'individu correspond donc au système complexe dont lequel il doit évoluer, trouver l'équilibre et développer cette notion de « compétence système ». La compétence développée doit profiter à l'individu et à l'entreprise.

« La compétence est la faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, à partager les enjeux, à assumer des domaines de responsabilités »⁸⁶

L'individu sera confronté alors à la compétence système même s'il se sent compétent il lui sera nécessaire de s'adapter. Il dépendra donc

« Entre autre de l'appétence des salariés à se former et à prendre l'initiative »⁸⁷

La conjoncture économique confronte l'entreprise à l'atteinte des objectifs de productivité afin que son produit ou son service réponde toujours aux attentes. Et par défaut la compétence de l'individu est subordonnée à la compétence système. Une circularité inévitable et de plus en plus performante plongeant les éléments du système dans une complexité promouvant le développement des compétences et l'émergence de nouveaux talents. Cette circularité analogique à l'œuf et la poule, paradoxe d'effet rétroactif de la cause qui devient effet et dont on ne sait plus qui est à l'origine. Or, le rapport au savoir et

⁸⁴ Meirieu, P. (1993). *Quelle pédagogie pour quelle école ?* (éd. 10^e). Paris : ESF. p111-112

⁸⁵ Piaget établit sa théorie des stades de développement sur 4 niveaux : 0-2 ans l'intelligence pratique ou sensori-motrice, 2-7 ans l'intelligence représentative ou pré-opératoire, 7-11 ans le stade des opérations concrètes et 11-14 ans le stade des opérations formelles.

⁸⁶ Zafiran, Ph. (2001). *Le modèle de compétences*. Paris : Ed Liaisons. p77

⁸⁷ Wemaere, J. (2007). *Les 100 mots de la formation*. Paris: Puf. p14

au développement des compétences est source d'apprentissage ou au contraire peut constituer une résistance. Il dépend comme nous l'a démontré Mayo dans ces travaux aussi du système relationnel dans lequel l'individu se situe. Il arrive parfois que ce même individu ne soit pas en mesure de vouloir ce changement pour différents motifs.

Visite exploratoire de la compétence

La compétence ne se réduit ni à un savoir, ni à un savoir faire mais se compose d'interdisciplinarité et de composantes multiples. Nous avons pris la peine de modéliser la composante des compétences afin d'avoir une lecture globale et schématisée. (figure 5)

La composante compétence

Emmanuel Carré dans le guide du nouveau formateur nous définit la compétence comme

« Une capacité éprouvée à mettre en œuvre des connaissances, des savoir faire et comportements en situation d'exécution. C'est la capacité éprouvée à résoudre des problèmes dans un contexte donné »⁸⁸

Elle est nuancée si l'on parle de compétence professionnelle. La compétence professionnelle est une aptitude à mettre en œuvre, en situation professionnelle, des capacités permettant d'exercer convenablement une fonction ou une activité, en satisfaisant les exigences des différents acteurs du réseau qui les lie.

Le savoir

Le savoir concerne, selon Francis Tilman⁸⁹, les informations, les notions, les procédures acquises mémorisées et reproductibles par un individu dans un contexte donné. Les capacités sont les opérations mentales, les mécanismes de la pensée que l'individu met en œuvre quand il exerce son intelligence. Le processus permet la mise en évidence et l'utilisation par le client de ses ressources propres, peu, pas ou mal exploitées. Il permet de trouver un sens à ses engagements et une motivation intrinsèque pour conduire les changements nécessaires à son évolution tant personnelle que professionnelle.

⁸⁸ Carré, E; Labruffe, A. (2008). *Guide du nouveau formateur*. La Plaine-Saint-Denis: AFNOR. p15

⁸⁹ Tilman, F. *Définir les compétences transversales pour les enseignants*, Ressources en ligne accès du 13 mai 2010 sur site Le grain <http://www.legrainasbl.org/Definir-les-competences> issue de *Les chemins pédagogiques*

Le savoir faire

Il s'agit des perceptions, de mouvements, des gestes acquis et reproductibles dans un contexte donné, qui s'avèrent efficaces pour atteindre certains buts dans le domaine gestuel, physique et manuel. Les habiletés sont liées à la réalisation spécifique de telle ou telle chose.

Le savoir être

Le savoir être intègre les attitudes, les comportements sociaux ou affectifs acquis par l'individu et mobilisables dans des domaines de la vie personnelle ou professionnelle. On raisonne plus

« sur ce qui appartient au propre à l'individu...qui permet de la distinguer des autres...la personnalité se révèle au travers de comportement qui sont eux-mêmes expliqués par la personnalité »⁹⁰

Il semblerait que le coach accentue son professionnalisme au travers de savoirs être particuliers à sa personne.

La compétence transversale

Pour être compétent il faut maîtriser des matériaux de chacun de ces domaines. Le Boterf considère qu'une pratique professionnelle est une séquence d'actions ou s'exercent non seulement des savoirs faire mais aussi des savoir y faire.

« Tous ces savoir y faire s'acquièrent dans le feu de l'action, par l'expérience, par la pratique répétée des traitements « à chaud » des problèmes professionnels par approximations réalisées au coup par coup...par le traitement des retours d'expérience, par le travail ... de compagnonnage »⁹¹

Francis Tilman appelle ce « savoir-y faire » le « savoir mobiliser ». Quoi qu'il en soit, l'individu est aujourd'hui compétent lorsqu'il utilise la composante des compétences afin d'établir un diagnostic face à une variété de situations de problèmes. Problèmes dans lesquelles il dispose de schémas heuristique pour interpréter les faits observés en les rendant intelligibles, en mobilisant des procédures connues par ailleurs et qui apparaîtront

⁹⁰ Carré, E. & Caspar, P. (2004). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris: Dunod. p243

⁹¹ Le boterf, G. (2008). *Repenser la compétence* (éd. 4e 2009). Paris: Eyrolles. p31

comme une réponse au diagnostic réalisé. Nous retrouvons ici le principe de la réflexivité développé par Schön. Les compétences transversales sont donc des compétences mises en œuvre, réajustées et apprivoisées selon le principe de réflexivité et dont la caractéristique supplémentaire réside dans le fait qu'une compétence transversale pourra être mobilisée ailleurs que le contexte dans lequel elle s'est construite.

Aussi lorsque nous nous aventurons à modéliser la composante de la compétence, nous mesurons l'importance de pointer ces nuances

Modélisation de la composante compétence

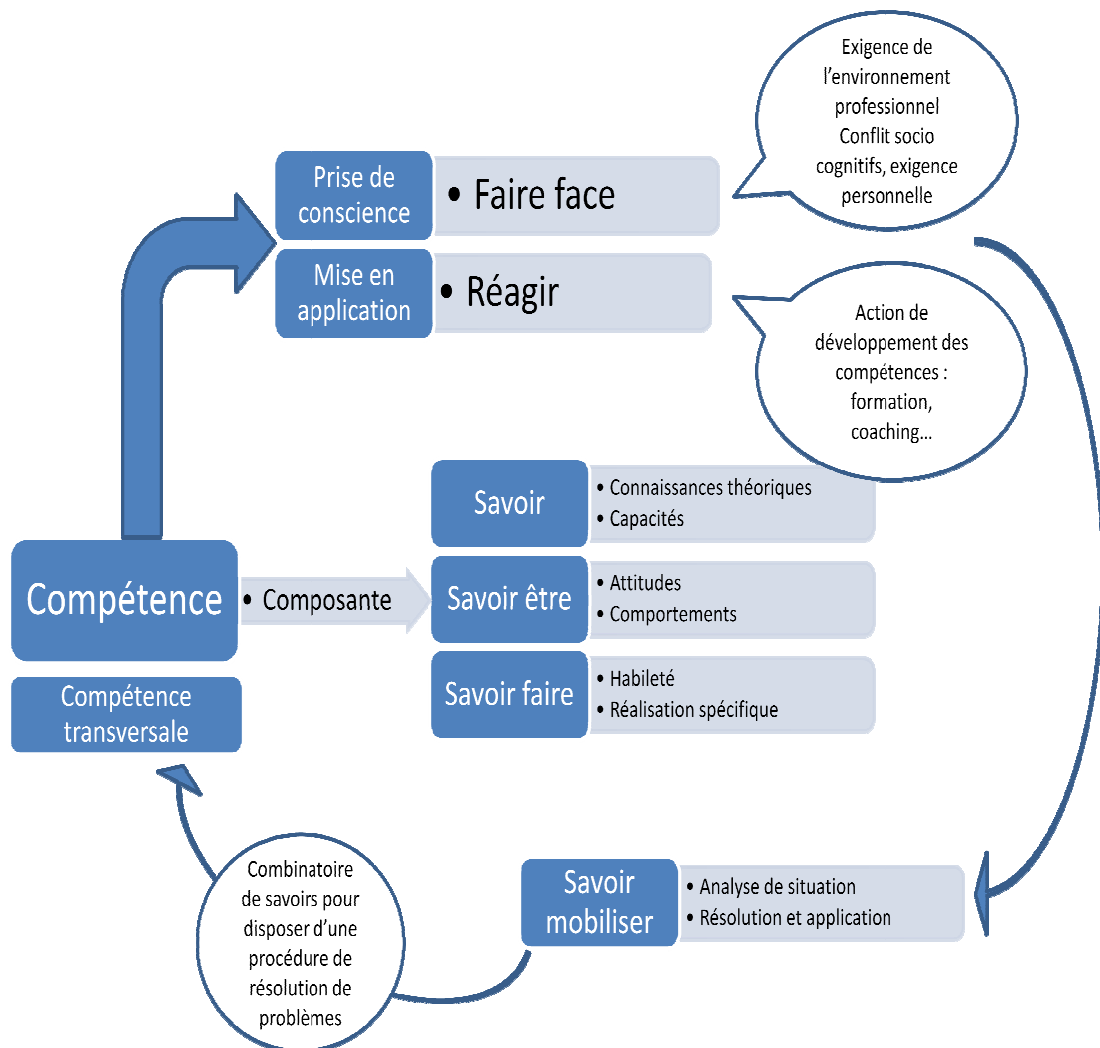


Figure 4 : « La composante compétence » C. Stefanazzi

L'accompagnateur intervient alors, dans cette environnement sociétale, entrepreneuriale, soit en tant que formateur pour le développement des compétences et des savoirs ; soit en

tant que consultant par l'expertise du domaine auquel il se rapproche. L'accompagnateur interviendrait également en tant que thérapeute pour la connaissance de soi et la compréhension des problèmes ; et le coach pour l'accroissement du potentiel et la « redécouverte de ses propres compétences »

Il va sans dire que nous allons détailler les compétences du coach pour modéliser sa composante compétence et ainsi valider ou invalider l'hypothèse de recherche concernant les compétences spécifiques.

CHAPITRE 4 - LA PROBLEMATIQUE

Ces deux paradigmes du coaching et de la compétence sont les plus significatifs émergeant de notre question de départ. Nous avons abordé pour compléter ces concepts plusieurs approches qui pourraient sous-tendre un complément de recherche. Selon Raymond Quivy

« Il va s'agir à présent de prendre du recul ou de la hauteur par rapport aux informations recueillies et de maîtriser les idées rassemblées afin de préciser les grandes orientations de la recherche et de définir une problématique en rapport avec la question de départ ». ⁹²

Structure processus et sens

Notre problématique fait donc un lien entre les spécificités des compétences du coach dans sa pratique professionnelle et les concepts de coaching et compétence que nous avons pensés adéquats. Notre première étape donne lieu à une dimension structurée que nous avons abordée autour de l'historique d'émergence du coaching.

« Les phénomènes n'ont pas lieu au hasard...n'apparaissent pas dans n'importe quelles conditions et ne se déroulent pas n'importe comment. » ⁹³

Ainsi lorsque nous abordons notre recherche autour du coaching, nous évoquons par la théorie du système des organisations, par les courants liés à la nouvelle éducation, par l'émergence de la formation dans un contexte de concurrence et enfin par ce courant paradoxal entre « humanitude » et « égologie » (Ebguy, 2008) que l'on évoque au travers de l'employabilité, la dimension structurée du social. La deuxième dimension permet d'envisager les nouveaux scénarios qui « supplantent les anciens ». Cette dimension processuelle et actancielle comme la nomme Quivy, nous a permis de mettre en évidence une certaine perte de sens de la notion de coaching, de par une demande de plus en plus large du phénomène, des besoins professionnels et personnels de plus en plus orientés vers l'exigence et la performance. Par défaut le courant « coachique » est acté par une vulgarisation de la pratique, une multitude d'écoles de formation « fabriquant » de manière exponentielle des coachs ; soit simplement formés, certifiés ou éventuellement diplômés.

⁹² Quivy, R. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. (éd 3^e) Paris: Dunod. p 75

⁹³ Quivy, R. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. (éd 3^e) Paris: Dunod. p 97

La troisième dimension de notre problématisation concerne le sens lié au phénomène du coaching qui questionne autour de son émergence, des compétences spécifiques d'un coach. Cette problématisation renvoie également à la posture professionnelle spécifique adaptée au métier du coach qui le rendrait légitime dans sa professionnalité. Nous pouvons penser également qu'il adopte cette posture pour se différencier des autres acteurs de la relation d'aide. La mise en lumière de cette problématique nous renvoie également à la notion dichotomique et/ou paradoxale d'un coach travaillant avec un contrat tripartite sur des objectifs communs (orienté vers l'entreprise) avec une posture spécifique de la relation d'aide (orientée vers la personne).

« Il n'y a rien de plus pratique qu'une bonne théorie » (Lewin) C'est par ces trois dimensions que nous avons pu faire progresser notre question de départ et formuler ces problématiques.

Pour vous faciliter la lecture des trois dimensions permettant la problématisation, nous avons repris la modélisation de Quivy et l'avons adapté à notre sujet de recherche.

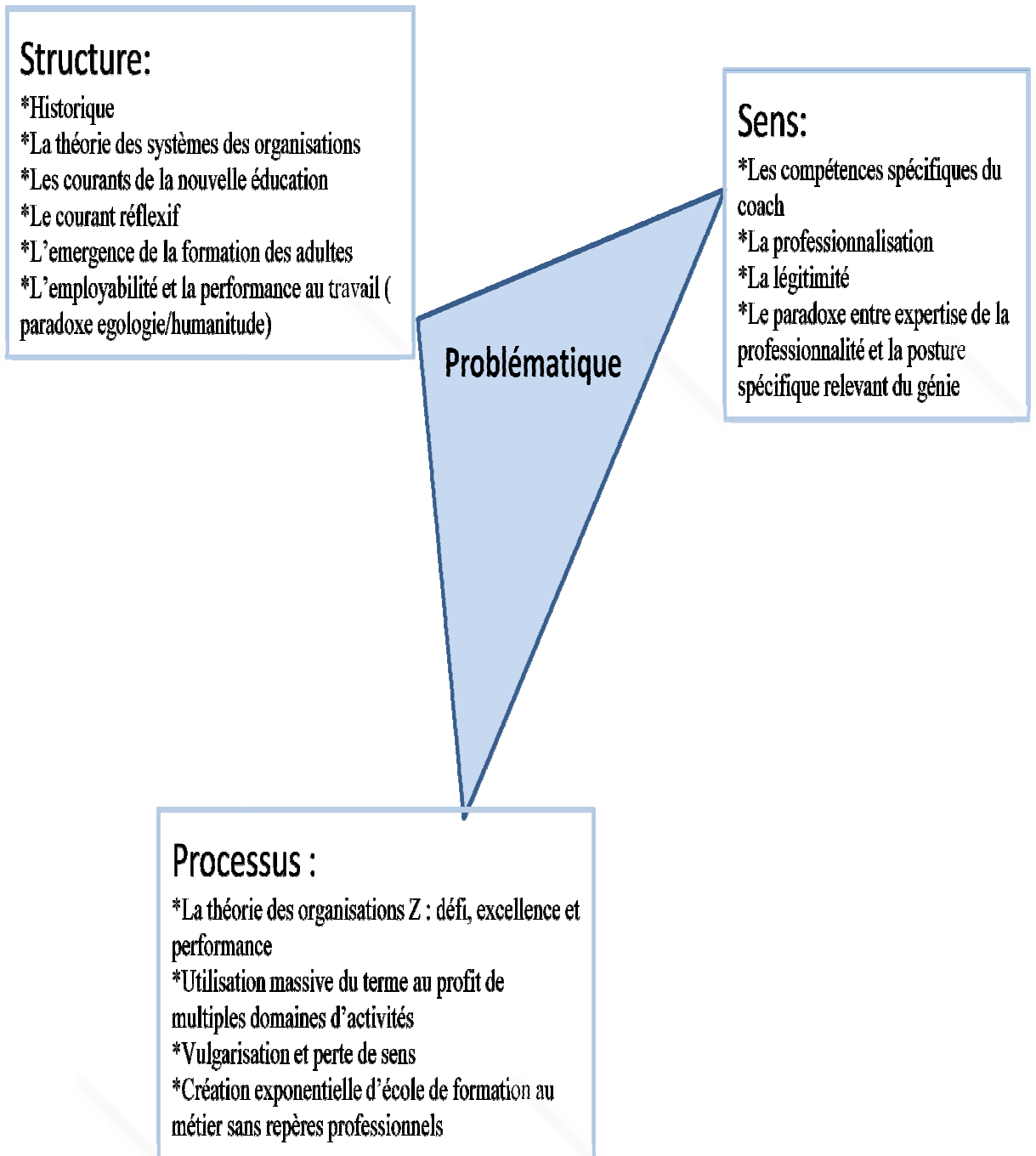


Figure 5 « Problématisation de la recherche » C. Stefanazzi selon le modèle Quivy

Hypothèses

La problématisation ainsi formalisé, nous avons pu émettre les hypothèses de recherche suivantes.

Le coach fait appel à des compétences spécifiques transversales dans sa pratique le démarquant des autres métiers de l'accompagnement.

La posture spécifique du coach le rend légitime dans sa professionnalité et accentue son professionnalisme.

La dichotomie de la posture du coach et de ses compétences spécifiques engendre le paradoxe du métier de coach.

Deuxième partie - Histoire de méthodologie

CHAPITRE 5 - LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Ce chapitre explore la démarche méthodologique de recueils de données et d'informations. En premier lieu, nous vous expliquons le contexte local qui a de l'importance par la présence d'un coach interne. Nous présenterons également les personnes interrogées. Ensuite, nous engageons l'explication des choix méthodologiques sélectionnés avec attention en fonction de la question de départ. Nous sommes aussi attachés à présenter les outils (grille d'entretiens et analyses de contenus). En deuxième partie de ce chapitre nous pourrons naviguer dans la dimension analytique des contenus de recueils et donc y pratiquer un regard réflexif sur les prémisses de notre recherche.

Le contexte local

Notre terrain de recherche s'effectuera auprès de professionnels du coaching, communément appelés « Coach interne » pour deux des quatre personnes interviewées et des « Coachs professionnels » pour les deux autres; exerçant sous le statut de travailleur indépendant. Le contexte local de la mission a été envisagé au sein d'un centre de formation IFCIL de Saint Avertin afin de profiter d'une immersion en entreprise et avoir à proximité un professionnel référent pour nous guider, nous accompagner dans cette étape de recherche et d'investigations.

En 1972, IFCIL est une association désignant « L'institut de formation continue d'Indre et Loire » associant des prestations de formation et de conseil. Certifiée ISO 9001⁹⁴ en 1995 elle devient en 1997 la SAS IFCIL. Notre début de stage sera ponctué par le départ à la retraite des fondateurs et l'arrivée du nouveau dirigeant. Dans ce contexte en mouvance et de renouveau, il nous sera demandé de pratiquer un travail de fond sur les ingénieries pédagogiques des domaines de développement personnel et efficacité professionnelle et management. Notre activité terrain nous laisse envisager au démarrage une distorsion entre

⁹⁴ ISO 9001 : Les normes ISO fournissent les exigences ou donnent des lignes directrices relatives aux bonnes pratiques, de management notamment.

le sujet de la recherche et la mission proposée. En effet, l'ingénierie relève bien de la spécificité de la matière pour lequel nous préparons notre master, néanmoins, le sujet de recherche à proprement parler ne fait pas partie de la mission. Nous la maintiendrons tout de même par analogie à la question de départ qui allie les compétences du coach dans sa pratique, sa formation et sa professionnalité. La présence d'un coach en interne garantit un accompagnement de proximité et assure une réflexivité permanente.

Les personnes interrogées

Les quatre personnes rencontrées sont tous coachs. Deux d'entre eux sont donc coach en interne et les deux autres en profession libérale. Nous avons pris soin de garder la confidentialité en les nommant par des initiales qui ne correspondent pas à leur identité.

Entretien du 31 mars 2010, MG coach indépendant

MG est coach professionnel et travaille en profession libérale. Son entreprise propose trois activités alliant le conseil en entreprise, le coaching et la gestion des carrières. Il se forme d'abord à l'école de la vie, pratique l'autoformation au travers de lectures savantes et est diplômé d'un master en sciences de l'éducation. D'abord manager d'équipe moyenne il forme progressivement les nouveaux collaborateurs sur l'intégration, l'animation d'équipe, et l'efficacité professionnelle. Enthousiasmé par cette mission, il reçoit une formation en interne au métier de formateur, anime et conçoit des modules de formation. Il s'intéresse à la notion d'apprentissage des adultes. Il se cultive sur les personnalités dans les organisations et la dynamique de groupes restreints (Anzieu). Un bilan de compétences, il y a quatre ans, lui fait connaître le métier de coach et il engage une formation auprès de Médiat Coaching à Paris et suit leur cursus certifiant (cf. en annexe). Il est certifié depuis janvier 2010. Son autoformation autour des modélisations de pratiques de coach et de formateur lui permet de connaître les différentes notions du changement, de l'apprentissage et de l'accroissement du potentiel humain. Il est fasciné par l'homme au travail. Participer à notre recherche c'est vivre une nouvelle expérience, expliquer et s'entendre formuler sa vision du métier qu'il exerce aujourd'hui. L'entretien a lieu le 31 mars 2010 à 19 heures en face à face. Il dure seize minutes, la deuxième grille d'entretien est la trame de questionnement. (Grille 2 Chapitre 5 La démarche méthodologique).

Nous retrouvons la retranscription de cette interview en annexe.

Entretien du 26 Mars 2010, MD coach interne

Cette personne au parcours atypique est coach interne dans une entreprise multi nationale. Son parcours d'autodidacte commence dans le domaine hôtelier. Bilingue, elle intègre le secteur d'activité du transport avant de devenir chef de projet. A à peine cinquante ans, elle exerce plusieurs missions dans le monde, a des responsabilités de grandes envergures financières opérationnelles et managériales et assure la cohésion entre la France, les Etats unis et le Japon. Elle parcourt aussi l'Europe dans ces missions de cohésion de plus en plus exigües et potentiellement exigeantes, en demande de perfectionnisme et d'efficience. Son expérience de chef de projets lui confère une connaissance des hommes et de la systémique dynamique des organisations. Le coaching est comme une logique puisque ses relations avec ces différents pays suscitent une adaptabilité comportementale et culturelle. Elle se forme au métier de coach il y a deux ans environ pour la méthode plutôt que pour la posture qu'elle a adopté naturellement depuis longtemps. Elle est certifiée coache professionnelle MHD Coaching⁹⁵, formée au coaching collectif et à la systémique dynamique et l'orientation solutions chez Médiat Coaching⁹⁶ et pratique le coaching auprès de collaborateurs en interne ou bien à la vacation dans différentes structures. Elle se prépare à une « VAE2002 »⁹⁷ pour une licence de « Chef de projet » et intègre l'université de Cergy pour un master « Executive coach » à la rentrée de septembre. Accepter de participer à notre recherche est, pour elle, vecteur d'échanges, de réflexivité sur sa pratique et de structuration de ses connaissances et compétences. Cet entretien a lieu le 26 mars à 20 heures par téléphone, la distance géographique empêchant un rendez-vous en face à face. Il dure trente minutes, concerne l'entretien deuxième temps (Grille 2 Chapitre 5 La démarche méthodologique).

Nous retrouvons la retranscription de cette interview en annexe.

⁹⁵ MHD Coaching est une école de formation au métier de Coach à Paris et Bordeaux.

⁹⁶ Mediat Coaching : école de formation au métier de Coach à Paris proposant une certification EMCC de niveau « Senior Practionner »

⁹⁷ VAE : validation d'acquis et de l'expérience selon la loi de 2002

Entretien du 12 mars 2010, FD coach indépendant

FD est coach professionnel, travailleur indépendant. Il a créé sa structure de conseil, de formation et de coaching il y a quatre ans environ, à quarante ans passés après un parcours professionnel séquencé. Il travaille d'abord dans le secteur agro alimentaire et oriente spontanément sa carrière vers la formation, créer une première entreprise dans le soutien scolaire puis travaille au Fongecif en tant que conseiller en bilans de compétences avant de se former au coaching. Il est diplômé d'un master sciences de l'éducation et certifié coach Médiat Coaching⁹⁸ EMCC⁹⁹. L'EMCC est une organisation ouverte à toutes les parties intéressées dans la promotion de la qualité et le développement du coaching et de mentorat en Europe. Sa « posture de coach » comme il l'a nommée, il l'envisage alors qu'il est confronté à la détresse de personnes lors des conduites de bilans de compétences et qu'il constate que la technicité et le conseil ne suffisent plus à ces personnes en quête d'accompagnement personnalisé. Ses prestations en tri-polarité proposent du coaching, de la formation notamment en efficacité professionnelle, conduite de bilans de compétences et du conseil en entreprise. Il est membre titulaire de « l'AEC.EMCC »¹⁰⁰ et pratique la supervision régulièrement. Sa connaissance des hommes et sa professionnalité lui confèrent pragmatisme, réflexivité, culture et honnêteté intellectuelle. Participer à notre recherche est facteur pour lui d'échanges, de partage, de progression. Il reste fidèle à cette volonté de cultiver sa culture. Il connaît aussi l'implication de préparer un master en sciences de l'éducation. Cet entretien sera pour lui un rappel aux souvenirs, une compréhension de l'enjeu de cette étape de recueils de données de par sa propre histoire de vie. Cet entretien a lieu le 12 Mars 2010 par téléphone à 18 heures, la distance géographique empêchant un rendez-vous en face à face. Il dure soixante trois minutes. La grille d'entretien est la première (Grille 1 Chapitre 5 La démarche méthodologique). Elle nous a servi de trame Ce temps de recueil est marqué par l'humilité et l'ouverture d'esprit.

Nous retrouvons la retranscription de cette interview en annexe.

⁹⁸ Médiat Coaching : école de formation au métier de Coach à Paris proposant une certification EMCC de niveau « Senior Practitioner »

⁹⁹ EMCC : European Mentoring and Coaching Council

¹⁰⁰ AEC.EMCC : Association Européenne de Coaching référente en France de l'EMCC depuis janvier 2010

Entretien du 15 février 2010, PP coach interne

PP est coach interne et travaille dans un centre de formation où est missionnée sur des activités d'ingénierie pédagogique, sur des animations de formation et sur des prestations de coaching. Elle travaille en collaboration avec le directeur commercial pour plusieurs aspects notamment celui de communiquer sur le processus de coaching parfois galvaudé car méconnu. Son statut de coach interne lui permet de pratiquer des coachings avec les entreprises prestataires. Elle ne fait pas de coaching avec le personnel de la structure. Malgré son statut, elle n'a pas de rapport hiérarchique avec ses collaborateurs. Elle a une cinquantaine d'années et son parcours professionnel en trois temps est accentué par la pratique clinique. Elle fut d'abord enseignante en anglais, diplômée d'un DEA¹⁰¹ spécialisation américaine, puis suit une psychanalyse et devient thérapeute « freudo lacanien » avant de préparer un master « management des hommes et des organisations » pour former en entreprise. Elle devient Coach de par la posture professionnelle qu'elle adopte et le courant comportementaliste émergent.

« Le courant comportementaliste vise l'amélioration des comportements dysfonctionnels nés sous l'influence de l'apprentissage ou du conditionnement. ...Il est donc basé sur les principes de la théorie de l'apprentissage...La thérapie comportementale est basée sur le désapprentissage des symptômes et comportements pathologiques et l'apprentissage de... l'affirmation de soi et le développement des compétences sociales ». ¹⁰²

Il est membre titulaire de la « SFC Coach »¹⁰³ et pratique la supervision. Sa connaissance des hommes et des entreprises lui confèrent une qualité d'observation, de réflexivité et de pragmatisme. Elle accepte de participer à notre recherche parce qu'elle connaît ce qu'est le processus de formation tout au long de la vie et qu'elle en a été actrice dans sa vie professionnelle. Le sujet fait partie de sa vie et la motive. L'entretien a eu lieu le 15 février 2010 à 11h en face à face. Il dure quatre vingt dix minutes et est interrompu pendant quelques minutes par l'entrée dans le bureau du directeur commercial. La grille d'entretien

¹⁰¹ DEA : diplôme d'études approfondies

¹⁰² Site de l'université d'Angers, *Les grands courants de la pensée psychiatrique*, http://www.med.univ-angers.fr/discipline/psychiatrie_adulte/cours/48-grandscourants.htm

¹⁰³ SFC Coach : Société Française de coaching

est la première (Grille 1 Chapitre 5 La démarche méthodologique). Elle nous a servi de trame. Certaines questions anticipées par PP n'ont pas été posées pour éviter la redondance et l'aspect scolaire. Cet entretien marque la fluidité et liberté d'expression de l'interviewé cadré et recentré parfois par l'interviewer.

Nous retrouvons la retranscription de cette interview en annexe.

Le choix méthodologique

La lecture du *Manuel de recherches en sciences sociales*. (Quivy 2002) structure nos démarches premières et nous laisse envisager l'entretien semi directif comme étant l'outil de recherche le plus approprié. D'une part parce que cette méthode nous permet de rester dans une relation de proximité avec la personne par la relation qu'elle implique, d'autre part parce que notre activité professionnelle est centrée sur cette méthode et nous offre donc une familiarité et une aisance appréciable.

« Le choix d'étudier la méthodologie ... de l'entretien découle de la constatation d'une nécessité...l'enquête reste une des méthodes les plus utilisées en sciences sociales »¹⁰⁴

L'entretien semi directif est un procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé (Pinto Grawitz, p604). Il permet de centrer le discours des personnes interrogées autour du thème défini au préalable par les enquêteurs et consigné dans un guide d'entretien. L'entretien semi directif offre, pour notre recherche, d'abord une approche qualitative de recueil, ensuite un intérêt particulier quant aux nombres de personnes à interviewer et enfin la dichotomie entre la liberté de l'interviewé et la directivité de l'interviewer.

« Les méthodes d'analyses de contenu obligent le chercheur à prendre du recul à l'égard des interprétations spontanées et en particulier des siennes propres »¹⁰⁵

¹⁰⁴ D'unrug, MC. (1974). *L'analyse de contenu* (éd 2^e). Paris : JP Delarge. p 84

¹⁰⁵ Quivy,R. (2006) *Manuel des recherches en sciences sociales*.(éd 3^e). Paris : Dunod. p204

La grille d'entretien en deux temps

La construction de la grille d'entretien dont nous vous livrons la totalité ci-dessous a donc été établie selon les lectures savantes de l'auteur, selon sa connaissance terrain et sa professionnalité. La grille d'entretien a été construite en deux temps et sous deux formes. La première envisage de façon globale la notion de coaching, la seconde sera plus précise et se centre sur la vision du coach interviewé sur ses compétences, sur sa pratique, sa formation et sa professionnalité. Cette étude laisse émerger quatre concepts principaux : le coaching, les compétences la formation, et le changement. Nous vous livrons les thèmes abordés de la première grille auprès de deux coachs et en un second temps les thèmes abordés auprès des deux autres coachs.

La première grille

Les thèmes de la première grille sont les suivants de A à M, les thèmes en caractère gras sont mis en évidence sur cette première grille pour renvoyer aux thèmes abordés dans la seconde grille et permet le lien de l'une à l'autre. C'est ainsi que vous comprendrez la signification dans l'analyse des contenus des cas « non abordés ».

A/ FORMATION PARCOURS EXPERIENCE

1. Quel est votre parcours professionnel et votre expérience ?
2. Avez-vous suivi une formation en coaching ?
Si oui laquelle ?
Si non, sur quels critères vous considérez vous Coach ?
3. Qu'est ce que le coaching pour vous ?
4. Pourquoi devient-on coach ?

B/ COMPETENCES

1. Quelles sont selon vous les compétences pour être coach ?
2. Pouvez-vous me donner les 3 compétences clés sur lesquelles vous vous appuyez ?
3. Quel est votre niveau d'exigence en processus de coaching ? Rythmes et nombres des séances, engagement...
4. Que fait-on au juste quand on coache ?

C/ APTITUDES RELATIONNELLES

1. Quelles aptitudes relationnelles doit avoir un coach ? Pourquoi ? Pour quoi ?

2. Quelles sont les deux aptitudes relationnelles auxquelles tu as eu recours lors de ton dernier coaching ?
3. Quelles sont pour vous les clés d'une relation établie ?
4. Sur quelles valeurs vous appuyez vous ?
5. Que pensez-vous de l'association « Soutien/confrontation » ?

D/ CONTRAT

1. Comment envisagez-vous l'établissement d'un contrat de coaching ?
2. En quoi le contrat est-il important ?
3. Qu'est ce que comporte en règle générale le contrat de coaching ?

E/ ETHIQUE

1. Vous appuyez vous sur un code déontologique ?
Si oui, lequel et pourquoi
Si non, pourquoi pas, et envisagez vous de le faire ?
2. Quelles sont les points nécessaires au maintien de votre éthique ?
3. Que se passe-t-il si un client coaché n'est pas satisfait des services de coaching ?

F/ MODELE DE REFERENCE

1. Quels sont vos modèles de références théoriques ?
2. En quoi ces modèles sont ils importants pour vous ?
3. Quel lien faites-vous entre vos modèles et votre pratique ?

G/ PROCESSUS DE COACHING

1. Comment organisez vous votre mission
2. Quels sont les étapes d'un processus de coaching ?
3. En quoi ces étapes ont-elles de l'importance dans le processus ?

H/ EVALUATION

1. Qu'est ce que l'évaluation selon vous en coaching?
2. En quoi les indicateurs de performance selon vous peuvent ils mesurer la réussite?
3. Quels sont vos outils d'évaluation ?

I/ OUTILS PEDAGOGIQUES

1. Quels sont les outils que vous utilisez fréquemment ?
2. En quoi ces outils vous apportent ils du soutien en séance ?
3. Quels outils seraient de l'ordre du coaching ?
4. Quels outils appartiendraient à d'autres domaines et lesquels ? Formation, thérapie, Consulting ?

J/ METHODES PEDAGOGIQUES

1. Comment nommez-vous vos méthodes pédagogiques ?
2. En quoi la méthode a de l'importance et pourquoi ?
3. Quels liens peut-on faire avec les méthodes pédagogiques en éducation par exemple ou en formation ? quelles différences
4. Comment nommez-vous les personnes que vous accompagnez en coaching ?

K/ COACHING CHANGEMENT et APPRENTISSAGE

1. Qu'est-ce qui fait du coaching un apprentissage ?
2. Comment associez-vous le coaching à l'apprentissage ?
3. Pourquoi peut-on dire du coaching qu'il entre dans le processus de changement ?
4. En quoi peut-on dire qu'une personne coachée a changé ?

L/ LES DIFFERENCES ENTRE

1. Quelles sont selon vous les différences entre :

Coaching et formation
Coaching et thérapie
Coaching et consulting
Coaching et enseignement

M/ DIVERS

1. Quels sont les caractéristiques qui font un « bon coach » ?
2. Comment envisagez-vous l'évolution du métier ?
3. Le coach a-t-il remplacé ou va-t-il remplacer d'autres métiers ?
4. Qu'est-ce que vous pensez apporter de plus à une personne en tant que coach ? plutôt qu'un formateur ?

La seconde grille

Les thèmes de la seconde grille sont les suivants de A à I

A/ FORMATION

1. Qu'est-ce que le coaching pour vous ?
2. Avez-vous suivi une formation en coaching ?

B/ COMPETENCES

1. Pouvez-vous me donner les 3 compétences clés sur lesquelles vous vous appuyez ?

C/ APTITUDES RELATIONNELLES ET POSTURE

1. Quelles sont les deux aptitudes relationnelles auxquelles tu as eu recours lors de ton dernier coaching ?
2. Quelles postures adoptez-vous lors d'une séance de coaching ?

D/ ETHIQUE

1. Vous appuyez-vous sur un code déontologique ?

E/ PROCESSUS DE COACHING

1. Quels sont les étapes de ton dernier de coaching ?
2. Quels sont les principaux motifs à la demande de coaching ?
3. Comment nommez-vous les personnes que vous accompagner en coaching ?

F/ OUTILS PEDAGOGIQUES et EVALUATION

1. Quels sont vos outils d'évaluation ?
2. Quels sont les outils que vous utilisez fréquemment ?

G/ COACHING ET APPRENTISSAGE

1. Qu'est ce qui fait du coaching un apprentissage ?
2. Comment associez-vous le coaching à l'apprentissage ? pourquoi le coaching et pas la formation ?

H/ LES DIFFERENCES ENTRE COACHING ET :

1. formation
2. enseignement
3. conseil
4. Thérapie

I/ DIVERS

1. Comment envisagez-vous l'évolution du métier ?
2. Le coach a-t-il remplacé ou va-t-il remplacer d'autres métiers ?

La grille d'analyse

Afin d'avoir une visibilité sur les quatre entretiens simultanément, nous avons choisi de pratiquer l'analyse en 4 temps correspondant aux quatre concepts retenus. Par exemple pour le concept du coaching, nous avons répertoriés les catégories puis les thèmes dans la catégorie et avons classé les répliques des quatre coachs parallèlement comme dans l'exemple suivant :

	ENTRETIEN MG	Ligne	ENTRETIEN MD	Ligne	ENTRETIEN FD	Ligne	ENTRETIEN PP
EVALUATION							
M24 95- 108	...[en fin d'séance...qui est en fait une grille une grille d'évaluation...est ce que j'ai bien en tant...respecter la confiance et la ...donne des critères de réussite ou d'performance]...	F86 282- 284	... [j'ai un outil collaboratif qui me permet d'euh partager l'information avec mes collègues]...	F172 486 - 489	... [j'appellerai évaluation le débriefing tri partiTE, où ou le retour d'informations]...	P157 629- 630	...[J'ai pas d'indicateurs de performance euh je pense pas en avoir vraiment besoin en plus]...

Figure 6 : « Grille d'analyse croisée par variable »

Nous avons procédé ainsi pour le concept de coaching, formation, changement et compétences. Notre analyse croisée démontre ainsi des adéquations et inadéquations rapidement mises en évidence et permettant un regard analysant sur les hypothèses de la question de départ. Vous retrouverez dans le paragraphe « après les entretiens » les étapes de cette analyse jusqu'à la validation ou invalidation des hypothèses.

La posture, la technique et la méthode adoptées

Pendant les entretiens : la posture et la technique

Pour les entretiens en face à face

Nous avons pratiqué l'approche rogérienne ou technique semi directive (variante). Elle porte le nom de son fondateur, Carl Rogers, psychologue américain, l'un des pères de la psychologie humaniste. Son approche est centrée sur la personne qu'il lui convient de nommer client et non patient. Partie d'entretiens thérapeutiques, cette approche est aujourd'hui utilisée en coaching et dans divers domaines comme le management, l'accompagnement, le conseil. Il faut se centrer sur la question plutôt que sur la personne

« ...laisser parler l'enquêté, voire l'aider à parler par des relances sans pour autant diriger son discours : dire oui, ou hm, faire écho en répétant le dernier mot émis, enfin, refléter tout ou une partie du discours »¹⁰⁶

Par écoute active nous entendons que nous sommes aussi acteur de la relation et qu'il convient d'écouter de manière impliquée mais aussi de reformuler et de détecter des incongruences entre le verbal et le non verbal de la personne avec qui nous sommes en interaction. L'écoute active suscite l'intérêt, la reformulation évite les interprétations et les jugements. Les incongruences sont les dissonances existantes entre les attitudes physiques ou visuelles avec les propos énoncés.

Ainsi en pratiquant avec PP et MG l'approche rogérienne nous avons pu être interpellés par certaines attitudes et avons appuyés et demandés une explication nouvelle dès lors que nous souhaitons nous assurer d'avoir bien compris le message communiqué. Selon les principes de base de la communication interpersonnelle, il existe neuf façons de ne pas s'entendre. Entre ce que je pense, ce que je veux dire, ce que je crois dire, ce que je dis réellement, ce que tu veux entendre, ce que tu entends, ce que tu crois comprendre, ce que tu veux comprendre, Et ce que tu comprends réellement il nous faut donc être attentif et particulièrement réactif. Il s'agit d'une posture que nous utilisons régulièrement dans notre activité et qui demande une certaine forme d'entraînement et ou de pratiques courantes pour être efficiente.

Pour les entretiens au téléphone

Notre connaissance sur le processus de communication nous met en garde quant à l'utilisation du téléphone comme moyen de recueils de données. Or, dans un contexte de distance géographique importante, cette contrainte devient une force exploitable de part la méta position dont nous devons faire preuve pendant la conversation, et la navigation entre l'immersion et la prise de recul dans le processus. Nous faisons allusion au modèle de communication centré sur la transmission de Shannon et Weaver et au modèle orchestral de l'approche systémique. Ainsi selon Shannon et Weaver, la communication passe par un processus simplifié entre un émetteur et un récepteur où la source d'information peut être interférer par du bruit empêchant l'information d'arriver à destination conformément au départ.

¹⁰⁶ D'unrug, MC. (1974). *L'analyse de contenu* (Ed 2°). Paris : JP Delarge. p 86

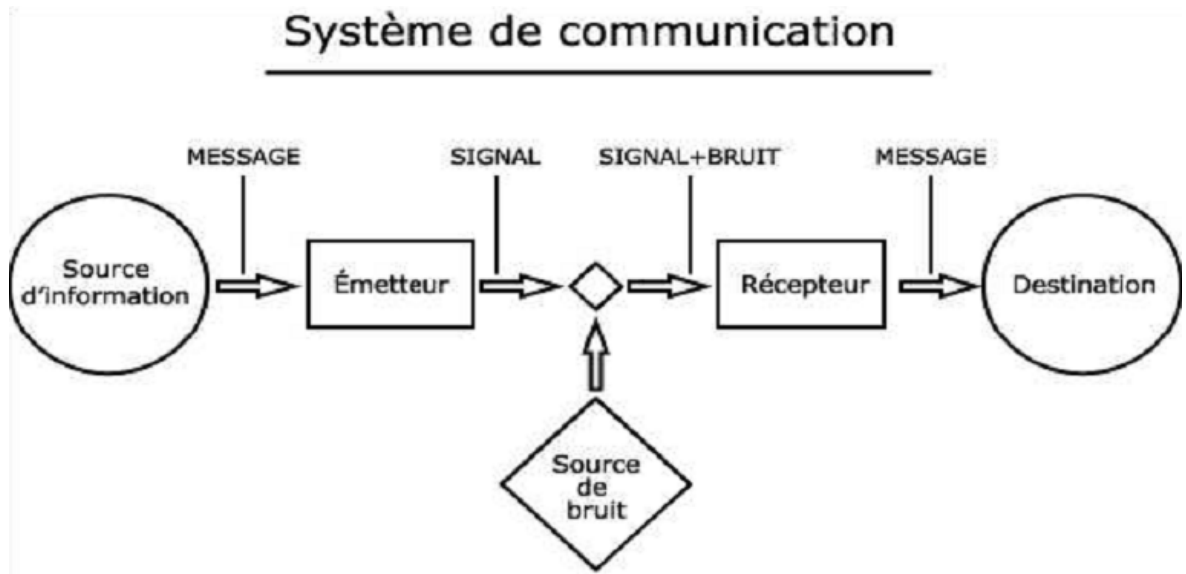


Figure 7 : « Théorie mathématiques de la communication » d'après Warren Weaver

Or, le modèle linéaire comme principe de base de la communication ne s'arrête pas seulement à une transmission, il considère la totalité du système, l'orchestre et non le chef d'orchestre uniquement. « On ne peut pas ne pas communiquer » (Paul Watzlawick) La communication se construit autour d'une dynamique complexe qui nécessite en plus de la rétroaction ou feed-back. Une prise en compte de circularité ou causalité circulaire. Alfred Korybsky, bien connu pour ces travaux de linguiste et créateur de la sémantique générale¹⁰⁷ affirmait dans les années cinquante que nombre de difficultés de communication provenait du fait que les gens confondaient la carte du territoire. C'est-à-dire la réalité avec la représentation de ce que l'on en faisait.

« La sémantique est l'étude des unités linguistiques. Elle fonctionne donc sur le matériau principal de l'analyse de contenu : les signifiés. Mais elle décrit les universaux du sens linguistique.»¹⁰⁸

Ces travaux font partie intégrante du mouvement humaniste de l'école de Palo Alto. Nous devons dire que l'approche rogérienne reste le maillon liant de la méthode utilisée. Seulement les congruences ou incongruences entre le verbal et le non verbal sont inexploitable dans ces entretiens au téléphone. Il fut indispensable alors de conscientiser et de maintenir une méta position quant à la conversation. En effet, seule, l'écoute active

¹⁰⁷ La sémantique générale traite des réactions nerveuses de l'organisme humain considéré comme-un-tout-dans-des-environnements, elle tient plus compte de l'organisme que les «significations» des mots en tant que telles.

¹⁰⁸ Bardin, L. (2007) *L'analyse de contenu*. Paris : Puf. p49

peut avoir ses limites d'être trop impliquante. Donc de perdre le recul nécessaire à la relation interpersonnelle et à la communication au téléphone. Ainsi, comprendre le processus communicationnel, c'est nous intéresser à tous les aspects et en connaître les forces et les limites.

Après les entretiens : la méthode

La retranscription

Il nous a été nécessaire de procéder à deux écoutes flottantes. Les entretiens ont mis en évidence certains concepts, comme un « pré tri » et ont donc engendré de nouvelles lectures savantes. Les entretiens ont été sujets à la retranscription au mot le mot dans la mesure du possible. Il a été noté les silences et leur temps, les respirations profondes, les soupirs, les hésitations ou les temps de réflexion. La convention de transcription est la suivante :

[1s], [2s], ... [4s] : les temps de silence

[xxx] : une partie du texte inaudible

R, une respiration profonde

Écriture en majuscule : une tonalité appuyée ou accentuée sur un mot ou une syllabe

(Texte) indique une gestuelle particulière

{(Texte)
{(Texte) : les interlocuteurs parlent en même temps

Nous avons aussi proposé à chaque personne interviewée une copie de la retranscription afin de leur laisser une trace ou de se relire pour une pratique réflexive. Certains ont accepté d'autres n'en ont pas vu l'utilité, en tout cas pour l'instant. Ce document reste à leur disposition s'ils me le demandaient plus tard.

Les préalables à l'analyse de contenu par entretien

« Dès que l'on a affaire à des communications que l'on veut comprendre au-delà de leur significations premières, le recours à l'analyse de contenu semble utile »¹⁰⁹

¹⁰⁹ Bardin, L. (2007) *L'analyse de contenu*. Paris : Puf. p32

Nous ne pouvons plus concevoir de réaliser une recherche scientifique sans passer par cette étape d'analyse. En choisissant l'entretien semi directif nous procédons à une recherche qualitative. Nous décidons de procéder à une analyse catégorielle qui

« prend en considération la totalité d'un texte pour le passer à la moulinette de la classification et du dénombrement par fréquence...d'items de sens »¹¹⁰

Nous avons recherché d'abord le sens de l'information qui nous était transmise en surlignant les éléments qui construisait une phrase plus simple. Nous décidons à ce stade de ne pas faire attention aux onomatopées, hésitations et silence. Il suffit là de « rafraichir » l'unité de contexte. Certains thèmes et catégories sont mis en évidence à cette étape. Nous y avons ensuite surligné les mots importants et avons procédé à une première classification par catégories et thèmes correspondant à notre question de départ. Nous nous sommes tenus à explorer et intégrer dans une grille d'analyse chacune des réponses données par l'interviewé. Ainsi, nous évitions des interprétations hâtives et fondements d'hypothèses. Or avant de s'arrêter sur cette méthode, nous avons envisagé l'analyse selon une propre interprétation des cours théoriques qui après échanges avec le directeur de master a été abandonnée : trop proche de l'interprétation et surtout la sélection des répliques des entretiens induit un choix intuitif et non scientifique du contenu.

« L'analyse de contenu est un ensemble de techniques d'analyses de communication »¹¹¹

De plus en plus méthodologique, raffiné et en constante amélioration. La construction de la grille de contenu de chaque entretien a été élaborée selon les conseils de Laurence Bardin afin de dépasser l'incertitude et d'enrichir la lecture flottante que nous avons faite au départ. Nous prenons donc en compte le contenant et non pas le contenu. Nous réorganisons donc le corpus en six colonnes. La première concerne la séquence et le numéro de ligne correspondant à la retranscription. En colonne deux, vous trouverez l'unité de contexte ou la réponse complète de l'interviewé, en troisième colonne l'unité de sens, puis les mots importants. En dernière colonne le thème qui correspond à une interprétation première et la catégorie qui correspond au concept émergeant dans cette

¹¹⁰ Bardin, L. (2007) *L'analyse de contenu*. Paris : Puf. p40-41

¹¹¹ Bardin, L. (2007) *L'analyse de contenu*. Paris : Puf. p13

unité de sens. Ainsi, s'il y avait ambiguïté dans la compréhension de ce tableau pour reconnaître la catégorie à partir de l'unité de sens, vous pouvez vous reporter à l'unité de contexte afin de

« Comprendre la signification des items découpés en les replaçant dans leur environnement »¹¹²

Rajoutons que les unités de sens ont été sélectionnées avec précision et méthode, dans chaque réplique, en utilisant « le fait que » comme il nous avait été suggéré lors de nos cours théoriques. Vous retrouvez le tableau correspondant à cette démarche ci après

Séquence Ligne	Unité de contexte	Unité de sens	Mots importants	Thème	Catégorie
M10 36-37	Et la troisième COMPETence euh [4s] serait de de euh, d'être capable de participer euh à SON évolution et de lui laisser euh de l'AUTOonomie à la fin du coaching	... [la troisième COMPETence...serait...de participer ...à SON évolution et de lui laisser...l'AUTOonomie]...	Compétence évolution Autonomie	Savoir faire	Compétence

Figure 8 : « Modèle d'analyse de contenu » C. Stefanazzi d'après l'ouvrage « Analyse de contenu » L. Bardin

Les thèmes et catégories émergents

La grille d'entretien avait ciblé un certain nombre de questions en fonction de la question de départ qui porte sur les compétences spécifiques et transversales du coach dans sa pratique professionnelle. Certains thèmes rejoignent de manière significative les catégories ou concepts. D'autres moins notoires, font l'objet d'une relecture de l'entretien, d'une écoute plus attentive et d'un regroupement alors dans les quatre catégories ou variables émergents. Nous retiendrons le coaching comme concept premier, puis les compétences. La notion de formation de par le lien avec la formation au métier du coach et enfin le changement de par l'évolution ou les obstacles au métier. Nous décidons donc de réfléchir sur ces quatre concepts comme porte d'entrée afin de valider ou invalider partiellement nos hypothèses de départ en lien avec l'analyse croisée des quatre entretiens. Quatre entretiens,

¹¹² Bardin, L. (2007) *L'analyse de contenu*. Paris : Puf. p40

quatre concepts, une question ; trois hypothèses : la recherche scientifique se construit peu à peu. Cette étape a nécessité d'élaborer trois grilles successives : la première répertorie toutes les répliques des interviewés, leur unités de sens, le thème spontané qui s'en dégage et la catégorie. La seconde étape, fondée sur la même grille est un tri des « gros grains » comme dirait Vermerch dans l'entretien d'explicitation, vers des grains plus petits. Nous affinons notre recherche et retenons l'essentiel. La troisième étape concerne le constat que certaines catégories peuvent s'intégrer dans une seule et même catégorie ? Il s'agit là de « lustrer » les petits grains de recherche.

Analyse de contenu croisée des entretiens

Dès lors que nous nous sommes arrêtés sur ces quatre concepts, nous décidons de construire notre grille d'analyse croisée. Nous réalisons donc par étape une analyse de chaque concept : le coaching, la compétence, la formation et le changement. Comme nous le suggère Le manuel des recherches en sciences sociales, les variables sont classés par ordre décroissant. Nous mettons alors en évidence à cette étape de la recherche le choix des concepts clés qui seront le coaching et la compétence. Nous intégrerons la formation dans la compétence de par l'émergence sociologique et historique ; et mettrons de côté celui du changement car peu exploitable à cet étape. Ensuite et afin de commencer à répondre à nos hypothèses, nous décidons de pratiquer une lecture supplémentaire de chacun des tableaux par concepts et mettre en évidence selon chaque personnes interrogées les points clés des réponses qu'elles ont apportés. Vous retrouvez ces données dans le chapitre 6 « Analyse des contenus » Nous ne faisons que rapporter ce que chacun dit. Puis faisons une synthèse individuelle. Enfin, nous élaborons un tableau récapitulatif des termes clés répondant à la vision du métier de coach, à ses compétences spécifiques et transversales intégrant la posture du coach. Ainsi, nous avons une lecture simplifiée que nous pouvons croiser à nos recueils théoriques.

Nous pouvons répondre à nos hypothèses.

CHAPITRE 6 - ANALYSE DE CONTENU DES ENTRETIENS

L'analyse de contenu de chaque entretien a subi une série de tri sélectif comme expliqué dans le chapitre consacré à la méthodologie, fait référence au variable et unité de variable. Un récapitulatif de ces différents variables est présenté sous forme de tableau en annexe. Pour faciliter la lecture de chacun, nous avons décidé de faire une synthèse, non interprétée de chaque état de variable ci-dessous, par locuteur. Ainsi, il vous est possible d'avoir une vision plus précise en annexe et une vision globale mais non moins significative ci-dessous.

MG

Le coaching

Sa vision du métier

Le coaching selon MG est un apprentissage qui « PERMET... de CHANGER » les habitudes et les attitudes d'une personne. « Le coaching est un accompagnement TRES souvent personnalisé » ; Ce n'est pour elle ni de la formation, ni du conseil, ni de la thérapie car « il n'entre pas dans la notion de savoir ...c'est l'INVERSE ». Il va permettre à la personne qui fait un coaching de « modifier un certain nombre d'éléments problématiques » Elle nomme les personnes qui bénéficient du coaching des clients.

MG appuie la tonalité de sa voix sur les mots PERMET-CHANGER-TRES-INVERSE

L'éthique

MG « s'est rapproché de l'AEC » et précise que l'association européenne de coaching « est référent de l'EMCC » qui propose un référentiel de compétences « par rapport à notre métier »

Processus, cadre et protocole

Selon MG, le processus de coaching est garant de réussite lorsque « les séances sont programmées avec une signature de contrat, un engagement, la présentation du code de

déontologie » Elle accompagne le coaché en processus en ayant au préalable établi cette étape.

Besoin et demande

MG évoque la demande de son client pour le dernier coaching qu'elle a fait comme « une personne qui était en difficulté par rapport à une prise de poste ». Elle précise que cette personne voulait être aidée « dans ce changement »

La compétence

Savoir être

Lorsque nous abordons les savoir être avec MG, elle évoque « la bienveillance, la mise en confiance » elle indique aussi qu'elle « adOPTE l'humilité », et qu'elle sait se « mettre en vulnérabilité » ; c'est une personne qui en coaching « évoque ses émotions »

Savoir faire

Les savoirs faire chez MG sont « l'écoute...la capacité à confronter... et participer à l'autonomie » de la personne coachée.

Savoir

MG, nous dit avoir « des notions de psychopathologies »

Evaluation

MG fait « une grille d'évaluation » qui lui serve à évaluer les « critères de réussite ou de performances ». Elle considère utiliser « le contrat » comme outil intégrant « une boîte à outils ». MG nomme ses outils au coaching comme « le paper...l'appareil photo...l'écoute active » MG parle d'un l'outil qu'elle rapproche de concepts par exemple « la conduite du changement »

La formation

Formation au métier

MG a suivi « une formation Médiat coaching proposant une certification » Elle précise avoir écrit un mémoire » pour la certification.

Les autres thèmes n'ont pas été abordés avec MG

Le changement

Evolution

Lorsque nous abordons l'évolution du métier de coach MG nous dit « qu'il s'intègre dans plusieurs métiers » comme étant « une posture ». Elle précise qu'en coaching elle fait « un arrêt et qu'je dise attention là j'vais faire un conseil ». Elle compare le coaching à la mouvance de la thérapie comme un « effet d'mode » et dit que le coaching « ne remplacera aucun métier »

Motivation à devenir

Non abordé

Apprentissage

Non abordé

Obstacles

Non abordé

Synthèse du contenu de MG

En conclusion des données recueillies énoncées par MG, nous pouvons dire que MG considère le coaching comme un accompagnement ou un apprentissage différent des autres métiers de l'accompagnement qui permet de changer. Elle précise que c'est une posture qui s'intègre dans plusieurs métiers. Ses clients sont des personnes en difficulté. Elle est membre de l'AEC. Le processus de coaching inclut le cadrage des séances par un contrat, une signature. Les compétences du coach selon elle s'inclut au travers des savoirs être comme la bienveillance, la mise en confiance, l'humilité ou la vulnérabilité. Elle évoque également ses émotions. Ses savoirs faire sont l'écoute, la capacité à confronter et la participation à l'autonomie de la personne. C'est un coach formé chez Mediat coaching qui à des notions de psychopathologie, de la conduite du changement et qui utilise une boîte à outil composé entre autre de contrat, paper, appareil photo, écoute active. Nous mettons en évidence le fait que lorsque MG nous explique ses compétences, elle utilise

systématiquement un verbe associé à la compétence. Par exemple : « elle se met en vulnérabilité...elle adopte l'humilité...elle évoque ses émotions...elle participe à son évolution...elle lui laisse son autonomie ». Nous pouvons dire qu'elle sait nommer et décomposer ses savoirs, essentiellement orienté autour du savoir être et appuyé au savoir faire par les verbes associés.

MD

Le coaching

Sa vision du métier

Le coaching selon MD est un « accompagnement auprès de personnes ayant de besoins personnels ou professionnels » Elle n'intègre pas le coaching dans la sphère professionnelle uniquement. Elle nome les personnes qui bénéficient du coaching des coachés. Elle dit ne pas avoir la nécessité de les nomme clients « je n'utilise PAS ENCORE la terminologie CLIENT ». Elle dit d'abord « avoir « l'impression qu'il apprend à faire prendre conscience » puis le « coaching est en vérité, l'APPRENTISSAGE de faire prendre conscience ». Elle intègre plus loin dans l'entretien le coaching comme « une pratique professionnelle » et en parlant à la place du coaché elle évoque des points qu'il ne rencontre pas son son travail « ils ne comprennent pas...Il n'y a pas d'explication...de relationnel...d'ambiance...de MOTIVATION... ». Elle insiste sur ce dernier point en appuyant la tonalité.

MD appuie la tonalité de sa voix sur les mots : PAS ENCORE-CLIENT-APPRENTISSAGE-MOTIVATION

L'éthique

MD « s'appuie sur le code déontologique de la SFC » et précise que trois point du code de déontologie de la Société Française de Coaching « intégrité, confidentialité, non jugement ». L'éthique pour elle c'est aussi le fait que « le COACHE est la personne la plus importante »

Processus, cadre et protocole

Selon MD, le processus de coaching intégrant le cadre et le protocole est centré sur le fait qu'elle fait « part du code de déontologie » elle cadre la séance et explique « qu'on ne fait pas n'importe quoi avec le coaching » et que la relation professionnelle est établit « avec un cadre et un contrat »

Besoin et demande

MD nous annonce que les quatre dernières personnes « ont des problèmes de confiance en soi ». Les coaché ont un « objectif » et « qu'elle a beaucoup de chose à dire »

La compétence

Savoir être

Lorsque nous abordons le savoir être du coach avec MD, elle dit avoir une « position basse ...dans l'écoute » et confirme en répétant que le « savoir être c'est savoir écouter ». elle rajoute qu'elle « ne conseille pas » Un savoir être du coach selon MD c'est aussi « savoir être humble » Elle utilise le même verbe que MG « j'adopte ». Il est important aussi pour MD de laisser cette personne « s'exprimer »

Le terme « posture basse » est évoqué quatre fois pour 10 répliques.

Savoir faire

MD nous dit des savoirs faire qu'il est nécessaire qu'un coach « écoute » de manière active. Selon elle, le coach est organisé, doit « cadrer la situation avec son coaché » et savoir « prendre du recul ». MD « laisse la parole de l'autre ». Elle dit du coach qu'il doit avoir un « savoir faire de rigueur...de la flexibilité ». Le cadre permet de sécuriser selon MD son coaché « si je ne la cadre pas, je la mets en danger ».

Savoir

MD ne nous informe pas sur ce sujet

Evaluation

MD utilise « un outil collaboratif afin de partager l'information »

La formation

Formation au métier

MD dit avoir suivi « plusieurs formation ».chez « MHD coaching ». Elle a suivi la formation « orientations solutions de chez Médiat coaching » et aussi « coaching de groupes et d'équipes »

Les autres thèmes n'ont pas été abordés.

Le changement

Evolution

Lorsque nous abordons l'évolution du métier de coach MD nous dit que le coaching « s'est vulgarisé » et précise « qu'on n'sait plus ce que c'est ». Elle pense qu'il va « évoluer socialement » par « nécessité ». Selon elle, la personne « qui n'aura pas son coach...sera has been ». Elle dit clairement que le « coach va prendre la place du domaine managérial » pour elle les « entreprises... ayant un plan d'accompagnement... auprès de leur équipes... pour qu'elles deviennent plus... plus... plus... plus »

Motivation à devenir

Non abordé

Apprentissage

MD nous dit de l'apprentissage « qu'il arrive dès les premières séances » quand « la personne s'engage vers quelque chose ».

Obstacles

MD évoque les obstacles au coaching comme le fait que « d'avoir un coach pour tout et n'importe quoi VA amener...à faire n'importe quoi »

Synthèse du contenu de MD

En conclusion des données recueillies énoncées par MD. Nous pouvons dire que MD considère le coaching comme un accompagnement de personnes ayant des besoins. Elle pense que le coach va prendre la place du domaine managériale. C'est un coach membre de

la SFC. Son processus de coaching inclut un cadre lié au contrat. Les compétences du coach selon elle sont pour le savoir être : la position basse, l'écoute, l'humilité. MD appuie ses savoirs faire sur la prise de recul, le non conseil et l'expression de l'autre. Un savoir faire de rigueur et de flexibilité. Le cadrage est de nouveau nommé. C'est un coach formé chez MHD Coaching et Mediat coaching. Elle utilise des verbes pour exprimer les savoirs du coach comme « avoir une position...savoir...adopter la posture...laisser le coaché s'exprimer ». MD nomme ses savoirs qui se concentrent essentiellement sur le savoir être au travers d'une mise en situation par les verbes lié au savoir faire.

FD

Le coaching

Sa vision du métier

FD résume sa vision du métier comme étant « une posture d'accompagnement » qu'il oppose à la réponse « métier ». Ce n'est pour lui pas d'ailleurs pas un métier « mais une posture » « qui enrichie les métiers de conseiller...formateur...thérapeutes... ». Il dit que pour être un métier, il faut que « les gens en vivent ». Il compare le coaching à « une forme d'expérientiel learning ».

L'éthique

FD utilise la Charte de « déontologie de l'AEC ». L'éthique intègre selon lui la relation de confiance et le respect. Il ne travaille pas selon un mode « d'empathie et la bienveillante » et précise qu'il fait ce métier « pour de l'argent » et « parce qu'il m'intéresse ». Il évoque aussi ne pas faire de « coaching solidaire » (non payé).

Processus, cadre et protocole

Selon FD, la notion d'engagement fait partie du protocole, cadre et processus de coaching, qu'il considère comme « quelque chose de très fort...c'est la moitié de la réussite du coaching » il peut être sous différente forme en fonction de la personne mais il faut un engagement. « les modalités sont différentes...signature,...relation établie,...le contrat,...une poignée de main ». Il précise que le contrat stipule un certain nombre

d'éléments liés à l'engagement « il selle l'engagement » et « y'a toujours l'objet du coaching...le nombre d'heures, la durée des séances...la programmation »

Pour cet état de variable, nous notons la répétition des termes : engagement(x8), contrat (x4) sur 14 répliques

Besoin et demande

FD évoque que les demandes de coaching viennent de salariés « qui avaient une certaine détresse » et dont le conseil « n'était pas satisfaisant ». Chaque demande est liée au changement « j'ai jamais été confronté à une demande de coaching qui n'ait pas été lié au changement »

La compétence

Savoir être

Lorsque nous abordons les savoir être avec FD, il évoque rapidement le fait « d'aller chercher, une posture ». Il utilise plusieurs fois se mettre « en » comme par exemple « se mettre en état d'ouverture...son égo en dormance...en d'bonnes conditions ». Il se dit « non empathique », Il utilise le verbe « adapter » sa posture. Selon lui, un coach peut « adapter sa posture à s'qu'attends le client ». Il respecte la personne qui fait un coaching en s'attachant à « nourrir la relation » et dit avoir de « l'honnêteté intellectuelle ».

Le terme « posture » est utilisé huit fois

Savoir faire

FD, lorsqu'il liste les savoirs faire du coach, il évoque les verbes « écouter et questionner ». Il dit aussi que « c'est cohérent de 'REnvoyer du feed-back » et reformule. Il « apporte de la culture » à son client et sait travailler « sur les critères d'atteinte d'objectif ». Il est également « ouvert et concentré » et dit « confronter » le client

Il utilise deux fois le terme « confronter » et une fois « confrontation »

Savoir

FD, liste ses « modèles de références théoriques ». Il commence par « le MBTI », puis « l'analyse transactionnelle et la théorie de la motivation de Maslow » Il nous dit connaître « la modélisation de Kübler Röss », « la stratégie du dauphin » de Paul L Kordis. Il

évoque aussi le mouvement de Dewey. Il précise que la « richesse fondamentale » d'un coach « c'est sa culture ». »Comprendre le changement » est également notifié comme un savoir être du coach pour FD

Evaluation

FD considère dans l'évaluation « le debriefing tri partite ». Il nous dit ne « pas avoir d'indicateurs de performance ». Il nous dit avoir des « outils qui font avancer le client » sans nous les préciser. Il utilise « le paper board, l'appareil photo... » Il dit « donner du feed-back positif » «partager l'écriture » est un signe de confiance pour FD et son client.

La formation

Formation au métier

Il a suivi « tout le cursus de Médiat Coaching » (cf. le détail en annexes). Il nous dit également qu'il « n'a pas suivi de formation en coaching à proprement parler.

Formation initiale et diplôme

FD est diplômé « d'une licence, maîtrise, DEA en sciences de l'éducation »

Professionnalisation

FD a travaillé dans « le domaine de l'agro alimentaire », puis « conseiller en formation à l'université ». Il a « créé une première entreprise dans le soutien scolaire ». Il dit être « coach professionnel » et travaille en coaching de « trajectoire professionnelle »

Le changement

Evolution

Lorsque nous abordons l'évolution du métier il nous dit que « l'activité...à développer d'énormes efforts pour se professionnaliser ». Il évoque le fait que parce que « 5% de coachs vivent du coaching...voilà pourquoi c'est pas un métier ». Il dit clairement que « l'évolution c'est qu'ça devienne une POSTure DANS les métiers d'accompagnement » et se répète. Il appuie son point de vue en disant « ce ne deviendra jamais un métier à part entière »

Motivation à devenir

FD n'est pas « devenu coach » il dit avoir eu « déjà une bonne connaissance de l'accompagnement individuel »

Apprentissage

FD dit du coaching qu'il est un apprentissage parce « qu'on vit des choses, on n'fait pas qu'parler ». Il nous dit que « le client se confronte tout seul ». Lui, il permet au client de « découvrir autre chose ». « Pour permettre à la personne de se situer... de pouvoir mettre des mots » FD nous précise qu'il « fait vivre l'évènement ...leur fait découvrir leur propre vérité » Il évoque à plusieurs reprises le terme « d'atteinte d'objectifs »

Obstacles

FD parle de « la peur, du changement, des freins autour du changement » Il utilise aussi le terme « attaque personnelle » et « problématique »

Synthèse du contenu de FD

En conclusion des données recueillies énoncées par FD. Nous pouvons dire que FD considère le coaching comme une posture d'accompagnement qui enrichie les autres métiers de l'accompagnement. Il pense que le coaching n'est pas un métier mais vraiment une posture. Il est membre de l'AEC. FD nomme les coachés « des clients », selon lui les compétences du coach concernent le fait d'aller chercher une posture, de se mettre en état d'ouverture ; de mettre son ego en dormance, il adapte sa posture en respectant la personne et nourrit la relation. Ses savoirs faire sont évoqué autour de verbes comme écouter, questionner, renvoyer, reformuler, apporter, confronter. Il utilise le terme avoir de l'honnêteté intellectuelle et être ouvert et concentré. C'est un coach formé chez Mediat Coaching qui a des connaissances sur la motivation, les typologies de personnalités, le changement. C'est un coach qui utilise des outils comme le paper board, l'appareil photo, le feed-back et le contrat. Les compétences sont énoncées de manières précises par l'utilisation de termes comme nourrir, honnêteté intellectuelle, bienveillance, richesse fondamentale, réussite. Nous pouvons constater l'utilisation massive de verbes d'actions ou de réactions.

PP

Le coaching

Sa vision du métier

Le coaching selon PP « ça rejoint la thérapie ». Il évoque que dans le coaching « on travaille essentiellement pour les autres pas pour SOI ». Sa vision du métier est aussi une vision du coach qu'il décrit comme une personne qui « a un COTE, je prends c'qui vient et après j'écoute et après J'm'écoute, ça passe par MOI ... comme un thérapeute » Il dit aussi que le coaching peut « basculer sur d'la thérapie mais ce sera quelqu'un d'autre » Le coach selon lui est « un homme de compromis » qui sert de « déclencheur, catalyseur » aussi « pour moi, il est aussi consultant ». Il qualifie de bon coach un personne « ouverte à des pratiques, ...pas dogmatique...qui a du métier...de l'expérience et une formation initiale », c'est une personne selon lui qui « est capable d'en tirer un complément de compétences » Il nous dit se demander « pourquoi » (X5) et dit du coaching que c'est « une approche analytique ». Il dit aussi un peu plus tard dans l'entretien que « y'a quand même une limite très importante entre la thérapie et le coaching » et que « ça r'joint un peu la formation ». C'est aussi selon lui, le coaching « d'l'accompagnement » et que « ce n'est pas du CONSEIL. » et que le coach n'est pas « là pour VENDRE ». Il considère le métier « ancien, très ancien » et aussi « nouveau ». Le coaching rentre selon lui dans « une logique d'adultes ».

Dans ses réponses PP utilisera 25 mots en lien avec le domaine thérapeutique dans cet état de variable.

L'éthique

PP travaille dans le « cadre des axes de la déontologie de la SFC » Il considère en tant que coach qu'il « n'est pas là pour faire tomber ». C'est aussi une personne qui « a besoin de supervision » et il dit de son superviseur que c'est une personne « ayant la possibilité de faire un retour... une analyse de l'ANALYSE...avec un regard CRITIQUE » et qui n'est pas « dans l'jugement ». Pour lui, l'éthique du coach c'est aussi « un passage obligatoire de relais » si le coaching « bascule sur d'la thérapie ».

Processus, cadre et protocole

Selon PP, « l'entreprise présente la problématique », il y a une relation avec l'entreprise, il dit notamment aller vers l'entreprise « j'me déplace ...autour de l'entreprise », « y'a une demande d'entreprise », « la demande à la base elle est ...une entreprise qui consulte ». Il évoque le terme à sept reprises pour 12 répliques. Le coaching est selon lui un processus que les entreprises « connaissent de plus en plus » et qui « comparent des COACHS ». C'est d'abord l'entreprise puis le futur coaché qui aura alors « un entretien exploratoire » ou le coach « prend des notes...j'les synthétise...j'l'envoie à la personne qui valide.. ». Ce qui caractérise le coaching selon PP c'est « qu'il y a bien une demande...apportée par une personne essentiellement professionnelle ».le cadre est aussi selon PP « la sécurité d'la personne et la mienne » Le processus pour PP c'est aussi « trouver un superviseur.. ; pour échanger »

Besoin et demande

PP nous dit qu'y'a un engouement à ALLER creuser vers soi ». La demande « à la base est essentiellement professionnelle »et que les demandes font suite à un effet « le nez dans l'guidon ». Selon lui, « c'est vachement important » les personnes en demande de coaching vont « CONSTRUIRE, REinterroger ou QUESTIONNER » ces personnes vont aussi pendant le coaching prendre du recul.

La compétence

Savoir être

Lorsque nous abordons les savoir être avec PP, il nous dit que le coach doit avoir « une forme de discernement » et dit du coach qu'il doit être « ouvert ». Il évoque aussi des savoirs être comme le fait de « n'pas être là pour juger...pas POUR être trop directif...et pas s'laisser déborder ». Il dit des savoirs être que « c'est des interconnexions, des capitalisations de compétences multiples » Il dit aussi que le coach est une personne « capable de dire...ça...non j'sais pas faire ou j'pourrai pas. »

Savoir faire

PP dit du coach que c'est une personne « en méta compétences » qui sait « être synthétique ». Il dit comme pour le savoir être qu'il « n'est pas là pour juger » selon PP le coach doit avoir un « regard d'auditeur observateur des pratiques ». Le savoir faire du coach est d'être capable de « donner des repères et des méthodes ». Il dit aussi faire preuve de « rigueur et il faut respecter un cadre ». Il fait « des préconisations » et travaille sur le « on créer des nouvelles compétences »

Savoir

PP nous dit « avoir été confronté à l'approche systémique », il nous parle de « l'approche comportementale »

Évaluation

PP nous dit concernant l'évaluation ne « pas avoir d'indicateurs de performance ». Dans le coaching il « sent moyen » ce qu'il nomme « l'évaluation traditionnelle ». Selon lui, l'outil permet « de défocaliser une problématique personnelle ». Il nous dit qu'un parcours de coaching apporte des outils d'évaluation » PP utilise « différents types d'outils d'inspiration formation » mais ne les précise pas. Il considère le « contrat tri partite » comme un « bel outil »

La formation

Formation au métier

Pas de formation au métier

Formation initiale diplôme

PP nous dit avoir « obliqué vers une formation master spécialisée en management des hommes et des organisations ». PP dit avoir « un parcours en trois temps...DEA spécialisation américaine ». Il explique son parcours et nous précise « avoir une formation plutôt clinique » il a opté pour une « psychanalyse »

La professionnalisation

Concernant la professionnalisation de PP, il dit avoir « commencé à pratiquer l'accompagnement individuel de manager en situation » sans savoir que c'était du

coaching » et le nommait « suivi individualisé ». Il nous dit se questionner sur ce qu'il pratique » « est ce que c'est de la thérapie ?... coaching ? ». Il précise avoir « un parcours thérapeutique dans une logique professionnelle » avec « une approche freudo lacanienne »

Le changement

Evolution

Lorsque nous abordons l'évolution du métier de coach, PP s'interroge sur « le statut professionnel » du coach évoquant les termes « école...diplôme...déontologie » Il dit aussi que le coaching « est un effet d'mode ». selon PP, « même si le coaching intrigue...ça questionne » Il dit que les « axes exploratoires » définies alors « on est dans d'bonnes logiques »

Motivation à devenir

Non abordé

Apprentissage

L'apprentissage selon PP intègre plusieurs éléments. Il nous dit notamment que « le coaching amorce quelque chose » et qu'il 'y'a toujours une nouvelle construction ». il précise que « c'est plutôt la personne sui lève des choses » ; Aussi, il reprend concernant la personne « qu'elle puisse ... trouver...son outil à elle qui lui correspondra ». Selon lui « la séance n'est pas qu'une écoute attentive, c'qui's'passe, ça peut être aussi, UN apport ». Il pense « qu'un coaching ...peut ...bien fonctionner...même si ça s'passe pas bien...pendant l'coaching » il évoque que « le paiement joue un rôle... dans le processus d'apprentissage »

Obstacles

PP utilise les termes « craintes... peur..., contrainte..., droit ch'min... » Il nous dit qu'il « y'a des pertes de sens ...y'a un engouement ...à avoir son coach personnel ». Il évoque que « simplement transférer des méthodes, des outils et techniques...tu passes à côté de l'apprentissage » En nous précise que « sans la pédagogie, l'enseignement, c'est nul »

Synthèse du contenu de PP

En conclusion des données recueillies énoncées par PP. Nous pouvons dire que PP considère le coaching comme un accompagnement avec une approche analytique dans une logique d'adulte. Il précise que pour lui le coaching rejoint la thérapie, la formation, le conseil mais sans vraiment être ces métiers là. Il est membre de la FSC et pratique la supervision. Il considère les compétences du coach comme une interconnexion de capitalisation de connaissances multiples en précisant par les termes lié au discernement, à l'ouverture, au non jugement, au non directif. Selon lui l'interconnexion de capitalisation de connaissances multiples inclue la méta compétence, le savoir être synthétique, le savoir donner des repères et des méthodes. La rigueur et le respect du cadre permettent de créer des nouvelles compétences. PP est un coach formé par sa professionnalité avec une orientation plutôt clinique. Il connaît l'approche comportementale et systémique ainsi que le management des hommes et des organisations. C'est un coach qui utilise le contrat tripartite et des outils d'inspiration formation. Lorsque nous prêtons attention à l'utilisation des verbes de PP, nous pouvons lister des verbes comme « avoir, être, être capable, faire preuve, respecter, travailler, créer ». PP utilise massivement des termes liés au domaine de la thérapie, 25 par exemple, dans la vision du métier. Les verbes qu'il utilise pour les compétences du coach généralise plus la pratique et la posture, que nous informe sur ses propres compétences. Nous le remarquons également par l'utilisation de la troisième personne du singulier « le coach, il... »

Lecture croisée des synthèses

Afin de faciliter notre la lecture de notre recueil, nous avons élaboré une grille reprenant les grands axes de notre recherche.

	Le métier de coach	Les compétences du coach			La formation du coach
		Savoir être	Savoir faire	Savoir	
MG	<ul style="list-style-type: none"> *Accompagnement *Apprentissage *Posture s'intégrant dans plusieurs métiers sans remplacer ces métiers. 	<ul style="list-style-type: none"> * La bienveillance * La mise en confiance * Adopter l'humilité * Se mettre en vulnérabilité * Evoquer ses émotions 	<ul style="list-style-type: none"> * L'écoute * La capacité à confronter * La participation à l'autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> * Psychopathologies * La conduite de changement 	<ul style="list-style-type: none"> * Coaching : Mediat coaching
MD	Accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> * Avoir une position dans l'écoute * Savoir écouter * Savoir être humble * Adopter * Laisser la personne s'exprimer * Avoir une position basse * Ne pas conseiller 	<ul style="list-style-type: none"> * L'écoute * Cadrer la situation * Prendre du recul * Laisser la parole à l'autre * Savoir entre rigueur et flexibilité 	Non abordé	<ul style="list-style-type: none"> * Coaching : Mediat coaching, MHD Coaching
FD	Posture des métiers de l'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> * Aller chercher une posture * Se mettre en état d'ouverture * Mettre son égo en dormance * Se mettre dans de bonnes conditions * Faire abstraction à son état mental * être dans une bonne hygiène vitale * Prendre de la distance 	<ul style="list-style-type: none"> * Ecouter * Questionner * Reformuler * Renvoyer du feed-back * Avoir l'œil sur le processus * Confronter * Jongler avec les théories 	<ul style="list-style-type: none"> * MBTI * AT * Théorie de la motivation (Maslow) * Le mouvement Dewwey * La modélisation Kubler Rosse * La stratégie du dauphin 	<ul style="list-style-type: none"> * Coaching : Mediat Coaching * Licence, Maitrise et DEA science de l'éducation

		<ul style="list-style-type: none"> * Nourrir la relation * Respect de l'autonomie de l'autre * Développer sa culture et son honnêteté intellectuelle * Adapter sa posture 	<ul style="list-style-type: none"> * Être concentrer et ouvert * Apporter de la culture 	<p>de Kordis, P.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Critère de professionnalisation de Wilenski 	
PP	Accompagnement qui rejoint la thérapie, la formation, le conseil sans en être.	<ul style="list-style-type: none"> * Être ouvert * Ne pas juger * Ne pas être trop directif * Rester avec une forme de discernement * Ne pas se laisser déborder * Capable de dire non 	<ul style="list-style-type: none"> * Méta compétence * Identifier la problématique de travail * Être synthétique * Analyser * Ne pas juger * Mettre des alertes * Avoir un regard d'auditeur-observateur * Donner des repères * Donner des méthodes * Faire bénéficier des certains outils * Être rigoureux * Respecter un cadre * Faire des préconisations * Créer des nouvelles compétences avec la personne 	<ul style="list-style-type: none"> * Approche systémique * Approche comportementale * Management des hommes et organisations * Savoir clinique Freudo-Lacanien 	<ul style="list-style-type: none"> * Master management des hommes et des organisations * DEA spécialisation Américaine * Psychanalyse

Figure 9 : « Tableau synthétique de recueil des données »

CHAPITRE 7 - LA NAVIGATION ANALYTIQUE

Par l'analyse des contenus, l'intérêt de connaître des notions linguistique et paralinguistique ou transformationnel nous permet d'introduire une possibilité de rigueur inconnu auparavant « La carte n'est pas le territoire » (Kozisbky). En effet nous pourrions envisager notre recherche uniquement théorique mais n'aurions pas une vision contextuelle. Par analogie, la confrontation carte/territoire correspond à la confrontation concept/entretien exploratoire. Nous allons donc reprendre les hypothèses afin de les valider ou invalider. Au début de notre recherche, les concepts de coaching, formation, compétences et changement nous semblaient être les plus importants. Puis, après l'étape de problématisation, il nous a semblé pertinent de développer uniquement les compétences et le coaching et d'inclure la formation dans le paradigme de la compétence. Le concept de changement quant à lui prendra de l'importance alors lorsque nous abordons la légitimité du coach.

Nous avons analysé les compétences spécifiques et transversales du coach dans sa pratique professionnelle

Réponses aux hypothèses

Le coach fait appel à des compétences spécifiques et transversales dans sa pratique le démarquant des autres métiers de l'accompagnement.

Il semble que cette première partie d'hypothèse ne soit pas vérifiable de la sorte. Nous avons émis cette hypothèse à un moment donné où elle nous semblait évidente de par l'exercice professionnel que nous pratiquons et de par les échanges entre pairs. Les échanges formels et informels provoqués en cours d'année universitaire, nous ont conduit à spécifier la nature d'une compétence décomposée en savoir, savoir être, savoir faire, savoir agir ou mobiliser. Souvenez-vous, une compétence transversale est une combinatoire de savoirs pour disposer d'une procédure de résolutions de problèmes dans un contexte. Nous avons également, par ces échanges, rencontré des coachs de différents horizons. Ainsi nous nous sommes trouvés face à une hypothèse qui nous semblait validée avant même d'avoir commencé notre recherche ! En effet, alors que nous abordons la vision du métier de coach, il nous semble évident que la compétence spécifique du coach le démarque des

autres métiers de l'accompagnement par sa posture. Or, lorsque nous abordons le profil du coach, plusieurs champs d'options s'ouvrent alors. En effet, MG et MD utilisent le terme « adopter » une posture quand FD « adapte » la sienne et s'appuie sur une culture d'honnêteté intellectuelle ». PP quant à lui considère la compétence du coach comme « une interconnexion de capitalisations de compétences multiples ». Et lorsque nous abordons des ouvrages, François Délivré évoque une sorte de « génie » de par « le style qu'il adopte dans lequel il trouve sa puissance personnelle ». La richesse fondamentale d'un coach semble être, soit sa culture, soit son génie, soit son interconnexion de capitalisations de compétences multiples. MD quant à elle explique du coach une nécessité d'un savoir de rigueur et de la flexibilité. Paradoxe ou complémentarité que nous évoquons dans notre troisième hypothèse. Pour les premiers interviewés, la posture du coach se marie à d'autres métiers tel que le conseil, la formation, le management. PP considère quant à lui, que le coach, de par sa capacité à analyser, rejoint la thérapie, de par les outils d'inspiration formations, rejoint la formation et l'accompagnement. Les compétences du coach sont essentiellement considérées comme une posture « adaptée » ou « adoptée ». Ce qui revient à dire qu'en plus de compétences liées à la relation d'aide, écoute, empathie, bienveillance, etc., le coach se démarque des autres métiers de par cette posture spécifique. Elle semble comporter en grande partie des compétences liées aux métiers de la relation d'aide ou d'accompagnement. Tous ont évoqué par exemple la capacité d'écoute. PP a appuyé sur le non jugement, MD, FD et PP évoquent même une capacité à sécuriser le client par le maintien du cadre. Il est notable également que les compétences sous forme de connaissances et d'application ou de vécu terrain, sont multiples variées et complexes.

Vous pouvez ainsi comprendre les compétences spécifiques d'un coach dans sa pratique et ce qui en fait une transversalité. Ce regroupement confirme que le coach est une personne à compétences spécifiques multiples variées et complexes en reprenant le terme de PP par cette « interconnexion de compétences multiples ». En revanche il ne nous permet pas de valider le fait que le coach se démarque des autres acteurs de l'accompagnement. En effet, la limite de cette étape réside dans le fait que nous ne nous sommes pas assez « penchés » sur les métiers de l'accompagnement mais avons focalisé sur les compétences du coach. Néanmoins, si l'on reprend la polytonalité de l'accompagnement selon Maela Paul, l'accompagnant navigue entre la conduite, la guidance et l'escorte. Or, le coach ne conseille pas selon MD et PP qui nous le dit clairement. MG nous dit que lorsqu'elle

engage un conseil en coaching elle prévient son client qu'elle change de posture...FD quant à lui, nous informe qu'il peut faire du conseil en coaching ou de coaching en conseil et ou en formation. Ce qui nous montre bien que le coach fait la différence entre ses interventions. Cette situation est nommée « position META » cette capacité à prendre du recul à être à la fois dedans et dehors et en retrait ou de côté. Ainsi, nous pourrions émettre une piste de recherche supplémentaire : le coach est il formateur ? Le formateur est il coach ? Pourquoi faire de la formation en coaching et du coaching en formation ? Nous pouvons élargir alors ce champ au métier de l'accompagnement. Le coach de par l'interconnexion de compétences multiples est un acteur se démarquant de la formation, du conseil, de la thérapie et de la relation d'aide.

Cette mise en lumière suscite une autre hypothèse concernant la limite entre le coaching et la thérapie dans un contexte professionnel. Si le coach est aussi un peu thérapeute, que le thérapeute intervient dans le cadre personnel, alors, le coach a-t-il cette spécificité du thérapeute d'intervention professionnelle ?

La posture professionnelle spécifique du coach le légitime t-il dans sa professionnalité ?

Nous avons constaté un manquement quant à l'étude paradigmatique sur la légitimité.

Quivy nous dira que

« Trancher ne signifie pas s'enfermer dans une vision obtuse...les perspectives théoriques non explicitement retenues pour la problématique ne seront pas oubliées ; elles seront comme au repos, en réserve, dans les notes et dans le cerveau, prêtes à être réactivées le moment venu »¹¹³

Il a fallu choisir les paradigmes de recherche. Néanmoins lors des analyses concernant le changement et les obstacles au changement, il apparaît que la vulgarisation du coaching provoque une perte de sens et une crainte quant au coaché face au coach en entreprise. François délivré nous évoque la légitimité selon que le métier est ancien et a acquis un « droit de cité ». En revanche pour ce qui est d'une profession récente, les choses ne se passent pas ainsi. Aussi la considération professionnelle en France passe par la possession d'un diplôme reconnu par l'éducation nationale. Or lorsque nous abordons la formation au métier, seul un des coachs engage à la prochaine rentrée universitaire, un DUEC. Ce qui nous dit qu'il exerce sans diplôme comme les autres, que cela ne l'empêche nullement de pratiquer le coaching. MG et FD sont certifiés chez Mediat coaching, PP quant à lui dispose d'une formation terrain. Le diplôme n'engage donc pas la pratique du coaching, mais ne légitime pas pour autant le coach dans sa professionnalité. La légitimité du coach et du coaching finalement tourne autour des terminologies d'obstacle au changement ou de vision du métier. Lorsque nous abordons ces termes, nous sommes confrontés à la légitimité du coach et du coaching. Seulement, les universités proposent un diplôme (Figure 1 chapitre 2 « Le coaching »). FD et PP nous confirme que beaucoup d'efforts sont menés par les associations SFC ou AEC pour professionnaliser le métier. Ces dernières proposent des référentiels de compétences au métier, une adhésion uniquement si le coach peut prouver sa pratique..., il suffit de vous reporter en annexes pour comprendre comment avec précision, ces deux associations se démènent en ce sens. François Délivré nous le précise également dans son ouvrage le métier de coach.

¹¹³ Quivy, R.(2006) *Le Manuel de recherche en sciences humaines*. (Ed 3^e) Paris : Dunod. p97

La profession a fait d'énormes efforts pour se professionnaliser, c'est donc bien là que nous pouvons pointer du doigt le fait que l'hypothèse d'un coach légitime de par sa posture, est erronée. Or ce qui rend légitime le coach semble relever d'une honnêteté intellectuelle, d'un génie, d'une capacité à la non ingérence exprimée selon les expressions d'humilité, vulnérabilité, laisser la parole, adopter une posture basse, mais ne suffit pas. Le coach se légitime de par sa pratique et sa capacité à se mettre en retrait comme Blanc Sahnoun nous propose la métaphore de la conduite accompagnée. Le coach est à côté. MG nous précise qu'il n'entre pas dans les notions de savoir, que c'est l'inverse qui se produit.

« Actuellement pour les coaches, il n'existe aucune habilitation officielle donnée par les pouvoirs publics »¹¹⁴

L'hypothèse semble se valider toute seule et n'est pas clairement identifiée au démarrage de notre recherche. C'est une fois que ces étapes sont élaborées qu'elle s'invalide. Il est spécifiquement précisé que le coaching est « un effet de mode » un peu comme dans les années soixante dix avec l'engouement thérapeutique. PP nous dit « ça fait bien, tu casques mais t'as un coach » il précise aussi que ça intrigue parce que ça questionne. MD utilise l'expression « on n'sait plus c'que c'est ». L'existence récente du métier, l'utilisation massive du coaching pour tout et n'importe quoi, la vulgarisation, l'inexistence de diplôme (jusqu'à quelques années) le manque de référentiels métiers montre le besoin de légitimer le coach et les personnes qui exercent aussi d'autres métiers en utilisant des pratiques, postures et outils du coaching.

Ce qui nous ouvre des portes vers d'autres hypothèses de recherche. Par exemple :

Le diplôme fait-il la professionnalité d'un individu ? En quoi le diplôme du coach est-il mieux que la formation au métier quand bien même la formation, la pratique et la professionnalité du coach lui suffise aujourd'hui à exercer. Le diplôme est-il une limite à l'utilisation massive du terme coach au profit de gourou et gens peu scrupuleux du métier...

¹¹⁴ Delivré, F. *Légitimité du coach, légitimité du coaching*. Ressources en ligne, accès au 22 mai 2010 sur site <http://www.epsilon.be/uploaded/documents/GA/legitimite.pdf>

La dichotomie des compétences spécifiques du coach et sa posture, engendre le paradoxe du métier

Nous nous trouvons à la croisée des lectures savantes et des interviews face à une hypothèse émergente non alors envisagée en début de recherche. En effet cette notion de paradoxe entre les compétences multiples, variées et complexes du coach et sa posture de non jugement, de non savoir et de respect de l'autre engendre le paradoxe du métier de coach. Cette hypothèse semble tout de même validée. La dichotomie est révélée dès lors que les lectures autour de la compétence en général et de la compétence du coach ont fait l'objet de la recherche. En effet, cette étape est la plus significative selon nous de l'apprentissage et de la réflexivité émanant d'une recherche scientifique. Afin de mettre en lumière cette hypothèse nous allons procéder à une énumération de ce que nous dit chacun des acteurs des interviews sur la posture spécifique puis sur les compétences du coach. Le paradoxe est appuyé lorsque nous abordons l'éthique. Par exemple MG évoque des notions de bienveillance, mise en confiance, elle adopte l'humilité en sachant se mettre en vulnérabilité. MD précise trois points d'éthique qui sont l'intégrité, la confidentialité, le non-jugement appuyé d'une écoute active. FD quant à lui intègre les notions de relation de confiance, de respect ; il utilise le verbe « nourrir la relation » et mets son ego en dormance. Concernant cette posture spécifique, PP confirme être également dans le non-jugement avec une forme de discernement. En somme ce que nous souhaitons dégager autour de ce paradoxe ressort de l'utilisation d'une terminologie précise et spécifique. Par exemple PP utilise le terme : déclencheur, catalyseur, FD : honnêteté intellectuelle, culture, MG : vulnérabilité, MD intégrité, position basse, danger, sécurité, humilité. L'utilisation de verbes comme : adapter, adopter, mettre en, rester avec , nourrir ...appuient la posture du coach comme un pratique consciente. Les compétences multiples du coach nous renvoient à une position de savant, voire d'expert du coaching. Un coach est coach, dès lors qu'il a une connaissance de l'entreprise, une maturité professionnelle avec une expérience significative du travail et de la relation d'aide, accompagné de savoirs multiples. Un coach est coach également dès lors qu'il participe à un travail thérapeutique sur lui ce que nous précise PP dans son entretien. Le coach utilise des outils contextualisés dans la problématique du client tout en adoptant sa posture. FD notamment nous dit apporter de la culture à son client.

Conclusion

S'inspirant de notre expérience professionnelle, ouvrant aussi des perspectives sur notre avenir professionnel, le questionnement fondateur de ce mémoire de recherche repose sur cette interrogation :

« **Quelles compétences spécifiques et transversales d'un coach dans sa pratique professionnelle** »

Les approches contextuelles, conceptuelles et méthodologiques nous ont amenés à proposer une modélisation des compétences spécifiques et transversales que nous avons nommés le savoir mobiliser.

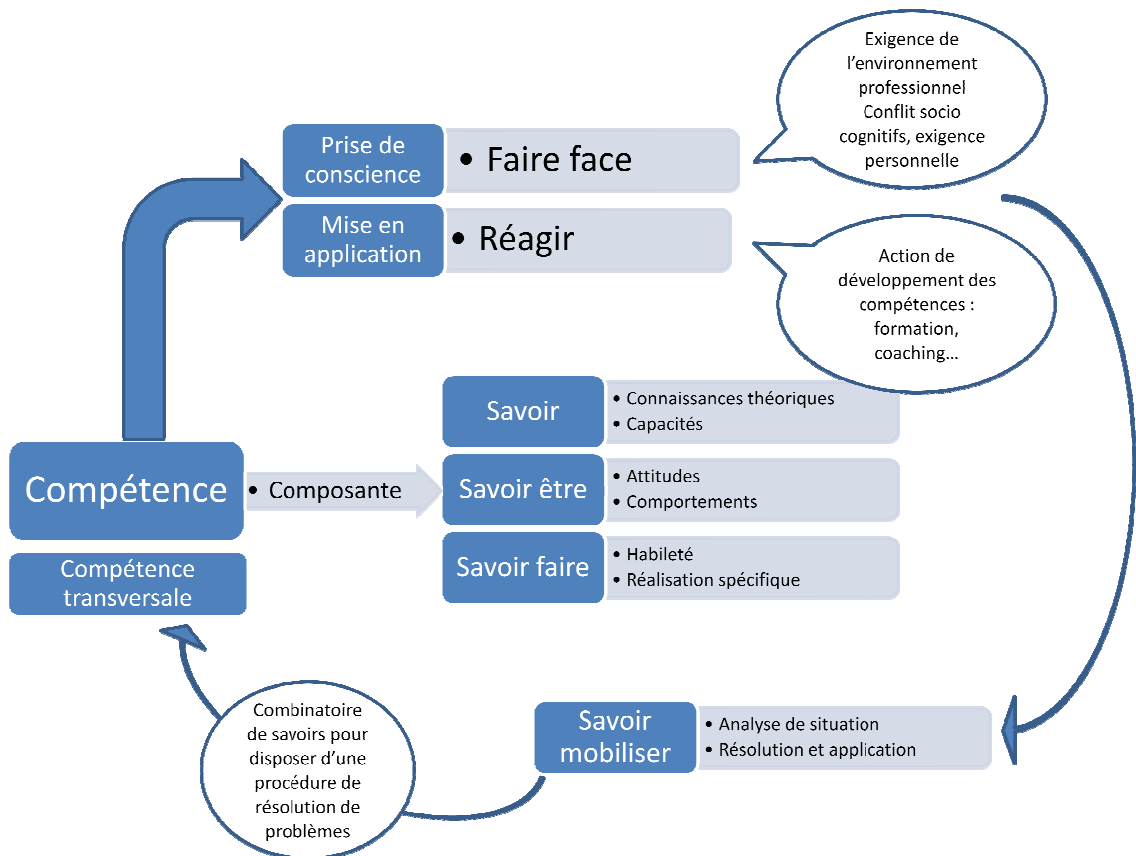


Figure 10 : « La composante compétences » C. Stefanazzi

Cette recherche a permis à l'apprenant et aux futurs lecteurs de mettre en lumière cette nébuleuse complexe des compétences du coach. Nous prenons en considération l'impact d'un effet de mode autour d'une pratique en cours de professionnalisation.

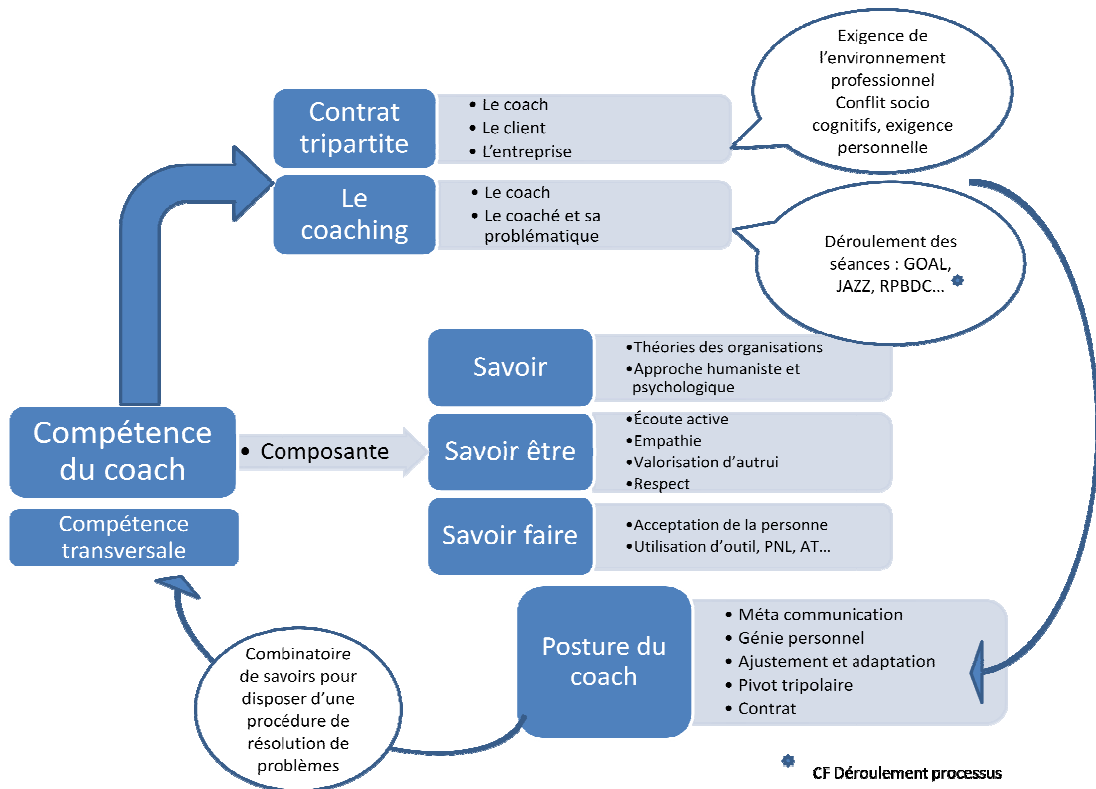


Figure 11 : « La composante compétences du coach » C. Stefanazzi

Pendant cette recherche et encore à l'écriture de cette conclusion, il est important de faire une mise au point sur ce qui semble appréciable, ce qui est à améliorer. Aussi, cette recherche nous ouvre les champs du possible de plusieurs portes de recherche heuristique. Nous vous en livrons dans cette conclusion les éléments.

Dans cette recherche nous avons décidé de nous centrer sur les compétences du coach, spécifiques transversales dans sa pratique professionnelle. D'une part pour théoriser l'expérience professionnelle de l'auteur, et d'autre part afin de mettre de l'ordre dans cette nébuleuse et participer à la recherche scientifique du concept de coaching.

Ce que nous avons apprécié pendant cette recherche :

Il est souvent plus difficile de dire ce que nous avons apprécié que le contraire surtout lorsqu'il s'agit de notre propre travail. Nous décidons tout de même de faire ce point.

Nous avons pris plaisir à rattraper les cours qui ont permis l'immersion en formation. Notre appréciation positive relève de cette capacité à assimiler les cours à rattraper et en faire leur synthèse quelques semaines plus tard. Nous avons constaté notre capacité à nous

intégrer dans un groupe déjà composé. Notre prise de conscience de la charge de travail permet de par l'analyse réflexive d'engager une organisation adaptée pour la seconde année de master. Nous avons apprécié notre rigueur et notre détermination dans la réalisation de cette recherche. Notre contexte personnel et professionnel, complexifié par un déménagement, l'arrivée d'un bébé, la pratique professionnelle et l'immersion en terrain de recherche, défient avec sincérité et humilité la réalisation de ce mémoire. Nous sommes aujourd'hui satisfaits du résultat et apprécions qu'il y ait des éléments à améliorer.

Les points que nous envisageons d'améliorer :

En premier lieu, de par notre pratique professionnelle de coach, et malgré les connaissances en communication et la posture de chercheur que nous avons adopté, la prise de recul fut parfois difficile à maintenir. Les entretiens ont été parsemés parfois de retenue. La méthode de l'entretien semi directif emploie cette pratique de manière à laisser le champ d'ouverture à la personne interviewée. La limite a été de s'abstenir parfois de relancer certaines questions qui pouvaient susciter des compléments d'informations. Notre pratique réflexive relève donc d'un jugement concernant la semi-directivité de nos entretiens : certaines réponses auraient nécessité des précisions par la relance que nous aurions pu faire. En second point, l'analyse croisée fut d'autant plus difficile alors que les thèmes et catégories furent complexes à classer du fait de cette retenue : de qui parle t-on ? Du coach, du coaché, du processus ? Qui parle de qui ? Nous nous sommes efforcés l'objectivité et certaines réponses n'ont, à notre avis, pas pu être exploitées à leur juste valeur. Aussi, notre pratique professionnelle de coach et la décision de cadrer notre recherche sur les compétences du coach, ont mis en lumière la controverse de la pratique du coaching. Nous avons inconsciemment mis de côté cet aspect, qui, aujourd'hui aurait eu son importance notamment dans la posture. Cette option est donc à retenir pour une recherche ultérieure ; Enfin, l'intégration en cours d'année a pénalisé notre temps de recherche. En effet, le fait d'être présente en cours, à partir de novembre a retardé l'intégration du terrain de recherche, et le « rattrapage » des deux mois de cours à pris du temps. Notre recherche a réellement démarrée après les synthèses intégratives de janvier.

Les apprentissages de cette première année nous permettent d'engager le master 2 avec la même détermination, et de prêter une attention particulière à l'organisation générale ; d'être plus attentive aux méthodes de recueils de données et d'aller plus en profondeur.

Alors lorsque nous revenons sur notre recherche, les options heuristiques se multiplient :

- D'abord, nous avons une deuxième question de départ : Quel est l'impact de l'intelligence collective au sein d'un groupe d'adultes en formation, formé par un coach ou par un formateur ?
- Ensuite nous ouvrons l'option de recherche sur la controverse de la pratique du coaching : La posture complexe du coach engendre t'elle manipulation, influence et perversion professionnelle ?
- Nous nous sommes également interrogés sur la légitimité du diplôme dans une pratique professionnelle.
- Le coaching est il un métier ? A partir de quelles références considère t-on une pratique professionnelle comme étant un métier à part entière ?

Toutes ces interrogations relèvent donc d'une autre étape de recherche que nous prendrons plaisir à engager. La question première serait : par quoi commencer ?

"Collaborer, c'est travailler ensemble avec nos compétences, nos valeurs, nos responsabilités respectives et aussi nos insuffisances, en sachant qu'il n'y a pas de vérité en éducation mais seulement un processus d'essais et d'erreurs dans lequel on peut cheminer et grandir... Un moyen qui me semble fondamental est d'abandonner les notions de résistance, de manque de collaboration, de non-motivation. Ces notions ont été inventées par les praticiens pour justifier leur incapacité à entrer en relation avec leurs clients. Toute personne qui sent que ça va mal a envie de changer ; encore faut-il que les praticiens soient capables de les accueillir, de leur inspirer confiance... Pour moi il n'y a pas de personnes résistantes, il y a seulement des personnes qui manquent d'informations »

Guy AUSLOOS

Références et Index

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : « Comparaison de quatre écoles de formation au métier de coach »	25
Figure 2 : « Assessment center » Groupe Axxcess	43
Figure 3 : « Compétences individuelles » d'après Lou Von Beirendonck	46
Figure 4 : « La composante compétence » C. Stefanazzi	51
Figure 5 « Problématisation de la recherche » C. Stefanazzi selon le modèle Quivy	55
Figure 6 : « Grille d'analyse croisée par variable »	67
Figure 7 : « Théorie mathématiques de la communication » d'après Warren Weaver	69
Figure 8 : « Modèle d'analyse de contenu » C. Stefanazzi d'après l'ouvrage « Analyse de contenu » L. Bardin	72
Figure 9 : « Tableau synthétique de recueil des données »	90
Figure 10 : « La composante compétences » C. Stefanazzi.....	97
Figure 11 : « La composante compétences du coach » C. Stefanazzi	98
Figure 12 : « Les savoirs fondamentaux du coach ».....	377

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Angel, P., & Amar, P. (2007). *Dictionnaire des coachings*. Paris: Dunod. 352p.
- Angel, P., & Amar, P. (2009). *Que sais je ? Le coaching* (éd. 3e). Paris: Puf. 128 p.
- Anzieu, D. (2003). *La dynamique des groupes restreints* (éd. 13e). Paris: Puf. 297p.
- Arrivé, J. (2006). *Le coaching en 60 questions*. Paris: Retz. 127p.
- Aubret, J. ; Gilbert, P. & Pigeyre, F. (1993). *Savoir et pouvoir, les compétences en action*. Paris : Puf. 222p.

- Balogun, J., Hope Hailey, V., & Viardot, E. (2005). *Stratégies du changement*. Paris: Pearson education France. 244p.
- Bardin, L. (2007) *L'analyse de contenu*. Paris : Puf. 291p
- Beau, D. (2008). *La boîte à outils du formateur*. Paris: Eyrolles. 213p.
- Beriot, D. (2006). *Manager par l'approche systémique*. Paris: D'organisation. 340p.
- Blanc, Y., Foix, C., & Maurice, M. (2008). *L'alchimie des talents*. Paris: Dunod. 199p.
- Blanc-sahnoun, P. (2006). *L'art de coacher*. Paris: Dunod. 282p.
- Bremaud, L., Leguy, P., Morin, J., & Pineau, G. (2005). *Se former à l'ingénierie de formation*. Paris: L'Harmattan. 299p.
- Brochier, D. (2002). *Gestion des compétences*. Paris: Economica. 179p.
- Caillé, P. (2007). *Voyage en systémique*. Bonchamp lés laval: Fabert. 213p.
- Carré, C. (2006). *Animer un groupe*. Paris: Edition d'organisation. 235p.
- Carré, E; Labruffe, A. (2008). *Guide du nouveau formateur*. La Plaine-Saint-Denis: AFNOR. 245p.
- Carré, P., & Caspar, P. (2004). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris: Dunod. 583p.
- Cash, A. (2004). *La psychologie pour les nuls*. Paris: First édition. 290p.
- Charron, C., Dumet, N., Gueguen, N., Lieury, A., & Rusinek, S. *La psychologie de A à Z*. Paris: Dunod. 272p.
- Chevalier-Beaumel, A. (2010). *Préparer une réunion pour mieux l'animer et y participer*. Paris: Vuibert. 165p.
- Cudicio, C. (2006). *Comprendre la PNL*. Paris: Eyrolles.141p.
- Cuisiniez, F., & Roy-Lemarchand, G. (2006). *Réussissez vos actions de formation* (éd. 4e). Issy les moulineaux: ESF. 223p.
- Cupa, D., & Weil, A. (1999). *100 fiches pour connaître la psychologie*. Rosny: Bréal. 225p.
- David, I. (2008). *Etre au coeur de la PNL*. Montréal: Quebecor. 171p.

- De waele, M., Morval, J., & Sheitoyan, R. (1992). *La gestion de soi dans les organisations*. Paris: Ed D'organisation. 204p.
- Délivré, F. (2007). *Le métier de coach*. Paris: Eyrolles. 460p.
- Denoyel, N., Guillaumin, C., & Pesce, S. (2009). *Pratiques réflexives en formation*. France: l'harmattan. 223p.
- Devillard, O. (2001). *Coacher : efficacité personnelle et performance collective*. Paris: Dunod. 247p.
- Diridollou, B. (2007). *Manager son équipe au quotidien* (éd. 4e). Paris: D'organisation. 207p.
- Durand, M., & Filliettaz, L. (2009). *Travail et formation des adultes* . Paris: Presses universitaires de France. 275p.
- D'unrug, MC. (1974). *L'analyse de contenu* (éd 2^e). Paris : JP Delarge. 270p.
- Ebguy, R. (2008). *Je hais le développement personnel*. Paris: Eyrolles. 208p.
- Fayet, M. (2005). *Réussir ses comptes rendus* (éd. 3e). Paris: Editions d'organisation. 134p.
- Fayet, M. (2003). *Synthèse mode d'emploi*. Paris: Dunod. 208p.
- Filleron, A., Bournois, F., & Chavel, T. (2008). *Le grand livre du coaching*. Paris: Eyrolles. 502p.
- Fondanége, D. (2006). *Rédiger un mémoire professionnel de master ou une thèse*. Paris: Vuibert. 184p.
- Fournier, J. (2009). *Désamorcer les conflits relationnels par l'analyse transactionnelle*. Paris: D'organisation. 236p.
- Gelin, S., & Truong, K. (2010). *Conduire une réunion avec efficacité*. Paris: Eyrolles. 188p.
- Gilbert, P., Guérin, F., & Pigeyre, F. (2005). *Organisations et comportements : nouvelles approches, nouveaux enjeux*. Paris: Dunod. 448p.
- Guilhaume, G. (2009). *L'ère du coaching*. Paris: Syllepse. 145p.
- Kourilsky, F. (2004). *Du désir au plaisir de changer*. Paris: Dunod. 327p.

- Le Boterf, G. (2008). *Repenser la compétence* (éd. 4e 2009). Paris: Eyrolles. 138p.
- Le Boterf, G. (2007). *Professionaliser, le modèle de la navigation professionnelle*. Paris : Eyrolles. 142p.
- Le Boterf, G. (2006). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Ed d'Organisation. 271p
- Le Boterf, G., Durand-Gasselien, P., & Pechenart, J. (1989). *Comment investir en formation*. Paris: Ed d'Organisation. 214p.
- Lefevre, J. (2007). *La process communication*. Paris: Dunod. 121p.
- Lefrançois, D. (2009). *La bible du coaching aujourd'hui*. Paris: Maxima. 276p.
- Lenhardt, V. (2006). *FAQ Coaching : Tout ce que vous voulez savoir sur le coaching*. Paris: Dunod. 258p.
- Léon, M. (2009). *L'auto-coaching*. Levallois-perret: Studyrama. 153p.
- Levasseur, L. (2009). *50 exercices pour prendre la parole en public*. Paris: Eyrolles. 121p.
- Lotrian Capitaine, J. (2003). *Profession formateur*. Paris: Demos. 127p.
- Maisonneuve, J. (1987). *La Dynamique des groupes* (éd. 8e). Paris: Presses Universitaires de France. 125p.
- Malarewicz, J. (2008). *Gérer les conflits au travail : La médiation systémique en entreprise* (éd. 2e). Paris: Pearson village mondial. 169p.
- Maubant, P. (2004). *Pédagogue et pédagogie en formation d'adulte* (éd. 2e 2005). Paris: Puf.270p.
- Meignant, A. (2003). *Manager la formation* (éd. 6e). Rueil-Malmaison: Ed. liaisons. 425p.
- Meirieu, P. (1993). *Quelle pédagogie pour quelle école ?* (éd. 10^e). Paris : ESF. 281p
- Moral, M. (2007). *Coaching d'équipe*. Paris: Armand Colin. 127p.
- Mucchielli, A. (1999). *Théorie systémique des communications*. Paris: A.Colin. 160p.
- Palmade, G. (1983). *Les Méthodes en pédagogie* (éd. 12e). Paris: Presses universitaires de France. 127p.

- Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris: L'Harmattan. 352p.
- Plane, J. (2008). *Théorie des organisations* (éd. 3e). Paris: Dunod. 126p.
- Pommier, R. (2008). *Métier : formateur*. Paris: Dunod. 237p.
- Quivy, R. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. (éd. 3^e) Paris: Dunod. 256p.
- Raquin, B. (2006). *L'analyse transactionnelle au quotidien*. Dijon: Jouvence. 88p.
- Rosenberg, M. (2009). *Clés pour un monde meilleur CNV*. Dijon: Jouvence. 93p.
- Rouleau, L. (2007) *Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*. Québec : Presse de l'université du Québec. 263p
- Rozenblatt, P. (2001). *Le mirage de la compétence*. Paris: Syllepse. 266p.
- Saurel, C. (2008). *La conduite de réunion*. Levallois-Perret: Focus carrière. 183p.
- Schoettl, P., & Stern, J. (2008). *La boîte à outils du consultant*. Baume les dames: Dunod. 192p.
- Schön, D. *Le praticien réflexif. A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. chapitre2. Paris (ouvrage étudié en cours)
- Sorsana, C. (1999). *Psychologie des interactions sociocognitives*. Paris: A.Colin. 95 p.
- Soyer, J. (1999). *Fonction formation* (éd. 2e). Paris: Ed d'organisation. 453p.
- Troger, V. (2006). *Histoire du système éducatif*. Paris: Puf. 125p.
- Van beirendonck, L. (2006). *Tous compétents*. Bruxelles: Deboeck. 165p.
- Vergonjeanne, F. (2010). *Coacher groupes et organisations*. Paris: Interéditions Dunod. 280 p.
- Verselle, C. (2009). *L'essentiel de la philo*. Paris: Express. 186p.
- Watzlawick, P. (1975). *Changements paradoxes et psychothérapie*. Evreux: Du seuil. 189p.
- Weil-Barais, A; Cupa, D. (2001). *100 Fiches pour connaître la psychologie*. Rosny : Bréal. 238p.

Wemaere, J. (2007). *Les 100 mots de la formation*. Paris: Puf. 125p.

Whitmore, J. (1994). *Coaching, les techniques du sport de haut niveau au service des entreprises*. Paris : Maxima. 133p

Zafirani, Ph. (2001). *Le modèle de compétences*. Paris : Ed Liaisons. 130p

RESSOURCES EN LIGNE

- Delivré, F. *Légitimité du coach, légitimité du coaching*. Ressources en ligne. 22 mai 2010. <http://www.epsilon.be/uploaded/documents/GA/legitimite.pdf>
- Délivré, F. (2003). *La posture de coach*. Résumé d'une conférence ICF du 4 décembre 2003. Ressources en lignes. 20 mai 2010. http://www.academie-coaching.com/pdf_delivre/icf_03.pdf
- Donnadiou, G. *L'approche systémique de quoi s'agit-il ?* Ressources en ligne. 13 mai 2010. <http://www.afscet.asso.fr/SystemicApproach.pdf>
- Site de l'université d'Angers. *Les grands courants de la pensée psychiatrique*. Ressources en ligne. 12 mai 2010. http://www.med.univ-angers.fr/discipline/psychiatrie_adulte/cours/48-grandscourants.htm
- Site Encyclopédie Universalis. *Homéostasie*. Ressources en ligne. 11 mai 2010. <http://www.universalis.fr/encyclopedie/homeostasie/>
- Tilman, F. *Définir les compétences transversales pour les enseigner*. Ressources en ligne. 13 mai 2010. <http://www.legrainasbl.org/Definir-les-competences> issue de Les chemins pédagogiques
- Segaud, N. *Réussir son parcours des stages au premier emploi*. Ressources en ligne. 11 mai 2010. <http://books.google.fr/books?id=fpc-8VEbm1cC&pg=PA240&dq=employabilit%C3%A9&cd=3#v=onepage&q=employabilit%C3%A9&f=false>
- Ressources en ligne. 10 mai 2010. http://www.groupeaccess.com/fileadmin/axcess/Fiches_PDF/NOUVELLES_FICHES_PDF/Fiche_Assessment_Center.pdf

- Ressource en ligne. 07 mai 2010.
<http://apprendre2point0.ning.com/group/portfolionumerique/forum/topics/le-portfolio-pour-une-pratique>
- Perrenoud, P. *Vie Pédagogique, Construire des compétences, tout un programme !*. Ressource en ligne. 11 mai 2010.
http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1999/1999_14.html
- Site Médiat Coaching. *Ce que vous voudriez savoir sur le coaching*. Ressource en ligne. 10 mai 2010. http://www.mediat-coaching.com/dossiers/dossiers.php?id_dossier=58
- Site Transformance. *Coaching*. Ressources en ligne. 10 mai 2010.
<http://transformancepro.com/coaching/>
- <http://apprendre2point0.ning.com/group/portfolionumerique/forum/topics/le-portfolio-pour-une-pratique>
- http://fr.wikipedia.org/wiki/Bertrand_Schwartz

TABLE DES MATIERES

Sommaire	2
Remerciements.....	3
Introduction.....	4
Chapitre 1 - Question d'éclairage	5
Du trajet au projet	5
Histoire d'une professionnalité.....	5
Pratique professionnelle au quotidien.....	8
Formalisation : théoriser l'expérience et asseoir l'employabilité.....	9
Question de départ	10
Questionnement autour de ma pratique professionnelle.....	10
Ma Question de départ.....	11
Histoire de contexte	12
L'éducation	12
L'émergence de la formation.....	13
L'émergence du coaching.....	15
Première partie - Histoire de concepts.....	17
Chapitre 2 - Le coaching.....	18
Le métier de coach.....	18
Émergence du coaching	18
Champs d'application	20
Profil du coach.....	23
Les compétences du coach.....	26
Les fondamentaux théoriques du coach.....	26
Les savoirs être fondamentaux du coach	29
Les savoirs faire fondamentaux du coach.....	32
Le professionnalisme du coach.....	33
L'éthique	33
Le code de déontologie	34
La supervision et le travail thérapeutique sur soi	35
Chapitre 3 - la compétence	36
La compétence	36
Champs théoriques.....	37
Les compétences	42
Champs pratiques.....	46
Visite exploratoire de la compétence.....	49
La composante compétence	49
Chapitre 4 - La problématique	53
Deuxième partie - Histoire de méthodologie	57
Chapitre 5 - La démarche méthodologique.....	57
Le contexte local	57
Les personnes interrogées.....	58
Entretien du 31 mars 2010, MG coach indépendant.....	58

Entretien du 26 Mars 2010, MD coach interne.....	59
Entretien du 12 mars 2010, FD coach indépendant.....	60
Entretien du 15 février 2010, PP coach interne.....	61
Le choix méthodologique.....	62
La grille d'entretien en deux temps.....	63
La posture, la technique et la méthode adoptées.....	67
Pendant les entretiens : la posture et la technique.....	67
Après les entretiens : la méthode.....	70
Chapitre 6 - Analyse de contenu des entretiens.....	74
MG.....	74
Le coaching.....	74
La compétence.....	75
La formation.....	75
Le changement.....	76
Synthèse du contenu de MG.....	76
MD.....	77
Le coaching.....	77
La compétence.....	78
La formation.....	79
Le changement.....	79
Synthèse du contenu de MD.....	79
FD.....	80
Le coaching.....	80
La compétence.....	81
La formation.....	82
Le changement.....	82
Synthèse du contenu de FD.....	83
PP.....	84
Le coaching.....	84
La compétence.....	85
La formation.....	86
Le changement.....	87
Synthèse du contenu de PP.....	88
Lecture croisée des synthèses.....	88
Chapitre 7 - La navigation analytique.....	91
Réponses aux hypothèses.....	91
Le coach fait appel à des compétences spécifiques et transversales dans sa pratique le démarquant des autres métiers de l'accompagnement.....	91
La posture professionnelle spécifique du coach le légitime t-il dans sa professionnalité ?.....	94
La dichotomie des compétences spécifiques du coach et sa posture, engendre le paradoxe du métier.....	96
Conclusion.....	97
Références et Index.....	101
Table des Figures.....	101
Références Bibliographiques.....	101

Ressources en ligne.....	106
Table des Matières.....	108
Sommaire des annexes.....	112



ANNEXES

Etude par entretiens semi-directifs du professionnalisme de quatre coachs

SOMMAIRE DES ANNEXES

Recueil et analyse des données

Retranscription de l'entretien de MG.....	113
Retranscription de l'entretien de MD.....	117
Retranscription de l'entretien de FD.....	123
Retranscription de l'entretien de PP.....	140
Analyse de contenu de MG.....	167
Analyse de contenu de MD.....	176
Analyse de contenu de FD.....	190
Analyse de contenu de PP.....	227
Analyse croisée du concept coaching.....	297
Analyse croisée du concept compétence.....	315
Analyse croisée du concept formation.....	328
Analyse croisée du concept changement.....	331

Recueil d'information (coaching)

Référentiel de compétence SFC.....	337
Déontologie SFC.....	341
Profil membre SFC.....	343
Référentiel de compétence AEC.....	350
Déontologie AEC.....	354
Profil membre AEC.....	357
Programme DFSSU Université Paris 8.....	365
Programme DUEC Université Cergy Pontoise.....	374
Programme Transformance.....	375
Programme Médiat Coaching.....	376

RETRANSCRIPTION DE L'ENTRETIEN DU 31 MARS 2010 DE MG

- 1 m1 **Bonjour M..., nous nous rencontrons aujourd'hui dans le cadre de ma recherche de**
2 **master 1 ingénierie de la formation.**
- 3 M1 hmhm
- 4 m2 **Donc heuh, c'est un entretien semi directif qui portera sur le sujet de la posture du coach dans sa**
5 **pratique professionnelle. Les réponses que tu apporteras seront sans jugement, sans prétentions à**
6 **de bonnes ou mauvaises réponses.**
- 7 M2 D'accord
- 8 m3 **Tu es d'accord pour que ce cet entretien soit enregistré ?**
- 9 M3 Oui oui bien sûr
- 10 m4 **Bien voilà, nous allons pouvoir durer, nous allons pouvoir commencer cet entretien qui va durer**
11 **environ quinze minutes.**
- 12 M4 Oui, ben on peut y aller
- 13 m5 **Alors ma première question : Qu'est ce que le coaching pour toi ?**
- 14 M5 Alors euhhh, le coaching R, selon moi [2s] est une euh, est un accompagnement TRES souvent
15 personnalisé euh d'une PERSONNE, à un moment donné d'sa vie euh qui rencontre une difficulté eueh et
16 euh et qui a besoin de euh d'être accompagnée, guidée à cet instant LA d'sa vie, pour euh avancer
- 17 m6 **D'accord, as-tu suivi une formation en coaching ?**
- 18 M6 Alors euh oui, j'ai suivi effectivement une formation au métier euh de COACH euh chez Médiat
19 Coaching qui est une formation euh proposant une certification. Euh où il y a en fait plusieurs étapes de
20 formation. euhhh, la première étape consistant à bien connaître le métier, la deuxième étape consistant à
21 bien s'imprégner ou ap-appriivoiser la POSture de coach et plusieurs autres étapes qui euh qui ad qui
22 abordent des notions de psychopathologies par exemple
- 23 m7 **hmhm**
- 24 M7 Euh de de euh systémique, d'approche systémique donc qui con qui concerne en fait euh euh le système
25 complet dans l'quel nous allons accompagner euh la personne qui souhaite suivre un coaching euh et
26 puis euhhh, du coaching collectif également puisque euh je suis-je suis coach en en pratique collective
- 27 m8 **D'accord**
- 28 M8 Et donc j'ai euh cette année en fait terminé mon étape de certification par l'écriture d'un
29 mémoire euhhhh voilà.
- 30 m9 **Peux tu m'donner les trois euh compétences clés sur lesquelles tu t'appuies ?**
- 31 M9 Alors, les trois compétences clés concernant ma pratique de coach seraient euhhhmmm, l'écoute. Hm,
32 l'écoute qui me semble être la plus importante. Euh, euh...la capacité euh [2s] la capacité à confronter,
33 à confronter un client par rapport à des à des euh inadéquations quand il, quand il dit des choses ou
34 quand IL fait ou quand IL AGIT par rapport à certaine situation euh
- 35 m10 **hmhm**
- 36 M10 Et la troisième COMPETence euh [4s] serait de de euh, d'être capable de participer euh à SON
37 évolution et de lui laisser euh de l'AUTOonomie à la fin du coaching
- 38 m11 **hmhm**
- 39 M11 Voilà, cette capacité à l'rendre autonome
- 40 m12 **hm bien**
- 41 M12 Par rapport à cette situation problématique qu'il rencontre.
- 42 m13 **hm Quelles sont les deux aptitudes relationnelles auxquelles tu as eu recours au cours de ton**
43 **dernier coaching ?**
- 44 M13 Les APTITUdes relationnelles euhhhh[2s]j'ai envie de dire[2s]la bienveillance euhhh oui [2s]la
45 bienveillance euh et puis euh euh, la la mise en confiance[2s]
- 46 m14 **hm [2s] hmhm d'accord [2s] Quelle posture adoptes tu lors d'une séance de coaching?**
- 47 M14 [4s] Alors euh [2s] la postureeuh euhhh [2s] Alors c'est une posture particulière à mon sens puisque euh
48 JE n'ai PAS la même posture lorsque je suis en FORMation, donc euh formateur, où quand je pratique
49 du conseil en gestion de carrière ou lorsque je fais du coaching. Lorsque je FAIS du COAching, j'ai euh
50 une postURE, vulnérable
- 51 m15 **hmhm**
- 52 M15 Je sais me mettre en vulnérabilité [2s] euh, j'adOPTE euh l'humilité aussi, je suis dans l'non savoir, et
53 euh je sais et surtout euh, j'évoque mes émotions.
- 54 m16 **D'accord**
- 55 M16 C'que je n'fais pas forcément euh en conseil par exemple
- 56 m17 **hm [2s] alors en tant qu'coach, t'appuies tu sur une code DEONtologique ?**

- 57 M17 Alors, OUI ! à partir du moment où on est euh coach, il est dit Que euh nous devons nous référer à un
58 code déontologique R, donc le code déontologiQUE QUE j'sur euh auprès duquel je me suis rapproché
59 est l'AEC euh, donc l'association européenne de coaching qui euh depuis l'début d'cette année est
60 référent, est référencée euh comme l'association référence LR entre guillemet de l'EMCC qui est euh
61 qui est l'european mentoring coaching and council QUI propose en fait un référentiel DE
62 COMPétences en fait par rapport à notre métier de coach[2s] voilà, [2s] Donc le les le code
63 déontologique passe par euh la MISE en confiance, la bienveillance, le respect euh de la personne que
64 nous coachons eu mes aussi euh par exemple par euh LA croyance que la COACHé euh à toute les
65 compétences pour trouver lui même ses solutions
- 66 **m18 hmhm d'accord. Concernant le processus de coaching euh hm, quels sont les étapes de ton**
67 **dernier coaching ?**
- 68 M18 Alors les étapes de mon dernier coaching euh concernant le processus [2s] euh, ça a été euh un premier
69 contact spontanée d'une personne qui était en difficulté par rapport à une prise de poste euh [2s] elle a
70 d'mander euh du soutien en coaching pour que je l'AIDE e fait dans ce chang'ment. R, nous nous
71 sommes au préalable euh suite à cet entretien téléphonique renCONTRES, pour ce qu'on appelle un
72 entretien pré préalable. Euh pour bien définir s'il s'agit d'une demande de coaching ou autre chose. Et
73 donc suite à cet entretien nous avons donc euh définit, un processus de coaching sur euh huit séances
- 74 **m19 hmhm**
- 75 M19 Huit séances qui euh allaient s'étaler en fait sur une durée d'environ euh six MOIS, de manière à
76 l'accompagner dans ce chang'ment en fait.
- 77 **m20 hm R,**
- 78 M20 Euh, les séances SONT programmées, à l'avance, euh, la rémunération s'est faite en deux FOIS, avec
79 une signature d'un contrat, d'un engagement, la présentation du code de [2s] déontologie, du métier
80 dont on parlait tout à l'heure euh et puis surtout les engagements que moi, en tant que coach je prenais
81 pour accompagner cette personne et que cette personne prenait aussi pendant l'processus de coaching,
82 pour euh, garantir la réussite d'son objectif
- 83 **m21 Ok, R, Quels sont les principaux motifs à la demande de coaching**
- 84 M21 Alors [2s] les principaux mo-motifs à le demande de coaching, en c'qui m'concerne puisque les
85 coaching que j'pratique sont euh d'ORDRE professionnel euh sont : la prise de poste euh, un
86 changement de fonction, euh une difficulté managériale dans une équipe[2s], ce peut être aussi la
87 difficulté à FAIRE des choix ou à dire NON, euhhhh, voilà, c'est c'est essentiellement ce type là de R,
88 Ah oui ça peut être aussi un accompagnement, un accompagnement dans l'affirmation d'soi dans un
89 entretien par exemple. Soit avec un N+1 soit pour un entretien de recrutement
- 90 **m22 hm d'accord. Comment nommes-tu les personnes que tu accompagnes en coaching ?**
- 91 M22 Des CLIENTS
- 92 **m23 des clients hm d'accord**
- 93 M23 hm
- 94 **m24 Quelles sont tes outils d'évaluation ?**
- 95 M24 [4s]R, Mes outils d'évaluATION [2s] euhhhhhh alors euh j'en ai, j'en ai un qu'j'utilise euhhh assez
96 souvent, soit en fin d'séance soit au milieu du processus et A LA FIN du processus de coaching qui qui
97 est en fait une grille une grille d'évaluation de zéro à dix et qui va euh porter sur euh est ce que, est ce
98 que j'ai bien en tant que coach euh respecter la confiance et la bienveill... 'fin le le bien être d'la
99 personne euh, de mon client. Euh, est ce euh, j'aide assez et suffisamment bien euh mon client dans euh
100 euh l'atteinte de son OBJEctif. Est-ce que euh globalement euh, est ce que global'ment , il
101 AVANCE.v'là. [2s] Donc ça c'est ma première grille d'évaluation. Et euh la DEUXIème évaluation,
102 srait plutôt une évaluation moins formelle qui concerne en fait euh dans l'processus la validation
103 DEeuh mon client dans l'atteinte de son objectif [2s] R, par exemple en début d'coaching je lui
104 demande qu'est ce qui a changé depuis le dernière fois et euh qu'est ce qui euhhhh [2s] concrètement
105 vous dit que votre objectif est atteins ou en voie. Là il me donne des critères de réussite ou
106 d'performance et donc au moment où ses critères sont réellement et concrèt'ment mis en place, euh là là
107 je peux poser la question au client et le client me dit oui ou non. [2s] C'est un critère d'évaluation pour
108 moi
- 109 **m25 [4s] R, Quels sont les outils que tu utilises fréquemment, bon t'as d'jà répondu en partie sur**
110 **la question des outils d'évaluation...**
- 111 M25 OUI alors y'a l'outil d'évaluation, c'est un outil entre AUTRE, il Y A le CONTRAT qui pour moi est
112 un outil indispensable à l'élaboration d'un processus de coach...de coaching. Après il peut y'en avoir

- 113 euh PLUSieurs. Dans notre formation on nous on nous LIVRE entre guillemet euh un certain nombre
114 euh d'outils, qu'on peut nommer comme étant une boîte à outils
- 115 **m26 hmhm**
116 M26 Euh mais il y'a aussi des outils plus Pratiques, comme le paper par exemple, l'appareil photo avec
117 lequel on va pouvoir photographier c'qui s'est dit et pratiquer en séance euh pour laisser une trace et
118 montrer l'évolution [2s] euhhh. L'ECOUTE active qui pour moi est un outil euh et puis euh et puis
119 d'autres outils comme 'fin qu'on qu'on rapproch'rai des concepts comme la conduite du changement,
120 des choses comme ça.
- 121 **m27 D'accord, Qu'est ce qui fait du coaching un apprentissage ?**
122 M27 [2s] Le euhhh [2s] Coaching selon moi est un apprentissage dans la mesure où euh il PERMET au client
123 qui euh qui bénéficie d'un coaching, y compris les coaching sous contrainte, de CHANGER son
124 comportement, ses habitudes, ses attitudes. 'fin, ce sur quoi l'objectif aura été établi et par ce
125 changement il y a apprentissage [2s] selon moi [2s] c' veut dire qu'il va modifier un certain nombre euh
126 d'éléments euh qui euh, voilà qu'est problématique à un moment donné.
- 127 **m28 D'accord d'accord. Alors comment se situe le coaching à l'apprentissage et pourquoi le coaching
128 n'est pas d'la formation ?**
129 M28 Euhhh [2s] Alors euh, j'vais répondre d'abord à la deuxième question [LR], le coaching n'est pas d'la
130 formation parce qu'IL [2s] euh il euh IL n'entre pas dans la notion d'savoir. Ce c'ta dire QUE quand on
131 est en processus de formation vous avez une personne en face de vous qui euh qui est dans l'savoir qui
132 est compétente dans l'domaine dans l'quel il va intervenir. Le coaching, c'est l'INVERSE, c'est pas [2s]
133 l'animateur donc 'fin le coaché euh, le coach pardon qui est dans l'saVOIR, c'est vraiment la personne
134 qui bénéficie du coaching qui est dans le savoir. [2s] R, donc c'est com... ça fait un effet inversé [2s]
135 même si j'pense [LR] que l'un se nourrit de l'autre et inversement, euh et donc comment est ce que
136 j'associe l'coaching à l'apprentissage, je l'associe comme j'le disais tout à l'heure par rapport à cette
137 notion d'changement et d'évolution
- 138 **m29 hmhm**
139 M29 On évolue en fait
- 140 **m30 hmhm euh comment envisages tu l'évolution du métier de coach ?**
141 M30 [6s] Alors l'évolution de métier de coach euhhhhh [2s] po po pour moi, le métier de coach s'intèègrrrrrre
142 dans plusieurs métiers. Ou en tout cas la posture de coach peut s'intégrer dans plusieurs métiers. Il
143 arrive quand je suis en formation d'adopter une posture de COACH pour faire euh émerger euh [2s]
144 quelque chose, voilà. Il s'passe quelque chose en formation, j'me positionne en tant que coach pour
145 voilà euh faire sortir le savoir des des apprenants. Euh en conseil aussi [2s] il arrive parfois qu'j'ai
146 besoin d'utiliser cette posture de coach [2s]
- 147 **m31 hm**
148 M31 Et inversement, il arrive parfois qu'en coaching je fasse je fasse un arrêt et qu'je dise ah attention là je
149 je vais faire un conseil, je vais vous apporter un conseil, donc on sort un p'tit peu du cadre du coaching,
150 on y r'viens euh [2s] bientôt. Donc c'est plus une posture finalement que je vois dans l'évolution du
151 métier plutôt qu'un métier en soi
- 152 **m32 hmhm**
153 M32 Euh dans la mesure où euh étant un effet euh un effet quand même assez « à la mode », il euh
154 semblerait que nous commençons à être euh plus de coach que euh de coachés ou de clients en
155 demande de coaching
- 156 **m33 D'accord, oui mais le coach alors va-t-il remplacé ou a-t-il remplacé euh d'autres métiers ?**
157 M33 [4s] R, Alors je crois qu'il ne remplacera aucun métier[2s] a-t-il remplacé un métier , je je j'ai ENVIE
158 de dire QUE par cet effet d'mode, il il adopte le même effet d'mode qu'il y'a eu dans les années quatre
159 vingt ou p't'être un p'tit peu avant concernant la thérapie et le thérapeute. Euh, ça fait un p'tit peu cet
160 effet là. Euh voilà. Effet d'mode, positionnement par rapport
- 161 **m34 hmhm**
162 M34 Par rapport à un événement ou mouvement sociologique, en fait. [2s] Euh près est ce qu'il va remplacer
163 d'autres métiers euh n on euh dans la mesure ou euh un coaching n'est pas d'la thérapie, un coaching
164 n'est pas euh un conseil, un coaching n'est pas non plus d'la formation [2s] euhhh, c'est une forme
165 d'enseignement, mais dans laquelle j'te l'disais tout à l'heure la position du du savoir du savant est
166 différente de celle de l'enseignement ou du
- 167 **m35 hm**
168 M35 D'la formation
- 169 **m36 D'accord hm**

170 M36 Voilà
171 **m37** **Notre entretien arrive à la fin**
172 M37 Merci
173 **m38** **Je te remercie**
174 M38 Merci beaucoup, merci à toi
175 **m39** **Oh c'est moi qui t'remercie de participer à ma recherche, à bientôt M...**
176 M39 Oui oui à bientôt

RETRANSCRIPTION DE L'ENTRETIEN DU 26 MARS 2010 DE MD

- 1 **f1** **Bonjour M...**
2 F1 Bonjour Christel
3 **f2** **Alors, comme convenu je t'appelle concernant le questionnaire que j'ai envisagé dans le cadre**
4 **de la recherche scientifique de mon Master 1 « Ingénierie de la formation » euh il s'agit pour**
5 **nous euh, pendant environ une demie heure en fait de (sonnerie de téléphone) Il s'agit d'un**
6 **entretien semi directif, dans lequel en fait je vais te poser des questions euh et pour lesquels en**
7 **fait euh il n'y a pas de prétentions ou de jugement par rapport aux réponses que tu vas**
8 **m'apporter.**
9 F2 Bien
10 **f3** **Il y a un cadre de confidentialité en fait que j'instaure par rapport à ce que tu vas me dire,**
11 **euh ou surtout à la personne que tu es en fait c'est-à-dire que j'ai pas à, dans le cadre de la**
12 **restitution écrite la nécessité de dire c'est M. X qui ...**
13 F3 D'accord
14 **f4** **A évoqué tel et tel euh réponse, d'accord ?**
15 **F4** Bien
16 **f5** **Donc je ferai une restitution écrite si tu souhaites en avoir un retour je te propose de te**
17 **l'envoyer. Ça peut te permettre d'avoir euh de savoir comment tu as répondu aux questions**
18 **que je vais te poser**
19 F5 Entendu, d'accord
20 **f6** **Voilà donc...**
21 F6 Réfléchir à ce point là, dans un premier temps je n'en je n'en ai pas la nécessité
22 **f7** **D'accord, donc il y a quinze questions en fait qui sont assez ciblées, euh voilà je je vais**
23 **démarrer par rapport au contexte de la formation pour progressivement en fait aller plutôt**
24 **sur le processus de de coaching et la posture que tu adoptes quand tu, quand tu es en coaching**
25 **en fait**
26 F7 D'accord
27 **f8** **Voilà t'es prête on peut commencer ?**
28 F8 Tout à fait
29 **f9** **Alors euh voilà je voudrais en fait savoir qu'est ce que le coaching selon toi ?**
30 F9 [3s] R, Alors le coaching c'est l'aide l'accompagnement auprès des personnes ayant des besoins
31 d'euh des besoins et des des besoins personnels ou professionnels
32 **f10** **Hm hm d'accord, est ce que tu as suivi une formation au métier de coach ?**
33 F10 J'ai suivi plusieurs formations au métier de coach
34 **f11** **Hmm**
35 F11 Est-ce que tu souhaites que je te détaille euh mon parcours euhmmm ?
36 **f12** **Alors en fait tu peux me donner celles qui te semblent être les plus importantes**
37 F12 Particulièrement euh « orientation solutions » de chez Médiat Coaching
38 **f13** **Hmm**
39 F13 Ainsi que celle qui a été délivrée par Fabrice Michaud sur le coaching de groupes et d'équipes
40 **f14** **Hmm**
41 F14 Euh je j'avoue que, j'avoue quand même que la première formation de chez MHD qui a duré 9 mois
42 a été quand même celle qui m'a permis de comprendre vers quoi j'allais. Ça n'a pas été forcément
43 la plus pertinente mais c'est celle qui m'a fait comprendre que le coach est une personne qui a une
44 position basse et une personne qui qui se doit être dans l'écoute, l'écoute active.
45 **f15** **D'accord en fait tu, probablement, probablement pouvoir aborder ce sujet par rapport aux**
46 **questions qui euh qui vont suivre.**
47 F15 Entendu
48 **f16** **Euh est ce que tu veux évoquer une autre formation ou globalement euh ?**
49 F16 Non pour moi se sont les plus importantes
50 **f17** **D'accord. R, Alors concernant les compétences d'un coach et en l'occurrence les tiennes, est ce**
51 **que tu peux me donner les 3 compétences clés sur lesquelles tu t'appuies quand tu fait du**
52 **coaching ?**
53 F17 [2s] euh pfff je suis toujours très très embarrassée avec la notion de compétences et
54 d'expériences
55 **f18** **Hmm**

- 56 F18 Je n'ai pas toujours euh LA le bon sens pour trouver que ça c'est une compétence ou ça c'est une
57 compétence lié à l'expérience. J'ai toujours un peu la confusion de dire à bah ça c'est une
58 compétence en tout les cas, en ce qui me concerne euh trois compétences clés euhmm [4s] fffff
- 59 **f19 Tu peux prendre le temps qu'il te faut hein.**
- 60 F19 [7s] R, J'ai envie de dire qu'euh c'est plus une compétence de savoir ETRE, [2s] hum savoir écouter
61 en fait je crois qu'euh pour c'est quelque chose de primordiale mais je ne sais pas si ça rentre dans
62 le cadre d'une compétence
- 63 **f20 Mmm, R, oui on on peut considérer un savoir être comme comme une comme étant une**
64 **compétence, donc l'écoute**
- 65 F20 Bah c'est vrai que pour moi le primordiale c'est l'écoute, l'écoute active, la deuxième
66 compétence c'est pour moi aussi savoir [1s] cadrer la situation avec son coaché c'est à dire quelque
67 part la compétence de coach demande à avoir [1s] un savoir faire de rigueur entre guillemet y'a de
68 la flexibilité tout en ayant une forme de rigueur
- 69 **f21 D'accord**
- 70 F21 De manière à ce que se soit cadré
- 71 **f22 Mmm d'accord**
- 72 F22 Donc par rapport à un métier, si on doit rapporter ça à un métier je dirais que ça demande à avoir
73 une compétence organisationnelle en fait
- 74 **f23 Mmm d'accord oui, bien, R, humm**
- 75 F23 La troisième compétence clé, [9s] savoir être humble [2s] mais encore une fois ça reste quand même
76 dans le savoir être
- 77 **f24 Oui alors en fait...**
- 78 F24 alors peut être que derrière le mot humble je veux dire aussi peut être savoir [1s] prendre du recul
- 79 **f25 Mm [2s] qu'est ce que tu fais alors quand tu prends du recul ?**
- 80 F25 [2s] pour moi prendre du recul c'est euh [3s] de pas forcément avoir en tête il me faut, je dois, il est
81 nécessaire que cette personne que j'accompagne elle elle est vu euh tel ou tel outils de coaching
- 82 **f26 Mmm**
- 83 F26 Et euh si je sens que je n'arrive pas à cibler la problématique ou l'objectif de la personne que je
84 coache, alors je vais tout de suite partir dans le lâché prise qui, va m'amener à prendre du recul
- 85 **f27 D'accord, d'accord. Euh est ce que tu t'appuies sur un code de déontologie métier et si oui**
86 **lequel ?**
- 87 F27 Euh oui je m'appuie sur le code de déontologie d'euh alors je m'appuie sur code de déontologie de
88 la SFCoach en fait.
- 89 **f28 Mm d'accord.**
- 90 F28 Ça me permet d'euh d'ailleurs entre autre de en introduction avec une personne en premier entretien
91 de lui faire part de cette déontologie.
- 92 **f29 D'accord**
- 93 F29 Qui est basé sur euh, 'fin je sais pas si j'ai besoin de les lister mais je veux les lister bien sûr donc
94 hein
- 95 **f30 Ouuiii**
- 96 F30 Donc la confidentialité
- 97 **f31 Mmm**
- 98 F31 Mm Le non jugement pour moi c'est très important
- 99 **f32 Mmm**
- 100 F32 L'intégrité
- 101 **f33 D'accord**
- 102 F33 Euh bon voila grosso modo
- 103 **f34 Mm t'es pas obligé de me les dicter ou de connaître par cœur le code. Ce sont les principaux**
104 **que l'on m'évoque en fait quand je fais mes interviews.**
- 105 F34 D'accord
- 106 **f35 Euhmm, Quels sont les principaux motifs d'une demande de coaching que tu as pu avoir ces**
107 **derniers temps ?**
- 108 F35 Bien écoute voilà, très étonnamment et quelque part peut être que je ne vais pas te surprendre car je
109 pense que tu as autant d'expérience que moi dans le domaine. Je crois que les quatre dernières
110 personnes que j'ai coaché sont, ont des problèmes de confiance en soi.
- 111 **f36 Mmm, [1s] d'accord [1s] Euh comment est ce que tu nommes les personnes que tu**
112 **accompagnes en coaching ?**

- 113 F36 En règle générale je les, je les nomme « coaché » R, euh quand je parle d'elle.
- 114 **f37 D'accord**
- 115 F37 Euhhh, Je n'utilise PAS ENCORE la terminologie CLIENT.
- 116 **f38 Mmm**
- 117 F38 Laquelle je, me semble pas encore, je n'ai pas encore la nécessité d'utiliser ce terme là et je ne pense pas que je l'utiliserai d'ailleurs.
- 118
- 119 **f39 D'accord, oui c'est intéressant d'euh, d'avoir fait le lien entre quand je parle d'elles et quand je suis avec elle, mmm oui, bien. Euh est ce que tu utilises des outils d'évaluation ?**
- 120
- 121 F39 Euh pardon ! Excuse moi j'tai pas entendu. Je disais si j'ai besoin d'euh cadrer en séance ?
- 122 **f40 Oui**
- 123 F40 Je vais expliquer à la personne que d'une façon générale « LE COACHE » et dans ce cas là je parle à la manière générale donc je vais dire « LE COACHE » est la personne la plus importante.
- 124
- 125 **f41 D'accord**
- 126 F41 L'objectif vient après.
- 127 **f42 D'accord bien**
- 128 F42 J'ne dirais pas tu ES la personne la plus importante, je dirais dans le cadre du coaching « LE COACHE » est la personne la plus importante, l'objectif vient après.
- 129
- 130 **f43 D'accord, est ce que je dois comprendre alors que l'objectif fait parti d'un de tes outils ?**
- 131 F43 Euh pff [4s] pas forcément, [3s] ça veut dire que la personne qui s'adresse à moi elle arrive très très souvent en parlant d'un objectif en fait euhmm soit c'est parce qu'inconsciemment je l'amène à parler d'objectif c'est possible. Mais euh peut être que les gens avec qui je travaille sont des gens assez mûr pour parler rapidement d'objectif. Donc l'objectif n'est pas forcément un outil en lui-même mais en tout les cas ça va être le, le ça va être le travail de base l'objectif
- 132
- 133
- 134
- 135
- 136 **f44 D'accord**
- 137 F44 Et peut être que pendant les séances de coach l'objectif ne sera plus OBJECTIF mais deviendra PROBLEMATIQUE et vice-versa.
- 138
- 139 **f45 Bien, très souvent euh quand je lis des ouvrages et parce que bien entendu j'ai aussi cette posture dans mon métier euh on fait allusion au coaching comme étant un apprentissage. Euh qu'est ce que tu penses de cette approche que le coaching pourra être un apprentissage ?**
- 140
- 141
- 142 F45 Euh j'adhère à CENT POUR CENT avec cette notion d'apprentissage euh à travers le coaching euh [2s] Etonnamment encore une fois et c'est assez curieux je constate que la notion d'apprentissage arrive pratiquement des les première séances. Le coaché souvent se, se voit dans la nécessité de peut être faire une formation et c'est peut être à ce moment là que donc il a besoin d'un coaching pour voir s'il irait vers cette formation QUI lui permettrait d'obtenir son objectif.
- 143
- 144
- 145
- 146
- 147 **f46 Mmm**
- 148 F46 J'adhère à cent pour cent à un point tel que j'utilise à... pas à maintes reprises n'exagérons rien mais je vais certainement l'utiliser une fois sur deux la notion de [2s] je...inconsciemment je ne suis pas compétente alors bon je peux tout te citer mais je pense que tu connais par cœur l'histoire.
- 149
- 150
- 151 **f47 D'accord Mm alors comment tu peux associer alors le coaching A l'apprentissage ?**
- 152 F47 [2s]
- 153 **f48 Tu. Si ma question n'est pas claire tu peux me me le demander.**
- 154 F48 J'ai peur de pas la comprendre. Euh ça m'arrive assez souvent de ne pas comprendre les questions et de partir sur un autre sujet donc si tu pouvais me la préciser.
- 155
- 156 **f49 Ouaih donc étonnamment c'est en la lisant là que je, elle est pas claire ma question**
- 157 F49 Hahaha
- 158 **f50 Euhmm, euh justement parce que tu, comme tu nous l'as dit hein, une personne qui sous tend avoir un besoin en formation va se dire tiens parce que j'ai un besoin en formation j'ai peut être avant besoin d'être coaché. Hein c'est bien ça que tu me disais ?**
- 159
- 160
- 161 F50 Ouais
- 162 **f51 R, par rapport à ça on on considère que le coaching apprend quelque chose à l'autre. Comment est ce... quelles associations tu peux faire justement entre le coaching qui apprend et L'ECOLE par exemple l'enseignement la formation qui apprend aussi ?**
- 163
- 164
- 165 F51 En fait euh j'ai l'impression que le coaching hihhi il est tout bêtement, il apprend à faire prendre conscience
- 166
- 167 **f52 MM**
- 168 F52 Sans parler forcément d'enseignement type formel je veux être comptable, j'aimerais partir faire une formation de comptable mais j'ai 45 ans est ce que c'est réalisable ?
- 169

- 170 **f53 Mmm**
171 F53 Sans tomber dans cette optique là, je 'fin sans, sans aller vers ça j'ai le sentiment [1s] que le
172 coaching en vérité est L'APPRENTISSAGE de faire prendre conscience à l'autre de ce qu'il veut
173 vraiment et de ce qu'il ne veut pas
174 **f54 D'accord, plutôt que d'être sur un aspect TECHNIQUE alors en fait c'est ça ? Tu opposerais**
175 **l'aspect technique à l'aspect prise de conscience ?**
176 F54 Oui
177 **f55 D'accord**
178 F55 Par contre ce que je voulais te dire quand même qui est assez important on arrive c'est vrai sur la
179 notion d'apprentissage très rapidement car souvent dans l'objectif de la personne ou dans la
180 problématique de la personne il y a un endroit ou, à un moment donné ou un autre, un problème de
181 de formation qui va demander à faire un engag...à, à ce que la personne s'engage vers quelque
182 chose
183 **f56 Mmm**
184 F56 Quelque chose d'apprenant
185 **f57 D'accord**
186 F57 Mais je dois avouer quand même que souvent [1s] les personnes qui demandent du support venant
187 d'un COACH, est très souvent assimilé au CONSEIL.
188 **f58 Mmm oui**
189 F58 Je voudrais devenir comptable j'ai 47, 45 ans, qu'est ce que tu me conseilles de faire ?
190 **f59 Mm Dans une séance de coaching hein, tu as ce genre des questions ?**
191 F59 DANS une séance de coaching et c'est pour quoi il est IMPORTant d'arriver à faire cette euh ce
192 cadrage le plus rapidement possible et d'être TRES TRES clair sur la notion du coaching
193 **f60 Mmm**
194 F60 De manière à ne pas tomber dans les travers du « je vais te conseiller »
195 **f61 D'accord. Un coach ne conseille pas donc ?**
196 F61 Donc ! [2s] un coach ne conseille pas. S'il conseille son coaché c'est ALORS qu'il considère que
197 son coaché n'est pas capable, de trouver des solutions
198 **f62 Bien, alors ça ça euhmmm ça enclenche la question euh concernant la posture justement. Euh**
199 **quand, quand tu es coaché ou quand on est coach mais là ça te concerne essentiellement**
200 **quelles postures est ce que toi tu adoptes pendant une séance de coaching [1s] qui fait de toi un**
201 **coach ?**
202 F62 Alors d'entrée de jeu j'adopte la posture euh BASSE
203 **f63 Mmm**
204 F63 D'entrée de jeu. Alors bien sûr la posture basse non expliquée on sait pas ce que c'est. Bon je
205 sais que tu sais ce qu'est la posture basse donc je vais pas te la réexpliquer.
206 **f64 Mmm**
207 F64 Bon basse ne veux pas dire que je vais me mettre au fin fond d'un fauteuil, quasiment par terre et
208 que je vais laisser mon coaché sur une échelle de quinze mètres
209 **f65 Hihih**
210 F65 La posture basse c'est de laisser le coaché se mette en avant
211 **f66 Cela veux dire que dans ton, ton comportement tu as une attitude particulière ?**
212 F66 [4s] Je vais laisser l'espace à la parole de l'autre
213 **f67 Bien mm**
214 F67 Si la personne qui est en face de moi est une personne qui ne sait pas trop où elle va il y a de fortes
215 chances pour qu'elle ait beaucoup de choses à dire, laissons lui l'espace de dire ces choses là. Il est
216 possible qu'il n'y ai pas de relations tout à fait précise avec ce qu'il m'a demandé ou qu'elle m'a
217 demandé au départ alors
218 **f68 Mmm**
219 F68 Laissons là s'exprimer
220 **f69 D'accord**
221 F69 Puis vers la fin [1s] et bien j'aurais tout loisir et tout le temps de ramener le sujet sur ce qui nous
222 intéresse
223 **f70 Oui le cadrage dont tu parlais en début de cet entretien en fait.**
224 F70 Oui le cadrage euh je vais être assez ferme au départ pour bon, expliquer que, qu'on ne fait pas
225 n'importe quoi dans un coaching puisque je pourrais même mettre la personne en danger moi-même.
226 **f71 Mm**

- 227 F71 Si je ne la cadre pas je la mets en danger, c'est dans ce sens où j'vais la cadrer puis, par respect pour
228 elle, par respect pour moi je ne suis pas non plus un self-service, donc je vais cadrer pour ces raisons
229 là.
- 230 **f72 D'accord**
- 231 F72 En revanche lorsque je suis en entretien, en interview, pour moi l'important c'est que cette personne
232 puisse s'exprimer et qu'A UN moment donné j'arrive à faire le lien avec l'histoire de départ.
- 233 **f73 Mm, d'accord [2s] euh mm comment est ce que tu envisages l'évolution du métier de coach ?**
- 234 F73 D'une façon générale ou par rapport à moi-même ?
- 235 **f74 Euh alors c'est intéressant ton retour de question, et bien écoute on peut évoquer les deux.**
- 236 F74 [2s] R, j'ai le sentiment que, qu'actuellement euh la la vague actuelle du coaching est une très
237 grande vulgarisation du coaching. Au point où on ne sait plus ce que c'est que le coaching, au point
238 ou le coaching tel que nous l'avons appris ; euh n'est plus du tout mis en avant et donc je me
239 demande si le mot coaching aura encore du sens dans quelques années. Ça veut pas dire que le
240 coaching va disparaître ou mourir au contraire je pense qu'il va, qu'il va évoluer même de façon
241 plutôt euh socialement parlant je pense que ça va devenir une nécessité un peu comme psychologue
242 dans une période euh dans les années 70
- 243 **f75 Mm**
- 244 F75 Celui qui n'aura pas son coach sera peut être un petit peu la la personne qui sera « has been »
- 245 **f76 Haha**
- 246 F76 Euh mm néanmoins il est vrai que que les travers d'avoir la nécessité d'avoir un coach pour TOUT
247 et n'importe quoi VA amener, amène déjà à faire n'importe quoi.
- 248 **f77 Mm euh ça sous entends en fait que là aujourd'hui toi tu pratiques le coaching professionnel.**
- 249 **Euh est ce que ça sous entends donc que tu considères LE métier de coach comme une**
- 250 **pratique professionnelle ?**
- 251 F77 AH OUI tout à fait complètement et à cent pour cent, je [1s] pour moi le coaching est une pratique
252 professionnelle.
- 253 **f78 D'accord**
- 254 F78 Euh lorsqu'il ya une relation coaché-coach avec un cadre et avec un contrat. Bon là y'a aucun doute
255 on est dans une relation professionnelle hum ETAbilit
- 256 **f79 Oui**
- 257 F79 [2s] J'ai une autre posture, qui elle est beaucoup moins établit, qui est beaucoup moins J'ai une autre
258 posture de coach euh oui moins établit avec moins de...
- 259 **f80 Moins formelle ?**
- 260 F80 Positions contractuelles qui est celle « coaching » que je pratique dans mon entreprise
- 261 **f81 D'accord alors je crois que tu as anticipé ma question qui est la dernière, qui est en fait de**
- 262 **dire est ce que le coach va remplacer ou a-t-il remplacé d'autres métiers ?**
- 263 F81 Oui je pense que le coach va prendre la place du domaine managérial
- 264 **f82 Est-ce que tu peux être un peu plus explicite ?**
- 265 F82 Dans les prochaines années qui vont venir là, les entreprises euh ayant euh une visualisation
266 stratégique de, d'un, d'un, plan d'accompagnement auprès de leurs équipes pour justement qu'elles
267 deviennent plus, soit plus rentables, soit plus performantes 'fin plus pertinente, plus euh ; quand tu
268 travailles et que tu donnes de la vraie production et pas de la fausse production, quoi quand tu, tu
269 avoir une...
- 270 **f83 Efficente**
- 271 F83 Efficente ! Donc euh les entreprises qui vont comprendre que pour qu'on puisse avancer de manière
272 efficace
- 273 **f84 Mmm**
- 274 F84 Il y a un accompagnement à faire avec leurs équipes, parce que les GENS travaillant en équipes
275 aujourd'hui notamment, ce sont tous ceux qui travaillent en équipe hein je parle parce que les, ceux
276 qui sont moins en équipes ça ne ça s'adresse peut être moins à ces gens là. En tout les cas ceux qui
277 travaillent en équipes sont aujourd'hui face à des outils dits des outils d'équipe qui portent le nom de
278 d'outils collaboratif. Collaboratif, je collabore !
- 279 **f85 Mm**
- 280 F85 Et qui sont des outils complètement impersonnels.
- 281 **f86 D'accord**

282 F86 Donc je m'explique aujourd'hui je travaille avec les États-Unis, j'ai NEUF heures de décalage
283 horaire mais pas de problème j'ai un outil collaboratif qui me permet d'euh partager l'information
284 avec mes collègues Américains

285 **f87 Mm**

286 F87 FAUX car mes collègues Américains lorsqu'ils tombent sur le travail que j'ai produit ne
287 comprennent pas le travail que j'ai produit parce qu'il n'y a pas d'explications derrière, parce qu'il
288 n'y a pas le relationnel, parce qu'il n'y a pas d'ambiance, parce qu'il n'y a pas LA MOTIVATION
289 que deux personnes peuvent se donner lorsqu'ils travaillent en groupe

290 **f88 D'accord, donc c'est, c'est ça l'avenir du métier de coach professionnel comme tu l'envisages ?**

291 F88 Ouaih.

292 **f89 D'accord. Bien eh bien écoute M... nous avons passé euh 27 minutes euh finalement. Donc je**
293 **souhaite te remercier en fait de, de ces 27 minutes passées avec toi à discuter sur le coaching.**
294 **Euh surtout de te remercier de la clarté en fait de ton, de tes explications et puis je te**
295 **propose bien sûr de t'envoyer bien sûr la restitution ou la retranscription en fait que j'aurai**
296 **euh écrite de ce que nous avons évoqué ce soir ensemble.**

297 F89 Bien écoute si, si j'en ressens le besoin et la nécessité ça sera avec plaisir et en tout les cas je te
298 remercie cet entretien été fort agréable et je je n'en ai pas souvent l'occasion donc je, c'était un vrai
299 plaisir.

300 **f90 Merci beaucoup, euh je te dis à très bientôt ?**

301 F90 A très bientôt, au revoir Christel

302 **f91 Au revoir M...**

RETRANSCRIPTION DE L'ENTRETIEN DU 12 MARS 2010 DE FD

- 1 F1 Aallô
2 **f1** **Bonjour F...**
3 F2 Bonjour Christel, ça va ?
4 **f2** **Ouiii, ça va et toi ?**
5 F3 Ben super
6 **f3** **Bon, je ne te dérange pas là...tu es, tu es disponible là ou, ou tu veux que j' te rappelle plus tard**
7 F4 Non non non, pas de problème tu peux y aller
8 **f4** **T'es ok, d'accord, bon. Euh, ben écoute euh, j' vais quand même te demander comment ça va, si**
9 **ça bouge pas ma en c'moment pour toi avant qu'on qu'on démarre mon questionnaairree**
10 F5 [3s][R], oui oui ça bouge un peu trop, hihi
11 **f5** **C'est vrai, ouais j'ai cru comprendre, ben c'est bon ça ?**
12 F6 R, oui oui c'est bon enfin tu sais euh, c'est toujours des trucs qui sont conjoncturels donc tu prends
13 des contrats tu les accumules et puis après euh ben, quelques fois t'as une période où t'as moins
14 d'activités bon...
15 **f6** **Ouais**
16 F7 Là en ce moment, j'ai deux semaines abominables mais euh bon on verra bien
17 **f7** **Hmm**
18 F8 Haha, j'survivrai quand même, hahaha
19 **f8** **D'accord, [LR], bon ben écoute moi j'suis ravie parce que parce que c'est vrai qu'moi j'ai un**
20 **p'tit peu mis de côté euh euh mes activités professionnelles au profit de de la préparation d'ce**
21 **master, tu sais [1s], et euh euh, c'est vrai que bon**
22 F9 J'crois t'as d'autres activités aussi [LR],
23 **f9** **Oui oui j'ai pl [R] c'est vrai que j'ai pleins de choses en fait [2s] entre le master le bébé la**
24 **maison euh euh ouais ça fait pas mal de choses [1s] donc voilà [xxx] mais c'est vrai que ça me**
25 **manque un p'tit peu d'faire des coachings ou euh j'fais quelques interventions de formations**
26 **[2s] mais**
27 F10 Ouais
28 **f10** **Voilà. Voilà ça m'manque un p'tit peu, bon ça r'viendra [1s] ça r'viendra. Euh, bien**
29 F11 [xxx] quoi
30 **f11** **Comment**
31 F12 Faut se créer sa clientèle
32 **f12** **Oui fff ben tu sais comme on est sur la région depuis un an à peu près euh fff j'avoue qu'j'ai**
33 **j'ai euh Optimisé vraiment mon intégration par rapport à ma vie pe personnelle en fait euh**
34 **et c'est vrai que mon réseau commence à se créé petit à petit mais pas aussi vite que si**
35 **j'm'étais mise euh que si j'm'étais immergée complètement euh sur un réseau professionnel**
36 **en arrivant quoi mais euh bon. Tu sais je préfère prendre du temps et être à l'aise plutôt que**
37 **plutôt que m'dépêcher et faire les choses euh ben pas comme il me convient en fait hein [2s] voilà**
38 **voilà. Bon est ce que toi tu es confortablement installé pour euh répondre à à mon questionnaire**
39 F13 [R]aussi confortablement [xxx] bureau
40 **f13** **[R] (en même temps que F27) d'accord, euh donc en fait j'vais te resituer un p'tit peu le**
41 **contexte de manière à c'que tu puisses euh euhhhbeneuh comprendre ou en tout cas euh**
42 **envisager les questions que j'vais te poser euh j' imagine, j'ai oublié d't'en parler mais**
43 **j'imagine que tu t'en doutes que j'enregistre en fait notre conversation [1s] est ce que ça t'pose**
44 **un problème ou pas.**
45 F14 Non non pas du tout
46 **f14** **D'accord, bon en sachant que j'fais une restitution écrite pour analyser en fait les réponses que tu**
47 **vas me donner par rapport à à d'autres réponses de de coach en fait euh et qu'en suite je détruis**
48 **bien entendu les documents [2s] et que**
49 F15 Ouais
50 **f15** **Si toutefois tu souhaites avoir la restitution écrite euh ça me pose pas de souci j'peux te**
51 **l'envoyé [2s]**
52 F16 Non non ya pas ya pas d'euh
53 **f16** **Ouais d'accord, voilà donc en fait j'te je t'ai sollicité dans le cadre donc de mon master2**
54 **master 1 et 2 puisque j'fais j'fais les deux euh donc ingénierie de la formation dans lequel je**
55 **souhaite traiter euh de de la question en fait du coaching euh en lien avec leuu la formation. euh**

- 56 au départ je suis partie sur une recherche assez large qui euh qui consistait à réfléchir sur
57 l'intelligence collective et au fur et à mesure de mes de mes lectures euh de mes recherches et
58 questionnements en fait [1s] ma ma question se recentre en fait sur la posture du coach,
59 l'identité, qu'est qu'il vient faire dans le processus de formation entre guillemets. euh et comment
60 est ce j'peux l'mettre en parallèle non plus dans l' la notion d'intelligence collective mais euh
61 plutôt avec la posture d'UN formateur euh et de quel type de formateur en fait [1s] voilà c'est à
62 peu près clair pour toi ?
- 63 F17 [2s] euhhhmm oui globalement ouais
- 64 **f17** D'accord, donc j'avais te poser un certain nombre de questions donc c'est un entretien semi
65 directif que je vais que qu'on va avoir, sache que bien entendu il n'y a pas de jugement par
66 rapport aux questions aux réponses que tu vas donné, euh, il n'y a pas de bonnes ou
67 d'mauvaises réponses [1s] et que bien sûr il y a un cadre de confidentialité par rapport aux
68 réponses que tu m'donnes c'est à dire qu'je dirais pas [1s] c'est FD qui m'a répondu ça et euh
69 voilà c'est lui qu'à dit en fait hein, d'accord
- 70 F18 [R]
- 71 **f18** Bon ça j'pense que tu connais et j'pense qu'on qu'on a les mêmes repères euh de de bienveillance
72 de confidentialité euh voilà j'pense qu'on connaît tous les deux c'que c'est
- 73 F19 Oh ça m'appelle mes passations d'questionnaire d'yaahh euh dix douze ans quand j'ai démarré ma
74 maîtrise de science de l'éduc
- 75 **f19** [R]ben c'est un p'tit un p'tit peu ça euh d'tout'd'tout'façon j'suis en sciences de l'éduc et c'est vrai
76 qu'c'est enfin j' imagine que le la structuration des cours reste les mêmes quoi donc euh bon ben
77 en tout ca tant mieux si tu sais c'que j'suis en train de vivre c'est parfait[LR]
- 78 F20 [R]
- 79 **f20** Bon est ce que tu es d'accord pour que nous commençons notre entretien ?
- 80 F21 [2s] et bien allons y
- 81 **f21** Ouais; il dura euh logiquement moins d'une heure hein euh entre trente cinq et quarante cinq
82 minutes si tout va bien, un peu plus si on est bavard en fait R,
- 83 F22 Ça marche
- 84 **f22** Alors j'avais commencer par une étape qui concerne ta formation en fait euh et ton expérience euh
85 quel est ton parcours professionnel
- 86 F23 [4s]
- 87 **f23** C'est une question très large
- 88 F24 Euh quel est mon parcours professionnel euh alors euh
- 89 **f24** Hmm
- 90 F25 [2s] alors euh j'ai commencé euh à travaillé en quatre vingt euh trois.euh en quatre vingt trois je
91 travaillais dans le domaine de de l'agriculture de l'agro-alimentaire, j'en suis vite sorti en quatre vingt
92 cinq début quatre vingt cinq
- 93 **f25** Hmm hmm
- 94 F26 Euh j'ai intégré l'université euh en tant que conseiller en formation sans rien connaître au métier
- 95 **f26** D'accord
- 96 F27 Euh, bon, j'ai appris sur le tas pendant quelque s années puisque jusque dans les années euh les années
97 euh j'avoue qu'j'ai pu toutes les dates en tête
- 98 **f27** [LR]
- 99 F28 Dans les années quatre vingt dix où j'ai euh j'ai j'ai théorisé tout ça en faisant les cours du soir pour faire
100 euh licence, maîtrise, DEA en sciences de l'éducation.
- 101 **f28** Hm hm
- 102 F29 [2s] ensuite hm j'ai quitté euh l'université euheueuh en quatre vingt [3s] ohh
- 103 **f29** Oh tu sais si les dates sont pas précises rah t'inquiète pas hein, tu...
- 104 F30 J'ai quitté l'université en quatre vingt treize pour créer hm euh une première entreprise euh euh dans le
105 domaine de euh euheuh du soutien scolaire j'ai pris une première boîte dans le domaine du soutien
106 scolaire que j'ai dirigé pendant sept huit ans ;
- 107 **f30** Hm hm
- 108 F31 [2s] euh ensuite j'ai quitté euh euh j'ai stoppé cette activité parce qu'elle était pas très rentable, j'ai euh
109 trouvé du travail R, au Fongecif où j'ai travaillé pendant quatre ans. [1s] euhhhh, et puis et oui j'ai quitté
110 le Fongecif pour me mettre à mon compte y'a d'ça maintenant euh trois ou quelque chose comme ça y'a
111 trois ou quatre ans
- 112 **f31** Oui, déjà

- 113 F32 Aujourd'hui, je suis donc coach professionnel
114 **f32 [LR]**
115 F33 Formateur et consultant en bilan de compétences
116 **f33 D'accord euh alors as-tu suivi une formation en coaching même si j'en connais euh en tout cas**
117 **euh une partie**
118 F34 Oui bon euh j'ai suivi tout le cursus de médiateur coaching que tu connais
119 **f34 Oui**
120 F35 Euh, hmm [1s] hmm en dehors de ça hmmm non j'ai pas suivi de formation en coaching à
121 proprement parlé
122 **f35 Hm hm**
123 F36 Y'a des choses qui sont un peu connexes euh donc je m'suis formé euh au modèle MBTI et
124 analyse transactionnelle
125 **f36 D'accord euh qu'est ce que le coaching selon toi**
126 F37 [7s] le coaching selon moi [4s] c'est une posture d'accompagnement [2s]
127 **f37 Hm hm**
128 F38 [3s]
129 **f38 Autre chose ou est ce qu'eeeuh tu penses que ça résume le coaching pour toi**
130 F39 [2s] ça résume ma vision du coaching aujourd'hui euh quand j'dis une posture d'accompagnement c'est
131 peut être par opposition à c'qu'on pourrait eueuhhhh c'est peut être par opposition à la réponse un
132 métier
133 **f39 Hm, d'accord... [2s] euh pourquoi devient on coach ?**
134 F40 [4s] bah je n'sais pas pourquoi on devient coacheuhh j'peux savoir pourquoi moi je deviens
135 coach[R]
136 **f40 [LR] oui [R] par exemple pourquoi es tu devenu**
137 F41 On le d'viens en
138 **f41 Coach ?**
139 F42 Général, je n'sais pas trop
140 **f42 D'accord**
141 F43 Euhhhhhh pourquoi est ce que euh d'abord je n'suis pas devenu coach
142 **f43 Hm hm**
143 F44 Euh c'est une de mes postures [2s] euh qu'est ce qui m'a amené à cette posture là [2s] [xxx] qu'est ce qui
144 m'a amené à m'intéresser au coaching euhhhhhh je dirais qu'euh quand euh quand j'ai travaillé au
145 Fongecif [1s] j'avais déjà une bonne connaissance de l'accompagnement individuel
146 **f44 Hm hm**
147 F45 De l'accompagnement personnalisé [1s] et je m'suis trouvé face à des salariés euh chez qui y'avais une
148 certaine détresse eh, une certaine perte de repères
149 **f45 Hm hm**
150 F46 Et euh pour qui une réponse technique, une réponse en terme de conseil n'était pas satisfaisante
151 **f46 D'accord**
152 F47 Et donc je m'suis dit qu'c'était intéressant d'aller chercher une posture qui soit autre [1s] euh pour traiter
153 ces ces problèmes euhhh qu'étaient [1s] EN Emergence à l'époque et dont on parle beaucoup aujourd'hui
154 **f47 Oui ; hm hm d'accord, euh quelles euh selon toi les compétences alors de de d'un coach**
155 F48 [2s]
156 **f48 Tu m'parlais de conseil euh [2s] qu'étaient pas**
157 F49 Alors con
158 **f49 Pas suffisantes**
159 F50 Compétences d'un coach [4s] compétences, verbe d'action [1s] hm euh
160 **f50 [LR]**
161 F51 Euh même si c'est pas vraiment une action j'vais dire que la première compétence
162 **f51 Hm hm**
163 F52 [3s] euhhhh [3s] oh c'est compliqué comme question tiens
164 **f52 Hm hm tu as le droit de prendre tonton temps**
165 F53 Euh [4s] oui oui j'vais l'prendre
166 **f53 Hm hm**
167 F54 J'travaillez assez sur les compétences pour essayer de donner une réponse [LR]
168 **f54 [LR]**
169 F55 [R]

- 170 **f55** **[R]**
171 F56 Euhhhhhh [3s] oui alors euh ECOUTER QUESTIONNER [9s] euh
- 172 **f56** **Hm hm**
173 F57 [4s] ça à mon avis c'est déjà l' gros paquet
- 174 **f57** **Hmm**
175 F58 Questionner [3s] après on est plus dans les compétences on est dans les qualités donc c'est un peu
176 différent
- 177 **f58** **Hm hm j'vais j'vais y venir en fait hein, c'est un p'tit peu plus [LR] loin dans mon questionnaire**
178 F59 C'est pour ça qu'j'essaye de faire le tri là
- 179 **f59** **Ouais**
180 F60 Écouter, questionner, alors bien QUE euh, je l'ai entendu mille fois EUH chez médiat coaching, j'vais
181 quand même dire ce qu'il n'fallait pas, je vais quand même dire Reformuler
- 182 **f60** **Hm hm [R] très bien**
183 F61 En tout cas si le terme est un peu euh est un peu trop connoté, j'vais dire euh euh, renVOYez de
184 l'information, ou donner du feed-back alors oui c'est p't'être plus [1s] cohérent euh
- 185 **f61** **Hm d'accord [2s] euhhm j'p**
186 F62 Mais j'pense que c'est les principales compétences
- 187 **f62** **Hm. Bien.euh quel est ton niveau d'exigence en processus de coaching ?**
188 F63 [4s]Ta question m'parle pas
- 189 **f63** **Alors euh, par rapport au rythme, au nombre de séances ou à l'engagement par exemple [2s] c'est
190 plus parlant ou, ou**
191 F64 R, euh je n'sais pas, j'vais essayer d'te donner une réponse et pis si ça va pas tu m tu m'recentreras
- 192 **f64** **Il n'y a, y'a pas de mauvaises ou d'bonnes euh réponses en fait rassure toi [1s] [LR]**
193 F65 Oui ouais une réponse qui correspond à ta question
- 194 **f65** **D'Accord**
195 F66 R, alors mon niveau d'exigence, hm, euhmm, [3s], j'ai pas euh, j'ai, j'ai pas de réelles exigences vis-à-vis
196 euh, 'fin, ouii, j'ai une grande souplesse par rapport au client
- 197 **f66** **Hm hm**
198 F67 Euh, j'ai pas un niveau d'exigence euh. J'ai pas d'exigence en fait j'dirai simplement euh en t, en tout cas
199 en terme de durée, de rythme
- 200 **f67** **Hm hm**
201 F68 J'ai une exigence en termes de programmation.
- 202 **f68** **[2s] oui c'est-à-dire**
203 F69 C'est-à-dire queeuhh, euh, je souhaite effectivement [2s] que les séances soient PLAnifiées,
204 programmées et euh dans la mesure du possible qu'on se tienne à cette programmation.
- 205 **f69** **D'accord**
206 F70 [2s] moi, c'est important pour moi à la fois pour mon confort et puis c'est impORtant aussi [1s] pour euh,
207 euhhh, j'vais dire pour qu'y est une avancée, je sais que quand on programme pas PPOUT
- 208 **f70** **Hm hm**
209 F71 C'est p't'être que justement y'a pas d'engagement.
- 210 **f71** **Hm, d'accord donc, donc, c'est c'est là où se situe ton niveau d'exigence**
211 F72 [2s]R, c'est là où se situe mon niveau d'exigence euh par rapport à la question qu'tas cité pour la
212 question telle que tu l'as formulé.
- 213 **f72** **Hm hm R, que fait ton au juste alors quand on quand on coache ? OU QUE Fais TU au juste
214 quand TU coaches ?**
215 F73 [5s] euhhh, c'que j'fais exactement euh, je me mets [4s], dans un état [2s], d'ouverture.
- 216 **f73** **[2s] hm hm,**
217 F74 Euh [2s] euhmmm, voilà j'pense que c'est euhhhhhh, c'est l'préalable [2s] p't'être à le plus ouvert et
218 l'plus réceptif possible
- 219 **f74** **[2s] hm hm,**
220 F75 Et donc d'une certaine façon de mettre ma conscience euh euh nan c'est pas les bons mots
221 conscience [2s] de Mettreuh mon ego R, euh en dormance [1s] ouais
- 222 **f75** **Hm hm, R, euh, comment est ce que tu pratiques cetteuhh, cetteuhh état en fait [1s] qu'est ce tu
223 fais exactement quand tu t'euh, [2s] quand tu mets ton ego en dormance ?**
224 F76 Alors je prends des [2s] des des produits psychotropes en fait
- 225 **f76** **[LR]**
226 F77 [LR] non j'plaisante

- 227 **f77** [R]
228 F78 [R] euhmmm
229 **f78** **J'ai pas encore essayé, j'aurai du, j'aurai du !**
230 F79 D'bord j'me mats en d'bonnes conditions, je pense à mon confort.
231 **f79** **D'accord**
232 F80 Ça c'est important c't'a dire que j'fais pas un coaching à l'arrache euh comme ça
233 **f80** **Hm hm [2s]**
234 F81 Euhhh, je sais que si j'fais un coaching euh j'vais, je sais que j'peux arriver à l'avance sur le lieu du
235 coaching
236 **f81** **Hm hm**
237 F82 Pour décompresser. Je sais queeuhh, j'vais pas, je sais que la veille j'vais pas être, avoir fait un truc
238 qui m'aurait aiguisé le cerveau ou euh qui aurait été difficile à gérer.
239 **f82** **D'accord**
240 F83 euh, donc, je sais qu'vais être conforme pour ce coaching et p't'être que euh, d'ailleurs euh j'vais, j'fais
241 abstraction d'une manière générale à mon état mental[2s]euh, en pratiquant le sport euh en partie
242 beaucoup de sport, en , [1s]en ,[1s],en ayant des périodes de détente euh au sauna euh, au golf, enfin
243 bon j'fais j'fais beaucoup attention à être dans une bonne hygiène vitale on va dire
244 **f83** **D'accord, ça te semble essentiel pour euh, pour hmm, pratiquer une séance de coaching ?**
245 F84 [1s] ah oui oui, c'est fondamental
246 **f84** **D'accord**
247 F85 Moi c'est fondamental, j'imagine MEME pas qu'on puisse faire ça alors qu'on est stressé
248 **f85** **Hm**
249 F86 Qu'on est euh, voilà euh, qu'on vienne de s'taper deux heures de bouchon, dans Paris alors j'vois même
250 pas comment
251 **f86** **Hm hm**
252 F87 On peut coacher dans cet état là.
253 **f87** **[2s] Bien. On on va passer aux aptitudes relationnelles justement, j'pense j'pense qui y'a, y'a de ce**
254 **fait un Lien, euh, quelles aptitudes professionnelles tu as TOI en tant que coach ?**
255 F88 [2s] quelles aptitudes ?
256 **f88** **AP Aptitudes**
257 F89 Aptitudes !
258 **f89** **Aptitudes**
259 F90 [2s] quelles aptitudes relationnelles j'ai [4s], je n'suis pas quelqu'un d'empathique
260 **f90** **Hm hm**
261 F91 Euhhhmmmm, assez paradoxalement, c'est quelque chose quiii euh qui m'aide beaucoup dans c'métier
262 et euh je l'considère euh commeuh, enfin en tout cas moi je l'utilise ce ce non empathisme commeuhh,
263 unnnn hmmm un moteur. Quelque chose de positif
264 **f91** **Hm hm**
265 F92 Ça m'permet effectivement on va dire de prendre de la distance, par rapport euh, de n'pas être euh trop
266 impliqué dans le résultat
267 **f92** **Hm hm**
268 F93 Mais d'avoir plus l'œil effectivement sur le processus
269 **f93** **[2s] Bien. [3s] quelles sont les les hmmm pour toi les clés en fait d'une relation établie alors dans**
270 **c'processus de coaching ?**
271 F94 [6s] Les clés d'une relation établie ?
272 **f94** **Hm hm**
273 F95 Euhhh, je n'comprends pas si clés signifient les signes d'une relation établie, ou si clés signifient euh
274 les modalités qui permettent d'établir une relation ?
275 **f95** **Euh, en fait ça peut être, ça peut-être les deux [2s] puisque j'**
276 F96 D'accord
277 **f96** **Comme je viens d'te**
278 F97 [LR]
279 **f97** **[LR] comme j'te pose la question par rapport à tes APtitudes relationnelles, euhmm, il me**
280 **semblait important en fait d'évoquer, ben voilà soit soit les modalités soit ben pour le coup,**
281 **l'attitude, hmm, c'que tu fais en fait pour établir la Re**
282 F98 Alors.
283 **f98** **lation**

- 284 F99 La relation pour moi elle s'établie à partir du moment OU euh euh, euhhhh y'a un engagement.
285 L'engagement est quelque chose de très important, d'euhhh, de très fort et j'avais même dire que
286 l'engagement, c'est euh, allez, c'est la moitié de la réussite du coaching
- 287 **f99 Hm hm**
- 288 F100 Euhhh, alors les modalités d'engagement elles sont différentes évidemment selon euhhh, le
289 CLient.
- 290 **f100 Hm hm**
- 291 F101 Tous les clients N'ont PAS la MÊMe notion de l'engagement euuhhhmmm, bon t'as l'heure j'avais une
292 cliente justement où euhhh, je bon on était en train de terminer la séance et et euhhh, j' faisais
293 remarquer que qu'effectivement en feed-back, tout toute la toute l'inertie qu'elle avait mise à
294 accepter de programmer les séances et elle a dit, ben ouais
- 295 **f101 Hm hm**
- 296 F102 J'avais pas envie de tout programmer d'avance
- 297 **f102 D'accord**
- 298 F103 Et et euhhh, voilà BON, donc pour elle c'était pas important de tout programmer pour s'engager
- 299 **f103 D'accord**
- 300 F104 Alors que pour moi ÇA L'est
- 301 **f104 Hm**
- 302 F105 J'avais respecté effectivement euh cette non volonté qu'elle avait de s'engag..., de programMER, parce
303 que j'l'avais sentie engagée sur d'autre chose
- 304 **f105 Hmmm**
- 305 F106 [1s] voilà, voilà, donc la relation est établie quand y'a un engagement et qu'on définit quels euh quel, les
306 les euh les signes de cet engagement
- 307 **f106 D'accord, donc c'est vraiment en fonct...**
- 308 F107 Certains c'est une
- 309 **f107 ...ion**
- 310 F108 Signature sur un papier, pour d'autres ça peut être une poignée de main
- 311 **f108 Hm hm**
- 312 F109 Pour d'autres encore ça peut être, on a définit des critères CLAIrs d'atteinte de l'objectif
- 313 **f109 Hm d'accord**
- 314 F110 Mais en tout cas, il faut il faut qu'il y ait cette forme d'engagement à laquelle je peux confronter mon
315 client" ah mais on avait dit qu'on frait comme ça hein"
- 316 **f110 Hm d'accord**
- 317 F111 Et puis la maint' nant on l'a fait plus, ça veut dire quoi ? Vous vous désengagez ?»
- 318 **f111 D'accord alors c'est très personnalisé et puis alors c'est rigolo qu'tu parles de confrontation**
319 **parce que c'est ma question suivante R, comme quoi tu as-tu as [LR] t'as surement anticipé.**
320 **Euhhh Qu'est ce que tu penses de l'association soutien / CONFRONTation? [1s] si toutefois on**
321 **peut parler d 'ASSOCIation**
- 322 F112 [6s] euhmm, ça m'parle pas
- 323 **f112 Ah, alors décidément. R, euhhhm[2s]comment EST-ce que j'pourrai poser ma question**
324 **différemment?[3s] que dans dans alors j'me positionne bien sûr dans une pos., pas dans uns**
325 **posture de coach alors il faut qu'j'prenne un peu [LR] d'recul mais bien dans une posture en**
326 **recherche, euh quand tu euh pratique en fait un séance de coaching, euh euh tu m'as parlé**
327 **d'engagement par exemple, on a parlé de la relation, euuhhh et et très souvent il y a une forme**
328 **de soutien pendant c'processus euh euh qu'es.. À quel moment est ce qu'on peut parler de**
329 **soutien, à quel moment est ce qu'on parle de confrontation [2s] dans un coaching ?**
- 330 F113 [7s] alors peut être qu'effectivement euh ben ouais 'fin j'avais essayer d'répondre
- 331 **f113 Hm hm oui**
- 332 F114 D'une certaine façon [1s] La confrontation c'est euhhh euh, c'est un moment euh important enfin j'veux
333 dire qu', que les confrontations sont des moments déclencheurs, c't'a dire que effectivement on va
334 mettre le client en face euh euh euh de certaines réalités, où de c'qu'il a dit ou d'ces euhhh euh ah je
335 [xxx] terme. Euh bon j'avais dire des incohérences de son discours mais c'est pas tout à fait ça qu'je
336 dire
- 337 **f114 Hm hm**
- 338 F115 Euhhhh, ok BON ça s'sont des moments déclencheurs évidemment et parfois d'ailleurs on n'confond
339 pas volontairement mais seulement envoyer quelque chose et le client se confronte tout seul en réalité
- 340 **f115 Hm**

- 341 F116 LES éléments déclencheurs mais qu'on ne peut euhhh euhhh comment dire, qu'on n'peut euh mettre en
342 œuvre avec bénéfice qu'à partir du moment qu'on a déjà une relation de confiance avec le client
- 343 **f116 Hm hm**
- 344 F117 Voilà
- 345 **f117 Est ce que ça veut dire qu'il faut**
- 346 F118 "Vous vous rendez compte de de c'que vous avez dit là euhhh, v'voyez bien que là là y'a
347 quelque chose qui qui euh qui va pas dans votre discours" j'peux pas dire ça dans les cinq
348 premières minutes
- 349 **f118 Hm**
- 350 F119 Faut déjà qu'on ait une relation de confiance suffisante po...
- 351 **f119 Bien sûr**
- 352 F120 ..ur qu'y'ait effectivement, pour qu'j'puisse me permette de dire ça sans que, que mon client le prenne
353 pour une attaque personnelle
- 354 **f120 Hm hm**
- 355 F121 Mais qu'il le conçoive bien comme un ACTE de coaching
- 356 **f121 Hm, ALors j'va...**
- 357 F122 Effectivement au départ il faut nourrir la relation
- 358 **f122 Oui. J'voudrais pas sous entendre la réponse, ou ou de donner la réponse dans la question que je
359 te pose mais est ce que ce type de confronTATION LA alors euh permet l'émergence du soutien ?
360 De, ton soutien en tant que coach ?**
- 361 F123 [4s] [LR] hm. [1s]
- 362 **f123 Ou pas**
- 363 F124 [3s] le mot soutien m'gène parce que
- 364 **f124 Hm oui**
- 365 F125 Euh alors euh [LR] c'est en l'évoquant, j'suis en train de penser j'viens d'rencontrer hm, j'viens de
366 discuter avec une travailleur sociale et euh, elle m'parlait un peu d'son boulot ett'vois dans le soutien
367 j'vois l'idée de euh soutien soutien une espèce de soutien moral, affectif enfin
- 368 **f125 D'accord**
- 369 F126 Quelque chose de c'truc LA euhhh
- 370 **f126 Est ce que tu...**
- 371 F127 Euhhh je suis pas sûr que euh euhhh, je suis pas sûr qu'je sois dans ce registre là quand j'coache
- 372 **f127 D'accord**
- 373 F128 MEMe si j'donne du feed- back positif
- 374 **f128 Hm hm**
- 375 F129 Euhhh, en tout CAS, JE le définirai pas comme du soutien
- 376 **f129 [2s] d'accord. Alors si tu devais changer le mot soutien par un autre le lequel te te viens à
377 l'esprit ?**
- 378 F130 [4s] Euhhhh, [3s] ben ça peut être feed-back hein hmm
- 379 **f130 Hmhm**
- 380 F131 Mais euh je sais pas si ça correspond à c'que t'as dans ta tête quand j'dis feed-back
- 381 **f131 Oh, j'ai j'ai rien dans ma tête, rassure toi F... [LR]**
- 382 F132 Oh si si t'as pleins de trucs dans ta tête [R]
- 383 **f132 [R] j'te l'dirais quand j'aurai fais l'analyse de de**
- 384 F133 Feed-back
- 385 **f133 Feed-back ça t'conviens**
- 386 F134 Peut être que que derrière soutien y'a y'a peut être pour moi cette connotation euh euh affective
- 387 **f134 Hm hm**
- 388 F135 Cette connotation d'empathie bienveillante euhhhh qui neeuhh bon voilà c'est pas, c'est pas mon mode
389 de travail
- 390 **f135 Hm hm d'accord oui tu en parlais tout à l'heure [1s] justement**
- 391 F136 Voilà
- 392 **f136 Hm R, sur sur euh quelles valeurs est ce que tu t'appuis ? [2s] si tu pouvais m'donner deux,
393 trois valeurs essentielles pour toi ?**
- 394 F137 [3s] oui euh, c'est une question des niveaux de Dilts ça[R]
- 395 **f137 [R]**
- 396 F138 Sur quelles valeurs [2s] hm, pouhpouhpouh [4s] alors le truc qui vient à l'esprit je sais pas si la
397 réponse elle est pertinente mais c'est honnêteté intellectuelle ;

- 398 **f138 Hm hm**
399 F139 Et euhh mais c'est c'qui m'est tout de suite apparu comme ça
- 400 **f139 D'accord**
401 F140 [2s] euhhm [3s] hmmm alors l'respect mais euh respect euhhh euhhmm j'veais dire respect de
402 l'autonomie de l'autre
- 403 **f140 Hm d'accord**
404 F141 Fin respect d'la personne dans l'sens respect de son autonomie oui
- 405 **f141 Hm hm [2s] Bien [2s] alors je j été propose de de passer à l'étape euh que j'ai nommé**
406 **CONTRat, euh y'a y'a quelques questions euh en quoi le contrat est i important ? [1s] dans**
407 **un processus de coaching pour TOI**
408 F142 [4s] R, euh le CONtrAt est FONdamental parce que d'abord euhh c'est euh c'est, il vient il vient aussi
409 d'une certaine façon seller l'engagement, comme si l'engagement n'est pas
- 410 **f142 Hm hm**
411 F143 Que l'contrat il participe en tout cas à l'engagement
- 412 **f143 Hm hm**
413 F144 Euhhh, le contrat est d'autant plus important pour moi que euh il va situer aussi euh une organisation,
414 une planification R, et qu'euhh pour moi cette euh cette projection dans le temps [2s] est quelque chose
415 d'important qui participe euh au coaching
- 416 **f144 Hm hm**
417 F145 bon et puis le contrat est tout simplement important parce qu'il s'agit d'une prestation en bonne et dû
418 forme et
- 419 **f145 Hm hm**
420 F146 Une prestation en bonne et dû forme elle est régie par euh un document écrit euh comme le contrat
421 qu'j'ai avec mon comptable ou comme le contrat que que j'peux avoir avec avec euuh un fournisseur
- 422 **f146 Hmm ; Bien EUH R, généralement qu'est ce comporte le contrat de coaching que tu fais signé et**
423 **que tu signes avec ton coaché**
424 F147 [3s][LR] alors dans le contrat y'a toujours euh euh, l'objet du coaching, [2s] même si
- 425 **f147 Hm hm**
426 F148 Si cet objet est est définit de façon beaucoup plus fine avec le coaché. Euhh en tout cas y'a un objet
427 qu'est défini
- 428 **f148 Hm hm**
429 F149 Euh non non j'dis des bêtises là
- 430 **f149 [LR]**
431 F150 Oh ça dépend [2s] oui ou...
- 432 **f150 Ça veut dire qu'c'est pas systématique**
433 F151 Tu prends euh [2s] bon moi j'travaille toujours en tripartite
- 434 **f151 Hm hm**
435 F152 J'ai très rarement fait du live coaching en direct
- 436 **f152 Hm**
437 F153 Donc j'veais balayer c'côté-là.
- 438 **f153 D'accord**
439 F154 En TRI partiteuh euh le contrat stipule le plus souvent le l'objet du coaching, c'qui n'est pas
440 toujours le cas
- 441 **f154 Hm hm**
442 F155 [1s] euh en tout cas il stipule leuhh euh de façon claire et identifiée les modalités euh financières euh
- 443 **f155 Hm hm**
444 F156 Ben voilà, il stipule LE plus souvent aussi Leuh nombre de séances, la durée des séances, et la
445 programmation des séances
- 446 **f156 Hm hm, dans l'temps ?**
447 F157 Dans l'temps
- 448 **f157 Hm hm**
449 F158 Euh il va stipuler aussi euhhh le plus souvent des modalités de restitution, à la fin du coaching nous
450 aurons une réunion tripartite machin, etcetera où le coaché s'exprim'ra 'fin des choses comme ça
- 451 **f158 Hm d'accord**
452 F159 [1s] euh et il va stipuler euhhh EGAlément [2s] des euhh 'fin le contrat ne l'stipule pas mais le contrat
453 c'est une référence à la charte de déontologie à laquelle j'me réfère
- 454 **f159 Hm hm**

- 455 F160 Où là on va avoir un tas de chose sur la confidentialité, machin etcetera
- 456 **f160 Hm**
- 457 F161 Donc euh on va dire qu'ça fait partie du contrat puisque euh euh c'est signé euh avec le contrat
- 458 **f161 Hm, d'accord. Alors une fois d'plus t'anticipe ma prochaine question, c'est formidableuh [LR]**
- 459 F162 [LR]
- 460 **f162 En fait est ce que tu t'appuis sur un code déontologique euh et lequel ?**
- 461 F163 R, ouii bon j'utilise la charte de déontologie de [2s] l'AEC, à laquelle j'suis j'suis adhérent.
- 462 **f163 Hm hm d'accord**
- 463 F164 [1s] bon 'fin d'toute façon elles se ressemblent toutes
- 464 **f164 [2s] oui oui oui. Y'a peu de grandes...parfois sy'a y'a quand même des des euh 'fin elles s'opposent sur certains points mais globalement par rapport au métier on on reste sur les mêmes mêmes codes en fait hein**
- 465 F165 Eihein, ouais
- 466 **f165 Euhm, que se passe t il SI un de tes clients n'est pas satisfait de du coaching ?**
- 469 F166 [3s] euh mm [2s] ben pour l'instant, je n'sais pas
- 470 **f166 [R] n'est ce pas formidable**
- 471 F167 Hm je n'sais pas...euuuuhhhh daaaannss ehmm [3s] non non
- 472 **f167 Hm**
- 473 F168 Non j'ai j'ai pas eu le cas pour l'instant
- 474 **f168 Est ce que ça veut dire que tu ne t'es pas non plus posé la question**
- 475 F169 [2s] euuhhh bien sur que si c'est pas qu'je me suis pas posé la question c'est que je LEUR pose la question
- 476
- 477 **f169 Hm hm**
- 478 F170 Euhhh une fin de coaching signifie un débriefing avec des, euh effectivement un retour sur euh la façon dont ça c'est déroulé, est ce que les objectifs ont été atteints, est ce qu'il y a une satisfaction etcetera [2s] euh même si à l'évidence y'a pas [LR] besoin d'attendre la fin du coaching pour que euh pour le savoir, en tout cas y'a un débriefing qu'est plus formel effectivement en fin de coaching
- 481
- 482 **f170 Hm hm est ce que ce débriefing, on peut l'appeler une évaluation, puisqu'on a parlé des sciences de l'éducation et l'évaluation est TRES présente en science de l'éducation**
- 483
- 484 F171 Mouais, on veut pas l'Appeler une évaluation, dans la mesure où euhhh, il s'agit d'un débriefing verbal
- 485 **f171 Hm hm**
- 486 F172 Fin pour moi. IL S'Agit d'un débriefing verbal quiii euh euhhhhh qui ne fait pas intervenir un processus euh particulier euh ou régulier même s'il est plus formel euh j'appellerai évaluation le débriefing tri partiTE, où ou le retour d'informations que peut me demander le financeur, la il s'agit d'une évaluation.
- 487
- 488
- 489
- 490 **f172 D'ACCOrd. Est-ce que je peux comprendre que tu travailles, que tu n'travaille pas avec des indicateurs de performance**
- 491
- 492 F173 Euhhhhhhhmmmmmm haa ALOrs oui et non
- 493 **f173 Hm hm**
- 494 F174 Euh oui au sens où j'n'ai pas d'indicateurs de performance que j'utilise sur chaque séquence 'fin sur chaque sur chaque client
- 495
- 496 **f174 Hm hm**
- 497 F175 Du style euh tu sais de un à dix machin etcetera
- 498 **f175 Hm hm**
- 499 F176 Euh, non dans le sens ou euh je travaille sur des critères d'atteinte de l'objectif R, et que donc je confronte euhhhh le travail réalisé à ces critères d'atteinte
- 500
- 501 **f176 D'accord [1s] bien. Euh, Alors on va passer à l'aspect modèle de références théoriques. Euh, sur quels modèles de références théoriques t'appuies tu**
- 502
- 503 F177 [7s]RRR [3s]
- 504 **f177 Tu peux prendre ton temps si si ...hm ou si la question...**
- 505 F178 Alors je je j'utilise BEAUcoup de modèles de références théoriques en fait mais ouais j'vais m'appuyer sur un tas de modèles théoriques mais euh je ne vais pas m'appuyer sur un modèle théorique de référence POUR le coaching
- 506
- 507
- 508 **f178 Oui**
- 509 F179 Au cours du coaching j'vais euh j'vais par exemple utiliser euh les mod...De Jung ou j'peux utiliser le modèle de l'analyse transactionnelle ou euh j'peux utiliser euh la théorie de la motivation de Maslow ou euh
- 510
- 511

- 512 **f179 Hm hm**
513 F180 Un tas de truc en fait
514 **f180 Oui**
515 F181 Mais euh j'ai pas un modèle théorique qui fonde mon intervention
516 **f181 D'accord**
517 F182 J'suis pas un coach PNL ou analyse transactionnelle c'est pas mon
518 **f182 Est ce que ça veut dire Que que TU as une multipolarité de tes références qui qui te permet de de de piocher entre guillemet pas rapport à la demande ou au besoin de ton client ?**
519
520 F183 On peut dire ça oui. En tout cas euh je jongle beaucoup avec les références théoriques en fonction du besoin au niveau euh d'INTégration du niveau d'intégration de la capacité d'intégration du client et puis aussi euh aussi en fonction de ces références à lui
521
522
523 **f183 Hm hm**
524 F184 C't'a dire que bon quand j'au un client qui m'dit au non mais moi PNL PNL c'et bien c'est bien j'dis ok bon on va s'servir de c'cadre de référence théorique même si euh, j'vais y faire référence en tout ca même si euh j'peux l'amener à découvrir autre chose pour élargir son horizon
525
526
527 **f184 Hm**
528 F185 J'vais pas lui dire oh non écoutez moi la PNL j'ai pas été former ça m'intéresse pas du tout
529 **f185 Hm**
530 F186 J'vais vous parler d'analyse transactionnelle
531 **f186 D'accord**
532 F187 OUI, En tout cas euh oui euh, je je re-réponds OUI en disant, c'est une discussion qu'j'ai eu y'a pas longtemp avec une psycho
533
534 **f187 Hm hm**
535 F188 en disant euhhh j'crois que euh alors pas une compétence du coach, fondamental de l'accompagnant mais en tout cas euh euh une RIchesse fondamentale pour moi d'un accompagnant et d'un coach à fortiori c'est sa culture
536
537
538 **f188 Hm hm**
539 F189 Euh, j'pense qu'il est très important de développer sa culture R, et euh et d'avoir au cours du coaching justement euh ca va faire justement référence à ton boulot
540
541 **f189 Hm**
542 F190 De savoir aussi d'avoir une posture de de sinon d'enseignant ou d'formateur en tout cas une POsture de euh d'ouvrant vers une autre culture 'fin, une culture d'apport de culture
543
544 **f190 Hm hm**
545 F191 Pas une culture, une position d'éco, d'apport de culture voilà, j'vais y arriver
546 **f191 D'accord [2s] bien [2s] hm, quels sont les outils que tu utilises fréquemment dans le coaching ?**
547
548 F192 Euhhh, qu'est ce que j'utilise fréquemment, très peu en réalité
549 **f192 Hm hm**
550 F193 Hm j'utilise euh fréquemment leuuhh ah oui j'utilise quasiment toujours le paper board
551 **f193 Oui**
552 F194 Que ce soit pour du dessin projectif que ce soit pour écrire que ce soit en tout cas j'utilise fréquemment. Euh et j'utilise fréquemment l'appareil photo qui va avec le paper board, c'est-à-dire que en général à la fin d'la séance j'photographie l'paPER pour avoir la trace
553
554
555 **f194 Hm oui**
556 F195 Moi ça m'permet d'être concentré et ouvert à mon client puisque j'note pas puiqu'ON PARTAge l'écriture paper board
557
558 **f195 Hm hm**
559 F196 Et donc euhhh on partage l'écriture ça signe une confiance, quand j'prends des notes boh j'ai r'marqué que le client boh " il prend des notes"[1s] voilà y'a une p'tite réticence quand on note au tableau c'est un partage d'écriture et puis c'est pas moi qui note c'est lui aussi qui va noter par dessus on partage cette écriture qui est intéressante. J'en garde une trace par photo, c'qui m'permet euh, j'lui envoie en général par mail
560
561
562
563
564 **f196 Hm hm**
565 F197 D'ailleurs la la photo
566 **f197 D'accord**
567 F198 Hmmm ouais c'est l'outil qu'j'utilise on va dire

- 568 **f198** **D'accord euhm [2s] la question suivante est un p'tit peu je je j'vais-[LR] j'me dis est ce qu'il**
569 **va la comprendre finalement parce que je je en la relisant euh là par rapport à c'que tu m'as dit**
570 **elle elle semble pas suffisamment claire [LR] donc on va p't'être la construire ensemble**
571 F199 [LR] on peu toujours, on verra
572 **f199** **Euh j'en ai deux en fait simultanée, c'est quels outils seraient de l'ordre du coaching et quelq'**
573 **OUTILS appartiendraient à d'autres domaines, formation, thérapie ou consulting**
574 F200 [1s] alors écoute elle me parle bien ta question
575 **f200** **Ah ben tu vois[R]**
576 F201 Euh elle me parle bien et euh j'vais t'faire cette réponse là, pour moi l'coaching n'est pas un métier j'te
577 l'ai déjà dit
578 **f201** **Ouais**
579 F202 C'est une posture
580 **f202** **Hm hm**
581 F203 Et euh, c'est une posture qu'on peut avoir dans un dispositif qui n'est pas du coaching
582 **f203** **Hm hm**
583 F204 Il m'arrive effectivement de d'avoir cette posture de coach, en formation. Il m'arrive d'avoir cette posture
584 de coach quand je fais du bilan de compétences
585 **f204** **Hm hm**
586 F205 Il m'arrive au courrrs d'uNNN dispositif de coaching, identifier comme du coaching d'avoir une posture
587 de conseil ou une posture de formateur d'ailleurs j'viens de l'dire euh
588 **f205** **Hmm**
589 F206 Euh pour moi en fait euhhh, il s'agit ni plus ni moins que tout ça c'est un métier d'
590 accompagnement et à l'intérieur d'ces métier d'accompagnement même si on met un Mot [2]...
591 **f206** **hmhm**
592 F207 sur le CONTRAt et même si on a une intention d'départ euh le plus important est d'savoir si on peu
593 adapté sa posture à s'qu'attends le CLIENT
594 **f207** **Hmm**
595 F208 Et euh et au moment ou IL L'attend
596 **f208** **Hm**
597 F209 L'bon moment oueuhhh bon XXX C'est d'ordre du coaching et y'a l'bon moment même en plein
598 coaching pour donner un conseil
599 **f209** **Hmm**
600 F210 Donc euh pour moi y'a pas d'outils qui sont plus euh
601 **f210** **Hm**
602 F211 Euh ceci ou cela ou machin ou truc. Y'a des outils qui permettent à un moment donné d' faire
603 avancer l'CLIENT
604 **f211** **Hm hm**
605 F212 [2s] et euh et voilà quoi bon et qui sont tout aussi pertinents dans la relation qu'en bilan d'compétences
606 qu'en c'qu'on veut
607 **f212** **Hm hm, alors justement en sciences de l'éducation associé aux outils on parle SOUVEnt de**
608 **méthodes pédagogiques [1s] euh est ce que tu crois qu'on peu parler euh de de méthodes**
609 **pédagogiques en coaching [1s] DANS ta posture de coach**
610 F213 [4s] euhouff, on va parler d'posture pas de méthodes pour moi c'est deux choses différentes
611 **f213** **Hm hm**
612 F214 Même si euh euh ben on va essayer d'dresser un parallèle, je dirai que euhhh, si on parle de
613 pédagogie eu euh, le mouvement de XX Learning pourrait euh pourrait s'apparenter à une
614 posture de coach
615 **f214** **Oui**
616 F215 Mais euh bon je fais vivre l'évènement PAR par euh mes élèves et après je leur fait découvrir leur
617 propre vérité
618 **f215** **Hmm**
619 F216 Ouais bon d'accord ça c'est l'expérientiel learning et évidemment ça fait penser a un coaching ce truc là,
620 mais eu...
621 **f216** **Tu fais allusion au "learning by doing" de Dewey**
622 F217 [3s] learning by
623 **f217** **Au learning by doing**

- 624 F218 Oui learning by doing oui c'est tout à fait ça c'est euh alors on est dans tout le mouv'ment qu'a été euh
625 initié par John Dewey euh
- 626 **f218 Hm**
- 627 F219 Et qu'est repris par ch'sais plus quel monsieur en France qui s'est fait du business avec ça et
628 qu'appelle ça non pas de l'expérientiel learning mais de la formation expérientielle
- 629 **f219 Hm, hm**
- 630 F220 [xxx] ouais. BON moi oui on est dans des choses qui s'apparentent au coaching et encore une fois euh
631 pour moi c'est plus une posture qu'une méthode
- 632 **f220 Hm, d'accord, bien.**
- 633 F222 PARCE qu'on peu très bien faire ça euh c'est-à-dire euh ok j'vous fais faire un exercice et après euh je
634 vais vous balancer la théorie. Ouais, voilà c'est des choses qui se font à l'école dans l'éducation nationale
- 635 **f222 Hm**
- 636 F223 Pour moi si on l'fait comme ça : faites un exercice et après j'vais vous expliquer la théorie d'cet
637 exercice euh, c'est d'une certaine façon ne forme d'expérientiel learning sauf que la posture n'y est pas
- 638 **f223 Hm hm**
- 639 F224 Pour que ce soit justement de l'expérientiel learning
- 640 **f224 D'accord**
- 641 F225 Et oui, la posture derrière, c'est je n'vais pas vous donner la théorie mais vous z'allez me donner VOTRE
642 théorie et j'vais l'axer
- 643 **f225 Hm hm**
- 644 F226 Y'a pas une vérité mais y'en a une inf infinité
- 645 **f226 Hm hm**
- 646 F227 Donc là y'a une posture qu'est différente
- 647 **f227 Bien sûr ; hm [1s] comment est ce que tu nommes les personnes que tu accompagnes en
648 coaching ?**
- 649 F228 [3s] des clients !
- 650 **f228 Mouiii [LR] bon j (tai entendu tout à l'heure mais c'est vrai que [2s] c'était important de bien
651 l'structurer dans mon questionnaire**
- 652 F229 C'est des clients moi je fais ce métier là pour de l'argent
- 653 **F229 Bien**
- 654 F230 C'est clair avec ça
- 655 **f230 [LR] merci d'ton honnêteté, c'est pas si évident que ça par rapport à d'autres questionnaire que
656 j'ai pu euhhhh engagé de dire ben euh j'fais du coaching pour d'l'argent**
- 657 F231 Aheuh [2s] pour moi c'est d'une très grande clarté euhhh Je ne fais ce métier QUE parce qu'il est payé
658 'fin parce qu'il est payé. NON ; j'fais c'métier parce qu'il m'intéresse, mais je ne l'frai pas s'il n'était
659 pas payé.
- 660 **f231 Hm hm**
- 661 F232 J'ai par exemple toujours refusé de faire du coaching solidaire à l'AEC,
- 662 **f232 Hm hm**
- 663 F233 Pourtant c'est une obligation
- 664 **f233 Oui c'est exact**
- 665 F234 [xxx] du coaching DEMANDE qu'on fasse du coaching solidaire du coaching gratuit
- 666 **f234 Hm**
- 667 F235 Et j'ai toujours dit NON je n'en f'rait pas
- 668 **f334 Hm hm hm hm**
- 669 F236 Je refuse de faire ce travail LA [1s] pour RIEN,
- 670 **f236 Hm**
- 671 F237 Bon j'fais d'aut' chose à la place pour eux hein
- 672 **f237 Oui**
- 673 F238 R, ce n'est pas dans ma façon de voir les choses
- 674 **f238 Bien. R, alors là j'ai un aspect qui va euh qui va évoquer la notion de changement et
675 d'apprentissage par rapport au au coaching. Euh qu'est ce qui fait du coaching un
676 apprentissage ?**
- 677 F239 [3s]
- 678 **f239 Selon**
- 679 F240 Pardon, j'ai pas entendu
- 680 **f240 Qu'est ce qui fait du coaching un apprentissage ?**

- 681 F241 [2s] qu'est ce qui fait du coaching un apprentissage... [3s] euhhhm [4s] ce qui fait du coaching un
682 apprentissage c'est qu'dans un coaching on VIT des choses [2s] on ne fait pas qu'parler [4s]
683 **f241 Hmhm [4s] biien**
684 F242 [LR]C'EST ma réponse
685 **f242 [R] j'te'r'mercie R, euuhmm pourquoi peut on dire ou peux tu dire du coaching qu'il**
686 **RENTRE dans le processus du changement [3s] d'ailleurs j'ai utilisé pourquoi mais j'ai bien**
687 **d'dire EN QUOI peut on dire du coaching qu'il ENTRE DANS le processus du changement**
688 F243 [4s] ohhhohhhff 'fin bon là euh je sais pas, j'ai eu l'impression que la réponse est dans la question,
689 d'toute façon euhhh ouii 'fin j'ai encore jamais était confronté à une demande de coaching qui n'soit pas
690 lié à du changement en fait
691 **f243 Hm hm moui, merci de ton , ton feed-back**
692 F244 Euuhhh et j'vais dire que même euh bien souvent [xxx] épuré la demande euhhh, le coaching tourne
693 autour de euhhh euuhhhh des freins qui peut y avoir autour du changement, j'allais dire de la peur, de
694 vivre la peur mais des freins qui peut y avoir autour du changement
695 **f244 Hm hm**
696 F245 C'est autour de ça que ça euhh ca se cristallise autour pour mes coachings puisque moi j'travail
697 essentiellement en coaching de trajectoire professionnel
698 **f245 Hm hm**
699 F246 Donc euh évidemment on est toujours dans cette problématique du changement
700 **f246 Hmm d'accord [3s] est ce que ça nécessite pour toi de connaitre justement le le euh les**
701 **différentes étapes du changement ?**
702 F247 [3s]R, [3s] f'oui y'a des modèles qui tournent autour de ça euhh
703 **f247 J't'ai pas entendu excuses moi**
704 F248 D'autres part euhhh j'ai vécu et je continue à vivre régulièrement le changement et pour moi euh ça fait
705 partie euh [2s] ca fait partie des pré-requiis pour être euh pour accompagner, pas seulement
706 coacher mais avoir vécu
707 **f248 Hm**
708 F249 Ce, d'être passé par des étapes en tout cas que peut vivre ou que pourrait connaitre le client. Sinon on est
709 pas crédible, on est pas exemplaire
710 **f249 Hmhm**
711 F250 [3s] maint'nant euhhhh j'me souviens pus de ta question tiens [LR]
712 **f250 [LR] en qu'euh zut oh ben tu vois je suis perdue aussi euh oui est ce que ça nécessitait pour**
713 **toi en tant que coach de co' pour accompagner une personne de connaitre en fait euh les**
714 **différentes ETAPes du changement [2s] Alors**
715 F251 Alors oui b'alors la réponse est de les connaitre de façon concrètes
716 **f251 Voilà, c'est ç**
717 F252 C'est pas plus mal non plus toujours dans l'esprit d'apporter de la culture euh, d'avoir quelques modèles
718 théoriques en réserve
719 **f252 Hmhm oui**
720 F253 Pour euh pour permettre à la personne de de situer ou en tout cas de pouvoir mettre des mots autour de
721 tout ça
722 **f253 Hm hm, tu saurai la euh rapidement nommer euh quelques modèles théoriques du changement**
723 **ou pas**
724 F254 [2s] oh ben oui euh
725 **f254 C'est pas une interro hein**
726 F255 Un modèle théorique du changement t'as euh le euh toute la modélisation qu'il y'a autour de [xxx]
727 d'isabelle kübler Ross euh
728 **f255 Hm**
729 F256 T'aaaseuhhh ahhbah t'as la stratégie du dauphin de
730 **f256 Hm**
731 F257 Paul L Kordis euhhhm t'aaas euhhh alors euh y'a il y a toute une modélisation qu'on peut faire qu'on
732 peut faire au-delà de simplement la pyramide de Maslow, on peut s'en servir comme comme un outil
733 **f257 Hmhm**
734 F258 Hmeuh qui permet de comprendre le changement euh t'aaass euhhhh ben t'as l'évolution dans le types
735 psychologiques du MBTI
736 **f258 Hmhm**

- 737 F259 Ou on navigue autour de sa vie effectivement qu'explique toute la crise de la quarantaine tout un tas de
738 choses comme ça bon c'est des modélisations possibles ça
- 739 **f259 D'accord, bien. J'te r'mercie. On arrive presque à la fin euh de notre entretien [2s]**
- 740 F260 [xxx]
- 741 **f260 [LR] l'avant dernière étape était pour moi en fait euh est pour moi importante dans la mesure**
742 **OU, j'avais envie d'avoir tooonn opinion entre, sur les différences entre le COACHING, ET, la**
743 **FORMAtion, la thérapie, le conseil et l'enseignement [2s] alors t'es pas obligé de répondre à tous**
744 **euhhhh voilà/**
- 745 F261 Ben, c'est l'exercice que j'fais faire ça euh aux gens que j'forme aux bilans de compétences
- 746 **f261 Hm hm**
- 747 F262 Où euh [LR] j'leur demande de travailler effectivement sur la différence entre certains métiers comme
748 ça
- 749 **f262 Hm hm d'accord**
- 750 F263 Euh alors pour moi j'te l'ai d'jà dit au cours de cet entretien, en fait euhhhh pour moi s'sont pas des
751 métiers, se sont des postures
- 752 **f263 Oui**
- 753 F264 [2s]'fin, non, c'est pas vrai, euh dans c'que tu m'as dit y'en a qui sont plutôt des métiers
- 754 **f264 Hmhm**
- 755 F265 Pour moi le coaching n'est pas un métier en tout ça mais c'est une posture
- 756 **f265 Hmm**
- 757 F266 Euhhhh [6s] R, franchement ce s'rait TRES compliquer d'donner une réponse en quelque mots
- 758 **f266 Hmm**
- 759 F267 A bien y réfléchir, j'ai simplement envie de te Redire que on peut tout à fait avoir une posture de
760 coaching en tant qu'enseignant
- 761 **f267 Hmm**
- 762 F268 Ou probablement aussi en tant que thérapeute euhhhm [3s] ou même si je suis conseillé, j'peux tout à
763 fait avoir une post une posture de coaching et j'peux tout aussi avoir euh une posture d'enseignant euh
764 quand j'suis en train d'faire un coaching
- 765 **f268 Hmm [3s] c'est une forme de navigation en somme**
- 766 F269 C'est une forme de navigation alors pour ça en fait euh ça veut ca veut dire que mon modèle euhhh la
767 dedans alors c'est c'est un modèle euh qu'a été développé par Maela Paul qu'a écrit un bouquin sur les
768 métiers d'accompagnement pour accompagner euh une posture professionnelle spécifique
- 769 **f269 Hmhm**
- 770 F270 R, où elle situe en fait tous ces métiers là dans une nébuleuse autour d'une croix en fait
- 771 **f270 D'accord**
- 772 F271 Avec DEUX axes, un axe qu'est orienté plutôt euh alors de mémoire euh plutôt sur la r'lation, plutôt sur
773 la technique d'un côté
- 774 **f271 Hmm**
- 775 F272 Euh et puis l'autre axe je sais plus sur quoi d'ailleurs en fait
- 776 **f272 Ouais j'crois qu'c'est un schéma qu'j'ai**
- 777 F273 [xxx]
- 778 **f273 Trouvé dans**
- 779 F274 Comment ?
- 780 **f274 C'est un schéma qu'j'ai r'trouvé dans le l'ouvrage "l'art de coacher"[1s] de Blanc Shanoun**
- 781 F275 Ouais c'est possible
- 782 **f275 Hm**
- 783 F276 Ouais ouais c'est possible, t'façon c'est quelqu'un de très référent dans le domaine et euh voilà bon en
784 fait euh c'est pas si simple que ça, ça s'épare pas ça vient un p'tit peu là et là
- 785 **f276 Hm**
- 786 F277 Alors en fait euh moi j'ai coutume de dire quand j'forme les gens en bilan de compétences, ben vous
787 voyez des fois vous êtes un peu thérapeutes, des fois vous êtes un p'tit peu enseignant des fois vous êtes
788 un p'tit peu coach
- 789 **f277 Hmhm**
- 790 F278 Des fois vous êtes et en tout cas tout c'qui f'ra votre valeur au travail c'est de pas vous assoir
791 confortablement dans vot' fauteuil parce que vous voulez pas en bouger
- 792 **f278 Hmhm**

- 793 F279 C'est savoir danser avec votre client euh en fonction effectivement d'ces besoins R, et de c'qui l'attend et
794 de c'qui peut l'faire avancer
795 **f279 Hm**
796 F280 Ou de c'qui peut l'bousculer
797 **f280 Hm d'accord R,**
798 F281 Une non réponse mais bon
799 **f281 R, hmm alors j'ai une dernière question qui qui euh est comment envisager l'évolution du métier,**
800 **mais du coup j'ai envie de la transformer et de dire comment est ce que TU envisages l'évolution**
801 **d'la POSTure euh de coach**
802 F282 [4s]R, [4s] ben d'abord euh si on parle de métier j'dirais qu'c'est euh c'est une activité euh qui a
803 développé d'énormes euhhh efforts pour se professionnaliser au sens sociologique du terme
804 **f282 Hm hm**
805 F283 Avec divers systèmes de validation de de euh de syndicats etcetera etcetera
806 **f283 Hm**
807 F284 Pour moi c'est pas un métier tout simplement parce que euh y'a trop peu de gens qui en vivent [2s]
808 **f284 Hm**
809 F285 Pleinement
810 **f285 D'accord**
811 F286 Je n'connais quasiment personne qui n'vive que du coaching
812 **f286 Bien sur**
813 F287 Et euh, les gens qui forment les coachs et qui disent mais si mais si regardez NOUs, sont les
814 premiers menteurs puisqu'ils euh vivent essentiellement de la formation
815 **f287 Oui c'est clair**
816 F288 [3s] donc euh voilà et euhhh pour moi voilà pourquoi ça n'est pas un métier
817 **f288 Hm hm**
818 F289 parce que euh pff le nombre de gens qui se disent coachs et le nombre de gens qui en vivent, on est
819 p't'être dans un rapport pff allez de , j'suis sûr y'a moins de cinq pour cent de coach qui vivent
820 uniquement du coaching [2s] voilà pourquoi c'est pas un métier ET c'est une façon pour moi
821 d'répondre à la question, l'évolution, c'est sans doute que ca n'devienne pas un métier, mais qu'ça
822 devienne une POSTure DANS les métiers de l'accompagnement
823 **f289 Hmhm, bien**
824 F290 Et qu'cette posture vienne enrichir effectivement des métiers de conseiller, des métiers de formateurs,
825 des métiers de de euhhhh thérapeutes
826 **f290 Hm**
827 F291 Que se soit à un moment donné une posture possible prise euhhh dans des métiers de
828 l'accompagnement, ce s'rai ça pour moi l'évolution.
829 **f291 Hmhm d'ccord très bien**
830 F292 Hm
831 **f292 Je pense pas qu'ça d'viendra jamais un métier**
832 F293 Quand tu dis je n'pense pas qu'ça d'viendra jamais un métier, si si tu d'vais reformuler, ce s'rai quoi,
833 j'suis pas sur
834 **f293 [R] d'avoir bien compris ta réponse**
835 F294 C'est une forme de double négation euhhh
836 **f294 [R]**
837 F295 Euh je pense que ceuhhnn ce ne deviendra jamais un métier à part entière
838 **f295 Hm hm**
839 F296 Au sens sociologique du terme
840 **f296 Hm d'accord**
841 F297 Euh c'est-à-dire que ils n'auront jamais suffisamment de personnes qui vivront pleinement de de cette
842 activité de coaching PUR pour pouvoir dire AHAAH voilà c'est vraiment un métier maintenant
843 **f297 hm[2s]R, ça suscite une autre question là qu'est pas prévu dans mon questionnaire mais qu'j'ai**
844 **bien envie d'te poser puisque j'lisais pas plus tard qu'cet après midi un ouvrage qui disaient qu'il**
845 **y a TELLEment de personnes, alors tu sais ils faisaient le ratio entre le nombres de personnes**
846 **formées PAR an, le nombre de personnes qui vraisemblablement allait réellement euh pratiquer**
847 **le coaching dans leur euh exercice professionnel et euh etcetera et en fait le l'idée majeure qui**
848 **r'ssortait c'était de dire mais finalement, il va bientôt y'avoir plus de coach que de demande en**
849 **fait !**

- 850 F298 Il y a déjà
851 **f298 Comment ? Il y a déjà, bien**
852 F299 Il y a déjà, on en rigolait l'autre jour, j'suis allé au colloque fondateur de la FAC qu'est l'association
853 euh pour la formation personnalisée qui euh, bon qui essaie de donner une réflexion plus scientifique
854 sur les métiers de l'accompagnement et pas seulement ceux du coaching et y'a
855 **f299 Hm**
856 F300 Une sociologue qu'était là qui fait une étude justement sur euh les coachs et qui disait c'est bizarre euh
857 j'fais une étude et euhhh sur les coachs et euh quand j'demande aux gens d'se présenter ils disent
858 toujours coach
859 **f300 Hm**
860 F301 Mais quand j'leur demande quelle est la part d'activités que vous faite en tant que coach
861 **f301 Hm hm**
862 F302 Et bien y'en a beaucoup qui font cinq pour cent, dix pour cent de leur activité
863 **f302 Oui**
864 F303 Donc ils sont plutôt formateurs mais ils disent qu'ils sont coachs. POURquoi ? [1s] R, et euh on est
865 sorti d'ce colloque entre nous on disait ben euh c'est vrai que quand on compte bien euh aujourd'hui y'a
866 plus de coachs que d'client [LR]
867 **f303 [LR]**
868 F304 C'est pas faux c't'histoire là
869 **f304 Hm**
870 F305 Et c'est pas faux c't'histoire là euh c'est pour ça qu'je pense que ça n'deviendra pas un métier
871 **f305 Hm**
872 F306 Au sens bon euh c'est Wilenski qui qu'est t'un prof de science po qu'avait défini les critères de
873 professionnalisation dans les années soixante
874 **f306 Hm hm**
875 F307 Pour qu'ce soit un métier euhhh au sens officiel du terme, enfin un certain nombre de conditions, ces
876 conditions c'était et beh y faut qu'on puisse en vivre
877 **f307 D'accord**
878 F308 De c'métier LA
879 **f308 Hm**
880 F309 Et on en vit pas d'ce metier LA, je ne connais vraiment je n'ai encore rencontré depuis l'temps que
881 j'fais ce boulot
882 **f309 Hm**
883 F310 Personne qui vive uniquement du coaching
884 **f310 Très bien. [1s] bien bien. Ben écouteuh voilà cinquante huit minutes que nous discutons**
885 **ensemble [LR] du coaching [2s] ben fff c'était un entretien extrêmement riche euh les**
886 **questions sont terminées parce que ils m'en restaient deux mais en fait que tu as anticipé et**
887 **auxquelles tu as répondu spontanément dans la discussion euh est ce qu'y a des choses que tu**
888 **aimerais évoquer ou que tu souhaiterais rajouter avant qu'on qu'on que je clôture en fait cet**
889 **entretien**
890 F311 Euh euh juste une info en fait euhhh la sociologue dont j'te parlais qui a fait une enquête sur les coachs,
891 ça peut p't'être t'intéresser car elle donnait des statistiques
892 **f311 Hm**
893 F312 Euahh son nom me revient c'est Salman
894 **f312 Salman, écoute j'vais**
895 F313 Scarlett Salman,
896 **f313 D'accord**
897 F314 Alors bon, c'est Scarlett alors j'pense qu'avec un prénom comme ça euh si tu cherches sur
898 Google tu d'vrais [LR]
899 **f314 [R]**
900 F315 Pouvoir la trouver
901 **f315 [R]**
902 F316 Scarlett Salman,
903 **f316 Bien**
904 F317 Ch'ai pu si c'est un m ou deux m alors peut être qu'elle a des infos, enfin en tout ca y m'semble que par
905 rapport à ton questionnaire elle a probablement des données statistiques
906 **f317 Hm**

- 907 F318 Qui pourrait p't'être intéressants pour toi
908 **f318 Hm hm bien sur**
909 F319 Maint' nant je n'suis pas sur qu'elle soit à même ou qu'elle est envie d'te les livrer
910 **f319 R,**
911 F320 Ça c'est un autre problème
912 **f320 oui oui bien sur tout à fait hm et qu'elle ait la disponibilité aussi ou euh[4s]en tout cas j'te r'mercie**
913 **de de m'donner son nom j'essaierai bien sur de de trouver ces coordonnées et d'rentre en contact**
914 **avec elle[2s]euh bien écoute F... nous avons terminé[2s]moi j'ai vraiment envie d'te r'mercier**
915 **de ta participation, du temps que tu as passé avec moi[3s]j'te rappelle bon ben que si tu si tu**
916 **souhaites vraiment avoir un retour de de la restitution ECRTite ne serai ce que pour toi par**
917 **rapport à c'que tu m'as dit ça n' ça peut être tout à fait possible, j'te garantie pas une restitution**
918 **la semaine prochaine mais euh mais ça peut s'faire dans les prochaines semaines**
919 F321 Bah t'inquiètes pas euuhhh c'est pas problématique. LA s'maine dernière j'aiiii quelqu'un du
920 magazine l'étudiant qui m'a posé pas des questions aussi fouillées mais l'même genre de truc
921 **f321 Ouais ouais**
922 F322 Et donc l'article doit sortir incessamment sous peu
923 **f322 D'accord, c'est dans quel quel euh magazine ?**
924 F323 L'étudiant
925 **f323 L'étudiant bien bien**
926 F324 Non non j'te r'mercie ça va t'embête pas avec ça, écoute j'ai confiance en toi, poum machin ça va y'a pas
927 d'blem
928 **f324 Bon c'est super**
929 F325 Bon si ça peut t'aider à avancer dans ton histoire euh super, bon j'te souhaite en tout cas bien du courage
930 pour euh [1s] [LR]
931 **f325 [LR] oui oui oui effectivement**
932 F326 T'en fais combien des entretiens comme ça ?
933 **f326 Euh j'en ai trois en fait, trois plus le tien, je f'rai surtout l'analyse de deux d'entre eux**
934 **puisque en fait ça f'ra quatre en fait en tout euh mais je BON**
935 F327 ca va t'es dans l'qualitatif et pas dans le quantitatif donc ça s'ra pas trop lourd parce que c'est long à
936 r'transcrire
937 **f327 Oh oui oui oui tout à fait, non et puis bon ben c'est vrai j'ai démarré la formation avec euh**
938 **ben trois mois de retard puisque mon p'tit bébé est arrivé à la rentrée**
939 F328 Ouais
940 **f328 Et c'est vrai que c'était quand même un sacré travail que de de m'immerger comme ça dans**
941 **la formation, d'rattraper les cours et de de rattraper aussi euh toute la méthodologie de**
942 **recherche en fait et puis c'est surtout j'préfère quand même le qualitatif au quantitatif par**
943 **rapport 'fin voilà enfin par rapport à la façon dont j'aime travailler[2s]voilà et bien écoute j'te**
944 **r'mercie vivement je j'espère ben qu'on puisse se rencontrer sur paris un d'ces quat'[3s]**
945 F329 [LR] ouais
946 **f329 Depuis l'temps qu'on en parle et puis et puis ben écoute plein de bonnes choses pour les quinze**
947 **prochains jours qui s'ront à priori assez intenses et puis euh et repose toi bien dans la troisième**
948 **semaine alors**
949 F330 Ok ça marche
950 **f330 [LR] merci beaucoup à très bientôt F..., bonne soirée**
951 F331 Tchao
952 **f331 Au revoir**

RETRANSCRIPTION DE L'ENTRETIEN DU 15 FEVRIER 2010 DE PP

- 1 p1 **Donc P... nous allons être ensemble pendant une heure pour un entretien que tu as bien**
2 **voulu m'accorder. Euh lors de cet entretien donc il s'agit pour moi de, de répondre en tout cas**
3 **à quelques hypothèses concernant les compétences transversales et spécifiques d'un coach et**
4 **d'un formateur, euh tout ce qui va être dit pendant cet entretien reste bien sûr confidentiel.**
5 **Euh n'est de l'ordre que de tes compétences tes croyances tes connaissances, euh et que ça ne**
6 **rentre pas dans le cadre d'une vérité, de répondre vraie ou faux. C'est vraiment ta perception**
7 **à toi du métier.**
- 8 P1 Oui ça me va bien ouaih
- 9 p2 **Donc ça c'est important. L'entretien va durer environ une heure. Pendant cet entretien j'ai**
10 **l'intention de parler de plusieurs aspects du métier donc de te poser des questions par rapport**
11 **à ces aspects. Euh notamment la formation que tu as suivi par rapport à ton expérience, par**
12 **rapport à une formation spécifique au métier.**
13 **Tes compétences euh tes aptitudes relationnelles dans le métier, le contrat ou l'élaboration**
14 **d'un contrat, l'éthique, le modèle de référence en lien avec le processus de coaching,**
15 **l'évaluation et les outils pédagogiques. Voir les méthodes on développera si, si c'est nécessaire.**
16 **Euh quelle est la notion de coaching et apprentissage ? Euh les différences que tu envisages toi**
17 **entre le coaching et d'autres métiers ? Et des questions diverses.**
18 **Bien entendu si une question ne te parle pas ou si il y a quoique ce soit, je ne te tiendrais pas**
19 **rigueur de cela, de ne pas répondre...**
- 20 P2 D'accord ! Merci
- 21 p3 **Tout comme euh je respecterai et je ne jugerai pas ce que tu as à m'apporter à me dire.**
- 22 P3 OK
- 23 p4 **Voilà et j'ai prévu à l'issue de notre entretien, un contrat d'entretien, en fait une signature qui**
24 **répond [1s] qui recadre en fait l'aspect de, de confidentialité que je respecterai**
- 25 P4 Mm, mm
- 26 p5 **Le fait que, à l'issue de la restitution écrite que j'intégrerai dans mon mémoire les oraux**
27 **seront détruits, euh et puis bah surtout bah que tu puisses avoir toi aussi un document officiel**
28 **comme quoi on a bien eu et passé un moment ensemble.**
- 29 P5 Très bien ! Merci beaucoup bon allez, allons-y !
- 30 p6 **Il s'agit d'un entretien semi directif**
- 31 P6 Mm
- 32 p7 **Donc certaines questions sont, sont plutôt orientées**
- 33 P7 D'accord
- 34 p8 **Euh et puis euh [1s] et puis voilà ; donc [1s] je pense que je prévoirais surtout un entretien**
35 **euh, des questions plus libres en fin d'entretien.**
- 36 P8 Mm comme tu veux !
- 37 p9 **Merci P... Alors quel est ton parcours professionnel et ton expérience ?**
- 38 P9 Eh bien moi j'ai un parcours professionnel en fait en trois temps hein comme j'te l'avais déjà dit
39 donc heu, un parcours de linguiste au de, au départ heu je me destinais à être prof d'anglais en fait
40 donc euh donc j'ai fait un DEA spécialisation américaine, une thèse que j'ai pas terminé euh,
41 toujours en spécialisation américaine, j'ai un peu enseigné en collège et lycée ensuite je suis passé
42 dans une autre, une autre voie euh j'ai obliqué vers le secteur de la santé donc j'ai euh mis en place
43 avec d'autres euh on va dire amis qui sont devenus collègues euh une structure d'accueil et de soins
44 pour toxicomane en banlieue parisienne euuuuh, dans ce travail j'ai été confronté à un besoin
45 évident de consult', de devenir consultant en fait de prendre des consultations d'accueil déjà dans
46 un premier temps ensuite de plus en plus cliniques avec le temps. Euh le problème de la formation
47 de départ évidemment se posait. Euh nous avons mis en place au sein de la structure d'abord une
48 supervision euh [1s] mm [1s] euh. [1s] mm qui d'un, dans un premier temps était euh qui était, qui
49 était mensuelle euh fait par un psychanalyste en fait et moi-même j'ai donc euh, euh opté pour euh
50 une psychanalyse avec un psychanalyste. Donc en fait ma formation euh ma formation de départ est
51 une formation plutôt clinique et plutôt liée à l'écoute lié aussi à la situation que j'avais rencontrée au
52 niveau professionnel qui m'obligeait d'une certaine manière à y voir un peu plus clair entre la
53 demande présentée par les clients qu'on recevait à cette époque là et puis euuh ce qu'on pouvait
54 leur apporter aussi et puis voilà et, et puis la problématique qui sera plus la mienne qui sera de plus,
55 bien identifier...car très rapidement quand on essaie d'identifier consultation d'accueil on se rends

- 56 compte que y peut y avoir comme ça des risques de... j'appellerais ça risque de toute puissance, on
57 va dire on en reparlera peut être après mais je... il y a un espèce de risque comme ça de vouloir le
58 soin à la place de l'autre des choses de ce genre. Donc... un tas de choses qui sont arrivées assez
59 rapidement, bon qui par ailleurs, par ailleurs paraissent euh donc euh des supervisions, des pratiques
60 au niveau de l'institution c'est quand même bien intéressant avec ça peut faire forme, forme de
61 formation en fait. C'est-à-dire comment on accueille les gens ? Qu'est ce que c'est qu'un accueil ?
62 Réfléchir sur nos pratiques internes d'institution. Fait à l'époque assez rare en fait et qui nous
63 permettait d'avoir euh et pis après on est passé tout les quinze jours alors ça...euh... donc 2 heures,
64 non, une matinée tout les quinze jours de supervision en fait par un analyste
- 65 **p10** { **On verra sur les pratiques en fait**
66 P10 { Un psychologue formé etc. enfin j'veux dire, ou médecin ou psychiatre ou psychologue formé
67 ayant une approche psych'analytique en fait c'était plutôt ça notre approche nous, puisqu'au sein
68 de l'entité de la structure on étaient...enfin les, les, les spécialistes du soin qui étaient à l'époque
69 dans la structure faisaient pas partie, eux par contre étaient passés par des hmm, donc y 'vait un
70 médecin psychiatre, y avait, qui était donc psychanalyste, et y avait euh des psychologues qui étaient
71 eux aussi psychanalyste, thérapeute.
- 72 **p11** **Et donc, du coup qu'est ce qui t'as amené vers le métier de coach ?**
73 P11 Alors euuh [1s] deuxième ; troisième point professionnel, j'ai obliqué en fait vers une formation
74 qui est un master spécialisé un management des hommes et des organisations, et donc je [2s] l'idée
75 là c'était de rentrer dans les entreprises, afin ; rentrer dans les entreprises, travailler en entreprise
76 parce que j'avais envie d'aller, de voir un peu ce qu'il se passait en entreprise euh, notamment sur
77 les postes RH parce que je pensais que j'avais quelque chose à y faire euuh, j'ai donc repris ces
78 études là, j'ai peu à peu travaillé dans le domaine de la formation et puis je, je commençais à former
79 des adultes depuis 1976, en fait, d'abord en anglais, puis ensuite sur ces aspects toxicomanes, de
80 toxicomanies ou d'addiction et puis [1s] euh derrière ça j'ai obliqué donc vers l'entreprise d'abord
81 sur des activités de formations et de conseil en fait très simplement et puis globalement je me suis
82 dit que [1s] je, j'ai entendu des demandes, j'ai eu , j'ai reçu un certain nombre de demandes de gens
83 qui avaient des soucis au niveau particulier et dans le travail et je me suis dit que peut être je pouvais
84 traduire mes compétences de thérapeutes acquises sur [1s] pendant près de 6 – 7 ans hein, j'ai
85 travaillé euh avec j'sais pas quinze consultations jour donc euh tu vois ? Ok ? Euh mélangé avec des
86 formations avec euh enfin tantôt c'était quinze, tantôt c'était 2, des fois c'était zéro mais
- 87 **p12** **XXX**
88 P12 { Tu vois ça pouvait aller jusqu'à une espèce de pluridisciplinarité de demande à recevoir, à analyser,
89 soit en réponse collective sous forme de formation ça pouvait être ça, soit sous forme individuel
90 sous forme de suivi, euh des familles, des individus voire des institutions.
- 91 **p13** **Mm**
92 P13 D'accord ? C'était obligé parce qu'on était une toute petite structure donc il fallait absolument que
93 tout le monde ait une grande polyvalence et qu'on puisse recevoir tout le monde. Donc dans un
94 premier temps j'étais vraiment nul quoi, enfin je démarrais, je, je prenais juste ce qu'on me disais
95 quoi, je, j'avais aucun droit d'aller...euh, juste d'aller, j'étais juste à... à l'écoute quoi ,et j'avais
96 donc à travailler sur un [2s] à redire ce qui c'était passé, ce que j'avais vécu dans ce [1s] à
97 retransmettre à l'équipe si tu veux [1s] en supervision euh ce qui se passait au niveau clinique tu
98 vois c'est une approche clinique assez traditionnelle où on fait le point de ce qui se passe avec un
99 patient qui présente quelque chose quoi.
- 100 **p14** **Mm**
101 P14 Ça se présente comme ça. Voilà ce que ça m'a fait, voilà ce qui s'est passé, voilà ce qu'il a dit, voilà
102 son parcours [1s] voilà je[1s] voilà ce que j'ai reçu.
- 103 **p15** **C'était fait de façon intuitive en fait, c'est ça ?**
104 P15 Ah non, non, non c'était euh...
- 105 **p16** **C'était structuré ?**
106 P16 C'était structuré ! C'était euh j'avais à le faire quoi, c'est-à-dire que on n'allait pas me laisser comme
107 ça. Les premiers entretiens ont été accompagnés si tu veux, j'étais accompagné d'accord par le
108 médecin. Euh ça à duré quand même pendant un certain temps ; ça a duré euh j'chais pas euh près
109 de 6 mois quoi !
- 110 **p17** **D'accord !**
111 P17 Accompagnement par le médecin, puis accompagnement par le psychologue, pour voir si j'étais
112 dans la bonne voie dans ma façon de faire, si tu veux.

- 113 **p18 Bien sur**
114 P18 Bon, y'avait des échanges etc. très rapidement on m'a laissé seul pour pouvoir piloter ça ; avec
115 quand même un contrôle tout de suite après l'entretien disons [1s] beaucoup d'échanges clinique sur
116 ce qu'on a vécu et ce qu'il s'est passé par rapport à chaque entretien...
- 117 **p19 D'accord**
118 P19 D'accord ? Et ça, ça a duré pendant un certain temps mais c'était une forme d'apprentissage en
119 fait, tu vois, c'était comme ça.
- 120 **p20 Oui, oui bien sur...Et donc par rapport au coaching, qu'est ce que..., qu'est ce que le coaching**
121 **selon toi ?**
122 P20 Alors euh...donc alors [1s] moi je, je j'ai commencé à pratiquer ce que j'appelle de
123 l'accompagnement individuel de manager en situation... enfin en demande de [2s] par rapport
124 à...des demandes d'entreprises en fait. Au départ je me suis dit que je pouvais peut être réduire l'un
125 par rapport à l'autre. Alors le coaching...euh...alors pour moi au départ je ne savais pas que c'était
126 du coaching, tu sais ça n'avait pas de nom donc euh, j'appelais ça du suivi individualisé moi euh,
127 enfin ou de l'accompagnement individualisé euh de bon ! Ça pouvait être à la fois collect... on a eu
128 des demandes hein ici collectives dans, dans ; à l'IFCIL, on a eu des demandes collectives. Enfin euh
129 genre un conflit au sein d'une équipe par exemple, c'est une des demandes qu'on a eu ici pour une
130 grosse boîte, euh, et en fait euh ça s'est transformé en coaching après, par rapport au responsable, au
131 manager. Donc ça commencé plus ou moins comme ça.
- 132 **p21 D'accord**
133 P21 Donc par des demandes assez euh... en fait on savait pas trop quoi faire avec des situations un peu
134 pourries quoi !
- 135 **p22 Donc ça répondrait plutôt à la question, « pourquoi est ce que tu devenu coach ? » en fait ?**
136 P22 Plutôt pourquoi, Plutôt pourquoi ! Après...alors après il a fallu se dire « non mais attends ! » est ce
137 que c'est de la thérapie ? Est ce que c'est pas de la thérapie ? Qu'est ce que c'est ce co...qu'est ce
138 que c'est ce coaching ? Donc là moi j'ai commencé à pouss...à bouquiner un petit peu en me disant
139 bah ouai c'est vrai que j'ai, je fais, j'ai un travail, je commence à toucher sur des...j'apporte à la
140 fois des outils techniques qui peuvent être des outils de réflexion mais qui peuvent être aussi des
141 outils de structuration du boulot quoi, c'est-à-dire euh
- 142 **p23 { On verra tout à l'heure les différents type d'outils**
143 P23 { j'sais pas euh différents types d'outillage ou de mises en place ou, ou d'outils de prise de recul, etc.
144 { Mais la demande est essentiellement au départ [1s] professionnelle.
145 Je crois que c'est ce qui caractérise surtout le coaching c'est que la demande à la base elle est
146 d'abord, d'abord une, une entreprise qui consulte j'dirais, et, et après c'est la personne qui
147 consulte elle-même. C'est-à-dire que il y a bien une demande qui est apportée par une personne,
148 mais elle est essentiellement [1s] le levier est essentiellement professionnel. Euh j'crois que c'est ce
149 qui caractérise vraiment le coaching. Maintenant euh, est-ce qu'il y a des champs où on travail sur le
150 [1s] bah oui y a des, y a des aspects, des recoupements avec la vie personnelle bien évidemment.
151 Puisqu'on est, on est, fait de chair et de sang hein
- 152 **p24 Mm**
153 P24 Donc on agit, à niveau, au niveau professionnel comme ça avec...des manières de faire qui
154 s'interconnecte en fait avec la personnalité donc de, bah de temps en temps j'avais remarqué
155 qu'effectivement on allait creuser de temps en temps sans f' alors, j'ai toujours pris beaucoup de
156 précautions par rapport à cela parce qu'en fait euh, souvent les séances, souvent euh c'était
157 préconisé, alors on le voit bien parce que moi je...je travaille dans le cadre du... des axes de
158 déontologie de la société française de coaching, moi ça m'a bien plu, enfin ce qui été proposé là car
159 en fait je veux dire je, y a pas de, y a pas d'endroits où l'on peut échanger sur les pratiques, y a pas
160 d'endroit où [1s] est-ce qu'il existe des endroits où l'on peut échanger sur les pratiques ? Est-ce
161 qu'il existe des endroits où l'on pourrait être soutenu dans son travail ? Bref je me retrouve un peu
162 seul, alors qu'auparavant au niveau de mon travail thérapeutique, j'ai travaillé beaucoup en [xxx] En
163 fait et j'aime beaucoup les échanges cliniques, enfin « j'aime beaucoup les échanges cliniques »
164 c'est hyper utile d'avoir des échanges cliniques quoi euh là c'est pas des échanges cliniques mais
165 c'est une sorte de pratique quoi surtout, c'est-à-dire bah comment on [xxx] quelqu'un ? Comment on
166 batti un travail ensemble avec quelqu'un ? Comment on le suit ? Comment on le rencontre ?
167 Comment on négocie aussi les aspects financiers ?
- 168 **p25 { Ça tombe bien puisque**
169 P25 { Tu vois ? Tu vois tout un tas de trucs qu'on retrouve...

- 170 **p26** **Oui**
- 171 P26 Par ailleurs
- 172 **p27** **Euh donc ça tombe bien que tu me parles de ça parce qu'en fait, ce qui est important pour moi aussi c'est de comprendre quelles sont les compétences que tu développes dans ton métier de coach ?**
- 173
- 174
- 175 P27 Hm
- 176 **p28** **Et si tu peux me donner les trois compétences que tu pourrais nommer et utiliser, que tu utilises le plus régulièrement en fait**
- 177
- 178 P28 En fait moi j'ai envie de dire c'est, c'est euh... c'est des interconnexions, des capitalisations de compétences multiples...plutôt que une compétence particulière...
- 179
- 180 **p29** **Hmm**
- 181 P29 J'ai plutôt envie de dire ça et j'ai envie de parler de méta compétences quelque chose comme ça. C'est-à-dire qu'en fait, c'est la, la capacité à mettre en œuvre des compétences que l'on a acquises tout au long de la vie dans différents type de domaines par exemple, j'te parlais de l'essence de l'écoute, euh l'écoute c'est la base quoi, je... mais l'écoute qualitative ! C'est à la base à mon avis du métier de coach, mais en même temps euh il y a aussi euh qu'est ce qu'on peut, qu'est ce qu'on peut dire aussi par rapport à ces compétences là ? Quand je parle de la méta compétence tu vois, c'est euh ma connaissance des entreprises aussi et des métiers qu'il y a dans les entreprises. C'est une forme de connaissance ça plutôt que de...je pense qu'un coach professionnel, moi je dis coach professionnel en fait.
- 182
- 183
- 184
- 185
- 186
- 187
- 188
- 189
- 190 **p30** **Oui**
- 191 P30 J'appelle ça coach professionnel pour différencier, pour différencier de ce qu'on entend un peu partout, ça fait un peu galvaudé tu vois le mot coach, tu sais on en a parlé et...et moi je trouve que coach professionnel ça renvoie peut être, peut être un peu mieux, j'suis pas très content par ces termes [xxx] de toute façon. Euh...l'idée c'est ça ! quand je dis méta compétences donc, une connaissance vraiment de l'intérieur de ce qu'on attends dans une entreprise, dans différents types d'entreprise...parce que j'ai bossé à l'étranger, j'ai bossé en PMI-PME, j'ai bossé dans le privé, j'ai bossé dans le public, euh j'ai bossé dans presque toute la France ; j'ai bossé à l'international donc si tu veux ça me donne quand même une vision très large de ce qu'on peut attendre d'un encadrant puisqu'on est souvent confronté à des managers en fait, soit en situation, soit qu'ils vont le devenir, euh et donc la méta compétences en l'espèce c'est d'être capable de...d'identifier très rapidement une, la problématique de travail...avec quelqu'un...par le biais d'un entretien exploratoire par exemple, euh entretien exploratoire où je ne suis pas là pour euh parler de ma vie quoi. Enfin je veux dire c'est pas de moi dont on parle. Donc c'est la capacité à être synthétique, ça c'est une capacité réelle. La synthèse, c'est une capacité d'analyse aussi sur des situations parce que euh les situations qui sont présentées sont rarement authentiques au sens...je veux dire quand on est face à quelqu'un y a toujours un jeu [3s] un jeu plus ou moins important de séduction ou pas. Donc être capable si tu veux de décrypter ce jeu ; ou en tout cas de remettre les choses un petit peu, par exemple c'est pas parce qu'on te raconte une belle histoire que c'est la vérité quoi !
- 192
- 193
- 194
- 195
- 196
- 197
- 198
- 199
- 200
- 201
- 202
- 203
- 204
- 205
- 206
- 207
- 208
- 209 **p31** **D'accord**
- 210 P31 Donc voilà, d'être capable d'avoir...voilà, j'ai envie de dire ça comme cela.
- 211 **p32** **D'être capable de discernement...ce sera ça ?**
- 212 P32 Une certaine forme de discernement oui c'est ça. Donc ça, ça sera peut être j'sais pas, savoir être peut être ou un savoir faire...EUUhh
- 213
- 214 **p33** **Ça ça me va bien**
- 215 P33 Hein voilà [2s] R, Il faut du cadr...il faut, il faut être capable de présenter un cadre [1s] qui tienne la route
- 216
- 217 **p34** { **D'accord mais alors ça, ça**
- 218 P34 { Relativement ferme aussi
- 219 **p35** **Ça ça m'a fait penser XXXX**
- 220 P35 Y'a une certaine forme d'autorité
- 221 **p36** **Hm d'accord**
- 222 P36 Sur le cadre [1s] j'entends, après une captés d'analyse sur c'qui s 'passe dans l'cadre ou sur le cadre
- 223 **p37** **D'accord**
- 224 P37 Ça rejoins mais le la thérapie AUSSI dans la pratique, le thérapeute il analyse ce qui s'passe dans et en dehors du cadre
- 225
- 226 **p38** **Hm hm**

- 227 P38 D'accord
- 228 **p39 D'ailleurs le leueh quelles sont les aptitudes relationnelles d'UN coach [2s] ou les tiennes**
- 229 P39 [2s] euh moi j'veux bien parler des miennes rrrrrrrcomment j'verrai ça pour un coach ouais
- 230 **p40 On peut parler d'écoute hein de savoir être hmm quelque chose comme ça quoi**
- 231 P40 { **Ben j'pense que c'est quelqu'un** est ouvert 'fin [2s] une ouverture mais alors euh une capacité à sortir
- 232 des schémas traditionnels c'est-à-dire qu'un coach il doit acce' tu l'as dit toi-même tout à l'heure en
- 233 introduction, ch'suis pas là pour juger en fin d'compte, en tant que coach, j'm'en fous
- 234 **p41 Hm**
- 235 P41 C'est pas mon...mon propos est absolument pas là ch'suis pas là pour juger de c'qu'ont fait les gens
- 236 pourquoi ils le font comme si ou comme ça, j'suis pas là pour ça euh, ch'suis là parfois pour euh
- 237 pour parfois mettre des alertes c'qui m'paraît euh attention 'fin faire attention
- 238 **p42 Hm hm**
- 239 P42 Pour eux ou pour les autres [2s] euh mais ch'suis pas là pour juger. Je dois prendre c'qui s'passe
- 240 comme ça vient, c'qui s'dit et s'qui s'passe comme ça vient, ch'suis pas POUR euh non plus euh être
- 241 trop directif dans les points qui vont être apportés euh par la personne j'fais pas d'entretien
- 242 relativement directif. Le premier il l'est un peu plus parce qu'il est exploratoire, mais les autres la
- 243 personne elle apporte c'qu'elle veut comme elle veut
- 244 **p43 Hm**
- 245 P43 Ok, d'où la difficulté qu'on va avoir après pour pouvoir euh positionner ça dans euh, la formation,
- 246 est ce que c'est du conseil est ce que c'est individualisé, d'la formation individualisé et à mon avis
- 247 c'est un sujet sur lequel tu y travailles
- 248 **p44 La question est plus plus**
- 249 P44 { Voilà
- 250 **p45 Sur quelles valeurs t'appuies-tu justement pour euuh pour considérer qu'une relation est**
- 251 **établie**
- 252 P45 [3s] AH! [3s] euuh ben déjà le fait que la personne valide
- 253 **p46 Hm hm**
- 254 P46 Le cadre que j'lui propose [3s]
- 255 **p47 D'accord**
- 256 P47 C'est déjà une première chose euuhhhhhhhh et à mon avis c'est la seule. C'ta dire QUE, y'a un
- 257 entretien exploratoire, cet entretien exploratoire, j'prends des notes, des notes j'les synthétise sous
- 258 forme d'un document, ce document j'l'envoie à la personne et elle le valide
- 259 **p48 Hm [1s]**
- 260 P48 Si déjà, elle valide ça [2s] BON
- 261 **p49 C'est qu'elle est d'accord avec euh**
- 262 P49 Au moins déjà y'a les bases de cadres de ...d'autant qu'il lui présente le code déontologique en même
- 263 temps dans la foulée
- 264 **p50 Hm**
- 265 P50 Euh qui doit être en douze treize point 'fin ch'sais plus 'fin douze point en tout cas les points qui la
- 266 concerne [1s] euh j'pense qu'à partir du moment où on a étaBLIT AU MOT LE MOT HEIN, au mot
- 267 le mot euh une définition d'axes exploratoire 'fin d'axes de TRAVail euh BON, j'pense qu'on est
- 268 dans d'bonnes, bonnes logiques quoi, hein, voilà
- 269 **p51 R, euhhh quelles qualités dois tu mettre en place dans tes interventions d'coaching?**
- 270 P51 [2s] capacité à R'bondir, capacité à ECOUter, capacité à r'bondir, capacité à s'remettre en
- 271 question, honnêteté professionnelle
- 272 **p52 Hm hm**
- 273 P52 Honnet'té individuelle [2s] c'qu'est pas l'plus simple toujours
- 274 **p53 Hm hm**
- 275 P53 Euh et ANALyse et alors euh ça c'est c'est euh c'est plutôt analyse du transfert et du contre transfert
- 276 on va dire c'est quequ'chose comme ça alors c'est plutôt une pratique ça c'est pas un savoir faire
- 277 **p54 Hm hm [LR]**
- 278 P54 mais y'a un travail quand même sur on peut pas[XXX]'fin n peut pas j'vais dire quand y'a une
- 279 logique de séduction positive ou négative ou d'répulsion c'est au moins ou ch'sais pas quoi qu'on
- 280 puisse au moins en causer t'vois et non pas en rester sur 'fin on est pas sur d'êtes bon, 'fin moi ch'suis
- 281 pas sûr du tout 'êtes bon avec quelqu'un[2s]il s'avère que ssss quand on si ça s'passe bien, c'est plutôt
- 282 bon, on est plutôt CONTENT
- 283 **p55 Hm**

- 284 P55 MMM Mmaaaaaiiiiiiisss, l'acteur principal c'est pas nous quoi
285 **p56** [2s] hm, c'est qui
286 P56 C'est per, c'est personne quoi
287 **p57** **R, alors on va parler maintenant du contrat alors tu as-tu as déjà euh évoqué hein euh euh**
288 **l'écriture**
289 P57 Hm hm
290 **p58** **Du contrat du code déontologique**
291 P58 Hm
292 **p59** **Est ce que tu tu as un ordre chronologique pré établi pour mettre en route une mission ?**
293 P59 OUI; ben y'a c'que j'pourrai appeler une procédure hein en fait
294 **p60** **Hm hm**
295 P60 R, euhh dans un premier temps, le conseiller en formation chez nous euh constate ou entends parler
296 d'un besoin euh de coaching. Les entreprises maint'nant sont de plus en plus euh connaissent de plus
297 en plus le processus. A une époque c'était pas tout à fait comme ça qu'était présenté 'fin à une
298 époque on nous présentait DES situations, voilà j'ai tel problème, vous qu'êtes spécialisé dans les
299 questions euhh [3s] RH vous pouvez p't'être nous donner un appui sur ce...ou en tout cas une
300 réflexion la d'ssus. Donc on démarrait pas tout à fait d'la même manière avant que maint'nant
301 aujourd'hui ils cherchent des coachs, ils comparent des coachs et en fonction du prix d'marché si tu
302 veux euh, ils mettent en concurrence les différents types de cabinet qui peuvent proposer ça
303 euhhhhhmm APRES, l'entreprise à envie d'encontrer les COACHS, savoir qui sont ces gens LA,
304 quel est leur parcours, c'qui ont fait euh, est ce qu'ils sont accrédités ou pas, j'ai r'marqué que la fait
305 d'être accrédité c'est quand même beaucoup plus puissant que de n'pas l'être, pour les entreprises en
306 tout ça ça à l'air d'être une forme de garantie euuuuhhhmm, l'ENTREprise présente la
307 problématique telle qu'elle est perçue par la personne ou le groupe en question, c'est à dire qu'elle
308 nous exprime dans un premier temps, euh à moi et euh au conseiller ou ou via l'conseiller, mais
309 généralement elle a envie d'me voir euh de ME voir euhhh la problématique sur laquelle à son avis
310 **p61** **C'est-à-dire que c'est un premier entretien sans la personne concernée c'est ça?**
311 P61 { Sans la personne concernée OU avec la personne concernée
312 **p62** { **D'accord**
313 P62 { Ça dépend un p'tit peu des entreprises et puis ça dépend des des emplois du temps, j'veis dire on n'a
314 pas toujours la possibilité d'aller vers euh à chaque fois trois cent bornes euh aller r'tour
315 **p63** { **Hm hm**
316 P63 { Pour une entreprise. 'lors ce qui pose la question du lieu qu'est souvent envisagé mais euh on va en
317 r'parler aussi j'pense R, euhh c'est fondamental en fait par rapport à un coaching, elle joue un rôle
318 important. IL Est il arrive encore que j'me déplace dans un lieu LE LIEU de l'entreprise ou en tout
319 cas autour de l'entreprise
320 **p64** **Hmmm**
321 P64 Euhhhhhh pour faire ce, ce coaching ou ces coachings car il peut y avoir plusieurs dans le même
322 entre'fin il faut avouer qu'ils sont pas très très clairs sur leur éthique et leur déontologie la dessus,
323 j'pense qu'y'a quelques soucis encore là d'ssus? A la fois, à la fois ils ont envie d'avoir plein d'infos,
324 ils ont envie d'aider les gens mais en même... 'fin un certain nombre de cadres 'fin d'encadrant ou
325 d'dirigeants euh par rapport à un coaching et gèrent ça comme un investissement mais en même
326 temps si pouvait y'avoir des r'tours, ce s'rai, y'a quand même une certaine pression
327 **p65** **Hm hm [XXX]**
328 P65 { Elle est tombée un peu plus là- dessus parce qu'on est assez cadrant, tu sais comment on fait en fait
329 **p66** { **C'est mon étape suivante [LR]**
330 P66 { Euh mais souvent ça nous est présenté comme ça, d'façon un peu brute, euh [3s] moi c'que j'constate
331 c'est qu'les commerciaux d'ici y savent pas vendre du coaching
332 **p67** **Hm [2s] hm**
333 P67 Ils savent, ils savent pas 'fin y connaissent pas le produit, 'fin entre guillemet l'produit, ils
334 connaissent pas la prestation, ils connaissent pas par exemple pourquoi on va pas prendre deux
335 manager de la même équipe en coaching par exemple, ça c'est un, ça leur parait bizarre 'fin parce
336 que eux, ils ont l'marché
337 **p68** **Hm hm**
338 P68 Il faut qu'on explique beaucoup ça
339 **p69** **Hm**
340 P69 Faut qu'on soit TRES ferme en interne parce que ça se heurte à des logiques commerciales quoi

- 341 p70 **Hm, d'accord, ça veut dire que là par rapport au le la, pardon, au contrat de coaching ou au**
342 **processus, y'a une demande qu'est entendue par les chargés d'affaires par exemple?**
343 P70 Oui, par exemple
- 344 p71 { **Hm hein euh un entretien**
345 P71 { **J'suis directement, être contacté, ça arrive aussi parce que j'suis sur internet tu sais**
- 346 p72 **Oui**
347 P72 Les gens y m'contacte en direct
- 348 p73 **Oui d'accord et donc à partir de là, toi tu intervies pour expliquer en entreprise pour euh**
349 P73 **Ouais ouais**
- 350 p74 { **Expliquer au, au à l'entreprise ce qu'est le coaching**
351 P74 { **Ouais ouais, nos conditions, on en discute avec le conseiller pour avoir quelque chose de bien clair**
352 avec l'entreprise
- 353 p75 **Hm**
354 P75 Si l'entreprise nous connaît pas ben j'vais lui présenter notre méthodologie de coaching on a un p'tit
355 power-point de présentation sur qu'est ce que le coaching pour nous
- 356 p76 **Hm hm**
357 P76 Sur lequel j'ai évidemment collaboré
- 358 p77 **Hm**
359 P77 Sur lequel on peut r'vnr parce que tu sais j'suis pas forcément sûr, t'sais quand on écrit euh sur les
360 pratiques euhh on est pas sûr d'être bon
- 361 p78 { **On on peut toujours réajuster**
362 P78 { Voilà
- 363 p79 **C'est sur**
364 P79 Voilà euhhhhh ben suite de quoi, l'entreprise parle du CAO, des coachs possibles par ce que elle elle
365 fait du benchmark, elle fait avec plusieurs entreprises, elles peuvent tu vas pas euh mette tous les
366 œufs dans l'même panier, en terme de consultation, comme ça euh parce que euh tu peux plaire à
367 quelqu'un et plaire 'fin après y'a une question de, de PLAIRE tu vois ?
- 368 p80 **Hm**
369 P80 Est ce que ca PLAIT ?
- 370 p81 **Hm hm**
371 P81 R' ce qu'on est souvent comme ça
- 372 p82 { **Hm hm**
373 P82 { **Des fois ça plait ou pas les personnes bon euh BON, généralement les entreprises sélectionne**
374 plusieurs organismes plusieurs coachs d'ailleurs et elles proposent très souvent à euh la personne qui
375 souhaite, ben qui ACCEpte un coaching parce que souvent, elle lui propose en INTERne cette
376 opération euh qui le euh que les gens acceptent ou pas d'ailleurs parce que y'a des gens qui n'sont pas
377 d'accord avec ça
- 378 p83 { **Hm hm**
379 P83 { Qu'ont pas envie d'ça, ça arrive aussi qu'y ait des craintes autour de ça, c'est qui ses gens là est ce
380 qu'on va pas servir de ça pour pouvoir me sur des éventuels pl
- 381 p84 { **Se sont des coachings sous contraintes ?**
382 P84 { Sur le plan sociaux oui ils ont peur de, d'un coaching sous contrainte
- 383 p85 **Hm**
384 P85 Ils ont peur, j'ai j'ai rencontré des gens qui m'disent mais euh mais c'est vous qui d'vez savoir euh
385 euh pourquoi, mon entreprise vous l'avez rencontré, vous parlez déjà 'fin sous entendu ça parle
386 autour de moi sans moi
- 387 p86 **D'accord**
388 P86 [2s] ça prend des décisions et visiblement qui, la vous êtes en train de m'demander de rentrer dans
389 l'droit ch'min, voilà quelque chose comme ça
- 390 p87 **[2s] hm, c'est comme ça que tu tu**
391 P87 C'est de temps en temps un peu mal fait et du coup ils nous arrivent des gens qu'on pas envie [2s]
392 dans une espèce de réserve particulière et de défiance énorme quoi [2s] faire tomber la défiance
393 ben [1s] j'vais d'dire moi ch'suis pas là pour la faire tomber, c'est hors de propos puisque c'est pas le
394 le
- 395 p88 **D'ailleurs ça, ça rejoint le code éthique puisque là là on parle**
396 P88 Ouais ouais

- 397 p89 **Finallyment d'confidentialité de d'confiance euh alors tu m'parlais d'la SFC tout à l'heure euh**
398 **donc tu es adhérent à la SFC**
399 P89 { Oui oui, depuis quelques années, quatre, cinq ans
400 p90 **[2s] donc l'objectif premier c'est tout à l'heure c'était de pouvoir retrouver**
401 P90 Ben,
402 p91 **Euh des homologues et puis, pouvoir discuter, échanger**
403 P91 Ben, d'abord une supervision, si tu veux parce que euh, la [LR] première chose c'est que moi j'ai une
404 supervision initiale, j'ai travaillé dans des contextes avec des supervisions de de recueillir comme ça
405 du matériau
406 p92 **Hmmm**
407 P92 euhhhh y'a du psychologique dedans y'a une demande de toute façon euh et euh là rien donc euh
408 quand j'étais arrivé ici s'tu veux, y'avait rien, pas de regroupement de gens qui faisait ce genre
409 d'approche y'avait pas de euhhhh à l'extérieur y'avait pas non plus d'regroupement d'ce genre, pas
410 d'associations dans lequel et et petit à petit on a appris qu'ca existait ici et Jacques qu'était là m'a dit
411 ça s'rait p't'être bien que toi qu'est envie euhmm machin voilà
412 p93 **Hm d'accord**
413 P93 Donc voilà
414 p94 **D'accord ça ce, ça s'fait en fait assez spontanément dans notre parcours professionnel**
415 P94 { Ben on a particu
416 p95 { **Hm**
417 P95 'fin particulièrement moi j'ai besoin de supervision dans mes pratiques, et moi j'estime, t'vois par
418 exemple dans les statuts y disent " il aura recours à une supervision euh euh en fonction des besoins"
419 mais euh non, non, c'est euh il aura besoin d'une supervision permanente hein, ça c'est mon point de
420 vue
421 p96 { **Là là je, ça fait une résonance chez moi forcément**
422 P96 { on n'peut pas travailler sur des problématiques individuelles [1s] enfin c'est mon point de vue
423 personnel, qu'ce soit dans l'soin, dans l'éducation, que ce soit du fait de souffrir 'fin d'individu à
424 individu hein euhhh tu peux PAS euhhhhhh [2s] 'fin j'veux di, tu DOIS pas avoir un lieu où un tiers
425 te parle quoi, 'fin, te renvoie quelque chose par rapport à ton vécu ou t'parle pas d'ailleurs mais
426 t'renvoie quelque chose par rapport ta manière de faire, à ton vécu à c'que t'as vu vécu dans
427 l'entretien d'ailleurs
428 p97 **Hm**
429 P97 on travaille essentiellement pour les autres on travaille pas pour soi, donc moi j'suis très très très très
430 euh sensibilisé par euh des logiques de toutes puissances
431 p98 **hm**
432 P98 De risques d'euh de glissement vers, c'que j'ai constaté bon, j'ai euh, j'ai pu l'constater parfois euh et
433 ça j'ai j'trouvé qu'c'est l'plus inquiétant
434 p99 **Hm**
435 P99 Tu vois, le risque de débordement euh vers le [XXX] routage
436 p100 **On on va en parler par rapport au au processus en fait**
437 P100 Hm
438 p101 **Donc là on par, le code déontologique fait partie de l'éthique du métier de coach selon toi**
439 P101 Hm
440 p102 **La supervision en fait partie**
441 P102 Hm
442 p103 **Est ce qu'il y a un autre point qui t'semble important et et que tu aimerais me donner en plus**
443 **en plus de ces deux éléments ?**
444 P103 [XXX] ben y faut avoir un, un s'tu veux un 'fin, moi suis un cas un tout p'tit peu particulier parce que
445 j'ai un parcours j'ai un parcours thérapeutique, à la fois thérapeutique pour moi même et pour les
446 autres euh dans une logique professionnelle qui dont dont j'ai fait euhhhhhh dont dont j'ai fait un
447 parcours d'professionnalisation on va dire
448 p104 **Hm hm**
449 P104 En qualification, j'trouve que c'est pas une voie NORMale entre guillemet euh j'pense qui ff, 'fin
450 c'qu'est une voie normale, c'est pas une voie euh c'est une voie qui peut être intéressante mais j'pense
451 qui faudrait peut être la coupler avec euh euh en un mot euh
452 p105 **[LR]**
453 P105 La coupler avec euh, euh avec une formation théorique quoi

- 454 **p106 Hm**
455 P106 Hein? Euh on peut pas s'lon moi la formation théorique s'tu veux j'lai j'lai aussi euh euhhmmm
456 comment dire euh pratiqué par des échanges
- 457 **p107 Hm**
458 P107 Des lectures euh, bon voilà
- 459 **p108 C'est une formation professionnalisante finalement**
460 P108 VOILA alors je pense qu'il faut mélanger les les, je pense qu'il faut avoir plusieurs OPTIques, il faut
461 avoir plusieurs optiques de visualisation des problèmes auxquelles on est confronté. J'm'explique
462 p't'être pas très bien. Moi j'ai une approche qu'est une approche LAcA euh j'tai dit Freudio Freudolacanianne au DEPART, c't'à dire
- 464 **p109 Hm**
465 P109 Dans mon approche thérapeutique personnelle, Et professionnelle hein, y'a plein d'autres approches,
466 j'veux dire et on doit pas 'fin y'a un truc que j'déteste c'est le dogmatisme tu vois
- 467 **p110 Hm**
468 P110 Dans ce genre de truc OR, souvent les Freudolacaniens peuvent être PRES notamment quand ils
469 sont défenseurs des écoles euhhh BON bref faut un courant particulier? On r'trouve la même chose
470 dans d'autres courants d'toutes façon BON
- 471 **p111 Oui...**
472 P111 Ils s'avèrent QUE euh en reprenant les études j'ai aussi été confronté à l'approche systémique qu'est
473 donc une autre approche qui vient croiser la première et qui permet de voir AUTREment des des
474 logiques
- 475 **p112 Alors c'est assez intéressant parce que régulièrement en fait tu anticipes mon prochain, ma**
476 **prochaine étape euh de questionnement**
477 P112 C'est parce que j'ai entendu les questions avant
- 478 **p113 [LR] c'est intéressant d'savoir à quel 'fin à quel point**
479 P113 [XXX]
- 480 **p114 Tu as réussi à structurer aussi comme ça mes questions, 'fin, j'les ai juste présenté rapidement**
481 P114 Oui
- 482 **p115 Oui R,**
483 P115 J'les ai entendu, alors peut être que
- 484 **p116 'fin voilà**
485 P116 Peut être que ça fait partie des choses que voilà, ça peut être ça
- 486 **p117 Mes questions en fait, là tu parles de l'approche systémique donc c'était intéressant pour moi**
487 **d'savoir sur quel euh**
488 P117 C'était l'approche comportementale ici, c'est-à-dire
- 489 **p118 Hm?**
490 P118 Psychosociale, c't'à dire que ici dans les entreprises, la tradition des entreprises euh c'est l'approche
491 comportementale, c'est une approche euh qui correspond MIEUx 'fin entre guillemet mieux, mais
492 mais j'y crois pas du tout à ce ce qu'corresponde mieux. C'est une approche mais par contre TTRES
493 à la mode depuis qu'on a l'plan Marshall, les entreprises ACCROCHENT EUH
494 BEAUCOUP PLUS sur des TRUCS euh : un problème une solution, alors que alors y'a un problème
495 pourquoi, qu'est ce qu'on en fait, qu'est ce qui se passe, tatatatata, traditionnellement c'était
496 plutôt comme ça
- 497 **p119 Hm**
498 P119 Euhhhhhh le comportementalisme il est euh il est euh comme j'ai fait des études dans le nord
499 américain s'tu veux, je sais aussi que les courants sont beaucoup plus comportementalistes que
500 cliniques aux États-Unis et QU'EN TOUT CAS POUR AVOIR des postes de FAC il faut produire
501 des bouquins, on les produits via le...ET QUE COMME euh A l'origine d'l'expérience de coach,
502 MAYO par exemple qu'est vachement connu
- 503 **p120 Hm**
504 P120 Les profs de fac s'tu veux pour avoir un boulot à long terme ils étaient obligés d'produire des écrits
505 et notamment d'utiliser c'qui s'passait dans les les
- 506 **p121 Dans leur cours**
507 P121 Dans leur cours et que leur cours étaient basées aussi euhhh sur des conseils d'administration qui eux
508 mêmes faisaient partie, dans lesquels on était euh était des grandes entreprises qui fact, qui
509 finançAIENT, qui siégeaient au bord, aux portes de l'université pour être prof, il fallait produire des
510 choses donc les comportementalistes évidemment ils s'sont introduits l'un d'dans

- 511 **p122 Hm**
512 P122 C'est lo logique
513 **p123 Et quels liens tu fais toi justement entre tes tes modèles d'représentations théoriques justement et ta pratique ?**
514
515 P123 R, euh [2s], j'ai euh, je N'AI Me pas alors là je, je je je, je suis pas du tout dans une logique de tiroirs
516 et d'étiquettes, c't' à dire que, je n'me met ABSOLUMENT pas, je n'm'aide pas, j'vais pas voir
517 quelqu'un en lui disant AH, quelle belle hystérique, ou AH, quelle belle obsessionnelle oui AH! Euh
518 Quelle belle problématique de Double mind là vraiment très forte tu vois, non ?
519 **p124 Hm**
520 P124 Tu vois j'ai
521 **p125 Et toi tu fais pas de diagnostic ?**
522 P125 Je fais pas ce genre de diagnostic Là
523 **p126 [2s] BIEN, ce serait l'quel alors**
524 P126 Euh, d'abord, je prends c'qui vient
525 **p127 Hm**
526 P127 et après ma foi si ça m'fait penser à des choses, correspondant à mes apports techniques sous
527 cliniques euh j'dis TIENS c'est bizarre, ça m'fait c't'effet euh, on est un peu éponge, en fait 'fin, le
528 coach il est il a un COTE, je prends c'qui vient et après j'regarde [2s] et après j'écoute et après
529 j'm'écoute, ça passe par MOI en fait [2s] comme un thérapeute en fait , ça passe par moi plus que ca
530 quand j'fais cet entretien [2s] que j'ai LA avec cette personne, c'que j'en déduis LA, tiens c'est
531 bizarre, pourquoi j'ai cette réaction, pourquoi j'ai cette euh, qu'est ce qui s'passe la pourquoi ça m'fait
532 ça là, euh pourquoi le rendez vous j'étais en retard ou pourquoi il a duré une heure et demie au lieu
533 d'une heure ou pourquoi,[XXX]
534 **p128 Hm**
535 P128 { C'est bizarre, le principe
536 p129 { **Ca ça rentre, ça rentrera dans quel cadre théorique par exemple c'que t'es en train en train de de me dire ?**
537
538 P129 Ah BEN c'est une approche analytique essentiellement
539 **p130 Hm hm**
540 P130 Parce que c'est c'est quand même c'est par là qu'j'suis quand même passé donc si tu veux à passer par
541 ce ce euh
542 **p131 Reflexe**
543 P131 Évidemment, c'est un reflexe, cela dit j'peux en sortir aussi? IL il a PU m'arriver par
544 exemple d'avoir euh [2s] des remarques euh de mon mon alors superviseur s'tu veux c'est quelqu'un
545 qu'a une pratique euh euh en fait comme la mienne hein [4s] à quelque chose près euh en qui j're en
546 euh en qui, que j'reconnais comme étant ayant une possibilité de m'faire un retour euh une analyse
547 de L'ANALYSE derrière 'fin quelque chose comme ça euh un regard CRITIQUE sur mes mes
548 eheheh mon approche? j'pense qui faut parler aux gens, j'pense qui faut être euh à l'écoute, j'pense
549 qui faut être dynamique, il faut donner du peps à certains, il faut au contraire calmer l'jeu pour
550 d'autres, il faut arriver à trouver S'CALER euh un p'tit peu par rapport, essayer d'trouver un calage
551 qui soit un calage qui soit un calage qui correspond. j'veux dire un coach il peut très bien dire à un
552 moment donné BON ALLEZ (claque les mains) on arrête LA, on a assez parler on passe à autre
553 chose, tu vois
554 **p132 Ça s'est l'rôle du coach?**
555 P132 Ouais
556 X133 Oh pardon, j'sui désolé euh j'pensais RR hey, c'est mon bureau RRR XXXXXXXXXXXX vous êtes
557 occupé parce que du coup là j'voulais qu'tu viennes alors euh mais là t'en as pour combien d'temps?
558 **p134 Euhmm**
559 P134 Mais j'peux v'nir, on en a pour combien d'temps
560 **p135 Euh ben logiquement une demie heure**
561 X135 Oh ben alors dans c'cas là tu restes avec Christel et puis ce sera pour une prochaine fois,
562 c'était pour qu't'assistes à une présentation, c'est pas
563 P135 Non mais euh
564 **p136 Est ce que c'est important Philippe pour toi**
565 P136 On peut r'mettre ça j'préfère terminer c'qui est commencé moi
566 **p137 Merci Xavier de nous prêter euh ton bureau**
567 X137 Euh RRR ben j'ai pas l'choix RRR

- 568 P137 Ben si tu veux c'est des moyens euh qu'on rend euh collectifs
569 **p138 Merci Xavier de nous prêter euh ton bureau**
570 P138 OUI alors
571 **p139 Alors on en était justement à ces situations euh tiens pourquoi y s'passe ça pour quoi on est en**
572 **r'tard**
573 P139 { OUI oui voilà
574 **p140 Pourquoi un individu rentre dans un bureau par exemple au moment ou ?**
575 P140 { AH ben voilà voilà, c'est d'analyse
576 **p141 { Hm**
577 P141 S'tu veux c'est tout c'qui s'passe au niveau du cadre mais le cadre que jreprésente en fait d'une
578 certaine manière et dont j'ai la le, j'espère 'fin en tout cas j'estime avoir le euhhm le devoir de
579 maint'nir, ça
580 **p142 D'accord**
581 P142 Euh POUR la sécurité d'la personne et la mienne, c'est quand même 'fin le le cadre euh sous forme
582 de boutade, t'sais qu'on n'peut être libre que dans un cadre t'vois hm, c'est un cadre de référence
583 etcetera donc s'tu veux, il faut trouver un superviseur avec qui on va pouvoir échanger, sur ben c'qui
584 s'passe sur ces entretiens donc euh
585 **p143 Est ce qu'il est ce qu'il agit sous une forme d'évaluation? Ce superviseur là, à c'moment là**
586 P143 Alors, que qu'euh à savoir, qu'est ce que tu veux dire par évaluation
587 **p144 { Est ce que lorsque tu tu vas faire Uune euh séance de supervision ?**
588 P144 { Quais c'est bien c'est pas bien
589 **p145 Par exemple**
590 P145 Euh, pfouh, non par forcément, non non, elle est pas euh, elle est pas dans l'jugement par rapport à
591 ça, elle est pas pas dans évaluation d'pratiques en disant AH LO euh euh peut être qu'faudra réfléchir
592 quand même et s'y prendre un peu autrement, ça oui. Si évaluation veut dire ça OUI, maint'nant me
593 mettre dans des cases par rapport à des critères NON jamais 'fin
594 **p146 Oui d'accord et donc à partir de là, toi tu intervies pour expliquer en entreprise pour euh**
595 P146 Je pense pas
596 **p147 Du coup alors toi cette évaluation tu penses que dans une séance de coaching Quand tu es**
597 **coach, est ce que tu EVALues, on parlait d' diagnostic tout à l'heure [2s] euh comment est ce**
598 **que tu pourrai entendre "évaluation" dans l'coaching par exemple ?**
599 P147 [2s] Evaluer un coach?
600 **p148 Euh alors là tu es dans une séance de coaching en tant que coach avec un client qui est coaché**
601 P148 [2s] donc qui s'rait évalué dans c't'histoire, le processus, le gars euh moi [2s] euh que peut on évaluer
602 **p149 Hm hm**
603 P149 [3s] j'en sais rien
604 **p150 Est ce ça veut dire que pour toi l'évaluation en coaching ?**
605 P150 Euh
606 **p151 Est différente d' d'une évaluation en enseignement par exemple ?**
607 P151 Oh oui [2s] oui, j'pense que c'est pas du tout les mêmes, c'est pas c'principe, 'fin c'est pas des
608 principes de notation de de choses comme ça qui faut ret'nir pour un coaching c'est pas ça
609 **p152 Hm d'accord**
610 P152 J'le sens pas ça, j'le sens pas euh, je pense qu'un coaching il peut, TU VOIS, il peut bien fonctionner
611 même si ça s'passe pas bien, pendant l'coaching 'fin j'suis ou y'a des trucs qui vont pas, ou la
612 personne est pas contente ou j'sais pas il s'passe in truc, on n'a pas, euh ON n'a pas obligation
613 forcement euh de ...ça peut bien s'passer dans c'cadre là quoi
614 **p153 Hm**
615 P153 Qu'est ce que c'est bien s'passer ? Euhhhhhmm [2s] RESPECTER la d'mande
616 **p154 Hm hm**
617 P154 Respecter la demande
618 **p155 { Et ça, ça s'rai ?**
619 P155 { Et respecter le cadre, si y'a un respect du cadre et d'la demande finalement finalement on a que'que
620 chose qui qui et si on retrou, si des clients différents retrouvent toujours le même, les mêmes,
621 mêmes principes appliqués que qu'on viennent de n'importe quel type de situation, faut qu'on est des
622 principes qui soient, on va dire uniformément APPLIQUés de FAÇON permanente 'fin euh, là y'a
623 p't'être quelque chose qui est de l'ordre du euh d'un suivi 'fin que'que chose qui se construit
624 **p156 Hm hm**

- 625 P156 Euh euh l'évaluation traditionnelle euh du type euh c'est bien c'est pas bien euh ça marche ça marche
626 pas euh j'suis pas très très, avec le coaching j'le sens moyen
- 627 **p157 Est ce que est ce que ça veut dire que tu travailles, ou non, avec des indicateurs de**
628 **performance ?**
- 629 P157 J'ai pas d'indicateurs de performance euh je pense pas en avoir vraiment besoin en plus, les
630 indicateurs de performance qu'on a ici sont des indicateurs COMMERCIAUX
- 631 **p158 Pour le coaching ?**
- 632 P158 Commerciaux, c'est une prestation donc à c'titre là
- 633 **p159 [XXX]**
- 634 P159 Quand y'a une demande d'entreprise, derrière y'a sélection ou pas du coach
- 635 **p160 Hm hm**
- 636 P160 Par rapport à LA personne, d'abord par rapport à l'entreprise, c'est le premier niveau d'évaluation
- 637 **p161 Oui c'est la structure et organisation plutôt qu'la séance qui décide de coacher**
- 638 P161 Voilà voilà mais la aussi tu peux très bien être un très bon coach et te heurter à des organismes qui
639 font n'importe qu'fin J'veux dire qu'on rien compris BON ça quand même 'fin y'a quand même alors
640 est ce que tu vas être un bon coach pour ces gens là pas forcément
- 641 **p162 Hm**
- 642 P162 Donc tu vois
- 643 **p163 Comment alors quand un client est insatisfait alors ?**
- 644 P163 Ça ca arrive assez peu en fait
- 645 **p164 [LR] c'est bien....?!**
- 646 P164 Ça arrive assez peu j'crois même que c'est pas arriver euh du tout
- 647 **p165 Hm hm**
- 648 P165 J'ai pas entendu d'insatisfaction
- 649 **p166 Est ce qu'il y a des marques de repères ?**
- 650 P166 { j'ai pas entendu d'insatisfaction ou vu d'insatisfaction manifeste non dites ou non euh j'crois que
651 j'crois que la la capacité à r'bondir dans euh lors des séances 'fin la séance n'est pas que qu'une
652 écoute attentive c'qui s'passe ça peut être aussi UN apport, j' l'ai dit t'a l'heure en disant, j'peux être
653 capable de dire STOP, on ARRÊTE LA, d'accord, j'aimerais bien euh vous voir en situation
- 654 **p167 Hm**
- 655 P167 J'parle d'intervention, on peut, le coach il a tout le loisir de choisir des méthodes ou des outils qui lui
656 paraissent en correspondance avec une problématique sur lequel il a, il pense que, la personne a
657 envie DE TRAVAILLER Ou a besoin de Travailler euh, [2s], il DOIT pas sous évaluer ou sur évaluer
658 c'qui peut d'mander aux personnes, il doit rester avec une certaine forme de discernement, on l'disait
659 t'à l'heure 'fin tu vas pas d'mander à quelqu'un de sauter trois mètres dix alors qu'il saute même pas
660 cinquante centimètres j'parle de sauter mais ça peut être autre chose ça peut être
- 661 **p168 Ah hm alors là on est sur les objectifs de séances?**
- 662 P168 Alors on a quelques objectifs à atteindre avec la personne, j'dirai qu'les personnes sont plutôt
663 contentes les personnes parce que en fait d'une part elles ont besoin d'parler d'leur pratique ou
664 d'leurs difficultés ou pas d'leurs difficultés d'ailleurs " dites moi qu'j'suis BON, HEIN, ça peut être ça
665 aussi, c'est possible hein.
- 666 **p169 Hm**
- 667 P169 v'nez donc me valider, me confirmer dans mes pratiques ou euhhh, j'ai fait une conn'rie faut m'aider
668 quoi, euhh ça peut être ça aussi euh [2s] mais ça peut être aussi des repères à donner sous forme
669 structurantes, sous forme d'outils mais d'OUTILS euh j'veux dire ça peut être des outils de suivi euh
670 par exemple pour des managers des suivis des compétences des gens euh, de son équipe, euh
- 671 **p170 Hm**
- 672 P170 D'mettre en place un nouvel forme de reporting avec son patron euhhh QUI en fait FINALEMENT
673 euhhh font prendre du RECUL aussi 'fin qui qui temporisent des problématiques individuelles qui
674 peut être un p'tit peu compliquées à lever, s'tu veux
- 675 **p171 Hm**
- 676 P171 Quand on est en entretien mais tu l'sais comme moi, quand on est en entretien on lève des choses
677 alors, c'est plutôt la personne qui lève des choses OK, parce qu'euh
- 678 **p172 On l'aide à lever**
- 679 P172 VOILA, comme tu l'fais en c'moment, on LEVE les choses, [1s] maint'nant ces choses la, si nous on
680 a la capacité de les reprendre AILLEURS [2s] la personne en face est pas FORCEMENT obligée ça
- 681 **p173 Hm hm**

- 682 P173 [XXX] puisse le reprendre AILLEURS, j'veux dire y'a des limites entre COACHing et la thérapie
683 [2s]
- 684 **p174 Hm hm**
- 685 P174 Le coaching il amorce quelque chose, de l'ordre professionnel, sur un sur un LEVIER qui est
686 essentiellement PROfessionnel
- 687 **p175 Hm hm et là tu utilises des outils spécifiques pour cela ?**
- 688 P175 Oh oui oui
- 689 **p176 Est ce que tu aurais euh... ?**
- 690 P176 Oui, une trousse
- 691 **p177 Une trousse! [RR]**
- 692 P177 Ouais, une batterie
- 693 **p178 Ch'sais pas ça as-tu le nom d'un ?**
- 694 P178 { Qu'j'ai construit au fur à mesure euh
- 695 **p179 Et c'est toi qui as construit ?**
- 696 P179 { OUAIS
- 697 **p180 Tes outils ?**
- 698 P180 J'ai construit mes outils, oui [1s] ouais [1s] bien sûr
- 699 **p181 [2s] d'aaacccoord**
- 700 P181 J'ai différents types d'outils que j'peux utiliser régulièrement sur des outils euh, ben d'inspiration
701 formation!! Puisque là j'fais [XXX] maint'nant
- 702 **p182 D'inspiration formation ?**
- 703 P182 Ouais [1 s] qui que j'ai crée, ou qu'j'ai été cherché ailleurs 'fin qui sont intéressant mais j'peux aussi
704 avoir un regard d'auditeur observateur des pratiques [3s]
- 705 **p183 [XXX] c'est un outil**
- 706 P183 { Il m'est arrivé y'a quelques années
- 707 **p184 Outils alors ?**
- 708 P184 Ouais
- 709 **p185 Le fait d'être auditeur observateur**
- 710 P185 Ouais ben l'observation participante euh c'est une technique hein
- 711 **p186 [2s] en quoi en quoi**
- 712 P186 { Par exemple
- 713 **p187 En quoi ces outils t'apportent-ils du soutien dans la séance ?**
- 714 P187 Euh alors souvent euh alors c'que j'remarque, je sais pas quelle est ta pratique à toi mais alors la
715 mienne c'est vraiment, R, souvent j'remarque que dans des problématiques particulières de
716 personnes que j'rencontre euh l'IDEE QUE, l'outil [2s] serait euh la panacée universelle quoi, c't'à
717 dire que AH, donnez moi des outils, j'vais régler tous mes problèmes BON euhhhh ça ça m'fait
718 souvennnnnnttt euhhhhh souRIRE INTERieurement euh je en général, non. L'outil,[2s] il a il a pour
719 idée de de [2s]DEFOCALiser on va dire u u une problématique personnelle souvent bien un peu un
720 peu costaude sur lesquels on peut aborder par l'outil aborder de cette manière, on va dire d'une façon
721 plus soft quelque chose qui concerne plus l'individu, j'peux t'donner des exemples là d'ssus puisque
722 j'en ai quelques uns euhhhhh quelqu'un par exemple qu'était très très très exigeant avec euh, JEUNE
723 manager, hein, il v'nait d'arriver dans ses fonctions dans des fonctions on va dire qui lui servent de
724 test POUR euh prendre un poste de chef bancaire[1s]un type très très sportif hein, j'veux dire quat
725 QUATRE entrainements semaine en sport, y compris l'week end avec la fam, la femme 'fin son
726 épouse etcetera, les enfants, TRES jeune enfant etcetera et un GARçon qui rev'nait d'très très loin
727 au niveau d'sa vie 'fin une fammmiille un p'tit peu viré dans la délinquance, des problèmes de
728 bon, bon euh, il est rentré dans la banque de façon un p'tit peu fortuite
- 729 **p188 Hm**
- 730 P188 Euhhh et ce GARS euhhh la on avait programmé quatre séances en fait de coaching s'qu'est assez
731 assez faible [2s] mais euh dans un contexte un p'tit peu particulier où il y avait DEPLACEMENT en
732 c'qui m'concerne dans l'entreprise, au niveau d'son siège ou j'avais un BUREAU [2s] d'accord et on
733 avait fixé que on faisait DEUX séances d'affilé de deux heures
- 734 **p189 [2s] donc quatre heures de coaching?**
- 735 P189 Voilà
- 736 **p190 [2s] R, [2s]**
- 737 P190 Voilà, c'qu'est absolument pas dans l'orthodoxie dominante [2s] tu vois, R, euh mais moi comme
738 ch'suis pas orthodoxe ça m'dérange pas trop tu vois [2s] R, euh avec une pause au milieu

- 739 **p191 Hm**
740 P191 T'vois [2s] une bonne, un bon quart d'heure une demie heure, c'qui fait qu'on pouvait penser, alors
741 c'est pas une pratique excellente mais hmm, c'qu'on pouvait penser 'fin ça pouvait être intéressant de
742 voir si y'avait pas, si c'était pas intéressant de l'pratiquer comme ça euh aussi
- 743 **p192 Hm**
744 P192 A peut être aussi une approche, euh pourquoi une heure ou deux
- 745 **p193 L'outil**
746 P193 Deux
- 747 **p194 L'outil c'était la durée de la séance finalement ?**
748 P194 Par exemple
- 749 **p195 Hm**
750 P195 PAR exemple, et ce jeune ho, ce monsieur, ce jeune homme en fait euhhh, on , nous avons travaillé
751 ensemble sur le fait que [4s] fallait p't'être qui baisse le pied en fait et euh, il mettait la barre tel'ment
752 HAUT dans son approche 'fin dans c'qui l'avait animé au niveau personnel euh au niveau
753 professionnel qu'il en était particulièrement insupportable pour les gens qu'il encadrait y compris
754 dans sa famille, et c'est à partir du moment où j'lui ai dit euh euh, bon y'a p't'être pas besoin d'en
755 faire autant [2s] où euh il a fait une analyse sur c'qui s'passait au niveau d'son TEMPS par exemple
756 temps euh le temps de TRAVail, le temps à la maison
- 757 **p196 Hm hm**
758 P196 Où il s'est rendu compte qu'la effectivement on était au bord de que'que chose qui pouvait être en
759 rupture quoi
- 760 **p197 D'accord**
761 P197 Et QUE pour lui ça allait bien d'mettre la barre comme ça mais pas pour les autres forcément, ni en
762 famille, ni au niveau professionnel
- 763 **p198 { Donc là hmm**
764 P198 { DONC le professionnel s'tu veux il permet de temps en temps de faire un LIEN [2s] avec des
765 situations personnelles qu'on euhh ou qu'on a pas vu ou qu'on a pas abordé etcetera
- 766 **p199 { Et et est ce que**
767 P199 { Voilà
- 768 **p200 Est ce que tu t'souviens de l'outil qui a permis l'émergence de de cette euh euh de cette prise de**
769 **conscience ?**
770 P200 [4s] Ben là c'est essentiellement c'qui a été dit euh c'est les mots hein
- 771 **p201 D'accord**
772 P201 TRAVAIL sur l'discours
- 773 **p202 TRAVAIL sur l'discours**
774 P202 [2s] R, sur l'discours [2s] autrement dit les mots CLES, les mots CHARGés de sens quoi et
775 signifiants
- 776 **p203 Hm hm**
777 P203 Et signifiants, voilà, hm on travaille sur le signifiant, juste en r'prenant en écho ou pas du tout
778 d'ailleurs euh 'fin quoi...
- 779 **p204 { Hm R, tu m'parlais tout à l'heure de de**
780 P204 { Faire une relance
- 781 **p205 De l'outil qu'était plutôt par exemple la durée d'la séance ou de l'ecoute, là on on parle de**
782 **l'écoute R, Tu t'es insp... ?**
783 P205 { Ah mais y'a des outils très très concrets 'fin là j'utilise aussi en formation
- 784 **p206 Ah alors VOILà justement c'est ma question**
785 P206 euuuuuhhhhhrrr
- 786 **p207 Quels outils appartiendraient du coup à d'autres domaines comme la formation la thérapie ou**
787 **l'consulting R, et et quels outils appartiendraient vraiment et purement au coaching ?**
788 P207 AH
- 789 **p208 Est ce tu, tu ? As ton avis est ce POSSible ÇA ?**
790 P208 [9s] Moi j'pense que l'contrat tri partite est un outil essentiel
- 791 **p209 Hm**
792 P209 De BASE
- 793 **p210 Qui concernerait uniquement le**
794 P210 CADRE
- 795 **p211 Coaching ?**

- 796 P211 Ah OUI, 'fin pour moi le contrat tri partite il concerne que l'coaching hein
797 **p212 Hm hm**
798 P212 J'l'ai jamais vu ailleurs, j'lai jamais utilisé ailleurs d'ailleurs, il est intéressant en famille de l'faire
799 oralement mais à l'écrit euh fff
800 **p213 [LR]**
801 P213 Euh, non, un contrat tripartite ouais j'trouve qu'c'est un bel outil, c'est un outil sympa euhhh il il
802 garantie quand même pas mal de choses quoi, c'est une garantie quoi
803 **p214 D'cor**
804 P214 Et pour le coach et pour le coaché et pour l'entreprise, ça c'est la première chose maint'nant y'a des
805 outils j'veux dire euh quand quand je dis euh qu'je parles par exemple des cinq axes de , du métier de
806 manager, c'est un outil qu'j'ai crée moi pour que les gens puissent avoir des repères sur c'qu'on attend
807 d'eux dans la fonction management donc y'a pas d'raison euh par exemple, que je diffuse pas euh je
808 transfère pas c'genre d'outil en dimension coaching, ce que j'ne frai pas, ce que je ne FERAI pas en
809 thérapie
810 **p215 Hm**
811 P215 D'accORD, y'a bien y'a bien une limite s'tu veux que je je sais qu'tu cherch,euh t'es à la recherche de
812 la LIMITE, y'a une limite tout à fait importante entre 'fin qu'est qu'est tenue 'fin ENFIN c'est pas le
813 GROS BORDER avec un mur, c'est tenu
814 **p216 Hm**
815 P216 Mais MAIS y'a quand même une limite très importante entre la thérapie et le et le le coaching
816 **p217 D'accord, on va développer**
817 P217 Ouais
818 **p218 Sur la prochaine étape**
819 P218 Pour moi un coaching s'est fixé dans le TEMPS déjà, y'a un DELAI, y'aaaaaaa, y'aaaa euh un contrat
820 tripaRTITE de base qui peut être d'ailleurs euh euh conventionnellement reporté ou eueuhh euh
821 augmenté en fonction de de préconisations qu'j'veux faire car bien souvent en fait euh j'fais des
822 préconisations et ils z'adhèrent ou ils z'adhèrent pas c'est à dire qu'la personne elle adhère ou elle
823 adhère pas et qu'l'entreprise elle adhère ou elle adhère pas
824 **p219 R, [4s]**
825 P219 C't'a dire que des fois le coaché lui il adhèrera bien
826 **p220 Hm**
827 P220 Mais l'entrePRISE ne peut plus financièrement, ça ça nous arrive quelque fois, très très [2s] pénible
828 **p221 [XXX]**
829 P221 Non, c'est pénible par contre,pour m, pour la personne
830 **p222 Euh, est-ce quand tu as euh un rendez vous comme ça avec un entretien tu vas évoquer tes**
831 **méthodes pédagogiques, euh en coaching ?**
832 P222 { Non pas pédagogiques
833 **p223 Pas pédagogiques ?**
834 P223 Non
835 **p224 Est ce que tu en as ?**
836 P224 [1s] oui
837 **p225 Des méthodes pédagogiques est ce que tu saurais me décrire [2s] comment tu fonctionnes en**
838 **coaching par exemple ?**
839 P225 [4s] R, [4s] ben en fonction de c'qu'est apporté, un moment donné, qu'est apporté par la personne,
840 j'vais euh euhm faire un lien dans ma tête au lieu de l'faire sur le PC, j'vais faire un lien dans ma tête
841 en m'disant bon euh Tiens [2s] ça pourrai être intéressant que euh j'vous propose ou j'vous d'mande
842 quelque chose
843 **p226 Hm**
844 P226 Qu'en pensez-vous ? R, alors il s'agit pas d'ce substituer il s'agit de de donner aux gens souvent des
845 repères des méthodes euh [4s] R, les faire bénéficier de [2s] ben c'est du transfert en fait, les faire
846 bénéficier d'certains, d'certains outils euh de travail que qu'on va euh mettre en application là pour le
847 coup en direct
848 **p227 D'accord R,**
849 P227 En ça ça r'joint un peu la formation, euhhh mais c'est vraiment l'seul aspect sur lequel on r'joint
850 vraiment la formation
851 **p228 D'cor**
852 P228 Par exemple il peut y avoir un cv à r'faire, une lettre de motivation

- 853 **p229 Hm**
854 P229 Dans l'coaching on a y'a toujours un aspect euh ORIENtation future [2s] qui s'met un moment donné
855 euh en place dans les TETES
- 856 **p230 Hm, c'est intéressant ce terme orientation future [2s] est ce qu'on est ce que 'fin on va l'voir**
857 **tout à l'heure, c'est une question que je reporte justement entre la formation et euh comment**
858 **est ce que tu nommes les personnes que tu accompagnes en coaching ?**
859 P230 Ah alors là pareil déjà l'coaching euh déjà l'mot me pff euh voilà
- 860 **p231 [LR]**
861 P231 J'trouve pas très très adapté, j'sais pas trop comment l'mettre en avant
862 **p232 Est ce que tu veux qu'on l'change ?**
863 P232 Coach alors coaché bonffff hm [2s] hm tout ça ça me me euhh ça m'plait pas bien quoi
- 864 **p233 Hm**
865 P233 fff ouais j'
866 **p234 si on d'vais changé, si t'vais l'changé qu'est ce que tu...comment, par QUEL mot tu**
867 **remplacerai coaching et quel mot tu remplacerai euh coaché ?**
868 P234 [4s] j'en sais rien, c'est bien là l'problème et j'crois qu'j'suis pas tout seul à m'poser cette question
869 euh euh je sais pas du tout, je sais pas du tout, c'est une PRATIQUeEuh
- 870 **p235 Hm**
871 P235 UNIQUE qui n'est qui est au qui a qu co comme frontières communes la formation, le , j'dirai la
872 PEDAGOGIe au sens ancien du terme au sens grec du termeeuhh on est dans l'connais toi toi même
873 dans l'accompagnement des savoirs on est plus l'un'dans quoi, euhh une approche philosophique
874 aussi hein d'accord, on est on est à la frange, à la marge entre la thérapie, la pédagogie et et c'que
875 finalement un th' euh euh accompagner quelqu'un qui travaille euh dans ou l'amener à réfléchir sur
876 ces pratiques 'fin [XXX]j'vais dire c'est euh on est dans ces logiques là quand même
- 877 **p236 Hm**
878 P236 y'a un peu d'ça quand même [2s] euhhhh je cherche pas à juger mais j'accomp, je fais un bout
879 d'chemin avec alors je j'sais pas accompagnateur c'est ridicule euh 'fin tu vois
- 880 **p237 Hm**
881 P237 Accompagnateur professionnel c'est ridicule 'fin y'a un côté comme ça,
882 **p238 Hm**
883 P238 Parce que on accompagne pas forcément des fois on peut être un peu plus euhh [2s] euh c'est pas
884 que 'fin c'est d'l'accompagnement on va on va APPORter des choses en tous les cas de temps en
885 temps
- 886 **p239 Hm**
887 P239 'fin moi à mon avis hein'veux dire'fin on est pas tous d'accord, j'veux dire 'fin j'pense que tous les
888 coachs sont pas tout à fait d'accord avec ce genre de pratique
- 889 **p240 Hm, c'est**
890 P240 C'est la
891 **p241 C'est**
892 P241 C'est la MIEnne et et moi JE suis PAS fermé à des CONFIGURations de principes théoriques
893 j'trouve que ça c'est enfermant
- 894 **p242 D'accord, donc t'es plutôt sur la PRAtique qui t'permet de d'agir ?**
895 P242 Ouais et la pragmatique la praxie c'est la pragmatique
- 896 **p243 Hm**
897 P243 On est on est la dedans quoi
- 898 **p244 Justement qu'est ce qui fait du coaching un apprentissage ?**
899 P244 [4s] pour qui?
- 900 **p245 Pour la coaché ou pour l'accompagné ou**
901 P245 J'crois qu'y'a beaucoup d'choses
- 902 **p246 Comme on a pas définit l'terme**
903 P246 Pour le coaché ou pour l'accompagné en question là, euh l'apprentissage euhhhh [4s] ben souvent
904 c'est la première écoute euh c'est un tiers disons réellement quoi alors la question du paiement peut
905 se poser alors autour de ça de l'écoute, qui paye quoi, comment comment l'accompagné [LR]
906 participe [LR] d'une certaine manière au au paiement d'ces d'ces séances quoi
- 907 **p247 Hm hm**
908 P247 ca c'est une vraie question des thérapeutes en tout cas , est ce que c'est une question des coachs, je
909 n'suis pas sûr mais c'est une vraie question des pratiques en tout cas

- 910 **p248 ça a un lien avec l'apprentissage le fait que**
911 P248 Ah je pense
- 912 **p249 { Qu'il paie : comme ça il apprend.**
913 P249 { Ah je pense que ça à un lien direct euhhh le paiement joue un rôle évidemment dans le processus
914 d'apprentissage pour moi
- 915 **p250 Hm**
916 P250 Le processus d'apprentissage c'est y'a aussi un processus initiatique la d'dans, c't'à dire que Y'A quand
917 même euhhhhh des phases d'apprentissage de SOI dans l'coaching un peu, COMMENT s'fait il qu'en
918 pratique professionnelle je fasse pleurer madame machin
- 919 **p251 Hm**
920 P251 Euh non voilà [2s] et j'avais parler de c'qui s'passe etcetera et derrière ça on va m'renvoyer que'que
921 chose donc y'a quand même [2s] ou pas d'ailleurs on va m'renvoyer ou une forme de quelque chose
922 'fin on va m'dire quelque chose le dessus 'fin on va on va m'aider la d'dans euh [2s] c'est quand
923 même nouveau parce que les gens généralement dans les entreprises ont un peu d'mal à confier leurs
924 pratiques ou leurs non pratiques à leur supérieur hiérarchique ou un DRH ou je n'sais pas quoi, y'a
925 une crainte de jugement y'a une crainte d'évaluation y'a une crainte de pleins d'trucs là c'est pas
926 l'CAS euh il faut qu'tu sois en confiance mais en même temps y'a une certaine forme
927 d'apprentissage, j'dirai initiatique parce que tu vas vers autre chose quoi tu vas vers que'que chose de
928 nouveau, c'est pas toi même qui change 'fin c'est un nouveau toi même qui apparait
- 929 **p252 Hm**
930 P252 C'est ça en fait, moi j'ai du résultat c'est intéressant, j'veux dire avec des gens qui ont vraiment euh
931 j'croyais pas du tout en eux ohmm tu vois qu'ont vraiment basculés dans un autre euh à prendre des
932 responsabilités relativement importantes c'est nouveau ça...
- 933 **p253 Est ce que, est-ce que j'peux comprendre du coup que tu travailles plus sur du coaching euh**
934 **professionnel mais dans des attitudes professionnels ou de dans des comportements et de des et**
935 **résultats opérationnels ?**
936 P253 Et ben c'est un peu les deux, j'ai un peu l'impression qu'c'est les deux, c't'à dire QUE [2s] euh à la
937 fois y'a des résultats concrets pour qui sont là pour jalonner aussi
- 938 **p254 Ah oui d'accord**
939 P254 Un parcours de coaching et est donc d'apporter des outils d'évaluation d'dire ben finalement SI je
940 travaille avec quelqu'un ET QUE l'examen d'entrée ou le recrutement ou la sélection d'entrée dans
941 un cabinet ou dans deux avec mon patron, machin, un truc du combattant ça m'amène à avoir
- 942 **p255 Les indicateurs d'performance dont on parlait tout à l'heure ?**
943 P255 Ouais ça ça revient à ça MAIS ça peut pas s'réduire qu'à ça, je c'qui m'gène dans l'évaluation, c'est
944 ça, qu'on réduise à des critères de euhhh des choses qui peuvent être vraiment alors hmm le gars par
945 exemple dont j'te parlais là tout à l'heure au niveau de la banque, m'envoie un message euh un n
946 après en m'disant euh et puis par personne interposée euh vous ça a changé ma vie 'fin quoi
- 947 **p256 Hm**
948 P256 Ça change ma vie, t'vois hmm Vous avez changé ma vie euh en fait IL A changé sa vie
- 949 **p257 Hm**
950 P257 [4s] donc en fait on sert de déclencheur [2s] de catalyseur ou si [2s] AH des choses qu'on s'autorise
951 pas des choses qu'on voudrait pas faire, etcetera qui pourraient qui pourraient être à un moment
952 donné euh des freins
- 953 **p258 { Hm donc [XXX] d'apprentissage ?**
954 P258 { soit de développement mais oui y'a une forme d'apprentissage et y'a une forme une forme d'initiation
955 parce que euh euh au départ tout n'est pas rose comme dans l' initiation au départ dans l'initiation ça
956 allait plutôt bien ou non plutôt moyennement bien mais on disait tout l'temps que ça allait bien
- 957 **p259 Hm**
958 P259 Et en fait on s'aperçoit qu'c'est pas si bien qu'ça
- 959 **p260 Hm**
960 P260 Y'a une chute et on r'monte de que'que chose
- 961 **p261 { Et du coup alors quelle différence on va pouvoir faire ?**
962 P261 { Y'a une transmission t'vois
- 963 **p262 Hm hm j'entends bien, quelle différence on va pouvoir faire alors entre le coaching et on va**
964 **commencer par la thérapie ?**
965 P262 Hm hm
- 966 **p263 Parce que c'est ton domaine de**

- 967 P263 Hm hm
- 968 **p264 D'expérience ?**
- 969 P264 Hm
- 970 **p265 Euh coaching et FORMation, j'ai même été jusqu'au coaching et consulting**
- 971 P265 Hm
- 972 **p266 Voire coaching ET enseignement**
- 973 P266 Hm [2s]
- 974 **p267** { **Bon alors tu vois il nous reste environ dix minutes**
- 975 P267 { **On va essayer on va essayer d'faire gai** alors coaching j'ai donc dit contrat tripartite ET un levier
- 976 essentiellement professionnel à la BASE
- 977 **p268 Hm hm**
- 978 P268 Qui peut s'avérer rapidement être personnel voilà. LA thérapie on est plus sur une DEMANde alors
- 979 de cadre dans un cadre particulier ou là il faut poser comme pour le coaching
- 980 **p269 Hm hm**
- 981 P269 Non pas pour par un contrat tri partite mais un contrat thérapeut euhh de thérapie hein 'fin là c'est un
- 982 peu différent euhhmm et là c'est on est sur sur des problématiques APPortées qui sont des
- 983 problématiques personnelles qui peuvent toucher au travail mais pas forcément
- 984 **p270 Hm**
- 985 P270 L'travail étant un des aspects sympto 'fin en introsop 'fin
- 986 **p271 Conséquence ?**
- 987 P271 Euh une conséquence ou une cause 'fin ch'sais pas faut voir après
- 988 **p272 D'cor**
- 989 P272 Mais euhhhh c'est globalement soit j'avais bien soit j'avais pas bien aidez moi à aller mieux ou
- 990 aidez nous à faire un euh à m'débarrasser d'ça ou euh à mieux comprendre ci
- 991 **p273 Hm, c'est plutôt un acte perso quant on parle de thérapie en général**
- 992 P273 Oui en général en général avec des gens qui sont globalement plutôt informés qui savent un p'tit peu
- 993 c'qui existe même si c'est un peu encore l'parcours du combattant pour le néophyte pour trouver un
- 994 thérapie correcte avec des gens corrects
- 995 **p274 Ou qui lui convienne en tout cas**
- 996 P274 Ou ben c'est ce que j'veux dire euhh
- 997 **p275 [LR]**
- 998 P275 hein et corrects c'est c'ui vont pas bien souvent euhh sachant que c'qui convient aux uns convient pas
- 999 forcément aux autres donc après ça devient incorrect etcetera 'fin ça peut aller jusque LA euhh NON
- 1000 eUh ouais la thérapie elle est essentiellement elle est essentiellement euh à c'niveau là alors voilà la
- 1001 thérapie, j'devrais dire les multiples manières de mettre en place des thérapies parce que c'est quand
- 1002 même pas uniformisé très sérieusement l'affaire là euh j'devrais dire y'a autant d'thérapeutes euh
- 1003 d'thérapies que thérapeutes et d'personnes en thérapie à mon avis. Le principe de la cure après
- 1004 dépend des [XXX] d'école d'hommes deuuuuhhhh
- 1005 **p276 Ah oui... est ce qu'on fait une cure en coaching finalement ?**
- 1006 P276 { De oh ah, une cure professionnelle peut être, je sais pas d'quoi
- 1007 **p277** { **Ah oui ça peut être professionnelle**
- 1008 P277 De cadrage professionnel ou de de de REFLExion professionnelle et d'analyse professionnelle sur
- 1009 c'que l'on est et où on va et où et d'où on vient où on va où on EST débloquent des potentiels qu'j'ai
- 1010 p't'être enfouis qu'je sais pas, au contraire euh mettre en évidence de temps en temps des situations
- 1011 un peu un peu problématiques sur lesquelles on peut p't'être faire quelque chose et en tout cas les les
- 1012 alerter ou les mettre en
- 1013 **p278 Hm hm**
- 1014 P278 Sous surveillance quelque chose commen ça ?
- 1015 **p279 Du coup ça bascule sur d'la thérapie ou euhh**
- 1016 P279 ca peut basculer sur d'la thérapie mais ce sera quelqu'un d'autre, en c'qui m'concerne
- 1017 **p280 D'accord**
- 1018 P280 Y'a un passage de relais obligatoire
- 1019 **p281** { **D'accord y'a un relais**
- 1020 P281 { **Y'a une préconisation** avec orientation qu'f'rai pas en entreprise celle, là pour le coup
- 1021 **p282 Une préconisation avec orientation...**
- 1022 P282 Sauf dans les cas TRES particuliers et j'en ai vécu un seul
- 1023 **p283 D'cord**

- 1024 P283 Avec vraiment un problème A MON avis beaucoup plus important, une demande beaucoup trop
1025 massive pour faire être euhh
- 1026 **p284 Traiter en coaching**
- 1027 P284 [4s] [XXX] absolument pas suffisamment le paradoxe qui y était apporté
- 1028 **p285 R, [LR]**
- 1029 P285 Si tu vois c'que j'veux dire ?
- 1030 **p286 Et en c'qui concerne la formation alors, coaching et formation, ou est ce qu'on pourrait y**
1031 **mettre ... ?**
- 1032 P286 Alors la formation, y'a y'a dans FORMation l'aspect PEDAgogie, c'est c'est la PEDAGOGIE qui
1033 m'intéresse, dans la formation là c'est pas c'est pas la formation en elle-même
- 1034 **p287 Hm hm**
- 1035 P287 C'est l'aspect pédagogique euh c'est-à-dire euh euhhhhhh, c'est ESSENTiellement l'aspect
1036 pédagogique, c'est Comment on peut euh, accompagner quelqu'un c'est donc euh, pédagoss là hein,
1037 c'est euh on est bien la'dans quoi, la pédagogie d'accompagn'ment euh euhhhhhhhhhh qu'on peut
1038 passer sur des logiques plus ludiques,
- 1039 **p288 Hm**
- 1040 P288 On peut avoir des outils euh différents euhhhh TRES CARRé TRES TABLE MACHIN TRUC,
1041 j'veux dire ça ça m'pose aucun problème de oui de de de de alors j'ai p't'être tort hein mais pourtant
1042 ça a pas l'air de MAL fonctionner euhh de transmettre des outillages à des gens à mon avis qui
1043 peuvent en avoir besoin
- 1044 **p289 D'accord donc là y'a...**
- 1045 P289 Y'a un partage
- 1046 **p290 Y'a une transmission d'outils**
- 1047 P290 Un PARTAGE, y'a un transfert, y'a un partage, et moi je n'm'interdit pas ça!
- 1048 **p291 hmhm**
- 1049 P291 Loin d'là
- 1050 **p292 De transfert de de...de quoi?**
- 1051 P292 De méthodes, d'outils
- 1052 **p293 On parle de transfert aussi en thérapie**
- 1053 P293 Ah oui. [LR] euh non non euh transfert transfert
- 1054 **p294 J'vais**
- 1055 P294 Transfert
- 1056 **p295 J'vais travailler hein euh j'pense sur le l'utilisation des termes**
- 1057 P295 { Oui oui oui oui, mais en TEMPS euh c'est intéressant qu'ce soit les mêmes euhhhhhhhh OUAIS,
1058 ben transfert de méthodes
- 1059 **p296 Hm**
- 1060 P296 C'est une certaine forme de de, 'fin J'VEUX dire DES outils qu'on fait leur preuve pourquoi 'fin je
1061 peux je peux aussi éventuellement les transmettre quoi,
- 1062 **p297 D'cor**
- 1063 P297 J'dirai transmettre plutôt que transfert
- 1064 **p298 Oui d'accord, transmission**
- 1065 P298 R, c'est une transmission PONCTUELLE hein [2s] j'dirai ponctuelle parce que c'qui est important,
1066 c'est pas tant qu'j'apporte des choses [3s] c'est qu'la personne puisse ELLE euhhhh trouver sssss son
1067 outil à elle qui lui correspondra, parce que moi je...
- 1068 **p299 { Ca suscite une question là du coup me me concernant, c'est que tu parlais d'une temporalité en**
1069 **coaching aussi hein c'est limité dans l'temps, euh là aussi en formation tu parles de**
1070 **transmission ponctuelle, donc je comprends qu'c'est dans l'temps aussi limité, et et en thérapie**
1071 **finaleme nt ou en consulting ?**
- 1072 P299 [2s] alors en thérapie les outils et les méthodes, sont euh plus liés au parcours et à la formation
1073 euhhh initiales du thérapeute en fait [2s] ils sont PAS mis en évidence de façon majeure, alors y'a
1074 certain thérapeutes qui l'font, ça dépend des méthodes, tu peux avoir des thérapeutes qui peuvent
1075 dire METTEZ MOI DONC SUR UN PAPIER euh vos DEMONS pour voir qu'on puisse les traiter
1076 t'vois
- 1077 **p300 Hm?**
- 1078 P300 On a c'genre de, de pratiques après on adhère pas à la pratique mais ça peut être bon...c'qui s'ra à
1079 l'opposé on va dire d'une PRATIQUE j'veux dire séance de vingt minutes avec pas un mot euh
- 1080 **p301 Hm**

- 1081 P301 Qui s'rait plus proche du lacanien pur et dur dogmatique entre guillemet si y'en a euh mais tu vois tu
1082 vois ce genre de de d'approche euhhhh là y'a une vraie différence quoi de de mais on peut trouver on
1083 peut avoir euh moi j'ai des gens y viennent me voir y me disent "oh ben dis donc j'ai un d'vos
1084 confrères euh y dis pas un mot
- 1085 **p302 Hm**
- 1086 P302 En même temps ça va être dur pour rentrer en contact
- 1087 **p303 Hm oui oui**
- 1088 P303 T'vois HEIN donc quelque part y'a
- 1089 **p304** { **Ça s'est un sujet qu'j'fais sur**
- 1090 P304 { **Une façon d'faire alors** y'a une posture qu'est assez proche hein quand même
- 1091 **p305 Une posture proche hm**
- 1092 P305 Y'a une posture qu'est assez proche hein quand même c't'à dire qui faut une certaine rigueur il faut
1093 respecter un cadre, j'veux dire un pédagogue y respecte un cadre
- 1094 **p306 Hm hm**
- 1095 P306 Un psy respecte un cadre, un psycho y respecte un cadre hein t'vois un thérapeute, on est bien dans
1096 la même logique j'veux dire par exemple, y'a des INTERDITS, on a les mêmes INTERDITS
1097 déontologiques
- 1098 **p307 Euh ? Comme tu tu penses à quoi ?**
- 1099 P307 'fin, euhhhh euh passer de la relation professionnelle à la relation personnelle par exemple
- 1100 **p308 Hm d'accord**
- 1101 P308 C'est tout d'même un interdit, c'est basique quoi !
- 1102 **p309 Oui c'est c'est**
- 1103 P309 Hein finalement c'est facile ou quoi ?
- 1104 **p310 [LR]**
- 1105 P310 Alors Y'A DES peut être des contres exemples qu'on a vu dans des HISTOIRES mais euh ou euh,
1106 récentes ou anciennes mais bon des profs qui sortent avec leurs élèves bon ouais pourquoi pas
- 1107 **p311 Hm**
- 1108 P311 Euh oh euh j'suis pas là pour juger ça mais en même temps, pas moi dans ma pratique c'est
1109 euhhhhh...
- 1110 **p312 D'cor, et alors comment est ce qu'on pourrait identifier le consulting par rapport au coaching**
1111 **alors ?**
- 1112 P312 R, alors là à mon avis on passe sur autre chose
- 1113 **p313 Ouais**
- 1114 P313 C'est autre chose. euhm, un consultant pour moi
- 1115 **p314 Hm hm**
- 1116 P314 [4s] c'est quelqu'un qui s'intéresse à l'entreprise et à ELLE SEULE, il est consulté par l'entreprise,
1117 par l'intermédiaire d'un cabinet pour une spécialisation particulière identifiée qui soit par une
1118 entreprise ou un cabinet PAR RAPPORT à une problématique bien euh donnée
- 1119 **p315 Hm**
- 1120 P315 Il peut s'avérer qu'le consultant il est aussi coach, j'veux dire BON ou FORMATEUR mais on est
1121 confronté à des problématiques qui sont euh d'entreprise alors que le consultant lui va être consulté
1122 pour pouvoir faire sa spécialité ou ou son expertise dans un domaine particulIER
- 1123 **p316 D'accord, c'est un expert donc ?**
- 1124 P316 Oui, alors qui peut être EXPERT en coaching quoi voilà euhm
- 1125 **p317 Hm**
- 1126 P317 Pourquoi pas?
- 1127 **p318 Est ce qu'il y a une notion d'temps aussi alors dans l'consulting dans le conseil ?**
- 1128 P318 Oui oui oui pareil pareil, ça fait partie d'un contrat
- 1129 **p319 D'cor**
- 1130 P319 Soit une convention soit un contrat à l'entreprise pour effectuer mon travail qui peut être à différents
1131 euh NIVEAUX
- 1132 **p320 Hm hm**
- 1133 P320 Si faut faire des préconisations tu vois que ben de mettre en place un coaching par exemple ou des
1134 coachings
- 1135 **p321 Ah d'accords, lui fait des préconisations**
- 1136 P321 Ben il peut faire des préconisations d'entreprise, ALORS plus il connaîtra s'tu veux euh les palettes
1137 existantes de c'qu'on peut proposer à une entreprise et que son entreprise propose parce que j'vais

- 1138 pas, on va pas aller vendre en tant que consultant des choses, on peut en fabriquer mais on va pas
1139 aller vendre des trucs qu'on maîtrise pas 'fin c'est plus compliqué déjà
- 1140 **p322 Hmh m**
1141 P322 Par contre s'il faut travailler avec le client sur "on créer" des nouvelles compétences pourquoi pas,
1142 un consultant y peut faire ça
- 1143 **p323 Y'a une notion de maîtrise là alors ?**
1144 P323 Ouais,
- 1145 **p324 Maitrise et expertise**
1146 P324 { Maitrise d'œuvre, d'expertise, de euhhh de problématique, extrêmement complexe 'fin complexe et
1147 organisationnelle structurelle et huMAINE CROISEE souvent ou simplement TRES simple et
1148 expliqué de façon très complexe, hein ... ça peut être ça aussi
- 1149 **p325 Hm ?**
1150 P325 Des trucs très simples sur des trucs hypers complexes ou certain s'font plaisir 'fin t'vois, ou la ben
1151 hm, l'consultant 'fin pour moi l'consultant il a vraiment une expertise 'fin ont vraiment plusieurs
1152 champs d'expertise sur lequel il se il se euh
- 1153 **p326 Hm**
1154 P326 Il répond à des besoins d'entreprise
- 1155 **p327 Bien, et alors l'enseignement qui s'ra le dernier point d'ces d'ces différences**
1156 P327 { Alors l'enseignement c'est on retrouve la pédagogie, comme BASE ou quelque chose qui r'ssemble à
1157 d'la pédagogie de manière TRADitionnelle
- 1158 **p328 D'accord**
1159 P328 Hein ?
- 1160 **p329 hmhm**
1161 P329 Hm on est essentiellement dans une logique d'adultes hein quand même donc ça concerne assez
1162 difficilement l'enseign'ent qui lui à priori concerne PLUTÔT
- 1163 **p330 Ah oui oui**
1164 P330 Pour une grande partie PLUTÔT des ENFANTS en construction et...l'enseign'ement apporte une
1165 SPECIALité à des gens dans une logique de construire des expERTS, bien souvent, rarement des
1166 professionnels autre que des experts t'vois, la logique: apprentissage spécialisation expertise
- 1167 **p331 Hmhm hmhm**
1168 P331 Euh dans l'enseignement, euh bien que l'enseignement s'adresse à des adultes à la fac ou euh dans
1169 des écoles de commerces etcetera mais euh on est essentiellement dans la logique de transmission
1170 dans l'enseignement, à mon avis y'a quand même beaucoup d'pédagogie et à aujourd'hui on prouve
1171 bien QUE sans la pédagogie l'enseignement c'est nul quoi, ça tient pas la route, j'ai été enseignant
1172 moi même euh si tu veux faire que d'anglais 'lors sur l'anglais NOTAmment j'connais bien la
1173 question, si tu veux simplement transférer ou transmettre euh des méthodes des outils des techniques
1174 euh tu passes à côté de l'apprentissage de la langue par exemple pour les gens
- 1175 **p332 D'cord oui c'est justement travaillé par votre service langue ici alors ALORS on va passer aux**
1176 **questions divers avant de terminer notre entretien qu'aura duré un p'tit peu plus du temps**
1177 **temps prévu MAIS moi ça n'pose pas d'souci euh quels sont les caractéristiques qui font un**
1178 **bon coach alors ?**
1179 P332 Ah! Ah c'est une excellente question, j'te r'mercie d'me l'avoir posé
- 1180 **p333 [LR]**
1181 P333 Un bon coach euh qu'est ce qu'un bon coach, j'ai envie de dire qu'c'est un homme de compromis en
1182 fait [4s]
- 1183 **p334 Hm hm**
1184 P334 Ou une femme de compromis [4s] un bon coach il est il est présent il doit être ouvert à des pratiques
1185 euh il veut pas être dogmatique quoi 'f in là vraiment j'vais résonner par la négative finalement [4s]
1186 le dog le DOGME tue la pratique [4s] euh c'est quelqu'un qu'à du métier, c'est quelqu'un qu'à
1187 d'l'expérience, c'est quelqu'un qu'à d'la formation initiale, c'est quelqu'un qu'a été dans plein plein
1188 d'choses différentes et qu'est capable d'en tirer euh un complément de compétences euh
- 1189 **p335 Hm**
1190 P335 D'enrichissement, de compétences les unes avec les autres, une potentialisation de compétences
- 1191 **p336 Hm**
1192 P336 Euh, c'est quelqu'un qui va pas s'laisser déborder ni par l'entreprise ni par le client [4s] autant
1193 qu'faire ce peut en tout cas euh quelqu'un qu'a ses propres limites capable de dire ben euh ça euh non
1194 j'sais pas faire ou j'pourrai pas, cette personne j'pourrai pas pour différentes raisons

- 1195 p337 { **Quelqu'un du mil...**
1196 P337 { Ou cette entreprise c'est pas possible
1197 p338 **D'cord, d'humble...**
1198 P338 Oui oui 'fin on peut appeler ça comme ça, c'est surtout une protection pour son client, surtout ça
1199 m'parait quand même essentiel, surtout dans l'monde dans lequel on est, c'qui s'posait p't'être un peu
1200 moins avant, là ça se pose vraiment [4s] parce qu'on est vraiment à essayer de protéger nos clients
1201 quoi sinon c'est pas [2s] Alors c'qui fait la différence avec nos conseillers en formation quant ils
1202 démarchent une entreprise 'fin le problème il est là, c'est que le conseiller en entreprise il démarche
1203 essentiellement, les entreprises dans un but commercial, même si ils sont pas d'accord c'est un BUT
1204 commercial, ils font pas de CONSEIL en formation, ils sont pas SPECIALisés dans l'conseil en
1205 formation
1206 p339 **Hm hm**
1207 P339 Ils sont spécialisés dans la CAPACité à mettre noir sur blanc une demande d'entreprise qui leur est
1208 signifiée pour pour moi c'est pas du CONSEIL ça c'est de l'écoute, c'est de la capacité à synthétiser
1209 une DEMANDE par rapport au besoin du client
1210 p340 { **Hm hm c't'intéressant**
1211 P340 { Le coach n'est pas là pour VENDRE quelque chose [4s] et c'est la toute la différence et c'est là d'ssus
1212 des fois où on peut on peut pas s'frictionner mais se se mé-comprendre
1213 p341 **Hm hm**
1214 P341 C'est le côté du malentendu, ça m'est arrivé de dire ben écoutez euh à une entreprise écoutez euh y'a
1215 plusieurs coaches, monsieur, madame, on plait pas à tout l'monde
1216 p342 { **Non c'est sûr**
1217 P342 { Ça peut ne pas fonctionner, donc quand voilà alors C'QUI PEUT quand même être euh embêtant là
1218 dans notre cadre ici, CA PEUT vouloir dire je fais le maximum pour que l'entretien ait lieu dans un
1219 bureau NEUTRE euh à TOURS
1220 p343 **Hm**
1221 P343 Bien sûr
1222 p344 **Ou en tout cas dans une ville ou on aura pas le contexte euh alors ça peut vouloir dire perdre**
1223 **des affaires parce que y'a des gens pressés donc un coach y doit être prêt à perdre des affaires**
1224 P344 Hm, c'est pas un problème de perdre des affaires, norMALEMENT
1225 p345 { **C'est c'qui fait un bon coach en tout cas**
1226 P345 { Normalement je sais pas alors VOILA toutes ces QUESTions sur bon, c'est comme bon manager on
1227 m'a d'mandé dernièrement qu'est ce que c'est un bon manager [4s] un bon manager c'est à priori
1228 quelqu'un qui est capable de faire des compromis à priori entre finalement les objectifs industriels
1229 ou ou de société et de comptabilité d'performance et puis euhhhh des objectifs individuels t'vois quoi
1230 p346 **Hm, comment est ce que tu envisages alors l'évolution du métier d'coach ?**
1231 P346 [4s] hmm ben là alors là il est elle est pour l'instant une mode, y'a un effet d'mode c'est évident, c'qui
1232 va dans l'sens de l'individualisation des rapports humains quand même aussi
1233 p347 **Hm hm**
1234 P347 Hein malheureusement euhhhhh c'est qu'on perd quand même beaucoup [4s]'fin y'a des pertes de
1235 sens quand même, donc est ce que c'est une fonction qui va durer j'pense que y'a un engouement des
1236 gens à à avoir son coach PERSONnel dans pleins d'trucs euh en SPORT euh les gens qui font d'la
1237 fonte y ont des coaches aussi
1238 p348 **Hm hm**
1239 P348 Training personnel euh notre président euh sa femme ont un coach euhh des préparateurs physiques
1240 hein, ça va du préparateur physique jusqu'au coach professionnel comme ça mais y'à des super
1241 nanni, comme ça machin
1242 p349 **Mais mais**
1243 P349 Y'a quand même un engouement aujourd'hui sur ALLER creuser vers soi et puis derrière y'a aussi
1244 dans les entreprises euh une aversion ALORS LA C'qui m'surprend quand même beaucoup c'est que
1245 pendant des années j'ai vécu une aversion par rapport à la psychologie 'fin t'vois [4s] enfin tout c'qui
1246 s'rapportait de près ou de loin était considéré comme du 'j'suis coupé en quatre
1247 p350 **[LR]**
1248 P350 'fin voilà à tel point qu'on m'faisait interdiction de dire de présentation en ENTREprise que j'avais
1249 une formation
1250 p351 **Hm hm**
1251 P351 De thérapeute t'vois

- 1252 **p352 D'cor**
1253 P352 Fallait même pas qu'je l'mettre quoi
1254 **p353 [XXX]**
1255 P353 Ici hein ici (tape du point sur la table) ICI, d'cor, hein
1256 **p354 Hm hm**
1257 P354 On a fait pression sur moi pour qu'je n'dise pas, parce que sinon j'aurai pas eu l'affaire parait il
1258 **p355 Hm hm**
1259 P355 JE M'APERçois quand même qu'AUJOURD'hui, ça fait partie des choses qui, même si ça intrigue
1260 même si ça rend ambivalent en tout cas ça questionne et ça questionne souvent dans l'bon sens
1261 **p356 Hm hm**
1262 P356 C't'a dire que ben finalement s'il est capable de faire ça et ça, c'est p't'être
1263 **p357 { Ça veut dire qu'c'est moins**
1264 P357 { Qui s'ra pas moins si mauvais
1265 **p358 C'est moins tabou aujourd'hui alors ?**
1266 P358 Peut être... je trouve, je trouve, on s'MEFIE toujours autant MAIS c'est moins tabou aujourd'hui
1267 **p359 Alors le coach a-t-il déjà ou va t'il remplacé d'autres métiers ?**
1268 P359 Ah certainement, pas l'directeur de conscience en tout cas
1269 **p360 [LR]**
1270 P360 [LR] euh ça c'est pour rire
1271 **p361 { [LR] oui oui, j'me doute bien**
1272 P361 { Euh voilà euh est ce qu'il a remplacé d'autres métiers ? [8s] je sais pas
1273 **p362 Alors, j'dis remplacé mais ça pourrait être COMPlété euh ou [2s]**
1274 P362 Ben c'est un consultant quand même hein j'dirai [2s] il est aussi, pour moi il est aussi consultant
1275 **p363 Hm**
1276 P363 Alors mes collègues partagent pas tous ce point d'vue, les thérapeutes qui sont passées au coaching
1277 si tu veux y [2s] eux y diraient pas ça
1278 **p364 Hm**
1279 P364 J'pense, 'fin j'en connais qui diraient pas ça
1280 **p365 D'cord**
1281 P365 Euh [2s] non c'est un métier nouveau j'pense, c'est un METIER à la fois ancien et nouveau, très
1282 ancien à mon avis très très ancien
1283 **p366 { Oui si on parle de Platon et...**
1284 P366 { Remis au gout du jour avec de nouveaux oripeaux
1285 **p367 Remis au gout du jour**
1286 P367 Avec de nouvelles fringues des choses qui fait plus femme, plus mode plus "chin et il fait
1287 vachement cool, j'veux dire quoi t'as ton coach, tu casques mais c'est sympa t'vois y'a un côté un peu
1288 bing bing là autour du coach
1289 **p368 { Alors ça tombe bien**
1290 P368 { Et euh
1291 **p369 { Parce que ma dernière question est**
1292 P369 { Ça m'étonne pas
1293 **p370 Intéressante qu'est ce que vous pensez apporter de plus à une personne en tant que coach [2s]**
1294 **plutôt que [2s] formateur ou thérapeute, donc on parlait à l'instant du côté gling gling.**
1295 P370 euh, ça fait bien, alors euh.
1296 **p371 Est ce qu'il y a autre chose ?**
1297 P371 alors euh MON boulot euh, apporter de plus euh je sais pas moi, plus de temps l'extérieur par
1298 rapport à l'entreprise, si on est très très basique euh non mais du temps pour prendre du recul sur
1299 c'qui fait parce que y'a des gens qui sont le nez dans le guidon, c'est ce qu'ils disent tout l'temps donc
1300 quand t'as l'nez dans le guidon tu vois pas l'mur s'tu veux, bon y'a qu'les murs y'a aussi c'qui s'passe
1301 sur les côtés, tu vois pas l'paysage non plus, t'as même pas le temps de t'intéresser à toi donc j'veux
1302 dire l'ESSENTiel dans l'coaching s'est qu'on s'pose un peu et qu'on fait l'point déjà
1303 **p372 Hmm**
1304 P372 Déjà c'est vachement important comme euh comme aspect tu fais l'point quoi tu euh
1305 **p373 Ouais**
1306 P373 Tu prends du recul alors ça c'est une tarte à la crème mais euh prendre du recul c'est euh ah ouais j'ai
1307 fait ça ah ouais [4s] ah bon vous êtes sûr j'vous ai dit ça l'autre fois, ah ouais ouais vous m'avez dit
1308 que vous alliez l'faire bon bon ben vous l'avez pas fait, t'vois

- 1309 **p374 Hm**
1310 P374 EUH, PRISE DE REcul QUOI
- 1311 **p375 D'cor**
1312 P375 TIENS, c'est BIZARRE? MADAME MACHIN QUAND ELLE ME PARLE ÇA M'RAPPELLE
1313 EUH? Ca m'appelle ma GRAND TANTE MACHIN qui m'aGACEAIT quoi, voilà, BON VOILA
1314 j'ai des trucs comme ÇA quoi.
- 1315 **p376 Hm**
1316 P376 On entend des choses j'veux dire, BON, Prise de recul PRISE DE recul, première chose, deuxième
1317 chose CONSTRUIRE ensemble [4s] euh RE-inTERROGER ou QUESTIONner un certains
1318 nombres de pratiques managériales, moi je suis souvent confronté à alors manageriales ou d'expert
1319 en fin en tout cas euh professionnelles
- 1320 **p377 Hm**
1321 P377 Des pratiques professionnelles, REINterroger et questionner les pratiques professionnelles et puis
1322 bâtir ensemble peut être un un nouveau chemin personnel un nouvel construction personnelle, y'a
1323 toujours, 'fin moi j'pense qu'y'a toujours une nouvelle construction quelque part
- 1324 **p378 Hm hm**
1325 P378 Ensemble [4s]
- 1326 **p379 Bien**
1327 P379 Avec ou sans entreprise
- 1328 **p380 [4s] merci euh**
1329 P380 [RR]
- 1330 **p381 Est ce qu'il y a des questions que j'aurai éventuellement euh oubliées euh euh qui pourraient**
1331 **être**
1332 P381 Non mais on est toujours un peu euh on a toujours envie d'en faire moi j'ai toujours envie d'être
1333 assez exhaustive dans c'genre de situations mais on sait qu'on l'est pas de toute façon
- 1334 **p382 Hm**
1335 P382 Et que TOUT CA c'est en cours d'élaboration [2s]
- 1336 **p383 Hm**
1337 P383 C'est en travaux cette reflexion, c'est en travaux dans toutes les associations
- 1338 **p384 Hm bien sur**
1339 P384 COACH euhhhh à mon avis c'est un travail qui va être assez long parce que comme chez les
1340 thérapeutes en fait les questions, sont là c'est les mêmes en fait, quasiment, c'est, faut il un statut
1341 professionnel pour les euh coachs à part entière euh faut il une école incontournable et un diplôme
1342 de coach euh et lequel ? faut il alors moi ça c'est p't'être alors t'vois je je tout CA m'EXASpère quoi
1343 mais prodigieusement quoi [1s] j'eee J'PENSE qu'il est bon qu'il y ai des pairs qui se réunissent et
1344 qui fixent un certains nombres de règles notamment de réfléchis mais euh je veux, je veux pas travailler sur un
1345 truc figé, je pense que c'est que chose qui doit être dynamique or les gens qui nous gouvernent
1346 actuellement j'ai quand même remarqué que on avait un tout petit peu intérêt à mettre les gens dans
1347 des cases et avoir des choses qui sont, qui sont, eh moi j'suis pas du tout dans cette
- 1349 **p385 D'accord**
1350 P385 Logique
- 1351 **p386 Donc pour le moment**
1352 P386 Je trouve que c'est anti euh, c'est anti professionnel
- 1353 **p387 Hm**
1354 P387 Donc j'ai pas envie de ça
- 1355 **p388 P... vraiment merci de cet échange qui a été pour moi a vraiment très riche et surtout qui a**
1356 **permis l'émergence de, de pas mal de données euh, Bien sûr je vais analyser en ré-écrivait**
1357 **euh 1h10 d'entretien**
1358 P388 OOOHHH OUIIIII
- 1359 **p389 Je pense euh que je vais mettre du temps**
1360 P389 Oui oui
- 1361 **p390 Ce que je vais te proposer c'est donc de te lire le le fameux contrat d'entretien pour être sur**
1362 **que j'ai bien, que je suis bien rentré dans le cadre**
1363 P390 NOUS SOMMES D'ACCORD MERCI
- 1364 **p391 De ce qui a été dit et fait**
1365 P391 Ça tu vois par exemple c'est le genre de chose que j'apprécie moi

- 1366 **p392 Hm hm lié à un contrat**
1367 P392 C'est pas du blabla pour moi, non, non
- 1368 **p393 D'accord**
1369 P393 J'apprécie beaucoup c'est pas pareil, parce que enfin quoi, enfin...
- 1370 **p394 Tant mieux, tant mieux. Donc c'est un contrat d'entretien qui concernait euh un entretien sur**
1371 **l'approche du métier de coach euh donc je , je restitue hein cet entretien à lieu le lundi 15**
1372 **février à 11h dans les locaux de l'Ifcil entre les soussignés donc, Christel Stefanazzi donc moi**
1373 **même étudiante en Master 1 ingénierie de la formation domaine science de l'éducation a Tours**
1374 **et donc XX donc toi même coach professionnel INTERNE à l'entreprise donc à XX. J'ai pas**
1375 **fait d'erreur sur le... ?**
1376 P394 Du tout, du tout, du tout tu tu pourrais peut être rajouté juste euh l'aspect eeuuhhhh d'accréditation
1377 mais peut être que tu t'en fiches.
- 1378 **p395 Ah bien sûr oui oui coach accrédité**
1379 P395 SF euh SF coach comme associé hein SFCoach. Euh j'y tiens un peu parc'que ça fait parti
- 1380 **p396 Evidement bien sûr**
1381 P396 J'te rappelle aussi TIENS un truc assez particulier c'est qu'mon entreprise euh ne paie pas ma
1382 supervision finalement euh c'est quand même la moindre des choses par contre euh par contre elle
1383 paie mon affiliation
- 1384 **p397 D'accord**
1385 P397 Ça c'est intéressant c'est [1s] c'est quoi cet échange quoi ? A partir du moment où l'entreprise à
1386 besoin d'une personne accréditée part euh il est peut être logique, normal en tout cas ça se réfléchi en
1387 tout cas c'était la démarche de l'entreprise ici c'était d'avoir euh de prendre en charge cet euh
- 1388 **p398 Accréditation ?**
1389 P398 Affiliation, affiliation annuelle tu sais le
- 1390 **p399 Oui oui, la cotisation en fait**
1391 P399 Par contre la supervision c'est moi
- 1392 **p400 Hm hm**
1393 P400 Alors on pourrait euh je pense que là c'était un premier cas parc'que j'suis le premier cas de
1394 l'entreprise en fait euh on pourrait envisager qu'il y ait quand même un partage
- 1395 **p401 Oui hm hm**
1396 P401 Un minima
- 1397 **p402 Parce que finalement les les situations ou les processus sont en lien avec le...**
1398 P402 Moi j'serai pas contre si tu veux reprendre une partie du paiement de ma cotisation annuelle enfin je
1399 je veux dire...
- 1400 **p403 Mmm**
1401 P403 Sinon euh c'est toujours la question du paiement qui est toujours là quelque part tu sais bien. Alors
1402 NON MAIS voilà c'était ça l'idée
- 1403 **p404 Je vais bien sûr rajouter l'accréditation hein finalement, je trouve que c'est intéressant.**
1404 **ALORS cette étude est envisagée pour l'écriture du mémoire en sciences de l'éducation**
1405 **intitulé ingénierie de la formation niveau master 1. Monsieur PP déclare avoir accepté les**
1406 **conditions d'étude et d'analyse de son entretien dans un but unique de recherche scientifique**
1407 P404 Y'avait pas le mot unique !
- 1408 **p405 Je peux le rajouter aussi**
1409 P405 NAN
- 1410 **p406 Ça c'est ma capacité à assouplir mon discours. Monsieur X à été informé de la totale**
1411 **confidentialité de son identité lors de la restitution, sauf auprès du jury de l'examen si on me le**
1412 **demande**
1413 P406 Ouaih ouaih
- 1414 **p407 Monsieur X est d'accord pour être enregistré**
1415 P407 ALORS euh attends juste un petit truc sur l'identité part rapport au jury euh tu veux dire quoi, que
1416 ton jury peut te dire euh qui c'est le gars qui vous à dit ça ? C'est ça ?
- 1417 **p408 Je je pense qu'y peuvent me demander ou comment euh oui voilà qui à participé, peut être**
1418 **pour s'assurer que j'ai bien eu affaire à un coach et qu'euh voilà. Après...**
1419 P408 Nan mais ce qui m'embêterai ce que le gars X devienne un cas d'étude euh si tu veux au niveau
1420 national et qu'on en parle machin, enfin tu vois ce que je veux dire.
- 1421 **p409 Non je pense pas dans la mesure où moi j'vais pas noter...**
1422 P409 Si c'est toi qui en réponds sur ton mémoire, etc. c'est bon.

- 1423 **p410** **Ah mais ce sera uniquement ça oui oui et je ne noterai pas enfin ça sera Monsieur X quoi ça**
1424 **ne sera pas Monsieur X dans mon mémoire**
- 1425 P410 Ah oui d'accord
- 1426 **p411** **C'est juste si on me dit oralement c'était qui ce gars là ?**
- 1427 P411 Donc y'a pas de souci
- 1428 **p412** **D'accord euh donc notre entretien à fait l'objet d'un enregistrement qui sera détruit à l'issue**
1429 **de ma restitution**
- 1430 P412 D'accord
- 1431 **p413** **Ça je tiens à te le dire**
- 1432 P413 D'accord ok, mais alors qu'est ce qui ? Comment tu vas faire ? [1s] pour me prouver ça.
- 1433 **p414** **HA euh**
- 1434 P414 HA HA HA
- 1435 **p415** **Eh bien on est sur un contrat de confiance j'imagine**
- 1436 P415 Ah tu crois non mais je plaisante mais tu vois des fois c'est qu'on note des trucs comme ça et hum on
1437 s'engage évidemment bien sûr je l'ai bien compris et euh c'est vachement dur d'aller prouver aux gens
1438 que tu vas détruire
- 1439 **p416** **OUI alors effectivement c'est difficile de prouver maintenant je pense que s'il y a une relation**
1440 **de confiance**
- 1441 P416 Oui y'a pas de souci mais tu vois ? C'est juste le mot destruction machin je m'y engage bien sûr bien
1442 sûr
- 1443 **p417** **Après je n'envisagerai pas de dire quelque chose et de ne pas le faire mais ça c'est mes**
1444 **fondements, mes valeurs propres et personnelles**
- 1445 P417 Voilà voilà ok moi c'était juste cette histoire car on m'a déjà posé la question de la destruction, OUI
1446 mais qu'est ce qui m'le prouve ?
- 1447 **p418** **Oui**
- 1448 P418 Tu vois quelqu'un qu'est un peu soucieux là-dessus, on va dire ça, qu'est ce qui me prouve que. Moi
1449 j'ai fais des entretiens parfois, professionnels avec des gens qui, vous me dites que vous allez
1450 détruire mais moi je...si vous l'avez pris mis sur un machin enfin moi jeee
- 1451 **p419** **Oui oui après c'est ce que j'allais proposer c'est-à-dire le fichier il est là et de toute façon nulle**
1452 **part ailleurs car il vient d'être enregistré, on peut le mettre sur ton ordinateur et puis je fais la**
1453 **restitution euh par le biais de ton outils. Ça peut, ça peut être.**
- 1454 P419 Je te fais confiance Christel
- 1455 **p420** **Merci**
- 1456 P420 C'est un point, c'est un point de détail.
- 1457 **p421** **Tu peux, tu peux bien entendu.**
- 1458 P421 Les analytiques y regardent toujours les points de détails tu sais bien
- 1459 **p422** **Alors qu'est ce que j'ai écrit d'autre, que les réponses feront l'objet d'une analyse globale dans**
1460 **le but de répondre à la question des compétences spécifiques et transversale d'un coach et d'un**
1461 **formateur. Euh que tu as été informé donc du sujet de la recherche et que notre entretien est**
1462 **bien rentré dans le cadre de cette recherche. Que les réponses aux questions posées ne font ni**
1463 **l'objet de bonne ou mauvais réponses, mais qu'elles sont bien en adéquation avec les pensées,**
1464 **les croyances les connaissances et les expériences de la personne interviewé. Qu'elles**
1465 **permettent de confirmer, infirmer ou compléter les hypothèses de recherches. Euh que le**
1466 **rendu de ce mémoire est prévu pour le mois de juin et qu'il fera l'objet d'une présentation**
1467 **orale. Qu'il est convenu que, et je t'invite cordialement.**
- 1468 P422 Ah bah écoute j'en suis ravi
- 1469 **p423** **À cet oral, si, si le jury accepte la présence mais à priori...**
- 1470 P423 J'en suis tout à fait honoré
- 1471 **p424** **C'est le cas**
- 1472 P424 Je t'en remercie
- 1473 **p425** **Voilà**
- 1474 P425 Bah écoute tu me préviendras ça sera le 15 février euh non ça c'est aujourd'hui. Ce sera quand
1475 alors ?
- 1476 **p426** **On a des dates qui sont le 18 et 19 juin quelque chose comme ça, alors faut qu'je vois parce**
1477 **que j'ai une intervention qu'est prévu le deuxième jour il faut simplement que...**
- 1478 P426 NON mais moi j'y suis favorable, j'ai très envie de...
- 1479 **p427** **Alors je te tiendrai au courant**

- 1480 P427 Si tu as envie hein c'est toi qui vois en fait
1481 **p428 Ah bah si j't'invite c'est qu'ça me dérange pas**
1482 P428 C'est toi qui vois
1483 **p429 J't'aurais pas invité pour la forme**
1484 P429 Oui euh j'm'en doute
1485 **p430 J'fais rarement XXX**
1486 P430 J't'ai en plein dans mon cœur, t'es au cœur de mes préoccupations quand même là on est en plein
1487 dedans
1488 **p431 Bien sûr, voilà en tout cas je je te réitère mes remerciements et le temps que tu as bien voulu**
1489 **m'accorder**
1490 P431 Moi j'te r'mercie de m'avoir, d'avoir eu la confiance de me de me demander les choses

Séquence Ligne	Unité de contexte	Unité de sens	Mots importants	Thème	Catégorie
COMPETENCE					
Savoir faire					
M7 24-26	euh de de euh systémique, d'approche systémique donc qui concerne en fait euh euh le système complet dans l'quel nous allons accompagner euh la personne qui souhaite suivre un coaching euh et puis euhhh, du coaching collectif également puisque euh je suis-je suis coach en en pratique collective	... [je suis coach en en pratique collective]	pratique collective	Savoir faire	Compétence
M9 31-34	alors, les trois compétences clés concernant ma pratique de coach seraient euhhhmmm, l'écoute. hm, l'écoute qui me semble être la plus importante. Euh, euh...la capacité euh [2s] la capacité à confronter, à confronter un client par rapport à des à des euh inadéquations quand il, quand il dit des choses ou quand IL fait ou quand IL AGIT par rapport à certaine situation euh	...[les trois compétences clés...serait... l'écoute qui me semble être la plus importante... la capacité à confronter... un client par rapport à des...inadéquations]...	Compétence X2 écoute confronter Coach Capacité inadéquations	Savoir faire	Compétence
M10 36-37	Et la troisième COMPETence euh [4s] serait de de euh, d'être capable de participer euh à SON évolution et de lui laisser euh de l'AUTonomie à la fin du coaching	...[la troisième COMPETence...serait...de participer ...à SON évolution et de lui laisser...l'AUTonomie]...	Compétence évolution Autonomie	Savoir faire	Compétence
M26 116 - 120	euh mais il y'a aussi des outils plus Pratiques, comme le paper par exemple, l'appareil photo avec lequel on va pouvoir photographier c'qui s'est dit et pratiquer en séance euh pour laisser une trace et montrer l'évolution [2s] euhhh. L'ECOUTE active qui pour moi est un outil euh et puis euh et puis d'autres outils comme 'fin qu'on qu'on rapproch'rai des concepts comme la conduite du changement, des choses comme ça.	...[y'a aussi des outils plus Pratiques...comme le paper ...l'appareil photo... pour laisser une trace et montrer l'évolution...l'écoute active qui pour moi est un outil...d'autres outils...qu'on rapproch'rai des concepts comme la conduite du changement]...	Outil pratiques Paper Appareil photo écoute active Conduite du changement	Outils Savoir faire	Compétence

Savoir être / Posture					
M13 44-45	Les APTITUdes relationnelles euhhhh[2s]j'ai envie de dire[2s] la bienveillance euhhh oui [2s]la bienveillance euh et puis euh euh, la la mise en confiance[2s]	... [Les APTITUdes relationnelles...la bienveillance...la mise en confiance]...	aptitudes Bienveillance Mise en confiance	Savoir être	Compétence
M14 47-50	[4s]Alors euh [2s] la posture euh euhhh [2s] Alors c'est une posture particulière à mon sens puisque euh JE n'ai PAS la même posture lorsque je suis en FORMation, donc euh formateur, où quand je pratique du conseil en gestion de carrière ou lorsque je fais du coaching. Lorsque je FAIS du COAching, j'ai euh une postURE, vulnérable	...[c'est une posture particulière... Lorsque je FAIS du COAching, j'ai euh une postURE, vulnérable]	posture Vulnérable	Posture et savoir être	Compétence
M15 52-53	je sais me mettre en vulnérabilité [2s] euh, j'adOPTE euh l'humilité aussi, je suis dans l'non savoir, et euh je sais et surtout euh, j'évoque mes émotions.	[je sais me mettre en vulnérabilité...j'adOPTE l'humilité...j'évoque mes émotions]	Vulnérabilité humilité émotions	Posture savoir être	Compétence

Outil					
M24 95-108	[4s]R, Mes outils d'évaluATIOn [2s] euhhhhhh alors euh j'en ai, j'en ai un qu'j'utilise euhhh assez souvent, soit en fin d'séance soit au milieu du processus et A LA FIN du processus de coaching qui qui est en fait une grille une grille d'évaluation de zéro à dix et qui va euh porter sur euh est ce que, est ce que j'ai bien en tant que coach euh respecter la confiance et la bienveill... 'fin le le bien être d'la personne euh, de mon client. Euh, est ce euh, j'aide assez et suffisamment bien euh mon client dans euh euh l'atteinte de son OBJECTif. Est-ce que euh globalement euh, est ce que global'ment , il AVAnce.v'là. [2s] Donc ça c'est ma première grille d'évaluation. Et euh la DEUXIème évaluation, s'rait plutôt une évaluation moins formelle qui concerne en fait euh dans l'processus la validation DEeuh mon client dans l'atteinte de son objectif [2s] R, par exemple en début d'coaching je lui demande qu'est ce qui a changé depuis le dernière fois et euh qu'est ce qui euhhhh [2s] concrètement vous dit que votre objectif est atteins ou en voie. Là il me donne des critères de réussite ou d'performance et donc au moment où ses critères sont réellement et concrèt'ment mis en place, euh là là je peux poser la question au client et le client me dit oui ou non. [2s] C'est un critère d'évaluation pour moi	...[en fin d'séance...qui est en fait une grille une grille d'évaluation...est ce que j'ai bien en tant...respecter la confiance et la bienveill...Euh, est ce euh, j'aide assez...mon client dans...l'atteinte de son OBJECTif... je lui demande qu'est ce qui a changé depuis le dernière fois...Là il me donne des critères de réussite ou d'performance]...	Processus X2 Grille d'évaluation Respecter Atteinte Objectif Critères de réussite Performance	Outils d'évaluation du coach	Compétence
M25 111-114	OUI alors y'a l'outil d'évaluation, c'est un outil entre AUTRE, il Y A le CONTRAT qui pour moi est un outil indispensable à à l'élaboration d'un processus de coach...de coaching. Après il peut y'en avoir euh PLUSieurs. Dans notre formation on nous on nous LIVRE entre guillemet euh un certain nombre euh d'outils, qu'on peut nommer comme étant une boîte à outils	... [l'outil d'évaluation, c'est un outil entre AUTRE, il Y A le CONTRAT...indispensable...on nous LIVRE...certain nombre euh d'outils, qu'on peut nommer comme étant une boîte à outils]...	Outils X4 Contrat	Outils d'évaluation du coach	Compétence
M26 116 - 120	euh mais il y'a aussi des outils plus Pratiques, comme le paper par exemple, l'appareil photo avec lequel on va pouvoir photographier c'qui s'est dit et pratiquer en séance euh pour laisser une trace et montrer l'évolution [2s] euhhh. L'ECOUTE active qui pour moi est un outil euh et puis euh et puis d'autres outils comme 'fin qu'on qu'on rapproch'rai des concepts comme la conduite du changement, des choses comme ça.	...[y'a aussi des outils plus Pratiques...comme le paper ...l'appareil photo... pour laisser une trace et montrer l'évolution...l'écoute active qui pour moi est un outil...d'autres outils...qu'on rapproch'rai des concepts comme la conduite du changement]...	Outil pratiques Paper Appareil photo écoute active Conduite du changement	Outils Savoir faire	Compétence

COACHING					
Vision du métier					
M5 14-16	Alors euhhh, le coaching R, selon moi [2s] est une euh, est un accompagnement TRES souvent personnalisé euh d'une PERsonne, à un moment donné d'sa vie euh qui rencontre une difficulté euh et euh et qui a besoin de euh d'être accompagnée, guidée à cet instant LA d'sa vie, pour euh avancer	...[le coaching...est un accompagnement TRES souvent personnalisé euh d'une PERsonne...qui rencontre une difficulté...qui a besoin de euh d'être accompagnée...à cet instant LA d'sa vie pour euh avancer]	Accompagnement Personnalisé Personne Accompagnée Vie Avancer	La vision du coaching	Coaching
M28 129 - 137	euhhh [2s] Alors euh, j'veais répondre d'abord à la deuxième question [LR], le coaching n'est pas d'la formation parce qu'IL [2s] euh il euh IL n'entre pas dans la notion d'savoir. Ce c'ta dire QUE quand on est en processus de formation vous avez une personne en face de vous qui euh qui est dans l'savoir qui est compétente dans l'domaine dans l'quel il va intervenir. Le coaching, c'est l'INVERSE, c'est pas [2s] l'animateur donc 'fin le coaché euh, le coach pardon qui est dans l'sAVOIR, c'est vraiment la personne qui bénéficie du coaching qui est dans le savoir. [2s] R, donc c'est com... ça fait un effet inversé [2s] même si j'pense [LR] que l'un se nourrit de l'autre et inversement, euh et donc comment est ce que j'associe l'coaching à l'apprentissage, je l'associe comme j'le disais tout à l'heure par rapport à cette notion d'changement et d'évolution	...[le coaching n'est pas d'la formation parce qu'...IL n'entre pas dans la notion d'savoir...Le coaching, c'est l'INVERSE...c'est vraiment la personne qui bénéficie du coaching qui est dans le savoir]...	coaching formation savoir	vision du métier	Coaching
M31 148 - 151	et inversement, il arrive parfois qu'en coaching je fasse je fasse un arrêt et qu'je dise ah attention là je je vais faire un conseil, je vais vous apporter un conseil, donc on sort un p'tit peu du cadre du coaching, on y r'viens euh [2s] bientôt. Donc c'est plus une posture finalement que je vois dans l'évolution du métier plutôt qu'un métier en soi	... [qu'en coaching je fasse...un arrêt et qu'je dise ah attention là je je vais faire un conseil...Donc c'est plus une posture finalement que je vois dans l'évolution du métier plutôt qu'un métier en soi]...	Posture Métier Evolution X2	Vision du métier	Coaching

M34 162-166	Par rapport à un événement ou mouvement sociologique, en fait. [2s] Euh près est ce qu'il va remplacer d'autres métiers euh n on euh dans la mesure ou euh un coaching n'est pas d'la thérapie, un coaching n'est pas euh un conseil, un coaching n'est pas non plus d'la formation [2s] euhhh, c'est une forme d'enseignement, mais dans laquelle j'te l'disais tout à l'heure la position du du savoir du savant est différente de celle de l'enseignement ou du	... [dans la mesure ou euh un coaching n'est pas d'la thérapie, un coaching n'est pas euh un conseil, un coaching n'est pas non plus d'la formation [2s] euhhh, c'est une forme d'enseignement, mais dans laquelle ...a position du du savoir du savant est différente]...	coaching thérapie conseil formation enseignement différente	Vision métier du	Coaching
Processus du coaching					
M18 68-73	les étapes de mon dernier coaching euh concernant le processus [2s] euh, ça a été euh un premier contact spontané d'une personne qui était en difficulté par rapport à une prise de poste euh [2s] elle a d'mander euh du soutien en coaching pour que je l'AIDE en fait dans ce chang'ement.R, nous nous sommes au préalable euh suite à cet entretien téléphonique renCONTRES, pour ce qu'on appelle un entretien pré préalable. Euh pour bien définir s'il s'agit d'une demande de coaching ou autre chose. Et donc suite à cet entretien nous avons donc euh définit, un processus de coaching sur euh huit séances	...[les étapes de mon dernier coaching...ça a été...un premier contact spontané d'une personne qui était en difficulté par rapport à une prise de poste...pour que je l'AIDE en fait dans ce chang'ement]	étapes difficulté aide chang'ement	Processus coaching du	coaching
M20 78 - 82	les séances SONT programmées, à l'avance, euh, la rémunération s'est faite en deux FOIS, avec une signature d'un contrat, d'un engagement, la présentation du code de [2s] déontologie, du métier dont on parlait tout à l'heure euh et puis surtout les engagements que moi, en tant que coach je prenais pour accompagner cette personne et que cette personne prenait aussi pendant l'processus de coaching, pour euh, garantir la réussite d'son objectif	...[les séances SONT programmées...avec une signature d'un contrat, d'un engagement, la présentation du code de [2s] déontologie... les engagements que moi, en tant que coach je prenais pour accompagner cette personne et que cette personne prenait aussi pendant l'processus de coaching, pour euh, garantir la réussite d'son objectif]...	Programmées Contrat Engagement X2 déontologie Accompagner Objectif Garantir la réussite	Processus de coaching	Coaching

Dénomination des bénéficiaires					
M22 91	Des CLIENTS	... [clients]	Clients	Dénomination des bénéficiaires	Coaching
Evolution					
M33 157 - 160	[4s] R, Alors je crois qu'il ne remplacera aucun métier [2s] a-t-il remplacé un métier, je je j'ai ENVIE de dire QUE par cet effet d'mode, il il adopte le même effet d'mode qu'il y'a eu dans les années quatre vingt ou p't'être un p'tit peu avant concernant la thérapie et le thérapeute. Euh, ça fait un p'tit peu cet effet là. Euh voilà. Effet d'mode, positionnement par rapport	... [qu'il ne remplacera aucun métier...il adopte le même effet d'mode qu'il y'a eu dans les années quatre vingt...concernant la thérapie et le thérapeute]...	Métier Mode X2	Evolution	Coaching
FORMATION					
M6 18-22	Alors euh oui, j'ai suivi effectivement une formation au métier euh de COACH euh chez Médiat Coaching qui est une formation euh proposant une certification. Euh où il y a en fait plusieurs étapes de formation. euhhh, la première étape consistant à bien connaître le métier, la deuxième étape consistant à bien s'imprégner ou ap-appriivoiser la POSTure de coach et plusieurs autres étapes qui euh qui ad qui abordent des notions de psychopathologies par exemple	... [j'ai suivi...une formation au métier euh de coach...Médiat Coaching...proposant une certification ... la première étape consistant à bien connaître le métier, la deuxième étape...s'imprégner ou...la posture...plusieurs autres étapes...psychopathologies]...	Formation Mediat coaching certification métier posture	La formation au métier	Formation
M8 28-29	et donc j'ai euh cette année en fait terminé mon étape de certification par l'écriture d'un mémoire euhhhh voilà	... [j'ai...terminé mon étape de certification par l'écriture d'un mémoire]	certification mémoire	La formation au métier	Formation

CHANGEMENT

Evolution

M27 122 - 126	[2s] Le euhhh [2s] Coaching selon moi est un apprentissage dans la mesure où euh il PERMET au client qui euh qui bénéficie d'un coaching, y compris les coaching sous contrainte, de CHANGER son comportement, ses habitudes, ses attitudes. 'fin, ce sur quoi l'objectif aura été établi et par ce changement il y a apprentissage [2s] selon moi [2s] c'veux dire qu'il va modifier un certain nombre euh d'éléments euh qui euh, voilà qu'est problématique à un moment donné.	[Coaching selon moi est un apprentissage... il PERMET...de CHANGER son comportement, ses habitudes, ses attitudes...qu'il va modifier un certain nombre euh d'éléments...qu'est problématique à un moment donné]	Apprentissage Coaching modifier problématique	perspective d'évolution	Changement
M30 141 - 146	[6s] Alors l'évolution de métier de coach euhhhhh [2s] po po pour moi, le métier de coach s'intègrrre dans plusieurs métiers. Ou en tout cas la posture de coach peut s'intégrer dans plusieurs métiers. Il arrive quand je suis en formation d'adopter une posture de COACH pour faire euh émerger euh [2s] quelque chose, voilà. Il s'passe quelque chose en formation, j'me positionne en tant que coach pour voilà euh faire sortir le savoir des des apprenants. Euh en conseil aussi [2s] il arrive parfois qu'j'ai besoin d'utiliser cette posture de coach [2s]	...[l'évolution de métier de coach...pour moi...s'intègrrre dans plusieurs métiers...Il arrive quand je suis en formation d'adopter une posture de COACH...pour...faire sortir le savoir des des apprenants]...	Métier X2 adopter Posture de coach	Evolution du métier	Changement

ETHIQUE					
M17 58-65	le code déontologiQUE QUE j'sur euh auprès duquel je me suis rapproché est l'AEC euh, donc l'association européenne de coaching qui euh depuis l'début d'cette année est référent, est référencée euh comme l'association référence LR entre guillemet de l'EMCC qui est euh qui est l'european mentoring coaching and council QUI propose en fait un référentiel DE COMPétences en fait par rapport à notre métier de coach[2s] voilà, [2s] Donc le le code déontologique passe par euh la MISE en confiance, la bienveillance, le respect euh de la personne que nous coachons eu mes aussi euh par exemple par euh LA croyance que la COACHé euh à toute les compétences pour trouver lui même ses solutions	...[je me suis rapproché de l'AEC...l'association européenne de coaching ...est référent... de l'EMCC... qui est l'european mentoring coaching and council QUI propose en fait un référentiel DE COMPétences en fait par rapport à notre métier de coach]...	AEC code déontologique EMCC Référentiel Compétences métier	Le code déontologique	éthique
VARIABLE INSIGNIFIANTE POUR L'HYPOTHESE					
M1 3	hmhm				
M2 7	d'accord				
M3 9	O ui oui bien sûr				
M4 12	oui, ben on peut y aller				
M11 39	voilà, cette capacité à l'rendre autonome				
M12 41	Par rapport à cette situation problématique qu'il rencontre.				
M16 55	C'que je n'fais pas forcément euh en conseil par exemple				
M19 75-76	Huit séances qui euh allaient s'étaler en fait sur une durée d'environ euh six MOIS, de manière à l'accompagner dans ce chang' ment en fait.				

M21 84-89	Alors [2s] les principaux mo-motifs à le demande de coaching, en c'qui m'concerne puisque les coaching que j'pratique sont euh d'ORDRE professionnel euh sont : la prise de poste euh, un changement de fonction, euh une difficulté managériale dans une équipe[2s], ce peut être aussi la difficulté à FAIRE des choix ou à dire NON, euhhhh, voilà, c'est c'est essentiellement ce type là de R, Ah oui ça peut être aussi un accompagnement, un accompagnement dans l'affirmation d'soi dans un entretien par exemple. Soit avec un N+1 soit pour un entretien de recrutement				
M23 93	Hm				
M29 139	On évolue en fait				
M32 153-155	Euh dans la mesure où euh étant un effet euh un effet quand même assez « à la mode », il euh semblerait que nous commençons à être euh plus de coach que euh de coachés ou de clients en demande de coaching				
M35 168	D'la formation				
M36 170	Voilà				
M37 172	Merci				
M38 174	Merci beaucoup à toi				

Analyse de contenu de MD

Séquence Ligne	Unité de contexte	Unité de sens	Mots importants	Thèmes	Catégories
COMPETENCE					
Savoir être / Posture					
F14 41 - 44	Euh je j'avoue que, j'avoue quand même que la première formation de chez MHD qui a duré 9 mois a été quand même celle qui m'a permis de comprendre vers quoi j'allais. Ça n'a pas été forcément la plus pertinente mais c'est celle qui m'a fait comprendre que le coach est une personne qui a une position basse et une personne qui se doit être dans l'écoute, l'écoute active.	... [la première formation de chez MHD ...m'a permis de comprendre vers quoi j'allais...]...[C'est celle qui m'a fait comprendre que le coach est une personne qui a une position basse...dans l'écoute, l'écoute active.]...	Première formation MHD Ecoute Ecoute active Position basse	Formation au métier Savoir être et posture	Formation Compétence
F19 60 - 62	[7s] R, J'ai envie de dire qu'euh c'est plus une compétence de savoir ETRE, [2s] hum savoir écouter en fait je crois qu'euh pour c'est quelque chose de primordiale mais je ne sais pas si ça rentre dans le cadre d'une compétence	... [c'est plus une compétence de savoir ETRE...savoir écouter...c'est quelque chose de primordiale]...	Compétences X2 Savoir être Savoir écouter Primordiale	Savoir être et posture	Compétence
F23 75 - 76	La troisième compétence clé, [9s] savoir être humble [2s] mais encore une fois ça reste quand même dans le savoir être	... [savoir être humble]...	Humble	Savoir être	Compétence
F24 78	Alors peut être que derrière le mot humble je veux dire aussi peut être savoir [1s] prendre du recul	... [prendre du recul]...	Recul	Savoir être	Compétence
F25 80	[2s] pour moi prendre du recul c'est euh [3s] de pas forcément avoir en tête il me faut, je dois, il est nécessaire que cette personne que j'accompagne elle elle est vu euh tel ou tel outils de coaching	... [pas forcément avoir en tête...que cette personne que j'accompagne]...	prendre du recul, avoir en tête, accompagne	Savoir être	Compétence

Analyse de contenu de MD

F62 202	Alors d'entrée de jeu j'adopte la posture euh BASSE	... [d'entrée de jeu j'adopte la posture euh BASSE]...	Adopte Posture Basse	Posture et savoir être du coach	Compétence
F63 204-205	D'entrée de jeu. Alors bien sûr la posture basse non expliquée on sait pas ce que c'est. Bon je sais que tu sais ce qu'est la posture basse donc je vais pas te la réexpliquer.	... [la posture basse non expliquée on sait pas ce que c'est.]...	Posture basse	Posture et savoir être du coach	Compétence
F64 207 – 208	Bon basse ne veux pas dire que je vais me mettre au fin fond d'un fauteuil, quasiment par terre et que je vais laisser mon coaché sur une échelle de quinze mètres	... [basse ne veux pas dire ... que je vais laisser mon coaché]...	Basse Laisser Coaché	Posture et savoir être du coach	Compétence
F65 210	La posture basse c'est de laisser le coaché se mette en avant	La posture basse c'est de laisser le coaché se mette en avant	Posture basse Laisser le coaché	Posture et savoir être du coach	Compétence
F66 212	[4s] Je vais laisser l'espace à la parole de l'autre	... [Je vais laisser l'espace à la parole de l'autre]	Vais Parole laisser	Posture et savoir être du coach	Compétence
F79 257-258	[2s] J'ai une autre posture, qui elle est beaucoup moins établit, qui est beaucoup moins J'ai une autre posture de coach euh oui moins établit avec moins de...	... [J'ai une autre posture, qui elle est beaucoup moins établit]...	Posture	Savoir être	Compétence

Analyse de contenu de MD

Savoir faire					
F20 65 - 68	Bah c'est vrai que pour moi le primordiale c'est l'écoute, l'écoute active, la deuxième compétence c'est pour moi aussi savoir [1s] cadrer la situation avec son coaché c'est à dire quelque part la compétence de coach demande à avoir [1s] un savoir faire de rigueur entre guillemet y'a de la flexibilité tout en ayant une forme de rigueur	...[le primordiale c'est l'écoute, l'écoute active ...cadrer la situation avec son coaché ... la compétence de coach demande...un savoir faire de rigueur...de la flexibilité]...	Ecoute active Rigueur Flexibilité Forme de rigueur	savoir faire	Compétence
F21 70	De manière à ce que se soit cadré	... [se soit cadré]...	soit cadré	savoir faire	Compétence
F22 72-73	Donc par rapport à un métier, si on doit rapporter ça à un métier je dirais que ça demande à avoir une compétence organisationnelle en fait	... [que ça demande...une compétence organisationnelle]...	compétence organisationnelle	savoir faire	Compétence
F26 83-84	Et euh si je sens que je n'arrive pas à cibler la problématique ou l'objectif de la personne que je coache, alors je vais tout de suite partir dans le lâché prise qui, va m'amener à prendre du recul	... [je n'arrive pas à cibler la problématique ou l'objectif de la personne...va m'amener à prendre du recul]...	Problématique Objectif Du recul	Savoir faire	Compétence
F60 194	De manière à ne pas tomber dans les travers du « je vais te conseiller »	...[ne pas tomber dans les travers du « je vais te conseiller »]	Ne pas Conseiller	savoir faire	Compétence
F61 196-197	Donc ! [2s] un coach ne conseille pas. S'il conseille son coaché c'est ALORS qu'il considère que son coaché n'est pas capable, de trouver des solutions	... [un coach ne conseille pas... c'est ALORS...que son coaché...trouver des solutions]	Coach Coaché Trouver des solutions	savoir faire	Compétence

Analyse de contenu de MD

F71 227-229	Si je ne la cadre pas je la mets en danger, c'est dans ce sens où j'avais la cadrer puis, par respect pour elle, par respect pour moi je ne suis pas non plus un self-service, donc je vais cadrer pour ces raisons là.	... [Si je ne la cadre pas je la mets en danger... j'avais la cadrer ...par respect pour elle...pour moi pour ces raisons là]...	Cadre Danger Cadrer Respect	Savoir faire Ethique	Compétence Coaching
Savoir de base					
F17 53-54	[2s] euh pfff je suis toujours très très embarrassée avec la notion de compétences et d'expériences	... [je suis toujours très très embarrassée avec la notion de compétences et d'expériences]...	très très, compétences, expériences	Savoir de bases	Compétence
F18 56 - 58	Je n'ai pas toujours euh LA le bon sens pour trouver que ça c'est une compétence ou ça c'est une compétence lié à l'expérience. J'ai toujours un peu la confusion de dire à bah ça c'est une compétence en tout les cas, en ce qui me concerne euh trois compétences clés euhmm [4s] fffff	[Je n'ai pas toujours...le bon sens... pour trouver que...c'est une compétence lié à l'expérience]...	Compétences X4 Expérience, confusion	Savoir de bases	Compétence
Outil					
F86 282-284	Donc je m'explique aujourd'hui je travaille avec les États-Unis, j'ai NEUF heures de décalage horaire mais pas de problème j'ai un outil collaboratif qui me permet d'euh partager l'information avec mes collègues Américains	... [j'ai un outil collaboratif qui me permet d'euh partager l'information avec mes collègues]...	outil collaboratif Partager L'information	outils	Compétence

Analyse de contenu de MD

COACHING					
Processus					
F28 90-91	Ça me permet d'euh d'ailleurs entre autre de en introduction avec une personne en premier entretien de lui faire part de cette déontologie.	... [Ça me permet]...[en premier entretien de lui faire part de cette déontologie]...	Premier entretien Déontologie	Processus	Coaching
F39 121	Euh pardon ! Excuse moi j'tai pas entendu. Je disais si j'ai besoin d'euh cadrer en séance ?	... [J'ai besoin d'euh cadrer en séance]...	cadrer séance	Processus	Coaching
F42 128-129	J'ne dirais pas tu ES la personne la plus importante, je dirais dans le cadre du coaching « LE COACHE » est la personne la plus importante, l'objectif vient après.	... [« LE COACHE » est la personne la plus importante, l'objectif vient après.]...	L'objectif	Processus	Coaching
F59 191-192	DANS une séance de coaching et c'est pour quoi il est IMPORtant d'arriver à faire cette euh ce cadrage le plus rapidement possible et d'être TRES TRES clair sur la notion du coaching	... [d'arriver à faire cette euh ce cadrage... et d'être TRES TRES clair sur la notion du coaching]	Cadrage Très X2 Clair	Processus	Coaching
F69 221-222	Puis vers la fin [1s] et bien j'aurais tout loisir et tout le temps de ramener le sujet sur ce qui nous intéresse	... [vers la fin...j'aurais tout loisir et tout le temps de ramener le sujet sur ce qui nous intéresse]	loisir temps sujet	Processus	Coaching
F72 231-232	En revanche lorsque je suis en entretien, en interview, pour moi l'important c'est que cette personne puisse s'exprimer et qu'A UN moment donné j'arrive à faire le lien avec l'histoire de départ.	... [pour moi l'important c'est que cette personne puisse s'exprimer]...	s'exprimer	Processus	Coaching

Analyse de contenu de MD

Ethique / Déontologie					
F27 87-88	Euh oui je m'appuie sur le code de déontologie d'euh alors je m'appuie sur code de déontologie de la SFCoach en fait.	... [je m'appuie sur code de déontologie de la SFCoach]...	code de déontologie SFCoach	Ethique déontologie	et Coaching
F30 96	Donc la confidentialité	... [Confidentialité]...	Confidentialité	Ethique déontologie	et Coaching
F31 98	Mm Le non jugement pour moi c'est très important	... [Non jugement]... [c'est très important]...	Non jugement	Ethique déontologie	et Coaching
F32 100	L'intégrité	... [Intégrité]...	Intégrité	Ethique déontologie	et Coaching
F71 227-229	Si je ne la cadre pas je la mets en danger, c'est dans ce sens où j'vais la cadrer puis, par respect pour elle, par respect pour moi je ne suis pas non plus un self-service, donc je vais cadrer pour ces raisons là.	... [Si je ne la cadre pas je la mets en danger... j'vais la cadrer ...par respect pour elle...pour moi pour ces raisons là]...	Cadre Danger Cadrer Respect	Savoir Ethique faire	Compétence Coaching
Vision du métier					
F9 30 - 31	[3s] R, Alors le coaching c'est l'aide l'accompagnement auprès des personnes ayant des besoins d'euh des besoins et des des besoins personnels ou professionnels	...[le coaching c'est l'aide l'accompagnement auprès des personnes ayant des besoins...besoins personnels ou professionnels]...	Aide Accompagnement Besoins	Vision du métier	Coaching
F51 165 -166	En fait euh j'ai l'impression que le coaching hihhi il est tout bêtement, il il apprend à faire prendre conscience	... [j'ai l'impression que le coaching...apprend à faire prendre conscience]...	Coaching Prendre conscience	Vision du métier	Coaching
F53 171-173	Sans tomber dans cette optique là, je 'fin sans, sans aller vers ça j'ai le sentiment [1s] que le coaching en vérité est L'APPRENTISSAGE de faire prendre conscience à l'autre de ce qu'il veut vraiment et de ce qu'il ne veut pas	...[le coaching en vérité est L'APPRENTISSAGE de faire prendre conscience à l'autre de ce qu'il veut]...	Apprentissage Prendre conscience	Vision du métier	Coaching

Analyse de contenu de MD

F77 251-252	AH OUI tout à fait complètement et à cent pour cent, je [1s] pour moi le coaching est une pratique professionnelle.	... [pour moi le coaching est une pratique professionnelle.]	Coaching Pratique professionnelle.]	Vision du métier	Coaching
Dénomination des bénéficiaires du coaching					
F36 113	En règle générale je les, je les nomme « coaché » R, euh quand je parle d'elle	... [je les nomme « coaché »]...	Coaché	Dénomination des bénéficiaires du coaching	Coaching
F37 115	Euuuh, Je n'utilise PAS ENCORE la terminologie CLIENT.	[Je n'utilise PAS ENCORE la terminologie CLIENT]	Terminologie Clients	Dénomination des bénéficiaires du coaching	Coaching
F38 117-118	Laquelle je, me semble pas encore, je n'ai pas encore la nécessité d'utiliser ce terme là et je ne pense pas que je l'utiliserai d'ailleurs.	... [je n'ai pas encore la nécessité d'utiliser ce terme là]...	nécessité terme	Dénomination des bénéficiaires du coaching	Coaching
Besoin et demande					
F35 108-110	Bien écoute voilà, très étonnamment et quelque part peut être que je ne vais pas te surprendre car je pense que tu as autant d'expérience que moi dans le domaine. Je crois que les quatre dernières personnes que j'ai coaché sont, ont des problèmes de confiance en soi.	...[les quatre dernières personnes que j'ai coaché ...ont des problèmes de confiance en soi.]...	Problème Confiance en soit	Besoin et demande de coaching	Coaching
F43 131-135	Euh pff [4s] pas forcément, [3s] ça veut dire que la personne qui s'adresse à moi elle arrive très très souvent en parlant d'un objectif en fait euhmm soit c'est parce qu'inconsciemment je l'amène à parler d'objectif c'est possible. Mais euh peut être que les gens avec qui je travaille sont des gens assez mûr pour parler rapidement d'objectif. Donc l'objectif n'est pas forcément un outil en lui-même mais en tout les cas ça va être le, le ça va être le travail de base l'objectif	... [la personne qui s'adresse à moi...en parlant d'un objectif...ça va être le travail de base l'objectif]...	Personne Objectif Travail de base	Besoin et demande de coaching	Coaching

Analyse de contenu de MD

Cadre / Processus					
F70 224-225	Oui le cadrage euh je vais être assez ferme au départ pour bon, expliquer que, qu'on ne fait pas n'importe quoi dans un coaching puisque je pourrais même mettre la personne en danger moi-même.	...[expliquer que, qu'on ne fait pas n'importe quoi dans un coaching]...	N'importe quoi Coaching	Cadre et processus du coaching	Coaching
F78 254-255	Euh lorsqu'il ya une relation coaché-coach avec un cadre et avec un contrat. Bon là y'a aucun doute on est dans une relation professionnelle hum ETAbilit	... [il ya une relation coaché-coach avec un cadre et avec un contrat... on est dans une relation professionnelle hum ETAbilit]	Relation Cadre Contrat Etablit	Cadre et processus de coaching	Coaching
Engagement					
F55 178 – 182	Par contre ce que je voulais te dire quand même qui est assez important on arrive c'est vrai sur la notion d'apprentissage très rapidement car souvent dans l'objectif de la personne ou dans la problématique de la personne il y a un endroit ou, à un moment donné ou un autre, un problème de de formation qui va demander à faire un engag...à, à ce que la personne s'engage vers quelque chose	...[on arrive c'est vrai sur la notion d'apprentissage très rapidement...à un moment donné...la personne s'engage vers quelque chose]...	Apprentissage S'engage vers	Engagement	Coaching

CHANGEMENT**Evolution du métier**

F74 236-242	[2s] R, j'ai le sentiment que, qu'actuellement euh la la vague actuelle du coaching est une très grande vulgarisation du coaching. Au point où on ne sait plus ce que c'est que le coaching, au point ou le coaching tel que nous l'avons appris ; euh n'est plus du tout mis en avant et donc je me demande si le mot coaching aura encore du sens dans quelques années. Ça veut pas dire que le coaching va disparaître ou mourir au contraire je pense qu'il va, qu'il va évoluer même de façon plutôt euh socialement parlant je pense que ça va devenir une nécessité un peu comme psychologue dans une période euh dans les années 70	... [la vague actuelle du coaching est une très grande vulgarisation... Au point où on ne sait plus ce que c'est que le coaching ...donc je me demande si le mot coaching aura encore du sens dans quelques années... je pense... qu'il va évoluer... socialement parlant... que ça va devenir une nécessité]...	Actuellement Coaching X6 Vulgarisation Devenir une nécessité	Evolution métier du	Changement
F75 244	Celui qui n'aura pas son coach sera peut être un petit peu la la personne qui sera « has been »	... [Celui qui n'aura pas son coach sera peut être un petit peu la la personne qui sera « has been »]	Coach Personne Has been	Evolution métier du	Changement
F76 246-247	Euh mm néanmoins il est vrai que que les travers d'avoir la nécessité d'avoir un coach pour TOUT et n'importe quoi VA amener, amène déjà à faire n'importe quoi.	... [d'avoir un coach pour TOUT et n'importe quoi VA amener... déjà à faire n'importe quoi.]	tout n'importe quoi	Evolution métier du	Changement
F81 263	Oui je pense que le coach va prendre la place du domaine managérial	...[le coach va prendre la place du domaine managérial]...	Coach Place Managérial	Evolution métier du	Changement

Analyse de contenu de MD

Perspective d'évolution					
F67 214-217	Si la personne qui est en face de moi est une personne qui ne sait pas trop où elle va il y a de fortes chances pour qu'elle ait beaucoup de choses à dire, laissons lui l'espace de dire ces choses là. Il est possible qu'il n'y ai pas de relations tout à fait précise avec ce qu'il m'a demandé ou qu'elle m'a demandé au départ alors	... [la personne qui est en face de moi... qui ne sait pas trop où elle va... ait beaucoup de choses à dire]...	Personne Dire	Perspective d'évolution	Changement
F82 265-269	Dans les prochaines années qui vont venir là, les entreprises euh ayant euh une visualisation stratégique de, d'un, d'un, plan d'accompagnement auprès de leurs équipes pour justement qu'elles deviennent plus, soit plus rentables, soit plus performantes 'fin plus pertinente, plus euh ; quand tu travailles et que tu donnes de la vraie production et pas de la fausse production, quoi quand tu, tu avoir une...	...[les entreprises euh ayant euh une visualisation stratégique...d'un plan d'accompagnement...auprès de leurs équipes pour justement qu'elles deviennent plus...plus...plus...plus euh...]...	Visualisation stratégique Plan d'accompagnement Plus X5	Perspective d'évolution	Changement
Obstacle					
F52 168-169	Sans parler forcément d'enseignement type formel je veux être comptable, j'aimerais partir faire une formation de comptable mais j'ai 45 ans est ce que c'est réalisable ?	... [j'aimerais partir faire une formation...est ce que c'est réalisable ?]...	Formation Réalisable	Obstacles	Changement

Analyse de contenu de MD

F87 286-289	FAUX car mes collègues Américains lorsqu'ils tombent sur le travail que j'ai produit ne comprennent pas le travail que j'ai produit parce qu'il n'y a pas d'explications derrière, parce qu'il n'y a pas le relationnel, parce qu'il n'y a pas d'ambiance, parce qu'il n'y a pas LA MOTIVATION que deux personnes peuvent se donner lorsqu'ils travaillent en groupe	... [ils ... ne comprennent pas le travail que j'ai produit parce qu'il n'y a pas d'explications derrière, parce qu'il n'y a pas le relationnel, parce qu'il n'y a pas d'ambiance, parce qu'il n'y a pas LA MOTIVATION que deux personnes peuvent se donner]...	Travail Produit Relationnel Ambiance Motivation	Obstacles	Changement
Apprentissage					
F84 274-278	Il y a un accompagnement à faire avec leurs équipes, parce que les GENS travaillant en équipes aujourd'hui notamment, ce sont tous ceux qui travaillent en équipe hein je parle parce que les, ceux qui sont moins en équipes ça ne ça s'adresse peut être moins à ces gens là. En tout les cas ceux qui travaillent en équipes sont aujourd'hui face à des outils dits des outils d'équipe qui portent le nom de d'outils collaboratif. Collaboratif, je collabore !	... [Il y a un accompagnement « à faire » avec leurs équipes...qui portent le nom de d'outils collaboratif. Collaboratif, je collabore !]	Accompagnement Collaboratif X2 Collabore	Apprentissage et accompagnement des coachés	Changement
F45 142-146	Euh j'adhère à CENT POUR CENT avec cette notion d'apprentissage euh à travers le coaching euh [2s] Etonnamment encore une fois et c'est assez curieux je constate que la notion d'apprentissage arrive pratiquement dès les premières séances. Le coaché souvent se, se voit dans la nécessité de peut être faire une formation et c'est peut être à ce moment là que donc il a besoin d'un coaching pour voir s'il irait vers cette formation QUI lui permettrait d'obtenir son objectif.	... [Je constate que la notion d'apprentissage arrive...dès les premières séances]...[Le coaché...se voit dans la nécessité de...faire une formation...donc il a besoin d'un coaching...QUI lui permettrait d'obtenir son objectif.]...	apprentissage Nécessité de Formation Obtenir son objectif	Apprentissage	Changement

Analyse de contenu de MD

FORMATION					
Formation au métier					
F10 33	J'ai suivi plusieurs formations au métier de coach	[J'ai suivi plusieurs formations au métier de coach]	Formation Métier	Formation au métier	Formation
F12 37	Particulièrement euh « orientation solutions » de chez Médiat Coaching	... [« orientation solutions » de chez Médiat Coaching]...	« orientation solutions » Médiat Coaching	Formation au métier	Formation
F13 39	Ainsi que celle qui a été délivrée par Fabrice Michaud sur le coaching de groupes et d'équipes	... [celle qui a été délivrée par Fabrice Michaud sur le coaching de groupes et d'équipes]...	Coaching, groupes, équipes	Formation au métier	Formation
F14 41 - 44	Euh je j'avoue que, j'avoue quand même que la première formation de chez MHD qui a duré 9 mois a été quand même celle qui m'a permis de comprendre vers quoi j'allais. Ça n'a pas été forcément la plus pertinente mais c'est celle qui m'a fait comprendre que le coach est une personne qui a une position basse et une personne qui se doit être dans l'écoute, l'écoute active.	... [la première formation de chez MHD ...m'a permis de comprendre vers quoi j'allais...]...[C'est celle qui m'a fait comprendre que le coach est une personne qui a une position basse...dans l'écoute, l'écoute active.]...	Première formation MHD Ecoute Ecoute active Position basse	Formation au métier Savoir être et posture	Formation Compétence
VARIABLE INSIGNIFIANTE POUR L'HYPOTHESE					
F11 35	Est-ce que tu souhaites que je te détaille euh mon parcours euhmmm ?				
F15 47	Entendu				
F16 49	Non pour moi se sont les plus importantes				
F29 93-94	Qui est basé sur euh, 'fin je sais pas si j'ai besoin de les lister mais je veux les lister bien sûr donc hein				
F33 102	Euh bon voila grosso modo				

Analyse de contenu de MD

F34 105	D'accord				
F40 123-124	Je vais expliquer à la personne que d'une façon générale « LE COACHE » et dans ce cas là je parle à la manière générale donc je vais dire « LE COACHE » est la personne la plus importante.				
F41 126	L'objectif vient après.				
F46 148-150	J'adhère à cent pour cent à un point tel que j'utilise à... pas à maintes reprises n'exagérons rien mais je vais certainement l'utiliser une fois sur deux la notion de [2s] je...inconsciemment je ne suis pas compétente alors bon je peux tout te citer mais je pense que tu connais par cœur l'histoire.				
F48 154-155	J'ai peur de pas la comprendre. Euh ça m'arrive assez souvent de ne pas comprendre les questions et de partir sur un autre sujet donc si tu pouvais me la préciser.				
F44 137-138	Et peut être que pendant les séances de coach l'objectif ne sera plus OBJECTIF mais deviendra PROBLEMATIQUE et vice-versa.				
F49 157	Hahaha				
F50 161	Ouais				
F54 176	Oui				
F56 184	Quelque chose d'apprenant				

Analyse de contenu de MD

F57 186-187	Mais je dois avouer quand même que souvent [1s] les personnes qui demandent du support venant d'un COACH, est très souvent assimilé au CONSEIL.				
F58 189	Je voudrais devenir comptable j'ai 47, 45 ans, qu'est ce que tu me conseilles de faire ?				
F68 219	Laissons là s'exprimer				
F73 234	D'une façon générale ou par rapport à moi-même ?				
F80 260	Positions contractuelles qui est celle « coaching » que je pratique dans mon entreprise				
F83 271-272	Efficiente ! Donc euh les entreprises qui vont comprendre que pour qu'on puisse avancer de manière efficace				
F85 280	Et qui sont des outils complètement impersonnels.				
F88 291	Ouah.				
F89 297-298	Bien écoute si, si j'en ressens le besoin et la nécessité ça sera avec plaisir et en tout les cas je te remercie cet entretien été fort agréable et je je n'en ai pas souvent l'occasion donc je, c'était un vrai plaisir.				

Analyse de contenu de FD

Séquence Ligne	Unité de contexte	Unité de sens	Mots important	Thème	Catégorie
COACHING					
Vision du métier					
F37 126	[7s] le coaching selon moi [4s] c'est une posture d'accompagnement [2s]	...[le coaching selon moi ...c'est une posture d'accompagnement]	Coaching Posture Accompagnement	visions du métier	Coaching
F39 130 - 132	[2s] ça résume ma vision du coaching aujourd'hui euh quand j'dis une posture d'accompagnement c'est peut être par opposition à c'qu'on pourrait euheuhhh c'est peut être par opposition à à la réponse un métier	...[ça résume ma vision du coaching aujourd'hui...quand j'dis une posture d'accompagnement...c'est peut être par opposition à à la réponse un métier]	Ma vision Posture Accompagnement Opposition Métier	visions du métier	Coaching
F85 247	Moi c'est fondamental, j'imagine MEME pas qu'on puisse faire ça alors qu'on est stressé	...[j'imagine MEME pas qu'on puisse faire ça alors qu'on est stressé]...	j'imagine même pas	Vision du métier	Coaching
F188 535-537	en disant euhhh j'crois que euh alors pas une compétence du coach, fondamental de l'accompagnant mais en tout cas euh euh une RIchesse fondamentale pour moi d'un accompagnant et d'un coach à fortiori c'est sa culture	...[j'crois que...une RIchesse fondamentale pour moi d'un accompagnant et d'un coach à fortiori c'est sa culture]	Accompagnant Coach Culture	Vision du métier	Coaching
F201 576-577	Euh elle me parle bien et euh j'avais t'faire cette réponse là, pour moi l'coaching n'est pas un métier j'te l'ai déjà dit	...[pour moi l'coaching n'est pas un métier]...	Coaching Métier	Vision du métier	Coaching
F203 581	Et euh, c'est une posture qu'on peut avoir dans un dispositif qui n'est pas du coaching	...[c'est une posture qu'on peut avoir dans un dispositif qui n'est pas du coaching]...	Posture Dispositif Coaching	Vision du métier	Coaching

Analyse de contenu de FD

F206 589 – 590	Euh pour moi en fait euhhh, il s'agit ni plus ni moins que tout ça c'est un métier d' accompagnement et à l'intérieur d'ces métier d'accompagnement même si on met un Mot [2s]...	...[il s'agit ni plus ni moins que tout ça c'est un métier d'accompagnement]...	Métier Accompagnement	Vision métier	du	Coaching
F216 619-620	Ouais bon d'accord ça c'est l'expérientiel learning et évidemment ça fait penser a un coaching ce truc là, mais eu...	...[ça c'est l'expérientiel learning et évidemment ça fait penser a un coaching]...	expérientiel learning coaching	Vision métier	du	Coaching
F220 630-631	[xxx] ouais. BON moi oui on est dans des choses qui s'apparentent au coaching et encore une fois euh pour moi c'est plus une posture qu'une méthode	...[des choses qui s'apparentent au coaching...c'est plus une posture qu'une méthode]	posture méthode	Vision métier	du	Coaching
F223 636-637	Pour moi si on l'fait comme ça : faites un exercice et après j'veis vous expliquer la théorie d'cet exercice euh, c'est d'une certaine façon ne forme d'expérientiel learning sauf que la posture n'y est pas	...[c'est d'une certaine façon ne forme d'expérientiel learning sauf que la posture n'y est pas]	Expérientiel learning Posture	Vision métier	du	Coaching
F263 750-751	Euh alors pour moi j'te l'ai d'jà dit au cours de cet entretien, en fait euhhhh pour moi s'sont pas des métiers, se sont des postures	...[pour moi s'sont pas des métiers, se sont des postures]...	métiers posture	Vision métier	du	Coaching
F265 755	Pour moi le coaching n'est pas un métier en tout ça mais c'est une posture	...[Pour moi le coaching n'est pas un métier en tout ça mais c'est une posture]...	Coaching métier posture	Vision métier	du	Coaching
F267 759-760	A bien y réfléchir, j'ai simplement envie de te Redire que on peut tout à fait avoir une posture de coaching en tant qu'enseignant	...[on peut tout à fait avoir une posture de coaching en tant qu'enseignant]...	posture coaching enseignant	Vision métier	du	Coaching
F270 770	R, où elle situe en fait tous ces métiers là dans une nébuleuse autour d'une croix en fait	...[elle situe en fait tous ces métiers...autour d'une croix]...	métiers	Vision métier	du	Coaching

Analyse de contenu de FD

F271 772-773	Avec DEUX axes, un axe qu'est orienté plutôt euh alors de mémoire euh plutôt sur la r'lacion, plutôt sur la technique d'un côté	...[un axe qu'est orienté...plutôt sur la r'lacion, plutôt sur la technique d'un côté]...	Axe	Vision du métier	Coaching
F277 786-788	Alors en fait euh moi j'ai coutume de dire quand j'forme les gens en bilan de compétences, ben vous voyez des fois vous êtes un peu thérapeutes, des fois vous êtes un p'tit peu enseignant des fois vous êtes un p'tit peu coach	...[j'ai coutume de dire... des fois vous êtes un peu thérapeutes, des fois vous êtes un p'tit peu enseignant des fois vous êtes un p'tit peu coach]...	thérapeutes enseignant coach	Vision du métier	Coaching
F284 807	Pour moi c'est pas un métier tout simplement parce que euh y'a trop peu de gens qui en vivent [2s]	...[c'est pas un métier tout...parce que...y'a trop peu de gens qui en vivent]...	métier	Vision du métier	Coaching
F287 813-814	Et euh, les gens qui forment les coachs et qui disent mais si mais si regardez NOUs, sont les premiers menteurs puisqu'ils euh vivent essentiellement de la formation	...[les gens qui forment les coachs...sont les premiers menteurs puisqu'ils euh vivent essentiellement de la formation]...	coachs menteurs formation	Vision du métier	Coaching
F290 824-825	Et qu'cette posture vienne enrichir effectivement des métiers de conseiller, des métiers de formateurs, des métiers de de euhhhh thérapeutes	...[cette posture vienne enrichir...métiers de conseiller, des métiers de formateurs, des métiers de de euhhhh thérapeutes]...	Posture Métiers X3	Vision du métier	Coaching
F302 862	Et bien y'en a beaucoup qui font cinq pour cent, dix pour cent de leur activité	...[y'en a beaucoup qui font cinq pour cent, dix pour cent de leur activité]...	activité	Vision du métier	Coaching
F307 875-876	Pour qu'ce soit un métier euhhh au sens officiel du terme, enfin un certain nombre de conditions, ces conditions c'était et beh y faut qu'on puisse en vivre	...[Pour qu'ce soit un métier...faut qu'on puisse en vivre]...	Vivre	Vision du métier	Coaching
Ethique					
F105 302-303	J'avais respecté effectivement euh cette non volonté qu'elle avait de s'engag..., de programMER, parce que j'l'avais sentie engagée sur d'autre chose	[J'avais respecté...cette non volonté...parce que j'l'avais sentie engagée sur d'autre chose]	Respecté volonté sentie	Ethique	Coaching

Analyse de contenu de FD

F119 350	Faut déjà qu'on ait une relation de confiance suffisante po...	[Faut déjà qu'on ait une relation de confiance suffisante]...	relation de confiance	Ethique	Coaching
F134 386	Peut être que derrière soutien y'a y'a peut être pour moi cette connotation euh euh affective	...[que derrière soutien y'a y'a peut être pour moi cette connotation euh euh affective]	Soutien Affective	Ethique	Coaching
F135 388-389	Cette connotation d'empathie bienveillante euhhhh qui neuhh bon voilà c'est pas, c'est pas mon mode de travail	...[Cette connotation d'empathie bienveillante...c'est pas mon mode de travail]	Empathie bienveillante Mode de travail	Savoir être Ethique	Compétence Coaching
F159 452 - 453	[1s] euh et il va stipuler euhhh EGAlement [2s] des euhh 'fin le contrat ne l'stipule pas mais le contrat c'est une référence à la charte de déontologie à laquelle j'me réfère	...[il va stipuler...une référence à la charte de déontologie à laquelle j'me réfère]...	Charte de déontologie	Ethique	Coaching
F160 455	Où là on va avoir un tas de chose sur la confidentialité, machin etcetera	...[Où là on va avoir un tas de chose sur la confidentialité]...	Confidentialité	Ethique	Coaching
F163 461	R, ouii bon j'utilise la charte de déontologie de [2s] l'AEC, à laquelle j'suis j'suis adhérent.	... [j'utilise la charte de déontologie de ...l'AEC à laquelle j'suis j'suis adhérent.]	AEC Adhérent	Ethique	Coaching
F164 464	[1s] bon 'fin d'toute façon elles se ressemblent toutes	...[elles se ressemblent toutes]		Ethique	Coaching
F229 652	C'est des clients moi je fais ce métier là pour de l'argent	...[je fais ce métier là pour de l'argent]	métier argent	Ethique	Coaching
F230 654	C'est clair avec ça	[C'est clair avec ça]	Clair	Ethique	Coaching
F231 657 - 659	Aheuh [2s] pour moi c'est d'une très grande clarté euhhh Je ne fais ce métier QUE parce qu'il est payé 'fin parce qu'il est payé. NON ; j'fais c'métier parce qu'il m'intéresse, mais je ne l'frai pas s'il n'était pas payé.	...[j'fais c'métier parce qu'il m'intéresse, mais je ne l'frai pas s'il n'était pas payé]	Payé Métier	Ethique	Coaching
F236 669	Je refuse de faire ce travail LA [1s] pour RIEN,	...[Je refuse de faire ce travail LA [1s] pour RIEN,]...		Ethique	Coaching

Analyse de contenu de FD

F278 790-791	Des fois vous êtes et en tout cas tout c'qui f'ra votre valeur au travail c'est de pas vous assoir confortablement dans vot' fauteuil parce que vous voulez pas en bouger	...[c'qui f'ra votre valeur au travail c'est de pas vous assoir confortablement dans vot' fauteuil]...	valeur au travail	Ethique	Coaching
Engagement					
F70 206 - 207	[2s] moi, c'est important pour moi à la fois pour mon confort et puis c'est imPOrtant aussi [1s] pour euh, euhhh, j'avais dire pour qu'y est une avancée, je sais que quand on programme pas PPOUT	...[c'est important... j'avais dire pour qu'y est une avancée, je sais que quand on programme pas PPOUT]	Programme Avancée Important	Engagement	Coaching
F71 209	C'est p't'être que justement y'a pas d'engagement.	[C'est p't'être que justement y'a pas d'engagement.]	engagement	Engagement	Coaching
F99 284 - 286	La relation pour moi elle s'établie à partir du moment OU euh euh, euhhhh y'a un engagement. L'engagement est quelque chose de très important, d'euhhh, de très fort et j'avais même dire que l'engagement, c'est euh, allez, c'est la moitié de la réussite du coaching	...[L'engagement est quelque chose de très important...tres fort...c'est la moitié de la réussite du coaching]	Engagement X3 Réussite Important	Engagement	Coaching
F100 288-289	Euhhh, alors les modalités d'engagement elles sont différentes évidemment selon euhhh, le CLient.	...[les modalités d'engagement elles sont différentes évidemment selon euhhh, le CLient.]	Engagement	Engagement	Coaching
F101 291 - 294	Tous les clients N'ont PAS la MÊMe notion de l'engagement euuhhhmmm, bon t'as l'heure j'avais une cliente justement où euhhh, je bon on était en train de terminer la séance et et euhhh, j' faisais remarquer que qu'effectivement en feed-back, tout toute la toute l'inertie qu'elle avait mise à accepter de programmer les séances et elle a dit, ben ouais	[Tous les clients N'ont PAS la MÊMe notion de l'engagement]...	Engagement	Engagement	Coaching

Analyse de contenu de FD

F103 298	Et et euhhh, voilà BON, donc pour elle c'était pas important de tout programmer pour s'engager	...[pour elle c'était pas important de tout programmer pour s'engager]	Important Programmer S'engager	Engagement	Coaching
F106 305 - 306	[1s] voilà, voilà, donc la relation est établie quand y'a un engagement et quels euh quel, les les euh les signes de cet engagement	...[la relation est établie quand y'a un engagement]...	Relation Engagement	Engagement	Coaching
F108 310	Signature sur un papier, pour d'autres ça peut être une poignée de main	...[Signature sur un papier]... [poignée de main]	Signature sur un papier poignée de main	Engagement	Coaching
F110 314-315	Mais en tout cas, il faut il faut qu'il y ait cette forme d'engagement à laquelle je peux confronter mon client" ah mais on avait dit qu'on f'rait comme ça hein"	...[qu'il y ait cette forme d'engagement à laquelle je peux confronter mon client]...	Engagement confronter client	Savoir faire Engagement	Compétence Coaching
F142 408-409	[4s]R, euh le CONtrat est FONdamental parce que d'abord euhh c'est euh c'est, il vient il vient aussi d'une certaine façon seller l'engagement, comme si l'engagement n'est pas	...[le CONtrat est FONdamental parce que... seller l'engagement]	Contrat Seller Engagement	Engagement	Coaching
F143 411	Que l'contrat il participe en tout cas à l'engagement	...[l'contrat il participe en tout cas à l'engagement]	Contrat Engagement	Engagement	Coaching
F145 417-418	bon et puis le contrat est tout simplement important parce qu'il s'agit d'une prestation en bonne et dû forme et	...[le contrat est tout simplement important parce qu'il s'agit d'une prestation en bonne et dû forme et]	Contrat Prestation	Engagement	Coaching
F156 444- 445	Ben voilà, il stipule LE plus souvent aussi Leuh nombre de séances, la durée des séances, et la programmation des séances	...[il stipule LE plus souvent aussi Leuh nombre de séances, la durée des séances, et la programmation des séances]	Nombre Durée Programmation	Processus Engagement	Coaching

Analyse de contenu de FD

F196 559-563	Et donc euhhh on partage l'écriture ça signe une confiance, quand j'prends des notes boh h j'ai r'marqué que le client boh h " il prend des notes"[1s] voilà y'a une p'tite réticence quand on note au tableau c'est un partage d'écriture et puis c'est pas moi qui note c'est lui aussi qui va noter par dessus on partage cette écriture qui est intéressante. J'en garde une trace par photo, c'qui m'permet euh, j'lui envoie en général par mail	...[on partage l'écriture ça signe une confiance]...	partage Confiance	Engagement	Coaching
F232 661	J'ai par exemple toujours refusé de faire du coaching solidaire à l'AEC,	...[J'ai...toujours refusé de faire du coaching solidaire à l'AEC,]		Engagement	Coaching
Processus					
F66 195 - 196	R, alors mon niveau d'exigence, hm, euhmm, [3s], j'ai pas euh, j'ai, j'ai pas de réelles exigences vis-à-vis euh, 'fin, ouii, j'ai une grande souplesse par rapport au client	...[j'ai pas de réelles exigences...j'ai une grande souplesse par rapport au client]	Souplesse	Processus	Coaching
F67 198-199	Euh, j'ai pas un niveau d'exigence euh. J'ai pas d'exigence en fait j'dirai simplement euh en t, en tout cas en terme de durée, de rythme	...[j'ai pas un niveau d'exigence...en terme de durée, de rythme]	Niveau d'exigence Durée Rrythme	Processus	Coaching
F68 201	J'ai une exigence en terme de programmation	...[J'ai une exigence en terme de programmation]	Exigence Programmation	Processus	Coaching
F69 203 - 204	C'est-à-dire queeuhh, euh, je souhaite effectivement [2s] que les séances soient PLANifiées, programmées et euh dans la mesure du possible qu'on se tienne à cette programmation.	...[je souhaite... que les séances soient PLANifiées, programmées ...qu'on se tienne à cette programmation]	Exigence Programmation PLANifiées	Cadre Processus	Coaching

Analyse de contenu de FD

F81 234-235	Euhhh, je sais que si j'fais un coaching euh j'vais, je sais que j'peux arriver à l'avance sur le lieu du coaching	...[je sais que si j'fais un coaching...j'peux arriver à l'avance sur le lieu du coaching]	arriver à l'avance	Processus	Coaching
F118 346-348	''Vous vous rendez compte de de c'que vous avez dit là euhhh, v'voyez bien que là là y'a quelque chose qui qui euh qui va pas dans votre discours" j'peux pas dire ça dans les cinq premières minutes	[y'a quelque chose qui...va pas ...j'peux pas dire ça dans les cinq premières minutes]	cinq premières minutes	Processus	Coaching
F144 413-415	Euhhh, le contrat est d'autant plus important pour moi que euh il va situer aussi euh une organisation, une planification R, et qu'euhh pour moi cette euh cette projection dans le temps [2s] est quelque chose d'important qui participe euh au coaching	...[le contrat ...va situer...une organisation, une planification...cette projection dans le temps...qui participe...au coaching]	Contrat Organisation Planification Projection	Processus Cadre	Coaching
F151 433	Tu prends euh [2s] bon moi j'travailles toujours en tripartite	...[j'travailles toujours en tripartite]	tripartite	Processus	Coaching
F154 439	En TRI partiteuh euh le contrat stipule le plus souvent le l'objet du coaching, c'qui n'est pas toujours le cas	...[le contrat stipule le plus souvent le l'objet du coaching]...	Contrat Objet du coaching	Processus	Coaching
F155 442	[1s] euh en tout cas il stipule leuhh euh de façon claire et identifiée les modalités euh financières euh	...[il stipule...les modalités...financières]...	Modalités financières	Processus	Coaching
F156 444- 445	Ben voilà, il stipule LE plus souvent aussi Leuh nombre de séances, la durée des séances, et la programmation des séances	...[il stipule LE plus souvent aussi Leuh nombre de séances, la durée des séances, et la programmation des séances]	Nombre Durée Programmation	Processus Engagement	Coaching
Besoin et demande					
F45 147-148	De l'accompagnement personnalisé [1s] et je m'suis trouvé face à des salariés euh chez qui y'avais une certaine détresse et, une certaine perte de repères	...[je m'suis trouvé face à des salariés...qui y'avais une certaine détresse...perte de repères]	Détresse Perte de repères	Besoin demande	Coaching

Analyse de contenu de FD

F46 150	Et euh pour qui une réponse technique, une réponse en terme de conseil n'était pas satisfaisante	...[une réponse en terme de conseil n'était pas satisfaisante]	satisfaisante	Besoin demande	Coaching
F147 424	[3s][LR] alors dans le contrat y'a toujours euh euh, l'objet du coaching, [2s] même si	...[dans le contrat y'a toujours...l'objet du coaching]...	Contrat Objet du coaching	Besoin Demande	Coaching
F148 426-427	Si cet objet est est défini de façon beaucoup plus fine avec le coaché. Euhh en tout cas y'a un objet qu'est défini	...[cet objet est est défini de façon beaucoup plus fine avec le coaché]...	Objet Défini Coaché	Besoin Demande	Coaching
F243 688-690	[4s] ohhhohhff 'fin bon là euh je sais pas, j'ai eu l'impression que la réponse est dans la question, d'toute façon euhhh ouii 'fin j'ai encore jamais été confronté à une demande de coaching qui n'soit pas lié à du changement en fait	...[j'ai encore jamais été confronté à une demande de coaching qui n'soit pas lié à du changement en fait]	confronté changement	Besoin Demande	Coaching
F245 696-697	C'est autour de ça que ça euhh ca se cristallise autour pour mes coachings puisque moi j'travaille essentiellement en coaching de trajectoire professionnel	...[j'travaille essentiellement en coaching de trajectoire professionnel]...	trajectoire professionnel	Besoin Demande	Coaching
Dénomination des bénéficiaires					
F228 649	[3s] des clients !	...[clients]...	clients	Dénomination des bénéficiaires	Coaching
Pratique					
F32 113	Aujourd'hui, je suis donc coach professionnel	...[je suis donc coach professionnel]	Coach professionnel	pratique	Coaching

Analyse de contenu de FD

COMPETENCE					
Savoir					
F36 123 - 124	Y'a des choses qui sont un peu connexes euh donc je m'suis formé euh au modèle MBTI et analyse transactionnelle	... [je m'suis formé euh au modèle MBTI et analyse transactionnelle]	MBTI Analyse transactionnelle	Savoir théoriques	Compétence
F178 505 - 507	Alors je je j'utilise BEAUcoup de modèles de références théoriques en fait mais ouais j'vais m'appuyer sur un tas de modèles théoriques mais euh je ne vais pas m'appuyer sur un modèle théorique de référence POUR le coaching	...[j'utilise BEAUcoup de modèles de références théoriques... POUR le coaching]	Modèles de références théoriques X3	Savoir	Compétence
F179 509 - 511	Au cours du coaching j'vais euh j'vais par exemple utiliser euh les mod...De Jung ou j'peux utiliser le modèle de l'analyse transactionnelle ou euh j'peux utiliser euh la théorie de la motivation de Maslow ou euh	...[Au cours du coaching... j'peux utiliser le modèle de l'analyse transactionnelle...théorie de la motivation de Maslow]...	Analyse transactionnelle Théorie de la motivation de Maslow	Savoir	Compétence
F181 515	Mais euh j'ai pas un modèle théorique qui fonde mon intervention	...[j'ai pas un modèle théorique qui fonde mon intervention]	intervention	Savoir	Compétence
F182 517	J'suis pas un coach PNL ou analyse transactionnelle c'est pas mon	...[J'suis pas un coach PNL ou analyse transactionnelle]	PNL analyse transactionnelle	Savoir	Compétence
F189 539-540	Euh, j'pense qu'il est très important de développer sa culture R, et euh et d'avoir au cours du coaching justement euh ça va faire justement référence à ton boulot	...[qu'il est très important de développer sa culture... ça va faire justement référence à ton boulot]	Développer Culture	Savoir	Compétence
F218 624-625	Oui learning by doing oui c'est tout à fait ça c'est euh alors on est dans tout le mouv'ment qu'a été euh initié par John Dewey euh	...[on est dans tout le mouv'ment qu'a été euh initié par John Dewey]...	John Dewey	Savoir	Compétence
F217 622	[3s] learning by			Savoir	Compétence

Analyse de contenu de FD

F252 717-718	C'est pas plus mal non plus toujours dans l'esprit d'apporter de la culture euh, d'avoir quelques modèles théoriques en réserve	...[C'est pas plus mal...d'apporter de la culture...d'avoir quelques modèles théoriques en réserve]	culture modèles théoriques	Savoir	Compétence
F255 726-727	Un modèle théorique du changement t'as euh le euh toute la modélisation qu'il y'a autour de [xxx] d'isabelle kübler Ross euh	...[la modélisation]...[d'isabelle kübler Ross]...	théorique du changement d'isabelle kübler Ross	Savoir	Compétence
F256 729	T'aaaseuhhh ahbah t'as la stratégie du dauphin de	...[stratégie du dauphin]...	stratégie du dauphin	Savoir	Compétence
F257 731-732	Paul L Kordis euhhm t'aaas euhhh alors euh y'a il y a toute une modélisation qu'on peut faire qu'on peut faire au-delà de simplement la pyramide de Maslow, on peut s'en servir comme comme un outil	...[Paul L Kordis]...[modélisation]...[pyramide de Maslow]...	Paul L Kordis pyramide de Maslow	Savoir	Compétence
F258 734-735	Hmeuh qui permet de comprendre le changement euh t'aaass euhhhh ben t'as l'évolution dans le types psychologiques du MBTI]... [...[comprendre le changement]...[ben t'as l'évolution dans le types psychologiques du MBTI]...	l'évolution dans le types psychologique du MBTI	Savoir	Compétence
F276 783-784	Ouais ouais c'est possible, t'façon c'est quelqu'un de très référent dans le domaine et euh voilà bon en fait euh c'est pas si simple que ça, ça s'épare pas ça vient un p'tit peu là et là	...[c'est quelqu'un de très référent dans le domaine]...	référent	Savoir	Compétence
F306 872-873	Au sens bon euh c'est Wilenski qui qu'est t'un prof de science po qu'avait défini les critères de professionnalisation dans les années soixante	...[Wilenski...qu'avait défini les critères de professionnalisation dans les années soixante]...	professionnalisati on	Savoir	Compétence

Analyse de contenu de FD

Posture					
F47 152-153	Et donc je m'suis dit qu'c'était intéressant d'aller chercher une posture qui soit autre [1s] euh pour traiter ces ces problèmes euhhh qu'étaient [1s] EN Emergence à l'époque et dont on parle beaucoup aujourd'hui	...[c'était intéressant d'aller chercher une posture...pour traiter ...ces problèmes]...	Posture traiter problème	Posture	Compétence
F75 220 - 221	Et donc d'une certaine façon de mettre ma conscience euh euh nan c'est pas les bons mots conscience [2s] de Mettreuh mon ego R, euh en dormance [1s] ouais	...[mettre ma conscience... c'est pas les bons mots conscience...Mettreuh mon ego...en dormance]...	Conscience X2 Ego Dormance	Posture	Compétence
F79 230	D'bord j'me mets en d'bonnes conditions, je pense à mon confort.	...[j'me mets en d'bonnes conditions]...	Conditions	Posture	Compétence
F82 237-238	Pour décompresser. Je sais queeuhh, j'vais pas, je sais que la veille j'vais pas être, avoir fait un truc qui m'aurait aiguisé le cerveau ou euh qui aurait été difficile à gérer.	...[Pour décompresser...la veille j'vais pas...avoir fait un truc...qui aurait été difficile à gérer]	Décompresser Gérer	Posture	Compétence
F83 240 - 243	euh, donc, je sais qu'vais être conforme pour ce coaching et p't'être que euh, d'ailleurs euh j'vais, j'fais abstraction d'une manière générale à mon état mental[2s]euh, en pratiquant le sport euh en partie beaucoup de sport, en , [1s]en ,[1s],en ayant des périodes de détente euh au sauna euh, au golf, enfin bon j'fais j'fais beaucoup attention à être dans une bonne hygiène vitale on va dire	...[je sais qu'vais être conforme pour ce coaching...j'fais abstraction...à mon état mental... en pratiquant le sport...en ayant des périodes de détente...je fais beaucoup attention à être dans une bonne hygiène vitale]...	Conforme Abstraction Etat mental Sport Détente Hygiène vitale	Posture	Compétence
F92 265-266	Ça m'permet effectivement on va dire de prendre de la distance, par rapport euh, de n'pas être euh trop impliqué dans le résultat	...[Ça m'permet...de prendre de la distance...n'pas être euh trop impliqué dans le résultat]	Distance Résultat	Posture	Compétence

Analyse de contenu de FD

F116 341-342	LES éléments déclencheurs mais qu'on ne peut euhhh euhhh comment dire, qu'on n'peut euh mettre en œuvre avec bénéfice qu'à partir du moment qu'on a déjà une relation de confiance avec le client	[LES éléments déclencheurs...qu'on ne peut...mettre en œuvre avec bénéfice qu'à partir du moment qu'on a déjà une relation de confiance avec le client]	Déclencheurs Bénéfice Relation de confiance	Posture	Compétence
F190 542-543	De savoir aussi d'avoir une posture de de sinon d'enseignant ou d'formateur en tout cas une POsture de euh d'ouvrant vers une autre culture 'fin, une culture d'apport de culture	...[De savoir aussi d'avoir une posture...d'ouvrant vers une autre culture 'fin]...	Posture X2 Ouvrant Culture	Posture	Compétence
F195 556-557	Moi ça m'permet d'être concentré et ouvert à mon client puisque j'note pas puiqu'ON PARTage l'écriture paper board	...[ça m'permet d'être concentré et ouvert à mon client]...	Concentré Ouvert	Posture	Compétence
F204 583-584	Il m'arrive effectivement de d'avoir cette posture de coach, en formation. Il m'arrive d'avoir cette posture de coach quand je fais du bilan de compétences	... [Il m'arrive effectivement de d'avoir cette posture de coach, en formation. Il m'arrive d'avoir cette posture de coach quand je fais du bilan de compétences]...	Posture de coach X2 Formation	Posture	Compétence
F205 586-587	Il m'arrive au courrrs d'uNNN dispositif de coaching, identifier comme du coaching d'avoir une posture de conseil ou une posture de formateur d'ailleurs j'viens de l'dire euh	...[Il m'arrive au courrrs d'uNNN ... de coaching,...d'avoir une posture de conseil ou une posture de formateur]...	Posture X2	Posture	Compétence
F214 612-614	Même si euh euh ben on va essayer d'dresser un parallèle, je dirai que euhhh, si on parle de pédagogie eu euh, le mouvement de XX Learning pourrait euh pourrait s'apparenter à une posture de coach	...[si on parle de pédagogie ... le mouvement de XX Learning pourrait euh pourrait s'apparenter à une posture de coach]	Posture Pédagogie Coach	Posture	Compétence
F227 646	Donc là y'a une posture qu'est différente	...[là y'a une posture qu'est différente]	Posture	Posture	Compétence

Analyse de contenu de FD

F268 762-764	Ou probablement aussi en tant que thérapeute euhhhm [3s] ou même si je suis conseillé, j'peux tout à fait avoir une post une posture de coaching et j'peux tout aussi avoir euh une posture d'enseignant euh quand j'suis en train d'faire un coaching	...[même si je suis conseillé, j'peux tout à fait avoir une post une posture de coaching...avoir euh une posture d'enseignant euh quand j'suis en train d'faire un coaching]	posture de coaching posture d'enseignant	Posture	Compétence
F269 766-768	C'est une forme de navigation alors pour ça en fait euh ça veut ca veut dire que mon modèle euhhh la dedans alors c'est c'est un modèle euh qu'a été développé par Maela Paul qu'a écrit un bouquin sur les métiers de l'accompagnement pour accompagner euh une posture professionnelle spécifique	...[C'est une forme de navigation...qu'a été développé par Maela Paul... sur les métiers de l'accompagnement pour accompagner euh une posture professionnelle spécifique]	Navigation Posture professionnelle Métiers Accompagnement	Posture	Compétence
Savoir faire					
F56 171	Euhhhmm [3s] oui alors euh ECOUTER, QUESTIONNER [9s] euh	...[ECOUTER, QUESTIONNER]...	Ecouter Questionner	Savoir faire	Compétence
F58 175-176	Questionner [3s] après on est plus dans les compétences on est dans les qualités donc c'est un peu différent	[Questionner...on est...dans les qualités]...	Questionner Qualités	Savoir faire	Compétence
F60 180-181	Écouter, questionner, alors bien QUE euh, je l'ai entendu mille fois EUH chez médiat coaching, j'vais quand même dire ce qu'il n'fallait pas, je vais quand même dire Reformuler	[Écouter, questionner...j'vais quand même dire Reformuler]	Ecouter Questionner Reformuler	Savoir faire	Compétence
F61 183 - 184	En tout cas si le terme est un peu euh est un peu trop connoté, j'vais dire euh euh, renVOYez de l'information, ou donner du feed-back alors oui c'est p't'être plus [1s] cohérent euh	...[renVOYer de l'information...donner du feed-back... c'est p't'être plus...cohérent]...	Renvoyer feed-back cohérent	Savoir faire	Compétence
F62 186	Mais j'pense que c'est les principales compétences	...[j'pense que c'est les principales compétences]	compétences	Savoir faire	Compétence

Analyse de contenu de FD

F91 261-263	Euhmmmm, assez paradoxalement, c'est quelque chose quiii euh qui m'aide beaucoup dans c'métier et euh je l' considère euh commeuh, enfin en tout cas moi je l'utilise ce ce non empathisme commeuhh, unnnn hmmm un moteur. Quelque chose de positif	...[assez paradoxalement,...je l'utilise ce ce non empathisme commeuhh,...un moteur.Quelque chose de positif]	Non empathise Moteur	Savoir faire	Compétence
F93 268	Mais d'avoir plus l'œil effectivement sur le processus	...[d'avoir plus l'œil effectivement sur le processus]	Œil Processus	Savoir faire	Compétence
F110 314-315	Mais en tout cas, il faut il faut qu'il y ait cette forme d'engagement à laquelle je peux confronter mon client" ah mais on avait dit qu'on f'rait comme ça hein"	...[qu'il y ait cette forme d'engagement à laquelle je peux confronter mon client]...	Engagement confronter client	Savoir faire Engagement	Compétence Coaching
F114 332-336	D'une certaine façon [1s] La confrontation c'est euhhh euh, c'est un moment euh important enfin j'veux dire qu', que les confrontations sont des moments déclencheurs, c't'a dire que effectivement on va mettre le client en face euh euh euh de certaines réalités, où de c'qu'il a dit ou d'ces euhhh euh ah je [xxx] terme. Euh bon j'vais dire des incohérences de son discours mais c'est pas tout à fait ça qu'je dire	...[la confrontation c'est...un moment euh important... déclencheurs...on va mettre le client en face...certaines réalités...j'vais dire des incohérences de son discours]...	La confrontation Déclencheurs Réalités Incohérences	Savoir faire	Compétence
F122 357	Effectivement au départ il faut nourrir la relation	...[il faut nourrir la relation]	Nourrir Relation	Savoir faire	Compétence
F176 499 - 500	Euh, non dans le sens ou euh je travaille sur des critères d'atteinte de l'objectif R, et que donc je confronte euhhhh le travail réalisé à ces critères d'atteinte	...[je travaille sur des critères d'atteinte de l'objectif R, et que donc je confronte ...je confronte le travail réalisé à ces critères d'atteinte]	critères d'atteinte X2 objectif	Savoir faire	Compétence

Analyse de contenu de FD

F183 520 - 522	On peut dire ça oui. En tout cas euh je jongle beaucoup avec les références théoriques en fonction du besoin au niveau euh d'INTégration du niveau d'intégration de la capacité d'intégration du client et puis aussi euh aussi en fonction de ces références à lui	... [je jongle beaucoup avec les références théoriques en fonction du besoin...niveau...d'intégration]...	Jongle Références théoriques Intégration	Savoir faire	Compétence
F207 592-593	sur le CONTRAt et même si on a une intention d'départ euh le plus important est d'savoir si on peut adapter sa posture à s'qu'attends le CLIENT	... [le plus important est d'savoir si on peut adapter sa posture à s'qu'attends le CLIENT]...	Posture Client	Savoir faire	Compétence
F213 610	[4s] euhouff, on va parler d'posture pas de méthodes pour moi c'est deux choses différentes	...[on va parler d'posture pas de méthodes]...	Posture Méthodes	Savoir faire	Compétence
F225 641-642	Et oui, la posture derrière, c'est je n'vais pas vous donner la théorie mais vous z'allez me donner VOTRE théorie et j'vais l'axer	...[je n'vais pas vous donner la théorie mais vous z'allez me donner VOTRE théorie et j'vais l'axer]	Théorie Axer	Savoir faire	Compétence
F253 720-721	Pour euh pour permettre à la personne de de situer ou en tout cas de pouvoir mettre des mots autour de tout ça	...[pour permettre à la personne de de situer...de pouvoir mettre des mots autour de tout ça]...	pouvoir mots	Savoir faire	Compétence
Savoir être					
F73 215	[5s] euhhhh, c'que j'fais exactement euh, je me mets [4s], dans un état [2s], d'ouverture.	...[je me mets...dans un état...d'ouverture].	Ouverture	Savoir être	Compétence
F74 217 – 218	Euh [2s] euhmmm, voilà j'pense que c'est euhhhhhh, c'est l'préalable [2s] p't'être à le plus ouvert et l'plus réceptif possible	...[c'est...c'est l'préalable]...	Préalable	Savoir être	Compétence

Analyse de contenu de FD

F90 259	[2s] quelles aptitudes relationnelles j'ai [4s], je n'suis pas quelqu'un d'empathique	...[je n'suis pas quelqu'un d'empathique]...	Empathique	Savoir être	Compétence
F125 365-367	Euh alors euh [LR] c'est en l'évoquant, j'suis en train de penser j viens d'rencontrer hm, j viens de discuter avec une travailleur sociale et euh, elle m'parlait un peu d'son boulot ett'vois dans le soutien j'vois l'idée de euh soutien soutien une espèce de soutien moral, affectif enfin	...[dans le soutien j'vois l'idée de euh soutien soutien une espèce de soutien moral, affectif enfin]	Soutien X3 Soutien moral Affectif	Savoir être	Compétence
F127 371	Euhhh je suis pas sûr que euh euhhh, je suis pas sûr qu'je sois dans ce registre là quand j'coache	...[je suis pas sûr qu'je sois dans ce registre là quand j'coache]	Registre	Savoir être	Compétence
F129 375	Euhhh, en tout CAS, JE le définirai pas comme du soutien	...[JE le définirai pas comme du soutien]	Soutien	Savoir être	Compétence
F135 388-389	Cette connotation d'empathie bienveillante euhhhh qui neuhh bon voilà c'est pas, c'est pas mon mode de travail	...[Cette connotation d'empathie bienveillante...c'est pas mon mode de travail]	Empathie bienveillante Mode de travail	Savoir être Éthique	Compétence Coaching
F138 396-397	Sur quelles valeurs [2s] hm, pouhpouhpouh [4s] alors le truc qui vient à l'esprit je sais pas si la réponse elle est pertinente mais c'est honnêteté intellectuelle	...[le truc qui vient à l'esprit je sais pas si la réponse elle est pertinente mais c'est honnêteté intellectuelle]	Esprit Honnêteté intellectuelle	Savoir être	Compétence
F140 401-402	[2s] euhhm [3s] hmmm alors l'respect mais euh respect euhhh euhhmm j'vais dire respect de l'autonomie de l'autre	... [j'vais dire respect de l'autonomie de l'autre]	Respect Autonomie Autre	Savoir être	Compétence
Outil					
F128 373	MEME si j'donne du feed- back positif	...[j'donne du feed- back positif]	feed- back positif	Outil	Compétence
F193 550	Hm j'utilise euh fréquemment leuhh ah oui j'utilise quasiment toujours le paper board	...[j'utilise quasiment toujours le paper board]	Paper board	Outil	Compétence

Analyse de contenu de FD

F194 552-554	Que ce soit pour du dessin projectif que ce soit pour écrire que ce soit en tout cas j'utilise fréquemment. Euh et j'utilise fréquemment l'appareil photo qui va avec le paper board, c'est-à-dire que en général à la fin d'une séance j'photographie l'paPER pour avoir la trace	...[j'utilise fréquemment l'appareil photo...pour avoir la trace]	Appareil photo Trace	Outil	Compétence
F210 600	Donc euh pour moi y'a pas d'outils qui sont plus euh	...[pour moi y'a pas d'outils qui sont plus]...	Outils	Outil	Compétence
F211 602-603	Euh ceci ou cela ou machin ou truc. Y'a des outils qui permettent à un moment donné d' faire avancer l'CLIEnt	...[Y'a des outils qui permettent à un moment donné d' faire avancer l'CLIEnt]	Outils Avancé Client	Outil	Compétence
Evaluation					
F172 486 - 489	Fin pour moi. IL S'Agit d'un débriefing verbal quiii euh euhhhh qui ne fait pas intervenir un processus euh particulier euh ou régulier même s'il est plus formel euh j'appellerai évaluation le débriefing tri partiTE, où ou le retour d'informations que peut me demander le financeur, la il s'agit d'une évaluation	... [j'appellerai évaluation le débriefing tri partiTE, où ou le retour d'informations]...	Evaluation X2 débriefing Tripartite	Evaluation	Compétence
F174 494-495	Euh oui au sens où j'n'ai pas d'indicateurs de performance que j'utilise sur chaque séquence 'fin sur chaque sur chaque client	...[j'n'ai pas d'indicateurs de performance]...	performance	Evaluation	Compétence

Analyse de contenu de FD

CHANGEMENT					
Apprentissage					
F115 338-339	Euhhhh, ok BON ça s'sont des moments déclencheurs évidemment et parfois d'ailleurs on n'confond pas volontairement mais seulement envoyer quelque chose et le client se confronte tout seul en réalité	... [ça s'sont des moments déclencheurs...le client se confronte tout seul en réalité]	Déclencheurs Confronte Réalité	Apprentissage	Changement
F170 478 - 481	Euhhh une fin de coaching signifie un débriefing avec des, euh effectivement un retour sur euh la façon dont ça c'est déroulé, est ce que les objectifs ont été atteints, est ce qu'il y a une satisfaction etcetera [2s] euh même si à l'évidence y'a pas [LR] besoin d'attendre la fin du coaching pour que euh pour le savoir, en tout cas y'a un débriefing qu'est plus formel effectivement en fin de coaching	... [une fin de coaching signifie un débriefing...un retour sur euh la façon dont ça c'est déroulé, est ce que les objectifs ont été atteints, est ce qu'il y a une satisfaction]...	Coaching Débriefing Objectif Atteints Satisfaction	Apprentissage	Changement
F184 524-526	C't'a dire que bon quand j'ai un client qui m'dit au non mais moi PNL PNL c'et bien c'est bien j'dis ok bon on va s'servir de c'cadre de référence théorique même si euh, j'vais y faire référence en tout ca même si euh j'peux l'amener à découvrir autre chose pour élargir son horizon	... [quand j'ai un client...on va s'servir de c'cadre de référence théorique...j'peux l'amener à découvrir autre chose pour élargir son horizon]	Cadre Découvrir Elargir	Apprentissage	Changement
F215 616-617	Mais euh bon je fais vivre l'évènement PAR par euh mes élèves et après je leur fait découvrir leur propre vérité	... [je fais vivre l'évènement PAR...je leur fait découvrir leur propre vérité]	Evènement	Apprentissage	Changement
F241 681-682	[2s] qu'est ce qui fait du coaching un apprentissage... [3s] euhhhm [4s] ce qui fait du coaching un apprentissage c'est qu'dans un coaching on VIT des choses [2s] on ne fait pas qu'parler [4s]	... [ce qui fait du coaching un apprentissage c'est qu'dans un coaching on VIT des choses ... on ne fait pas qu'parler]	apprentissage Coaching X2 VIT	Apprentissage	Changement

Analyse de contenu de FD

Evolution					
F282 802-803	[4s]R, [4s] ben d'abord euh si on parle de métier j'dirais qu'c'est euh c'est une activité euh qui a développé d'énormes euhhh efforts pour se professionnaliser au sens sociologique du terme	...[c'est une activité...qui a développé d'énormes euhhh efforts pour se professionnaliser au sens sociologique du terme]	activité professionnaliser	Evolution	Changement
F289 818 - 822	parce que euh pff le nombre de gens qui se disent coachs et le nombre de gens qui en vivent, on est p't'être dans un rapport pff allez de , j'suis sûr y'a moins de cinq pour cent de coach qui vivent uniquement du coaching [2s] voilà pourquoi c'est pas un métier ET c'est une façon pour moi d'y répondre à la question, l'évolution, c'est sans doute que ça n'devienne pas un métier, mais qu'ça devienne une POSTure DANS les métiers de l'accompagnement	...[y'a moins de cinq pour cent de coach qui vivent uniquement du coaching ...voilà pourquoi c'est pas un métier ... l'évolution, c'est...qu'ça devienne une POSTure DANS les métiers de l'accompagnement]...	Coaching Posture Métier Evolution Accompagnement	Evolution	Changement
F291 827 - 828	Que se soit à un moment donné une posture possible prise euhhh dans des métiers de l'accompagnement, ce s'rai ça pour moi l'évolution.	...[Que se soit à un moment donné une posture possible...dans des métiers de l'accompagnement]	Posture possible Métier de l'accompagnement	Evolution	Changement
F295 837	Euh je pense que ceuhhnn ce ne deviendra jamais un métier à part entière	...[je pense que ceuhhnn ce ne deviendra jamais un métier à part entière]...	Métier	Evolution	Changement
Obstacle					
F120 352-353	...ur qu'y'ait effectivement, pour qu'j'puisse me permette de dire ça sans que, que mon client le prenne pour une attaque personnelle	[qu'j'puisse me permette de dire ça sans que, que mon client le prenne pour une attaque personnelle]	Client Attaque personnelle	Obstacle	Changement

Analyse de contenu de FD

F244 692-694	Euuhhh et j'vais dire que même euh bien souvent [xxx] épuré la demande euuhhh, le coaching tourne autour de euuhhh euuhhhhh des freins qui peut y avoir autour du changement, j'allais dire de la peur, de vivre la peur mais des freins qui peut y avoir autour du changement	...[le coaching tourne autour de...des freins qui peut y avoir autour du changement...de la peur, de vivre la peur]...	coaching freins peur X2 Changement	Obstacle	Changement
F246 699	Donc euh évidemment on est toujours dans cette problématique du changement	...[on est toujours dans cette problématique du changement]...	problématique du changement	Obstacle	Changement
Motivation à devenir					
F40 134-135	[4s] bah je n'sais pas pourquoi on devient coacheuhh j'peux savoir pourquoi moi je deviens coach [R]	...[j'peux savoir pourquoi moi je deviens coach]...	Coach	motivation à devenir	Changement
F43 141	Euuhhhmm pourquoi est ce que euh d'abord je n'suis pas devenu coach	...[je n'suis pas devenu coach]...	Coach	motivation à devenir	Changement
F44 143-145	Euh c'est une de mes postures [2s] euh qu'est ce qui m'a amené à cette posture là [2s] [xxx] qu'est ce qui m'a amené à m'intéresser au coaching euuhhhmm je dirais qu'euh quand euh quand j'ai travaillé au Fongecif [1s] j'avais déjà une bonne connaissance de l'accompagnement individuel	[c'est une de mes postures...ce qui m'a amené à m'intéresser au coaching...je dirais qu'euh...j'avais déjà une bonne connaissance de l'accompagnement individuel]	Posture x2 Coaching	motivation à devenir	Changement
Objectif					
F109 312	Pour d'autres encore ça peut être, on a définit des critères CLAIRs d'atteinte de l'objectif	...[on a définit des critères CLAIRs d'atteinte de l'objectif]	Critères Clairs Atteinte Objectif	Objectif	Changement

Analyse de contenu de FD

F158 449-450	Euh il va stipuler aussi euhhh le plus souvent des modalités de restitution, à la fin du coaching nous aurons une réunion tripartite machin, etcetera où le coaché s'exprim'ra 'fin des choses comme ça	...[il va stipuler ...des modalités de restitution, à la fin du coaching ...une réunion tripartite]...	Modalités de restitution Réunion tripartite	Objectif	Changement
FORMATION					
Professionnalisation					
F25 90-92	[2s] alors euh j'ai commencé euh à travaillé en quatre vingt euh trois.euh en quatre vingt trois je travaillais dans le domaine de de l'agriculture de l'agro-alimentaire, j'en suis vite sorti en quatre vingt cinq début quatre vingt cinq	...[je travaillais dans le domaine de de l'agriculture de l'agro-alimentaire, j'en suis vite sorti]....	agriculture	professionnalisation	Formation
F26 94	Euh j'ai intégré l'université euh en tant que conseiller en formation sans rien connaître au métier.	...[j'ai intégré l'université euh en tant que conseiller en formation sans rien connaître au métier]	Université conseiller	professionnalisation	Formation
F27 96-97	Euh, bon, j'ai appris sur le tas pendant quelque s années puisque jusque dans les années euh les années euh j'avoue qu'j'ai pu toutes les dates en tête	...[j'ai appris sur le tas]...		professionnalisation	Formation
F30 104-106	J'ai quitté l'université en quatre vingt treize pour créer hm euh une première entreprise euh euh dans le domaine de euh euheuh du soutien scolaire j'ai pris une première boîte dans le domaine du soutien scolaire que j'ai dirigé pendant sept huit ans ;	...[J'ai quitté l'université... pour créer hm euh une première entreprise ...dans le domaine ...du soutien scolaire...que j'ai dirigé pendant sept huit ans]...	Quitté créer dirigé	professionnalisation	Formation

Analyse de contenu de FD

F248 704 - 706	D'autres part euhhh j'ai vécu et je continue à vivre régulièrement le changement et pour moi euh ça fait partie euh [2s] ça fait partie des pré-requiiis pour être euh pour accompagner, pas seulement coacher mais avoir vécu	...[je continue à vivre régulièrement le changement ...ça fait partie des pré-requiiis...pour accompagner, pas seulement coacher mais avoir vécu]	Changement Accompagner Coacher	Professionnali sation	Formation
Dipôme / Certification					
F19 73-74	Oh ça m'appelle mes passations d'questionnaire d'yaahh euh dix douze ans quand j'ai démarré ma maitrise de science de l'éduc	...[d'yaahh...douze ans... j'ai démarré ma maitrise de science de l'éduc]	sciences de l'educ	diplôme et certification	Formation
F28 99-100	Dans les années quatre vingt dix où j'ai euh j'ai j'ai théorisé tout ça en faisant les cours du soir pour faire euh licence, maitrise, DEA en sciences de l'éducation	...[j'ai théorisé tout ça en faisant les cours du soir pour faire euh licence, maitrise, DEA en sciences de l'éducation]...	Théorisé Licence Maitrise DEA en sciences de l'éducation	diplôme et certification	Formation
Formation au métier					
F34 118	Oui bon euh j'ai suivi tout le cursus de médiat coaching que tu connais	...[j'ai suivi tout le cursus de médiat coaching]...	Cursus de médiat coaching	La formation au métier	Formation
F35 120-121	Euh, hmm [1s] hmm en dehors de ça hmmm non j'ai pas suivi de formation en coaching à proprement parlé	...[j'ai pas suivi de formation en coaching à proprement parlé]	Formation coaching	La formation au métier	Formation
VARIABLE INSIGNIFIANTE POUR L'HYPOTHESE					
F1 1	Aallô				
F2 3	Bonjour Christel, ça va ?				
F3 5	Ben super				

Analyse de contenu de FD

F4 7	Non non non, pas de problème tu peux y aller				
F5 10	[3s][R], oui oui ça bouge un peu trop, hihi				
F6 12-14	R, oui oui c'est bon enfin tu sais euh, c'est toujours des trucs qui sont conjoncturels donc tu prends des contrats tu les accumules et puis après euh ben, quelques fois t'as une période où t'as moins d'activités bon...				
F7 16	Là en ce moment, j'ai deux semaines abominables mais euh bon on verra bien				
F8 18	Haha, j'survivrai quand même, hahaha				
F9 22	J'crois t'as d'autres activités aussi [LR],				
F10 27	Ouais				
F11 29	[xxx] quoi				
F12 31	Faut se créer sa clientèle				
F13 39	[R]aussi confortablement [xxx] bureau				
F14 45	Non non pas du tout				
F15 49	Ouais				
F16 52	Non non ya pas ya pas d'euh				
F17 63	[2s] euhhhmm oui globalement ouais				

Analyse de contenu de FD

F18 70	[R]				
F20 76	[R]				
F21 80	[2s] et bien allons y				
F22 82	Ça marche				
F23 86	[4s]				
F24 88	Euh quel est mon parcours professionnel euh alors euh				
F29 102	[2s] ensuite hm j'ai quitté euh l'université euheueuh en quatre vingt [3s] ohh				
F31 108-111	[2s] euh ensuite j'ai quitté euh euh j'ai stoppé cette activité parce qu'elle était pas très rentable, j'ai euh trouvé du travail R, au Fongecif où j'ai travaillé pendant quatre ans. [1s] euhhhh, et puis et oui j'ai quitté le Fongecif pour me mettre à mon compte y'a d'ça maintenant euh trois ou quelque chose comme ça y'a trois ou quatre ans	...[j'ai stoppé cette activité parce qu'elle était pas très rentable, j'ai euh trouvé du travail R, au Fongecif où j'ai travaillé pendant quatre ans.... j'ai quitté le Fongecif pour me mettre à mon compte...y'a trois ou quatre ans.]			
F33 115	Formateur et consultant en bilan de compétences				
F38 128	[3s]				
F41 137	On le d'viens en				

Analyse de contenu de FD

F42 139	Général, je n'sais pas trop				
F48 155	[2s]				
F49 157	Alors con				
F50 159	Compétences d'un coach [4s] compétences, verbe d'action [1s] hm euh				
F51 161	Euh même si c'est pas vraiment une action j'vais dire que la première compétence				
F52 163	[3s] euhhmm [3s] oh c'est compliqué comme question tiens				
F53 165	Euh [4s] oui oui j'vais l'prendre				
F54 167	J'travailles assez sur les compétences pour essayer de donner une réponse [LR]				
F55 169	[R]				
F57 173	[4s] ça à mon avis c'est déjà l'gros paquet	...[c'est déjà l'gros paquet]...			
F59 178	C'est pour ça qu'j'essaye de faire le tri là				
F63 188	[4s]Ta question m'parle pas				
F64 191	R, euh je n'sais pas, j'vais essayer d'te donner une réponse et pis si ça va pas tu m tu m'recentreras				
F65 193	Oui ouais une réponse qui correspond à ta question				

Analyse de contenu de FD

F72 211-212	[2s]R, c'est là où se situe mon niveau d'exigence euh par rapport à la question qu't'as cité pour la question telle que tu l'as formulé.				
F76 224	Alors je prends des [2s] des des produits psychotropes en fait				
F77 226	[LR] non j'plaisante				
F78 228	[R] euhmmm				
F80 232	Ça c'est important c't'a dire que j'fais pas un coaching à l'arrache euh comme ça				
F84 245	[1s] ah oui oui, c'est fondamental	...[c'est fondamental]			
F86 249-250	Qu'on est euh, voilà euh, qu'on vienne de s'taper deux heures de bouchon, dans Paris alors j'vois même pas comment				
F87 252	On peut coacher dans cet état là.				
F88 255	[2s] quelles aptitudes ?				
F89 257	Aptitudes !				
F94 271	[6s]Les clés d'une relation établie ?				
F95 273-274	Euhhh, je n'comprends pas si clés signifient les signes d'une relation établie, ou si clés signifient euh les modalités qui permettent d'établir une relation ?				
F96 276	D'accord				

Analyse de contenu de FD

F97 278	[LR]				
F98 282	Alors				
F102 296	J'avais pas envie de tout programmer d'avance				
F104 300	Alors que pour moi ÇA L'est	...[pour moi ÇA L'est]	ÇA		
F107 308	Certains c'est une				
F111 317	Et puis la maint' nant on l'fait plus, ça veut dire quoi ? Vous vous désengagez ?				
F112 322	[6s] euhmm, ça m'parle pas				
F113 330	[7s] alors peut être qu'effectivement euh ben ouais 'fin j'vais essayer d'y répondre				
F117 344	Voilà				
F121 355	Mais qu'il le conçoive bien comme un ACTE de coaching				
F123 361	[4s][LR] hm. [1s]				
F124 363	[3s] le mot soutien m'gène parce que				
F126 369	Quelque chose de c'truc LA euhhh				
F130 378	[4s] Euhhhh, [3s] ben ça peut être feed-back hein hmm				
F131 380	Mais euh je sais pas si ça correspond à c'que t'as dans ta tête quand j'dis feed-back				

Analyse de contenu de FD

F132 382	Oh si si t'as pleins de trucs dans ta tête [R]				
F133 384	Feed-back				
F136 391	Voilà				
F137 394	[3s] oui euh, c'est une question des niveaux de Dilts ça[R]				
F149 429	Euh non non j'dis des bêtises là				
F150 431	Oh ça dépend [2s] oui ou...				
F152 435	J'ai très rarement fait du live coaching en direct				
F153 437	Donc j'vais balayer c'côté-là.				
F139 399	Et euhh mais c'est c'qui m'est tout de suite apparu comme ça				
F141 404	Fin respect d'la personne dans l'sens respect de son autonomie oui				
F146 420-421	Une prestation en bonne et dû forme elle est régie par euh un document écrit euh comme le contrat qu'j'ai avec mon comptable ou comme le contrat que que j'peux avoir avec avec euh un fournisseur				
F157 447	Dans l'temps				
F161 457	Donc euh on va dire qu'ça fait partie du contrat puisque euh euh c'est signé euh avec le contrat				
F162 459	[LR]				

Analyse de contenu de FD

F165 467	Eihein, ouais				
F166 469	[3s] euh mm [2s] ben pour l'instant, je n'sais pas				
F167 471	Hm je n'sais pas...euuuuhhhh daaaannnsss ehmm [3s] non non				
F168 473	Non j'ai j'ai pas eu le cas pour l'instant				
F169 475	[2s] euuhhh bien sur que si c'est pas qu'je me suis pas posé la question c'est que je LEUR pose la question				
F171 484	Mouais, on veut pas l'Appeler une évaluation, dans la mesure où euhhh, il s'agit d'un débriefing verbal				
F173 492	Euhhhhhhhmmmmmmmm haa ALOrs oui et non				
F175 497	Du style euh tu sais de un à dix machin etcetera				
F177 503	[7s]RRR [3s]				
F180 513	Un tas de truc en fait				
F185 528	J'vais pas lui dire oh non écoutez moi la PNL j'ai pas été former ça m'intéresse pas du tout				
F186 530	J'vais vous parler d'analyse transactionnelle				
F187 532-533	OUI, En tout cas euh oui euh, je je re-réponds OUI en disant, c'est une discussion qu'j'ai eu y'a pas longtemps avec une psycho				
F191 545	Pas une culture, une position d'éco, d'apport de culture voilà, j'vais y arriver				
F192 548	Euhhh, qu'est ce que j'utilise fréquemment, très peu en réalité				

Analyse de contenu de FD

F197 565	D'ailleurs la la photo				
F198 567	Hmmm ouais c'est l'outil qu'utilise on va dire				
F199 571	[LR] on peu toujours, on verra				
F200	[1s] alors écoute elle me parle bien ta question				
F202 579	C'est une posture				
F208 595	Et euh et au moment ou IL L'attend				
F209 597-598	L'bon moment ouehhhh bon XXX C'est d'ordre du coaching et y'a l'bon moment même en plein coaching pour donner un conseil				
F212 605-606	[2s] et euh et voilà quoi bon et qui sont tout aussi pertinents dans la relation qu'en bilan d'compétences qu'en c'qu'on veut				
F219 627-628	Et qu'est repris par ch'sais plus quel monsieur en France qui s'est fait du business avec ça et qu'appelle ça non pas de l'expérientiel learning mais de la formation expérientielle				
F222 633-634	PARCE qu'on peu très bien faire ça euh c'est-à-dire euh ok j'vous fais faire un exercice et après euh je vais vous balancer la théorie. Ouais, voilà c'est des choses qui se font à l'école dans l'éducation nationale				
F224 639	Pour que ce soit justement de l'expérientiel learning				
F226 644	Y'a pas une vérité mais y'en a une inf infinité				
F247 702	[3s]R, [3s] f'oui y'a des modèles qui tournent autour de ça euhh				

Analyse de contenu de FD

F233 663	Pourtant c'est une obligation				
F234 665	[xxx] du coaching DEMANDE qu'on fasse du coaching solidaire du coaching gratuit				
F235 667	Et j'ai toujours dit NON je n'en f'rait pas				
F237 671	Bon j'fais d'aut' chose à la place pour eux hein				
F238 673	R, ce n'est pas dans ma façon de voir les choses				
F240 679	Pardon, j'ai pas entendu				
F242 684	[LR]C'EST ma réponse				
F249 708-709	Ce, d'être passé par des étapes en tout cas que peut vivre ou que pourrait connaître le client. Sinon on est pas crédible, on est pas exemplaire				
F250 711	[3s] maint'nant euhhhh j'me souviens pus de ta question tiens [LR]				
F251 715	Alors oui b'alors la réponse est de les connaître de façon concrètes				
F254 724	[2s] oh ben oui euh				
F259 737	Ou on navigue autour de sa vie effectivement qu'explique toute la crise de la quarantaine tout un tas de choses comme ça bon c'est des modélisations possibles ça				
F261 745	Ben, c'est l'exercice que j'fais faire ça euh aux gens que j'forme aux bilans de compétences				

Analyse de contenu de FD

F262 747-748	Où euh [LR] j'leur demande de travailler effectivement sur la différence entre certains métiers comme ça				
F264 753	[2s]'fin, non, c'est pas vrai, euh dans c'que tu m'as dit y'en a qui sont plutôt des métiers				
F266 757	Euhhhh [6s] R, franchement ce s'rait TRES compliquer d'donner une réponse en quelque mots				
F272 775	Euh et puis l'autre axe je sais plus sur quoi d'ailleurs en fait				
F274 779	Comment ?				
F275 781	Ouais c'est possible				
F279 793-794	C'est savoir danser avec votre client euh en fonction effectivement d'ces besoins R, et de c'qui l'attend et de c'qui peut l'faire avancer				
F280 796	Ou de c'qui peut l'bousculer				
F281 798	Une non réponse mais bon				
F283 805	Avec divers systèmes de validation de de euh de syndicats etcetera etcetera				
F285 809	Pleinement				
F286 811	Je n'connais quasiment personne qui n'vive que du coaching				
F288 816	[3s] donc euh voilà et euhhh pour moi voilà pourquoi ça n'est pas un métier				

Analyse de contenu de FD

F292 830	Hm				
F293 832-833	Quand tu dis je n'pense pas qu'ça d'viendra jamais un métier, si si tu d'vais reformuler, ce s'rai quoi, j'suis pas sur				
F294 835	C'est une forme de double négation euhhh				
F296 839	Au sens sociologique du terme				
F297 841-842	Euh c'est-à-dire que ils n'auront jamais suffisamment de personnes qui vivront pleinement de de cette activité de coaching PUR pour pouvoir dire AHAAH voilà c'est vraiment un métier maintenant				
F298 850	Il y a déjà				
F299 852-854	Il y a déjà, on en rigolait l'autre jour, j'suis allé au colloque fondateur de la FAC qu'est l'association euh pour la formation personnalisée qui euh, bon qui essaie de donner une réflexion plus scientifique sur les métiers de l'accompagnement et pas seulement ceux du coaching et y'a				
F300 856-858	Une sociologue qu'était là qui fait une étude justement sur euh les coachs et qui disait c'est bizarre euh j'fais une étude et euhhh sur les coachs et euh quand j'demande aux gens d'se présenter ils disent toujours coach				
F301 860	Mais quand j'leur demande quelle est la part d'activités que vous faite en tant que coach				

Analyse de contenu de FD

F303 864-866	Donc ils sont plutôt formateurs mais ils disent qu'ils sont coachs. POURquoi ? [1s] R, et euh on est sorti d'ce colloque entre nous on disait ben euh c'est vrai que quand on compte bien euh aujourd'hui y'a plus de coachs que d'client [LR]				
F304 868	C'est pas faux c't'histoire là				
F305 870	Et c'est pas faux c't'histoire là euh c'est pour ça qu'je pense que ça n'deviendra pas un métier				
F308 878	De c'métier LA				
F309 880-881	Et on en vit pas d'ce metier LA, je ne connais vraiment je n'ai encore rencontré depuis l'temps que j'fais ce boulot				
F310 883	Personne qui vive uniquement du coaching				
F311 890-891	Euh euh juste une info en fait euhhh la sociologue dont j'te parlais qui a fait une enquête sur les coachs, ça peut p't'être t'intéresser car elle donnait des statistiques				
F312 893	Euahh son nom me revient c'est Salman				
F313 895	Scarlett Salman,				
F314 897-898	Alors bon, c'est Scarlett alors j'pense qu'avec un prénom comme ça euh si tu cherches sur Google tu d'vrais [LR]				
F315 900	Pouvoir la trouver				
F316 902	Scarlett Salman,				

Analyse de contenu de FD

F317 904-905	Ch'ai pu si c'est un m ou deux m alors peut être qu'elle a des infos, enfin en tout ca y m'semble que par rapport à ton questionnaire elle a probablement des données statistiques				
F318 907	Qui pourrait p't'être intéressants pour toi				
F319 909	Maint' nant je n'suis pas sur qu'elle soit à même ou qu'elle est envie d'te les livrer				
F321 919	Bah t'inquiètes pas euuhhh c'est pas problématique. LA s'maine dernière j'aiiii quelqu'un du magazine l'étudiant qui m'a posé pas des questions aussi fouillées mais l'même genre de truc				
F322 922	Et donc l'article doit sortir incessamment sous peu				
F323 924	L'étudiant				
F324 926-927	Non non j'te r'mercie ça va t'embête pas avec ça, écoute j'ai confiance en toi, poum machin ça va y'a pas d'blem				
F325 292-930	Bon si ça peut t'aider à avancer dans ton histoire euh super, bon j'te souhaite en tout cas bien du courage pour euh [1s] [LR]				
F326 932	T'en fais combien des entretiens comme ça ?				
F327 935-936	ça va t'es dans l'qualitatif et pas dans le quantitatif donc ça s'ra pas trop lourd parce que c'est long à r'transcrire				
F328 939	Ouais				

Analyse de contenu de FD

F329 945	[LR] ouais				
F330 949	Ok ça marche				
F331 951	Tchao				

Séquence Ligne	Unité de contexte	Unité de sens	Mots importants	Thèmes	catégories
COACHING					
Vision du métier					
P37 224	Ça rejoins mais le la thérapie AUSSI dans la pratique, le thérapeute il analyse ce qui s'passe dans et en dehors du cadre	...[Ça rejoins...la thérapie...le thérapeute il analyse...dans et en dehors du cadre]...	Thérapie Thérapeute Analyse Cadre	Vision du métier	Coaching
P43 245-247	k, d'où la difficulté qu'on va avoir après pour pouvoir euh positionner ça dans euh, la formation, est ce que c'est du conseil est ce que c'est individualisé, d'la formation individualisé <u>et à mon avis c'est un sujet sur lequel tu y travailles</u>	...[la difficulté qu'on va avoir...est ce que c'est du conseil...d'la formation individualisé]...		Vision du métier	Coaching
P54 278-282	mais y'a un travail quand même sur on peut pas[XXX]'fin n peut pas j'vais dire quand y'a une logique de séduction positive ou négative ou d'répulsion c'est au moins ou ch'sais pas quoi qu'on puisse au moins en causer t'vois et non pas en rester sur 'fin on est pas sur d'êtes bon, 'fin moi ch'suis pas sûr du tout 'êtes bon avec quelqu'un[2s]il s'avère que ssss quand on si ça s'passe bien, c'est plutôt bon, on est plutôt CONTENT	...[y'a un travail...y'a une logique de séduction positive ou négative ou d'répulsion]...	Travail Logique Positive Négative Répulsion	Vision du métier	Coaching
P55 284	MMM Mmaaaaaiiiiiiiss, l'acteur principal c'est pas nous quoi	...[l'acteur principal c'est pas nous quoi]...	Acteur	Vision du métier	Coaching

Analyse de contenu de PP

<p>P60 295-309</p>	<p>R, euhh dans un premier temps, le conseiller en formation chez nous euh constate ou entends parler d'un besoin euh de coaching. Les entreprises maint'nant sont de plus en plus euh connaissent de plus en plus le processus. A une époque c'était pas tout à fait comme ça qu'on présentait 'fin à une époque on nous présentait DES situations, voilà j'ai tel problème, vous qu'êtes spécialisé dans les questions euhh [3s] RH vous pouvez p't'être nous donner un appui sur ce...ou en tout cas une réflexion la d'ssus. Donc on démarrait pas tout à fait d'la même manière avant que maint'nant aujourd'hui ils cherchent des coachs, ils comparent des coachs et en fonction du prix d'marché si tu veux euh, ils mettent en concurrence les différents types de cabinet qui peuvent proposer ça euhhhhhmm APRES, l'entreprise à envie d'rencontrer les COACHS, savoir qui sont ces gens LA, quel est leur parcours, c'qui ont fait euh, est ce qu'ils sont accrédités ou pas, j'ai r'marqué que la fait d'être accrédité c'est quand même beaucoup plus puissant que de n'pas l'être, pour les entreprises en tout ça ça à l'air d'être une forme de garantie euuuuhhhmm, l'ENTREprise présente la problématique telle qu'elle est perçue par la personne ou le groupe en question, c'est à dire qu'elle nous exprime dans un premier temps, euh à moi et euh au conseiller ou ou via l'conseiller, mais généralement elle a envie d'me voir euh de ME voir euhhh la problématique</p>	<p>...[le conseiller en formation...constate ou entends parler d'un besoin euh de coaching. Les entreprises...connaissent de plus en plus le processus...cherchent des coachs, ils comparent des coachs...ils mettent en concurrence... l'entreprise à envie d'rencontrer les COACHS, savoir qui sont ces gens...quel est leur parcours...est ce qu'ils sont accrédités... ça à l'air d'être une forme de garantie..l'ENTREprise présente la problématique]...</p>	<p>Constata Entend Besoin Processus Cherchen Comparent Mettent Rencontrer Parcours Accrédités Garantie</p>	<p>Vision du métier Processus</p>	<p>Coaching</p>
------------------------	--	--	--	---------------------------------------	-----------------

Analyse de contenu de PP

	sur laquelle à son avis				
P97 429-430	on travaille essentiellement pour les autres on travaille pas pour soi, donc moi j'suis très très très très euh sensibilisé par euh des logiques de toutes puissances	...[On travaille essentiellement pour les autres on travaille pas pour soi]...	les autres soi	Vision du métier	Coaching
P127 526-533	et après ma foi si ça m'fait penser à des choses, correspondant à mes apports techniques sous cliniques euh j'dis TIENS c'est bizarre, ça m'fait c't'effet euh, on est un peu éponge, en fait 'fin, le coach il est il a un COTE, je prends c'qui vient et après j'regarde [2s] et après j'écoute et après j'm'écoute, ça passe par MOI en fait [2s] comme un thérapeute en fait , ça passe par moi plus que ca quand j'fais cet entretien [2s] que j'ai LA avec cette personne, c'que j'en déduis LA, tiens c'est bizarre, pourquoi j'ai cette réaction, pourquoi j'ai cette euh, qu'est ce qui s'passe la pourquoi ça m'fait ça là, euh pourquoi le rendez vous j'étais en retard ou pourquoi il a duré une heure et demie au lieu d'une heure ou pourquoi,[XXX]	...[le coach il est il a un COTE, je prends c'qui vient et après j'regarde [2s] et après j'écoute et après j'm'écoute, ça passe par MOI en fait [2s] comme un thérapeute en fait ...c'que j'en déduis LA...pourquoi j'ai cette réaction...pourquoi...pourquoi ...pourquoi...pourquoi...pourquoi]...	Pourquoi Coach thérapeute X6	Vision du métier	Coaching
P129 538	Ah BEN c'est une approche analytique essentiellement	...[c'est une approche analytique essentiellement]...	approche analytique	Vision du métier	Coaching
P161 638-640	Voilà voilà mais la aussi tu peux très bien être un très bon coach et te heurter à des organismes qui font n'importe qu'fin J'veux dire qu'on rien compris BON ça quand même 'fin y'a quand même alors est ce que tu vas être un bon coach pour ces gens là pas forcement	...[tu peux très bien être un très bon coach et te heurter à des organismes qui font n'importe qu]...	heurter organismes	Vision du métier	Coaching

Analyse de contenu de PP

P198 764-765	<u>DONC</u> le professionnel s'tu veux il permet de temps en temps de faire un LIEN [2s] avec des situations personnelles qu'on euhh ou qu'on a pas vu ou qu'on a pas abordé etcetera	...[le professionnel...permet de temps en temps de faire un LIEN [2s] avec des situations personnelles]...	professionnel situations personnelles	Vision métier	du	Coaching
P216 815	Mais MAIS y'a quand même une limite très importante entre la thérapie et le et le le coaching	...[y'a quand même une limite très importante entre la thérapie et le et le le coaching]...	limite thérapie coaching	Vision métier	du	Coaching
P218 819-823	Pour moi un coaching s'est fixé dans le TEMPS déjà, y'a un DELAI, y'aaaaaaa, y'aaaa euh un contrat tripaRTITE de base qui peut être d'ailleurs euh euh conventionnellement reporté ou eouehh euh augmenté en fonction de de préconisations qu'j'veux faire car bien souvent en fait euh j'fais des préconisations et ils z'adhèrent ou ils z'adhèrent pas c'est à dire qu'la personne elle adhère ou elle adhère pas et qu'l'entreprise elle adhère ou elle adhère pas	...[un coaching s'est fixé dans le TEMPS déjà, y'a un DELAI...contrat tripaRTITE de base...la personne elle adhère ou elle adhère pas et qu'l'entreprise elle adhère ou elle adhère pas]...	coaching temps délai contrat tripartite	Vision métier	du	Coaching
P226 844-847	Qu'en pensez-vous ? R, alors il s'agit pas d'ce substituer il s'agit de de donner aux gens souvent des repères des méthodes euh [4s] R, les faire bénéficier de [2s] ben c'est du transfert en fait, les faire bénéficier d certains, d certains outils euh de travail que qu'on va euh mettre en application là pour le coup en direct	...[il s'agit de de donner aux gens souvent des repères des méthodes...les faire bénéficier...c'est du transfert...es faire bénéficier...d certains outils...application]...	repères méthodes transfert bénéficier outils application	Vision métier	du	Coaching
P227 849-850	En ça ça r'joint un peu la formation, euhhh mais c'est vraiment l'seul aspect sur lequel on r'joint vraiment la	...[ça r'joint un peu la formation, euhhh mais c'est vraiment l'seul aspect]...	formation	Vision métier	du	Coaching

Analyse de contenu de PP

	formation				
P229 854-855	Dans l'coaching on a y'a toujours un aspect euh ORIENtation future [2s] qui s'met un moment donné euh en place dans les TETES	...[Dans l'coaching on a y'a toujours un aspect euh ORIENtation future]...	coaching orientation future	Vision métier	du Coaching
P235 871-876	UNIQUE qui n'est qui est au qui a qu co comme frontières communes la formation, le , j'dirai la PEDAGOGIe au sens ancien du terme au sens grec du termeeuhh on est dans l'connais toi toi même dans l'accompagnement des savoirs on est plus l'un'dans quoi, euhh une approche philosophique aussi hein d'accord, on est on est à la frange, à la marge entre la thérapie, la pédagogie et et et c'que finalement un th' euh euh accompagner quelqu'un qui travaille euh dans ou l'amener à réfléchir sur ces pratiques 'fin [XXX]j'vais dire c'est euh on est dans ces logiques là quand même	...[PEDAGOGIe au sens ancien du terme au sens grec...on est dans l'connais toi toi même dans l'accompagnement des savoirs...on est...à la marge entre la thérapie, la pédagogie...et...accompagner quelqu'un qui travaille...l'amener à réfléchir sur ces pratiques...on est dans ces logiques]...	ancien accompagnement thérapie pédagogie accompagner pratiques logiques	Vision métier	du Coaching
P238 883-885	Parce que on accompagne pas forcément des fois on peut être un peu plus euhh [2s] euh c'est pas que 'fin c'est d'accompagnement on va on va APPORter des choses en tous les cas de temps en temps	...[c'est d'accompagnement on va on va APPORter des choses]...	accompagnement	Vision métier	du Coaching
P239 887-888	'fin moi à mon avis hein'veux dire'fin on est pas tous d'accord, j'veux dire 'fin j'pense que tous les coachs sont pas tout à fait d'accord avec ce genre de pratique	...[j'pense que tous les coachs sont pas tout à fait d'accord avec ce genre de pratique]...	coachs pratique	Vision métier	du Coaching

Analyse de contenu de PP

P257 950-952	[4s] donc en fait on sert de déclencheur [2s] de catalyseur ou si [2s] AH des choses qu'on s'autorise pas des choses qu'on voudrait pas faire, etcetera qui pourraient qui pourraient être à un moment donné euh des freins	...[on sert de déclencheur [2s] de catalyseur]...	déclencheur catalyseur	Vision métier	du	Coaching
P268 978-979	Qui peut s'avérer rapidement être personnel voilà. LA thérapie on est plus sur une DEMANde alors de cadre dans un cadre particulier ou là il faut poser comme pour le coaching	...[LA thérapie on est plus sur une DEMANde...dans un cadre particulier]...	thérapie cadre particulier	Vision métier	du	Coaching
P269 981-983	Non pas pour par un contrat tri partite mais un contrat thérapeut euhh de thérapie hein 'fin là c'est un peu différent euhmm et là c'est on est sur sur des problématiques APPortées qui sont des problématiques personnelles qui peuvent toucher au travail mais pas forcément	...[un contrat ...de thérapie...on est sur sur des problématiques APPortées qui sont des problématiques personnelles]...	thérapie problématiques personnelles	Vision métier	du	Coaching
P290 1047	Un PARTAGE, y'a un transfert, y'a un partage, et moi je n'm'interdit pas ça!	...[y'a un transfert, y'a un partage,]...	transfert partage	Vision métier	du	Coaching
P306 1095-1097	Un psy respecte un cadre, un psycho y respecte un cadre hein t'vois un thérapeute, on est bien dans la même logique j'veux dire par exemple, y'a des INTERDITS, on a les mêmes INTERDITS déontologiques	...[Un psy respecte un cadre...on est bien dans la même logique...on a les mêmes INTERDITS déontologiques	psy respecte logique interdits déontologiques	Vision métier	du	Coaching

Analyse de contenu de PP

P315 1120-1122	Il peut s'avérer qu'le consultant il est aussi coach, j'veux dire BON ou FORMAtEUR mais on est confronté à des problématiques qui sont euh d'entreprise alors que le consultant lui va être consulté pour pouvoir faire sa spécialité ou ou son expertise dans un domaine particuLIER	...[le consultant il est aussi coach...ou FORMAtEUR mais on est confronté à des problématiques...d'entreprise]...	consultant coach problématiques formateur	Vision métier du	Coaching
P321 1136-1139	Ben il peut faire des préconisations d'entreprise, ALORs plus il connaîtra s'tu veux euh les palettes existantes de c'qu'on peut proposer à une entreprise et que son entreprise propose parce que j'veais pas, on va pas aller vendre en tant que consultant des choses, on peut en fabriquer mais on va pas aller vendre des trucs qu'on maîtrise pas 'fin c'est plus compliqué déjà	...[il peut faire des préconisations d'entreprise...il connaîtra s'tu veux euh les palettes existantes]...	préconisations	Vision métier du	Coaching
P325 1150-1152	Des trucs très simples sur des trucs hypers complexes ou certain s'font plaisir 'fin t'vois, ou la ben hm, l'consultant 'fin pour moi l'consultant il a vraiment une expertise 'fin ont vraiment plusieurs champs d'expertise sur lequel il se il se euh	...[l'consultant 'fin pour moi l'consultant il a vraiment une expertise]...	consultant x2 expertise	Vision métier du	Coaching
P329 1161-1162	Hm on est essentiellement dans une logique d'adultes hein quand même donc ça concerne assez difficilement l'enseign'ent qui lui à priori concerne PLUTÔT	...[on est essentiellement dans une logique d'adultes]...	logique d'adultes	Vision métier du	Coaching

Analyse de contenu de PP

P330 1164-1166	Pour une grande partie PLUTÔT des ENFANTS en construction et...l'enseignant apporte une SPECIALITÉ à des gens dans une logique de construire des experts, bien souvent, rarement des professionnels autre que des experts t'vois, la logique: apprentissage spécialisation expertise	...[l'enseignant apporte une SPECIALITÉ à des gens dans une logique de construire des experts, bien souvent, rarement des professionnels autre que des experts]...	enseignement spécialité experts	Vision métier	du	Coaching
P331 1168-1174	Euh dans l'enseignement, euh bien que l'enseignement s'adresse à des adultes à la fac ou euh dans des écoles de commerces etcetera mais euh on est essentiellement dans la logique de transmission dans l'enseignement, à mon avis y'a quand même beaucoup d' pédagogie et à aujourd'hui on prouve bien QUE sans la pédagogie l'enseignement c'est nul quoi, ça tient pas la route, j'ai été enseignant moi même euh si tu veux faire que d'anglais l'ors sur l'anglais NOTAMment j'connais bien la question, si tu veux simplement transférer ou transmettre euh des méthodes des outils des techniques euh tu passes à côté de l'apprentissage de la langue par exemple pour les gens	...[on est essentiellement dans la logique de transmission dans l'enseignement...on prouve bien QUE sans la pédagogie l'enseignement c'est nul...si tu veux simplement transférer ou transmettre ...des méthodes des outils des techniques...tu passes à côté de l'apprentissage]...	logique enseignement pédagogie transférer transmettre méthodes outils techniques apprentissage	Vision métier	du	Coaching
P333 1181-1182	Un bon coach euh qu'est ce qu'un bon coach, j'ai envie de dire qu'est un homme de compromis en fait [4s]	...[un bon coach...c'est un homme de compromis]...	homme de compromis	Vision métier	du	Coaching
P334 1184-1188	Ou une femme de compromis [4s] un bon coach il est il est présent il doit être ouvert à des pratiques euh il veut pas être dogmatique quoi 'f in là vraiment j'vais résonner par la négative finalement [4s] le dog le DOGME tue la	...[un bon coach il est...présent il doit être ouvert à des pratiques...il veut pas être dogmatique...c'est quelqu'un qu'à du métier, c'est quelqu'un qu'à	présent ouvert métier expérience	Vision métier	du	Coaching

Analyse de contenu de PP

	pratique [4s] euh c'est quelqu'un qu'à du métier, c'est quelqu'un qu'à d'expérience, c'est quelqu'un qu'à d'la formation initiale, c'est quelqu'un qu'a été dans plein plein d'choses différentes et qu'est capable d'en tirer euh un complément de compétences euh	d'l'expérience, c'est quelqu'un qu'à d'la formation initiale, c'est quelqu'un qu'a été dans plein plein d'choses différentes et qu'est capable d'en tirer euh un complément de compétences]...	formation initiale complément de compétences		
P336 1192-1194	Euh, c'est quelqu'un qui va pas s'laisser déborder ni par l'entreprise ni par le client [4s] autant qu'faire ce peut en tout cas euh quelqu'un qu'a ses propres limites capable de dire ben euh ça euh non j'sais pas faire ou j'pourrai pas, cette personne j'pourrai pas pour différentes raisons	...[c'est quelqu'un qui va pas s'laisser déborder...qu'a ses propres limites capable de dire...ça...non j'sais pas faire ou j'pourrai pas]...	propres limites	Vision métier	du Coaching
P339 1207-1209	Ils sont spécialisés dans la CAPACité à mettre noir sur blanc une demande d'entreprise qui leur est signifiée pour pour moi c'est pas du CONSEIL ça c'est de l'écoute, c'est de la capacité à synthétiser une DEMANDE par rapport au besoin du client	...[c'est pas du CONSEIL ça c'est de l'écoute, c'est de la capacité à synthétiser une DEMANDE par rapport au besoin du client]...	Conseil écoute Demande besoin	Vision métier	du Coaching
P340 1211-1212	<u>Le coach n'est pas là pour VENDRE</u> quelque chose [4s] et c'est la toute la différence et c'est là d'ssus des fois où on peut on peut pas s'frictionner mais se se mé-comprendre	...[<u>Le coach n'est pas là pour VENDRE</u> quelque chose [4s] et c'est la toute la différence]...	coach vendre	Vision métier	du Coaching
P355 1259-1260	JE M'APERçois quand même qu'AUJOURD'hui, ça fait partie des choses qui, même si ça intrigue même si ça rend ambivalent en tout cas ça questionne et ça questionne souvent dans l'bon sens	...[JE M'APERçois quand même qu'AUJOURD'hui, ça fait partie des choses qui, même si ça intrigue ...ça questionne et ça questionne souvent dans l'bon sens]...	intrigue questionne	Vision métier	du Coaching

Analyse de contenu de PP

P358 1266	Peut être... je trouve, je trouve, on s'MEFIE toujours autant MAIS c'est moins tabou aujourd'hui	...[on s'MEFIE toujours autant MAIS c'est moins tabou aujourd'hui]...	tabou	Vision métier	du	Coaching
P362 1274	Ben c'est un consultant quand même hein j'dirai [2s] il est aussi, pour moi il est aussi consultant	...[pour moi il est aussi consultant]...	consultant	Vision métier	du	Coaching
P365 1281-1282	Euh [2s] non c'est un métier nouveau j'pense, c'est un METIER à la fois ancien et nouveau, très ancien à mon avis très très ancien	...[c'est un métier nouveau j'pense, c'est un METIER à la fois ancien et nouveau, très ancien à mon avis très très ancien]...	métier nouveau ancien	Vision métier	du	Coaching
Processus						
P47 256 - 258	C'est déjà une première chose euhhhhhhhh et à mon avis c'est la seule. C'ta dire QUE, y'a un entretien exploratoire, cet entretien exploratoire, j'prends des notes, des notes j'les synthétise sous forme d'un document, ce document j'l'envoie à la personne et elle le valide	...[y'a un entretien exploratoire...j'prends des notes...j'les synthétise ... j'l'envoie à la personne et elle le valide]...	Entretien Note Valide	Processus		Coaching
P63 316-319	Pour une entreprise. 'lors ce qui pose la question du lieu qu'est souvent envisagé mais euh on va en r'parler aussi j'pense R, euhh c'est fondamental en fait par rapport à un coaching, elle joue un rôle important. IL Est il arrive encore que j'me déplace dans un lieu LE LIEU de l'entreprise ou en tout cas autour de l'entreprise	... [il arrive encore que j'me déplace dans un lieu...autour de l'entreprise]...	Déplace Autour	Processus		Coaching
P75 354-355	Si l'entreprise nous connaît pas ben j'vais lui présenter notre méthodologie de coaching on a un p'tit power-point de présentation sur qu'est ce que le coaching pour nous	...[Si l'entreprise nous connaît pas ben j'vais lui présenter notre méthodologie de coaching]...	entreprise méthodologie	Processus		Coaching

Analyse de contenu de PP

P82 373-377	<u>Des fois ça plaît</u> ou pas les personnes bon euh BON, généralement les entreprises sélectionne plusieurs organismes plusieurs coachs d'ailleurs et elles proposent très souvent à euh la personne qui souhaite, ben qui ACCEpte un coaching parce que souvent, elle lui propose en INTERne cette opération euh qui le euh que les gens acceptent ou pas d'ailleurs parce que y'a des gens qui n'sont pas d'accord <u>avec ça</u>	...[les entreprises sélectionne plusieurs organismes plusieurs coachs ...elles proposent très souvent à euh la personne...qui ACCEpte un coaching]...	entreprises proposent Accepte	Processus	Coaching
P141 577-579	S'tu veux c'est tout c'qui s'passe au niveau du cadre mais le cadre que j'représente en fait d'une certaine manière et dont j'ai la le, j'espère 'fin en tout cas j'estime avoir le euhhm le devoir de maint'nir, ça	...[tout c'qui s'passe au niveau du cadre...j'estime avoir le euhhm le devoir de maint'nir, ça...]	cadre devoir de maintenir	Processus Cadre	Coaching
P142 581-584	Euh POUR la sécurité d'la personne et la mienne, c'est quand même 'fin le le cadre euh sous forme de boutade, t'sais qu'on n'peut être libre que dans un cadre t'vois hm, c'est un cadre de référence etcetera donc s'tu veux, il faut trouver un superviseur avec qui on va pouvoir échanger, sur ben c'qui s'passe sur ces entretiens donc euh	...[la sécurité d'la personne et la mienne, c'est quand même 'fin le le cadre...t'sais qu'on n'peut être libre que dans un cadre... il faut trouver un superviseur avec qui on va pouvoir échanger, sur ben c'qui s'passe sur ces entretiens]...	sécurité libre cadre superviseur echanger	Cadre Supervision	Coaching
P152 610-613	J'le sens pas ça, j'le sens pas euh, je pense qu'un coaching il peut, TU VOIS, il peut bien fonctionner même si ça s'passe pas bien, pendant l'coaching 'fin j'suis ou y'a des trucs qui vont pas, ou la personne est pas contente ou j'sais pas il s'passe in truc, on n'a pas, euh ON n'a pas obligation forcément euh de ...ça peut bien	...[je pense qu'un coaching il peut...bien fonctionner même si ça s'passe pas bien, pendant l'coaching]...	coaching X2 Fonctionner	Processus	Coaching

Analyse de contenu de PP

	s'passer dans c'cadre là quoi				
P155 619-623	<u>Et respecter le cadre</u> , si y'a un respect du cadre et d'la demande finalement finalement on a que'que chose qui qui et si on retrou, si des clients différents retrouvent toujours le même, les mêmes, mêmes principes appliqués que qu'on viennent de n'importe quel type de situation, faut qu'on est des principes qui soient, on va dire uniformément APPLIQUés de FAÇON permanente 'fin euh, là y'a p't'être quelque chose qui est de l'ordre du euh d'un suivi 'fin que'que chose qui se construit	...[si y'a un respect du cadre et d'la demande...si des clients différents retrouvent toujours le même, les mêmes, mêmes principes appliqués...faut qu'on est des principes qui soient, on va dire uniformément APPLIQUés de FAÇON permanente]...	respect du cadre demande principes appliqués uniformément	Processus	Coaching
P159 634	Quand y'a une demande d'entreprise, derrière y'a sélection ou pas du coach	...[Quand y'a une demande d'entreprise, derrière y'a sélection ou pas du coach]...	demande Sélection	Processus	Coaching
P166 650-653	<u>j'ai pas entendu d'insatisfaction</u> ou vu d'insatisfaction manifeste non dites ou non euh j'crois que j'crois que la la capacité à r'bondir dans euh lors des séances 'fin la séance n'est pas que qu'une écoute attentive c'qui s'passe ça peut être aussi UN apport, j' l'ai dit t'a l'heure en disant, j'peux être capable de dire STOP, on ARREte LA, d'accord, j'aimerais bien euh vous voir en situation	...[la séance n'est pas que qu'une écoute attentive c'qui s'passe ça peut être aussi UN apport]...	séance écoute apport	Processus	Coaching
P305 1092-1093	Y'a une posture qu'est assez proche hein quand même c't'à dire qui faut une certaine rigueur il faut respecter un cadre, j'veux dire un pédagogue y respecte un cadre	...[Y'a une posture qu'est assez proche ...quand même c't'à dire qui faut une certaine rigueur il faut respecter un cadre, j'veux dire un pédagogue y respecte un cadre	posture rigueur respecter cadre	Processus Cadre	Coaching
P376 1316-1319	On entend des choses j'veux dire, BON, Prise de recul PRISE DE recul, première chose, deuxième chose	...[On entend des choses j'veux dire, BON, Prise de recul PRISE DE recul,	Prise de recul Construire	Processus	Coaching

Analyse de contenu de PP

	CONSTRUIRE ensemble [4s] euh RE-inTERROGER ou QUESTIONNer un certains nombres de pratiques managériales, moi je suis souvent confronté à alors manageriales ou d'expert en fin en tout cas euh professionnelles	...CONSTRUIRE ensemble...RE-inTERROGER ou QUESTIONNer un certains nombres de pratiques managériales, moi je suis souvent confronté à alors manageriales ou d'expert en fin en tout cas euh professionnelles]...	Interroger Questionner		
Ethique					
P24 153-167	Donc on agit, à niveau, au niveau professionnel comme ça avec...des manières de faire qui s'interconnecte en fait avec la personnalité donc de, bah de temps en temps j'avais remarqué qu'effectivement on allait creuser de temps en temps sans f' alors, j'ai toujours pris beaucoup de précautions par rapport à cela parce qu'en fait euh, souvent les séances, souvent euh c'était préconisé, alors on le voit bien parce que moi je...je travaille dans le cadre du... des axes de déontologie de la société française de coaching, moi ça m'a bien plu, enfin ce qui été proposé là car en fait je veux dire je, y a pas de, y a pas d'endroits ou l'on peut échanger sur les pratiques, y a pas d'endroit où [1s] est-ce qu'il existe des endroits où l'on peut échanger sur les pratiques ? Est-ce qu'il existe des endroits où l'on pourrait être soutenu dans son travail ? Bref je me retrouve un peu seul, alors qu'auparavant au niveau de mon travail thérapeutique,	...[j'ai toujours pris beaucoup de précautions...souvent les séances...c'était préconisé...je travaille dans le cadre du... des axes de déontologie de la société française de coaching...y a pas d'endroits ou l'on peut échanger sur les pratiques...l'on pourrait être soutenu dans son travail ?...je me retrouve un peu seul...En fait et j'aime beaucoup les échanges cliniques...c'est une sorte de pratique ...Comment on batti un travail ensemble...on le suit...on le rencontre...on négocie]...	Précautions séances déontologie échanger pratiques soutenu cliniques pratique travail ensemble	Ethique Supervision	Coaching

Analyse de contenu de PP

	<p>j'ai travaillé beaucoup en [xxx] En fait et j'aime beaucoup les échanges cliniques, enfin « j'aime beaucoup les échanges cliniques » c'est hyper utile d'avoir des échanges cliniques quoi euh là c'est pas des échanges cliniques mais c'est une sorte de pratique quoi surtout, c'est-à-dire bah comment on [xxx] quelqu'un ? Comment on batti un travail ensemble avec quelqu'un ? Comment on le suit ? Comment on le rencontre ? Comment on négocie aussi les aspects financiers ?</p>				
P49 262 - 263	<p>Au moins déjà y'a les bases de cadres de ...d'autant qu'il lui présente le code déontologique en même temps dans la foulée</p>	<p>... [y'a les bases de cadres...qu'il lui présente le code déontologique]...</p>	<p>Bases Code déontologique</p>	<p>Ethique</p>	<p>Coaching</p>
P64 312-326	<p>Euhhhhhh pour faire ce, ce coaching ou ces coachings car il peut y avoir plusieurs dans le même entre fin il faut avouer qu'ils sont pas très très clairs sur leur éthique et leur déontologie la dessus, j pense qu'y'a quelques soucis encore là d'ssus? A la fois, à la fois ils ont envie d'avoir plein d'infos, ils ont envie d'aider les gens mais en même... 'fin un certain nombre de cadres 'fin d'encadrant ou d'dirigeants euh par rapport à un coaching et gèrent ça comme un investissement mais en même temps si pouvait y'avoir des r'tours, ce s'rai, y'a quand même une certaine pression</p>	<p>...[qu'ils sont pas très très clairs sur leur éthique et leur déontologie la dessus, j pense qu'y'a quelques soucis...y'a quand même une certaine pression]...</p>	<p>Ethique Déontologie Soucis Pression</p>	<p>Ethique</p>	<p>Coaching</p>

Analyse de contenu de PP

P87 391-394	C'est de temps en temps un peu mal fait et du coup ils nous arrivent des gens qu'on pas envie [2s] dans une espèce de réserve particulière et de défiance énorme quoi [2s] faire tomber la défiance ben [1s] j'vais d'dire moi ch'suis pas là pour la faire tomber, c'est hors de propos puisque c'est pas le le	...[ch'suis pas là pour la faire tomber, c'est hors de propos]...	tomber	Ethique	Coaching
P246 903-906	Pour le coaché ou pour l'accompagné en question là, euh l'apprentissage euhhhhh [4s] ben souvent c'est la première écoute euh c'est un tiers disons réellement quoi alors la question du paiement peut se poser alors autour de ça de l'écoute, qui paye quoi, comment comment l'accompagné [LR] participe [LR] d'une certaine manière au au paiement d'ces d'ces séances quoi	...[la question du paiement peut se poser alors autour de... qui paye quoi, comment comment l'accompagné...participe...au paiement d'ces d'ces séances]...	paiement x2 qui paye quoi accompagné	Ethique	Coaching
P279 1016	ça peut basculer sur d'la thérapie mais ce sera quelqu'un d'autre, en c'qui m'concerne	...[ça peut basculer sur d'la thérapie mais ce sera quelqu'un d'autre]...	basculer quelqu'un d'autre	Ethique	Coaching
P280 1018	Y'a un passage de relais obligatoire	...[Y'a un passage de relais obligatoire]...	relais	Ethique	Coaching

Analyse de contenu de PP

P338 1198-1205	Oui oui 'fin on peut appeler ça comme ça, c'est surtout une protection pour son client, surtout ça m'paraît quand même essentiel, surtout dans l'monde dans lequel on est, c'est qui s'posait p't'être un peu moins avant, là ça se pose vraiment [4s] parce qu'on est vraiment à essayer de protéger nos clients quoi sinon c'est pas [2s] Alors c'est qui fait la différence avec nos conseillers en formation quant ils démarchent une entreprise 'fin le problème il est là, c'est que le conseiller en entreprise il démarque essentiellement, les entreprises dans un but commercial, même si ils sont pas d'accord c'est un BUT commercial, ils font pas de CONSEIL en formation, ils sont pas SPÉCIALISÉS dans l'conseil en formation	...[c'est surtout une protection pour son client...parce qu'on est vraiment à essayer de protéger nos clients]...	protéger protection	Ethique	Coaching
P403 1401-1402	Sinon euh c'est toujours la question du paiement qui est toujours là quelque part tu sais bien. Alors NON MAIS voilà c'était ça l'idée	...[la question du paiement qui est toujours là quelque part tu sais bien]...	paiement	Ethique	Coaching
Supervision					
P91 403-405	Ben, d'abord une supervision, si tu veux parce que euh, la [LR] première chose c'est que moi j'ai une supervision initiale, j'ai travaillé dans des contextes avec des supervisions de de recueillir comme ça du matériau	...[j'ai travaillé dans des contextes avec des supervisions]...	contextes supervisions	Supervision	Coaching
P95 417-420	'fin particulièrement moi j'ai besoin de supervision dans mes pratiques, et moi j'estime, t'vois par exemple dans les statuts y disent " il aura recours à une supervision euh euh en fonction des besoins" mais euh non, non, c'est euh	...[j'ai besoin de supervision dans mes pratiques...en fonction des besoins...il aura besoin d'une supervision permanente ... <u>ça c'est mon point de</u>	supervision besoins pratique	X2 X2	Supervision Coaching

Analyse de contenu de PP

	il aura besoin d'une supervision permanente hein, <u>ça c'est mon point de vue</u>	<u>vue</u> ...			
P96 422-427	on n'peut pas travailler sur des problématiques individuelles [1s] enfin c'est mon point de vue personnel, qu'ce soit dans l'soin, dans l'éducation, que ce soit du fait de souffr 'fin d'individu à individu hein euhhh tu peux PAS euhhhhhh [2s] 'fin j'veux di, tu DOIS pas avoir un lieu où un tiers te parle quoi, 'fin, te renvoie quelque chose par rapport à ton vécu ou t'parle pas d'ailleurs mais t'renvoie quelque chose par rapport ta manière de faire, à ton vécu à c'que t'as vu vécu dans l'entretien d'ailleurs	...[tu DOIS pas avoir un lieu où un tiers te parle...t'renvoie quelque chose par rapport ta manière de faire, à ton vécu à c'que t'as vu vécu dans l'entretien d'ailleurs]...	Tiers	Supervision	Coaching
P131 543-553	Évidemment, c'est un reflexe, cela dit j'peux en sortir aussi? IL il a PU m'arriver par exemple d'avoir euh [2s] des remarques euh de mon mon alors superviseur s'tu veux c'est quelqu'un qu'a une pratique euh euh en fait comme la mienne hein [4s] à quelque chose près euh en qui j're en euh en qui, que j'reconnais comme étant ayant une possibilité de m'faire un retour euh une analyse de L'ANALYSE derrière 'fin quelque chose comme ça euh un regard CRITIQUE sur mes mes eheheh mon approche? j'pense qui faut parler aux gens, j'pense qui faut être euh à l'écoute, j'pense qui faut être dynamique, il faut donner du peps à certains, il faut au contraire calmer l'jeu pour d'autres, il faut arriver à trouver S'CALER euh un p'tit peu par rapport, essayer d'trouver un calage qui soit un calage qui soit un calage qui correspond. j'veux dire un coach il peut très bien dire à	...[mon alors superviseur s'tu veux c'est quelqu'un qu'a une pratique...comme la mienne...que j'reconnais comme...ayant une possibilité de m'faire un retour euh une analyse de L'ANALYSE...un regard CRITIQUE sur mes mes eheheh mon approche? j'pense qui faut parler aux gens, j'pense qui faut être euh à l'écoute, j'pense qui faut être dynamique, il faut donner du peps à certains, il faut au contraire calmer l'jeu pour d'autres, il faut arriver à trouver...un calage...qui correspond]...	superviseur Retour Analyse X2 Regard critique Calage	Supervision Savoir faire	Coaching Compétence

Analyse de contenu de PP

	un moment donné BON ALLEZ (claque les mains) on arrête LA, on a assez parler on passe à autre chose, tu vois				
P142 581-584	Euh POUR la sécurité d'la personne et la mienne, c'est quand même 'fin le le cadre euh sous forme de boutade, t'sais qu'on n'peut être libre que dans un cadre t'vois hm, c'est un cadre de référence etcetera donc s'tu veux, il faut trouver un superviseur avec qui on va pouvoir échanger, sur ben c'qui s'passe sur ces entretiens donc euh	...[la sécurité d'la personne et la mienne, c'est quand même 'fin le le cadre...t'sais qu'on n'peut être libre que dans un cadre... il faut trouver un superviseur avec qui on va pouvoir échanger, sur ben c'qui s'passe sur ces entretiens]...	sécurité libre cadre superviseur echanger	Cadre Supervision	Coaching
P145 590-593	Euh, pfouh, non par forcément, non non, elle est pas euh, elle est pas dans l'jugement par rapport à ça, elle est pas pas dans évaluation d'pratiques en disant AH LO euh euh peut être qu'faudra réfléchir quand même et s'y prendre un peu autrement, ça oui. Si évaluation veut dire ça OUI, maint'nant me mettre dans des cases par rapport à des critères NON jamais 'fin	...[elle est pas dans l'jugement par rapport à ça, elle est pas pas dans évaluation d'pratiques en disant...peut être qu'faudra réfléchir quand même et s'y prendre un peu autrement, ça oui. Si évaluation veut dire ça OUI, maint'nant me mettre dans des cases par rapport à des critères NON jamais 'fin]...	jugement évaluation X2	Supervision	Coaching
Besoin et demande					
P23 143-151	<u>j'sais pas euh</u> différents types d'outillage ou de mises en place ou, ou d'outils de prise de recul, etc. Mais la demande est essentiellement au départ [1s] professionnelle. Je crois que c'est ce qui caractérise	...[la demande à la base elle est...une entreprise qui consulte...après c'est la personne qui consulte...il y a bien une demande qui est apportée par une	Entreprise Consulte X2 Demande X2 Personne X2	Besoin Demande	Coaching

Analyse de contenu de PP

	<p>surtout le coaching c'est que la demande à la base elle est d'abord, d'abord une, une entreprise qui consulte j' dirais, et, et après c'est la personne qui consulte elle-même. C'est-à-dire que il y a bien une demande qui est apportée par une personne, mais elle est essentiellement [1s] le levier est essentiellement professionnelle. Euh j'crois que c'est ce qui caractérise vraiment le coaching. Maintenant euh, est-ce qu'il y a des champs où on travail sur le [1s] bah oui y a des, y a des aspects, des recoupements avec la vie personnelle bien évidemment. Puisqu'on est, on est, fait de chair et de sang hein</p>	<p>personne, mais elle est essentiellement...professionnelle...c'est ce qui caractérise vraiment le coaching]...</p>	<p>Professionnelle</p>		
<p>P349 1243-1246</p>	<p>Y'a quand même un engouement aujourd'hui sur ALLER creuser vers soi et puis derrière y'a aussi dans les entreprises euh une aversion ALORS LA C'qui m'surprend quand même beaucoup c'est que pendant des années j'ai vécu une aversion par rapport à la psychologie 'fin t'vois [4s] enfin tout c'qui s'rapportait de près ou de loin était considéré comme du 'j'suis coupé en quatre</p>	<p>...[Y'a quand même un engouement aujourd'hui sur ALLER creuser vers soi]...</p>	<p>engouement</p>	<p>Besoin Demande</p>	<p>Coaching</p>
<p>P367 1286-1288</p>	<p>Avec de nouvelles fringues des choses qui fait plus femme, plus mode plus "chin et il fait vachement cool, j'veux dire quoi t'as ton coach, tu casques mais c'est sympa t'vois y'a un côté un peu bing bing là <u>autour du coach</u></p>	<p>...[t'as ton coach, tu casques mais c'est sympa]...</p>		<p>Besoin Demande</p>	<p>Coaching</p>
<p>P371</p>	<p>alors euh MON boulot euh, apporter de plus euh je sais</p>	<p>...[y'a des gens qui sont le nez dans le</p>	<p>Essentiel</p>	<p>Besoin</p>	<p>Coaching</p>

Analyse de contenu de PP

1297-1302	pas moi, plus de temps l'extérieur par rapport à l'entreprise, si on est très très basique euh non mais du temps pour prendre du recul sur c'qui fait parce que y'a des gens qui sont le nez dans le guidon, c'est ce qu'ils disent tout l'temps donc quand t'as l'nez dans le guidon tu vois pas l'mur s'tu veux, bon y'a qu'les murs y'a aussi c'qui s'passe sur les côtés, tu vois pas l'paysage non plus, t'as même pas le temps de t'intéresser à toi donc j'veux dire l'ESSENTiel dans l'coaching s'est qu'on s'pose un peu et qu'on fait l'point déjà	guidon...t'as même pas le temps de t'intéresser à toi donc j'veux dire l'ESSENTiel dans l'coaching s'est qu'on s'pose un peu et qu'on fait l'point déjà]...	coaching fait l'point	Demande	
P372 1304	Déjà c'est vachement important comme euh comme aspect tu fais l'point quoi tu euh	...[c'est vachement important...tu fais l'point]...	fais le point	Besoin Demande	Coaching
COMPETENCE					
Outil					
P169 667-670	v'nez donc me valider, me confirmer dans mes pratiques ou euhhh, j'ai fait une conn'rie faut m'aider quoi, euhh ça peut être ça aussi euh [2s] mais ça peut être aussi des repères à donner sous forme structurantes, sous forme d'outils mais d'OUTILs euh j'veux dire ça peut être des outils de suivi euh par exemple pour des managers des suivis des compétences des gens euh, de son équipe, euh	...[me confirmer dans mes pratiques...ça peut être aussi des repères à donner sous forme structurantes, sous forme d'outils]...	pratiques repères outils	Outil	Compétence
P181 700-701	J'ai différents types d'outils que j'peux utiliser régulièrement sur des outils euh, ben d'inspiration formation!! Puisque là j'fais [XXX] maint'nant	...[J'ai différents types d'outils que j'peux utiliser régulièrement...d'inspiration	outils inspiration formation	Outil	Compétence

Analyse de contenu de PP

		formation]...			
P187 714-728	Euh alors souvent euh alors c'que j'remarque, je sais pas quelle est ta pratique à toi mais alors la mienne c'est vraiment, R, souvent j'remarque que dans des problématiques particulières de personnes que j'rencontre euh l'IDEE QUE, l'outil [2s] serait euh la panacée universelle quoi, c't'à dire que AH, donnez moi des outils, j'vais régler tous mes problèmes BON euhhhh ça ça m'fait souvennnnnnttt euhhhh souRIRE INTERieurement euh je en général, non. L'outil,[2s] il a il a pour idée de de [2s]DEFOCALiser on va dire u u une problématique personnelle souvent bien un peu un peu costaude sur lesquels on peut aborder par l'outil aborder de cette manière, on va dire d'une façon plus soft quelque chose qui concerne plus l'individu, j'peux t'donner des exemples là d'ssus puisque j'en ai quelques uns euhhhh quelqu'un par exemple qu'était très très très exigeant avec euh, JEUNE manager, hein, il v'nait d'arriver dans ses fonctions dans des fonctions on va dire qui lui servent de test POUR euh prendre un poste de chef bancaire[1s]un type très très sportif hein, j'veux dire quat QUATRE entrainements semaine en sport, y compris l'week end avec la fam, la femme 'fin son épouse etcetera, les enfants, TRES jeune enfant etcetera et un GARçon qui rev'nait d'très très loin au niveau d'sa vie 'fin une	...[L'outil,...il a il a pour idée de de [2s]DEFOCALiser on va dire u u une problématique personnelle...sur lesquels on peut aborder par l'outil aborder...d'une façon plus soft quelque chose qui concerne plus l'individu]...	Outils x2 Défocaliser Problématique individu	Outil	Compétence

Analyse de contenu de PP

	fammiiiille un p'tit peu viré dans la délinquance, des problèmes de bon, bon euh, il est rentré dans la banque de façon un p'tit peu fortuite				
P213 801-802	Euh, non, un contrat tripartite ouais j'trouve qu'c'est un bel outil, c'est un outil sympa euhhh il il garantie quand même pas mal de choses quoi, c'est une garantie quoi	...[un contrat tripartite...bel outil...il garantie quand même pas mal de choses]...	contrat tripartite outil garantie	Outil	Compétence
P254 939-941	Un parcours de coaching et est donc d'apporter des outils d'évaluation d'dire ben finalement SI je travaille avec quelqu'un ET QUE l'examen d'entrée ou le recrutement ou la sélection d'entrée dans un cabinet ou dans deux avec mon patron, machin, un truc du combattant ça m'amène à avoir	...[Un parcours de coaching et est donc d'apporter des outils d'évaluation]...	coaching outils évaluation	Outil	Compétence
P288 1040-1043	On peut avoir des outils euh différents euhhhh TRES CARRÉ TRES TABLE MACHIN TRUC, j'veux dire ça ça m'pose aucun problème de oui de de de de alors j'ai p't'être tort hein mais pourtant ça a pas l'air de MAL fonctionner euhh de transmettre des outillages à des gens à mon avis qui peuvent en avoir besoin	...[ça a pas l'air de MAL fonctionner euhh de transmettre des outillages à des gens à mon avis qui peuvent en avoir besoin]	outillages	Outil	Compétence
P299 1072-1076	[2s] alors en thérapie les outils et les méthodes, sont euh plus liés au parcours et à la formation euhhh initiales du thérapeute en fait [2s] ils sont PAS mis en évidence de façon majeure, alors y'a certain thérapeutes qui l'ont, ça dépend des méthodes, tu peux avoir des thérapeutes qui peuvent dire METTEZ MOI DONC SUR UN PAPIER euh vos DEMONS pour voir qu'on puisse les traiter t'vois	...[en thérapie les outils et les méthodes...sont PAS mis en évidence de façon majeure]...	thérapie méthodes	Outil	Compétence

Analyse de contenu de PP

Savoir faire					
P30 200 - 204	la méta compétences en l'espèce c'est d'être capable de...d'identifier très rapidement une, la problématique de travail...avec quelqu'un...par le biais d'un entretien exploratoire par exemple, euh entretien exploratoire où je ne suis pas là pour euh parler de ma vie quoi. Enfin je veux dire c'est pas de moi dont on parle. Donc c'est la capacité à être synthétique, ça c'est une capacité réelle. La synthèse, c'est une capacité d'analyse	...[la méta compétences..c'est d'être capable...d'identifier...la problématique de travail...par le biais d'un entretien..c'est la capacité à être synthétique...La synthèse, c'est une capacité d'analyse]...		Savoir faire	Compétence
P32 212-213	Une certaine forme de discernement oui c'est ça. Donc ça, ça sera peut être j'sais pas, savoir être peut être ou un savoir faire...EUUhh	...[Une certaine forme de discernement...ça sera peut être...savoir être...savoir faire]...	Discernement Savoir être Savoir faire	Savoir faire	Compétence
P131 543-553	Évidemment, c'est un reflexe, cela dit j'peux en sortir aussi? IL il a PU m'arriver par exemple d'avoir euh [2s] des remarques euh de mon mon alors superviseur s'tu veux c'est quelqu'un qu'a une pratique euh euh en fait comme la mienne hein [4s] à quelque chose près euh en qui j're en euh en qui, que j'reconnais comme étant ayant une possibilité de m'faire un retour euh une analyse de L'ANALYSE derrière 'fin quelque chose comme ça euh un regard CRITIQUE sur mes mes eheheh mon approche? j'pense qui faut parler aux gens, j'pense qui faut être euh à l'écoute, j'pense qui faut être dynamique, il faut donner du peps à certains, il faut au contraire calmer l'jeu pour d'autres, il faut arriver à trouver	...[mon alors superviseur s'tu veux c'est quelqu'un qu'a une pratique...comme la mienne...que j'reconnais comme...ayant une possibilité de m'faire un retour euh une analyse de L'ANALYSE...un regard CRITIQUE sur mes mes eheheh mon approche? j'pense qui faut parler aux gens, j'pense qui faut être euh à l'écoute, j'pense qui faut être dynamique, il faut donner du peps à certains, il faut au contraire calmer l'jeu pour d'autres, il faut arriver à	superviseur Retour Analyse X2 Regard critique Calage	Supervision Savoir faire	Coaching Compétence

Analyse de contenu de PP

	S'CALER euh un p'tit peu par rapport, essayer d'trouver un calage qui soit un calage qui soit un calage qui correspond. j'veux dire un coach il peut très bien dire à un moment donné BON ALLEZ (claque les mains) on arrête LA, on a assez parler on passe à autre chose, tu vois	trouver...un calage...qui correspond]...			
P182 703-704	Ouais [1s] qui que j'ai crée, ou qu'j'ai été cherché ailleurs 'fin qui sont intéressant mais j'peux aussi avoir un regard d'auditeur observateur des pratiques [3s]	...[j'peux aussi avoir un regard d'auditeur observateur des pratiques]...	regard auditeur observateur pratiques	Savoir faire	Compétence
Savoir théorique					
P77 359-360	Sur lequel on peut r'vnr parce que tu sais j'suis pas forcément sûr, t'sais quand on écrit euh sur les pratiques euhh on est pas sûr d'être bon	...[quand on écrit euh sur les pratiques euhh on est pas sûr d'être bon]...	pratique	Savoir théorique	Compétence
P111 472-474	Ils s'avèrent QUE euh en reprenant les études j'ai aussi été confronté à l'approche systémique qu'est donc une autre approche qui vient croiser la première et qui permet de voir AUTREment des des logiques	...[j'ai aussi été confronté à l'approche systémique...qui permet de voir AUTREment des des logiques]...	approche systémique Logique	Savoir théorique	Compétence

Analyse de contenu de PP

P118 490-496	Psychosociale, c't'à dire que ici dans les entreprises, la tradition des entreprises euh c'est l'approche comportementale, c'est une approche euh qui correspond MIEUx 'fin entre guillemet mieux, mais mais j'y crois pas du tout à ce ce qu'corresponde mieux. C'est une approche mais par contre TTRES à la mode depuis qu'on a l'plan Marshall, les entreprises ACCROCHENT EUH BEAUCOUP PLUS sur des TRUCS euh : un problème une solution, alors que alors y'a un problème pourquoi, qu'est ce qu'on en fait, qu'est ce qui se passe, tatatatata, traditionnellement c'était plutôt comme ça	...[dans les entreprises...'approche comportementale, c'est une approche...qui correspond MIEUx...les entreprises ACCROCHENT EUH BEAUCOUP PLUS sur des TRUCS...un problème une solution]...	approche comportementale problème Solutions	Savoir théorique	Compétence
Evaluation					
P156 625-626	Euh euh l'évaluation traditionnelle euh du type euh c'est bien c'est pas bien euh ça marche ça marche pas euh j'suis pas très très, avec le coaching j'le sens moyen	...[l'évaluation traditionnelle...c'est bien ...avec le coaching j'le sens moyen]...	évaluation traditionnelle Coaching	Evaluation	Compétence
P157 629-630	J'ai pas d'indicateurs de performance euh je pense pas en avoir vraiment besoin en plus, les indicateurs de performance qu'on a ici sont des indicateurs COMMErciaux	...[J'ai pas d'indicateurs de performance euh je pense pas en avoir vraiment besoin en plus]...	indicateurs de performance	Evaluation	Compétence
Savoir être					
P40 231 - 233	<u>Ben j'pense que c'est quelqu'un</u> est ouvert 'fin [2s] une ouverture mais alors euh une capacité à sortir des schémas traditionnels c'est-à-dire qu'un coach il doit acce' tu l'as dit toi-même tout à l'heure en introduction, ch'suis pas là pour juger en fin d'compte, en tant que coach, j'm'en fous	...[c'est <u>quelqu'un</u> est ouvert...une capacité à sortir des schémas traditionnels...ch'suis pas là pour juger...en tant que coach]...	Ouvert sortir juger coach	Savoir être	Compétence

Analyse de contenu de PP

P41 235-237	C'est pas mon...mon propos est absolument pas là ch'suis pas là pour juger de c'qu'ont fait les gens pourquoi ils le font comme si ou comme ça, j'suis pas là pour ça euh, ch'suis là parfois pour euh pour parfois mettre des alertes c'qui m'paraît euh attention 'fin faire attention	...[ch'suis pas là pour juger de c'qu'ont fait les gens...ch'suis là...pour parfois mettre des alertes]...	Juger Alertes	Savoir être	Compétence
Posture					
P42 239-243	Pour eux ou pour les autres [2s] euh mais ch'suis pas là pour juger. Je dois prendre c'qui s'passe comme ça vient, c'qui s'dit et s'qui s'passe comme ça vient, ch'suis pas POUR euh non plus euh être trop directif dans les points qui vont être apportés euh par la personne j'fais pas d'entretien relativement directif. Le premier il l'est un peu plus parce qu'il est exploratoire, mais les autres la personne elle apporte c'qu'elle veut comme elle veut	...[Je dois prendre c'qui s'passe comme ça vient, c'qui s'dit...s'qui s'passe comme ça vient, ch'suis pas POUR...être trop directif...la personne elle apporte c'qu'elle veut comme elle veut]...	Comme ça vient Directif Comme elle veut	Posture	Compétence
P167 655-660	J'parle d'intervention, on peut, le coach il a tout le loisir de choisir des méthodes ou des outils qui lui paraissent en correspondance avec une problématique sur lequel il a, il pense que, la personne a envie DE TRAVAILLER Ou a besoin de Travailler euh, [2s], il DOIT pas sous évaluer ou sur évaluer c'qui peut d'mander aux personnes, il doit rester avec une certaine forme de discernement, on l'disait t'à l'heure 'fin tu vas pas d'mander à quelqu'un de sauter trois mètres dix alors qu'il saute même pas cinquante centimètres j'parle de sauter mais ça peut être	...[le coach il a tout le loisir de choisir des méthodes ou des outils qui lui paraissent en correspondance avec une problématique sur lequel il a, il pense que, la personne a envie DE TRAVAILLER ...besoin de Travailler...il doit rester avec une certaine forme de discernement, ...tu vas pas d'mander à quelqu'un de sauter trois mètres dix alors qu'il saute même pas cinquante centimètres]...	choisir méthode outils problématique envie besoin discernement	Posture	Compétence

Analyse de contenu de PP

	autre chose ça peut être				
Compétence					
P28 178 – 179	En fait moi j'ai envie de dire c'est, c'est euh... c'est des interconnexions, des capitalisations de compétences multiples...plutôt que une compétence particulière...	...[c'est des interconnexions, des capitalisations de compétences multiples...plutôt que une compétence particulière]...	Capitalisations Interconnexions Compétence X2	Compétence	Compétence
CHANGEMENT					
Apprentissage					
P18 114-116	Bon, y'avait des échanges etc. très rapidement on m'a laissé seul pour pouvoir piloter ça ; avec quand même un contrôle tout de suite après l'entretien disons [1s] beaucoup d'échanges clinique sur ce qu'on a vécu et ce qu'il s'est passé par rapport à chaque entretien...	...[y'avait des échanges...on m'a laissé seul pour pouvoir piloter ça ; avec quand même un contrôle tout de suite après l'entretien]...	Echanges Piloter Contrôle Entretien	Apprentissage	Changement
P19 118-119	D'accord ? Et ça, ça a duré pendant un certain temps mais c'était une forme d'apprentissage en fait, tu vois, c'était comme ça.	...[c'était une forme d'apprentissage]...	Apprentissage	Apprentissage	Changement
P171 676-677	Quand on est en entretien mais tu l'sais comme moi, quand on est en entretien on lève des choses alors, c'est plutôt la personne qui lève des choses OK, parce qu'euh	...[on est en entretien...on lève des choses alors, c'est plutôt la personne qui lève des choses]...	Lève x2 Chose x2	Apprentissage	Changement
P249 913-914	Ah je pense que ça à un lien direct euhhh le paiement joue un rôle évidemment dans le processus d'apprentissage pour moi	...[le paiement joue un rôle évidemment dans le processus d'apprentissage pour moi]...	paiement processus apprentissage	Apprentissage	Changement

Analyse de contenu de PP

<p>P250 916-918</p>	<p>Le processus d'apprentissage c'est y'a aussi un processus initiatique la d'dans, c't'à dire que Y'A quand même euhhhhh des phases d'apprentissage de SOI dans l'coaching un peu, COMMENT s'fait il qu'en pratique professionnelle je fasse pleurer madame machin</p>	<p>...[Y'A quand même...des phases d'apprentissage de SOI dans l'coaching]...</p>	<p>apprentissage de soi</p>	<p>Apprentissage</p>	<p>Changement</p>
<p>P251 920-928</p>	<p>Euh non voilà [2s] et j'vais parler de c'qui s'passe etcetera et derrière ça on va m'envoyer que'que chose donc y'a quand même [2s] ou pas d'ailleurs on va m'envoyer ou une forme de quelque chose 'fin on va m'dire quelque chose le dessus 'fin on va on va m'aider la d'dans euh [2s] c'est quand même nouveau parce que les gens généralement dans les entreprises ont un peu d'mal à confier leurs pratiques ou leurs non pratiques à leur supérieur hiérarchique ou un DRH ou je n'sais pas quoi, y'a une crainte de jugement y'a une crainte d'évaluation y'a une crainte de pleins d'trucs là c'est pas l'CAS euh il faut qu'tu sois en confiance mais en même temps y'a une certaine forme d'apprentissage, j'dirai initiatique parce que tu vas vers autre chose quoi tu vas vers que'que chose de nouveau, c'est pas toi même qui change 'fin c'est un nouveau toi même qui apparait</p>	<p>...[y'a une certaine forme d'apprentissage, j'dirai initiatique parce que tu vas vers autre chose...de nouveau...c'est un nouveau toi même qui apparait]...</p>	<p>apprentissage initiatique nouveau toi</p>	<p>Apprentissage</p>	<p>Changement</p>

Analyse de contenu de PP

P258 954-956	soit de développement mais oui y'a une forme d'apprentissage et y'a une forme une forme d'initiation parce que euh euh au départ tout n'est pas rose comme dans l' initiation au départ dans l'initiation ça allait plutôt bien ou non plutôt moyennement bien mais on disait tout l'temps que ca allait bien	...[y'a une forme d'apprentissage et y'a une forme une forme d'initiation]...	apprentissage initiation	Apprentissage	Changement
P322 1141-1142	Par contre s'il faut travailler avec le client sur "on créer" des nouvelles compétences pourquoi pas, un consultant y peut faire ça	...[il faut travailler avec le client sur "on créer" des nouvelles compétences]...	créer nouvelles compétences	Apprentissage	Changement
P377 1321-1323	Des pratiques professionnelles, REINterroger et questionner les pratiques professionnelles et puis bâtir ensemble peut être un un nouveau chemin personnel un nouvel construction personnelle, y'a toujours, 'fin moi j'pense qu'y'a toujours une nouvelle construction quelque part	...[y'a toujours une nouvelle construction quelque part]...	nouvelle construction quelque part	Apprentissage	Changement
Perspective d'évolution					
P50 265-268	Euh qui doit être en douze treize point 'fin ch'sais plus 'fin douze point en tout cas les points qui la concerne [1s] euh j'pense qu'à partir du moment où on a étaBLIT AU MOT LE MOT HEIN, au mot le mot euh une définition d'axes exploratoire 'fin d'axes de TRAVail euh BON, j'pense qu'on est dans d'bonnes, bonnes logiques quoi, hein, voilà	... [à partir du moment où on a étaBLIT AU...une définition d'axes exploratoire...d'axes de TRAVail...j'pense qu'on est dans d'bonnes...logiques]...	Etablit Axes de travail Axes exploratoire Logiques	Perspective d'évolution	changement

Analyse de contenu de PP

P346 1231-1232	[4s] hmm ben là alors là il est elle est pour l'instant une mode, y'a un effet d'mode c'est évident, c'qui va dans l'sens de l'individualisation des rapports humains quand même aussi	...[il est...pour l'instant une mode, y'a un effet d'mode c'est évident, c'qui va dans l'sens de l'individualisation des rapports humains]	mode x2 individualisation	Perspective d'évolution	Changement
P347 1234-1237	Hein malheureusement euhhhh c'est qu'on perd quand même beaucoup [4s]fin y'a des pertes de sens quand même, donc est ce que c'est une fonction qui va durer j'pense que y'a un engouement des gens à à avoir son coach PERSONNEL dans pleins d'trucs euh en SPORT euh les gens qui font d'la fonte y ont des coaches aussi	...[malheureusement...y'a des pertes de sens...j'pense que y'a un engouement des gens...à avoir son coach PERSONNEL]...	engouement	Perspective d'évolution	Changement
P384 1339-1348	COACH euhhhh à mon avis c'est un travail qui va être assez long parce que comme chez les thérapeutes en fait les questions, sont là c'est les mêmes en fait, quasiment, c'est, faut il un statut professionnel pour les euh coaches à part entière euh faut il une école incontournable et un diplôme de coach euh et lequel ? faut il alors moi ça c'est p't'être alors t'vois je je tout CA m'EXASpère quoi mais prodigieusement quoi [1s] j'eee J'PENSE qu'il est bon qu'il y ai des pairs qui se réunissent et qui fixent un certains nombres de règles notamment déontologie XXX un travail sur les fond XXX de la fonction ou du métier qui puissent être réfléchis mais euh je veux, je veux pas travailler sur un truc figé, je pense que c'est que'que chose qui doit être dynamique or les gens qui nous	...[c'est un travail qui va être assez long parce que...faut il un statut professionnel pour les...coachs...une école incontournable et un diplôme de coach euh et lequel ?... qu'il y ai des pairs qui se réunissent et qui fixent un certains nombres de règles notamment déontologie...de la fonction ou du métier]...	statut professionnel diplôme pairs règles déontologie fonction métier	Perspective d'évolution	Changement

Analyse de contenu de PP

	gouvernement actuellement j'ai quand même remarqué que on avait un tout petit peu intérêt à mettre les gens dans des cases et avoir des choses qui sont, qui sont, eh moi j'suis pas du tout dans cette				
Obstacle					
P21 133-134	Donc par des demandes assez euh... en fait on savait pas trop quoi faire avec des situations un peu pourries quoi !	..[on savait pas trop quoi faire avec des situations un peu pourries quoi !]	Situations Pourries	Obstacle	Changement
P83 379-380	Qu'ont pas envie d'ça, ça arrive aussi qu'y ait des craintes autour de ça, c'est qui ses gens là est ce qu'on va pas servir de ça pour pouvoir me <u>sur des éventuels pl</u>	...[qu'y ait des craintes autour de ça]...	craintes	Obstacle	Changement
P84 382	Sur le plan sociaux oui ils ont peur de, d'un coaching sous contrainte	...[ils ont peur de, d'un coaching sous contrainte]...	Sous contrainte	Obstacle	Changement
P86 388-389	[2s] ça prend des décisions et visiblement qui, la vous êtes en train de m'demander de rentrer dans l'droit ch'min, voilà quelque chose comme ça	...[vous êtes en train de m'demander de rentrer dans l'droit ch'min]...	Droit Chemin	Obstacle	Changement
Objectif					
P168 662-665	Alors on a quelques objectifs à atteindre avec la personne, j'dirai qu'les personnes sont plutôt contentes les personnes parce que en fait d'une part elles ont besoin d'parler d leur pratique ou d leurs difficultés ou pas d leurs difficultés d ailleurs " dites moi qu'j'suis BON, HEIN, ça peut être ça aussi, c'est possible hein	...[on a quelques objectifs à atteindre avec la personne]...	objectif Atteindre	Objectif	Changement
P174 685-686	Le coaching il amorce quelque chose, de l'ordre professionnel, sur un sur un LEVIER qui est essentiellement PROfessionnel	...[Le coaching il amorce quelque chose, de l'ordre professionnel]...	coaching amorce professionnel	Objectif	Changement

Analyse de contenu de PP

<p>P298 1065-1067</p>	<p>R, c'est une transmission PONCTUELLE hein [2s] j'dirai ponctuelle parce que c'est qui est important, c'est pas tant qu'on j'apporte des choses [3s] c'est qu'on la personne puisse ELLE euhhhh trouver sssss son outil à elle qui lui correspondra, <u>parce que moi je...</u></p>	<p>...[c'est qui est important, c'est pas tant qu'on j'apporte des choses...c'est qu'on la personne puisse...trouver...son outil à elle qui lui correspondra]...</p>	<p>personne outil trouver</p>	<p>Objectif</p>	<p>Changement</p>
<p>Motivation à devenir</p>					
<p>P22 136-141</p>	<p>Plutôt pourquoi, Plutôt pourquoi ! Après...alors après il a fallu se dire « non mais attends ! » est ce que c'est de la thérapie ? Est ce que c'est pas de la thérapie ? Qu'est ce que c'est ce co...qu'est ce que c'est ce coaching ? Donc là moi j'ai commencé à pousser...à bouquiner un petit peu en me disant bah ouai c'est vrai que j'ai, je fais, j'ai un travail, je commence à toucher sur des...j'apporte à la fois des outils techniques qui peuvent être des outils de réflexion mais qui peuvent être aussi des outils de structuration du boulot quoi, <u>c'est-à-dire euh</u></p>	<p>...[il a fallu se dire ...est ce que c'est de la thérapie ?...qu'est ce que c'est ce coaching ?...j'ai commencé à pousser...à bouquiner ...en me disant...j'apporte à la fois des outils techniques qui peuvent être des outils de réflexion...des outils de structuration du boulot]...</p>	<p>Thérapie Coaching Outils de réflexion Outils techniques Outils de structuration</p>	<p>Motivation à devenir</p>	<p>Changement</p>

FORMATION						
Professionnalisation						
P9 38 - 51	Eh bien moi j'ai un parcours professionnel en fait en trois temps hein comme j'te l'avais déjà dit donc heu, un parcours de linguiste au de, au départ heu je me destinai à être prof d'anglais en fait donc euh donc j'ai fait un DEA spécialisation américaine, une thèse que j'ai pas terminé euh, toujours en spécialisation américaine, j'ai un peu enseigné en collège et lycée ensuite je suis passé dans une autre, une autre voie euh j'ai obliqué vers le secteur de la santé donc j'ai euh mis en place avec d'autres euh on va dire amis qui sont devenus collègues euh une structure d'accueil et de soins pour toxicomane en banlieue parisienne euuuuh, dans ce travail j'ai été confronté à un besoin évident de consult', de devenir consultant en fait de prendre des consultations d'accueil déjà dans un premier temps ensuite de plus en plus cliniques avec le temps. Euh le problème de la formation de départ évidemment se posait. Euuh nous avons mis en place au sein de la structure d'abord une supervision euh [1s] mm [1s] euh. [1s] mm qui d'un, dans un premier temps était euh qui était, qui était mensuelle euh fait par un psychanalyste en fait et moi-même j'ai donc euh, euh opté pour euh une psychanalyse avec un psychanalyste. Donc en fait ma formation euh ma formation de départ est une formation plutôt clinique et plutôt liée à l'écoute	...[j'ai un parcours professionnel...en trois temps...j'ai fait un DEA spécialisation américaine... j'ai obliqué vers le secteur de la santé...dans ce travail j'ai été confronté à un besoin évident...de devenir consultant...de plus en plus cliniques...j'ai donc euh, euh opté pour euh une psychanalyse...Donc en fait ma formation...est une formation plutôt clinique et plutôt liée à l'écoute]...	DEA Besoin Consultant Clinique Psychanalyse Ecoute	X2	Professionnalisation	Formation

Analyse de contenu de PP

<p>P10 66-71</p>	<p><u>Un psychologue</u> formé etc. enfin j'veux dire, ou médecin ou psychiatre ou psychologue formé ayant une approche psych'analytique en fait c'était plutôt ça notre approche nous, puisqu'au sein de l'entité de la structure on étaient...enfin les, les, les spécialistes du soin qui étaient à l'époque dans la structure faisaient pas partie, eux par contre étaient passés par des hmm, donc y 'vait un médecin psychiatre, y avait, qui était donc psychanalyste, et y avait euh des psychologues qui étaient eux aussi psychanalyste, thérapeute.</p>	<p>...[<u>Un psychologue</u> formé...ayant une approche psych'analytique...c'était plutôt ça notre approche]....</p>	<p>Psychologue Approche Psychanalytique</p>	<p>Professionnalisation</p>	<p>Formation</p>
<p>P16 106-109</p>	<p>C'était structuré ! C'était euh j'avais à le faire quoi, c'est-à-dire que on n'allait pas me laisser comme ça. Les premiers entretiens ont été accompagnés si tu veux, j'étais accompagné d'accord par le médecin. Euh ça à duré quand même pendant un certain temps ; ça a duré euh j'chais pas euh près de 6 mois quoi !</p>	<p>...[C'était structuré !...j'étais accompagné d'accord par le médecin...pendant un certain temps]....</p>	<p>Structuré Accompagné Médecin</p>	<p>Professionnalisation</p>	<p>Formation</p>

Analyse de contenu de PP

<p>P20 122-131</p>	<p>Alors euh...donc alors [1s] moi je, je j'ai commencé à pratiquer ce que j'appelle de l'accompagnement individuel de manager en situation... enfin en demande de [2s] par rapport à...des demandes d'entreprises en fait. Au départ je me suis dit que je pouvais peut être réduire l'un par rapport à l'autre. Alors le coaching...euh...alors pour moi au départ je ne savais pas que c'était du coaching, tu sais ça n'avait pas de nom donc euh, j'appelais ça du suivi individualisé moi euh, enfin ou de l'accompagnement individualisé euh de bon ! Ça pouvait être à la fois collect... on a eu des demandes hein ici collectives dans, dans; à l'IFCIL, on a eu des demandes collectives. Enfin euh genre un conflit au sein d'une équipe par exemple, c'est une des demandes qu'on a eu ici pour une grosse boîte, euh, et en fait euh ça s'est transformé en coaching après, par rapport au responsable, au manager. Donc ça commencé plus ou moins comme ça.</p>	<p>...[j'ai commencé à pratiquer ce que j'appelle de l'accompagnement individuel de manager en situation...je ne savais pas que c'était du coaching...j'appelais ça du suivi individualisé...ou de l'accompagnement individualisé...on a eu des demandes collectives. Enfin euh genre un conflit...c'est une des demandes...ça commencé plus ou moins comme ça]...</p>	<p>Accompagnement individuel Coaching Suivi individualisé Demande Conflit</p> <p>X2 X2 X2</p>	<p>Professionnalisation</p>	<p>Formation</p>
<p>P103 444-447</p>	<p>[XXX] ben y faut avoir un, un s'tu veux un 'fin, moi suis un cas un tout p'tit peu particulier parce que j'ai un parcours j'ai un parcours thérapeutique, à la fois thérapeutique pour moi même et pour les autres euh dans une logique professionnelle qui dont dont j'ai fait euhhhh dont dont j'ai fait un parcours d'professionnalisation on va dire</p>	<p>...[suis un cas un tout p'tit peu particulier parce que j'ai un parcours...thérapeutique...dans une logique professionnelle...j'ai fait un parcours d'professionnalisation]...</p>	<p>parcours thérapeutique Logique professionnelle professionnalisation</p>	<p>professionnalisation</p>	<p>formation</p>

Analyse de contenu de PP

P104 449-451	En qualification, j'trouve que c'est pas une voie NORMale entre guillemet euh j'pense qui ff, 'fin c'qu'est une voie normale, c'est pas une voie euh c'est une voie qui peut être intéressante mais j'pense qui faudrait peut être la coupler avec euh euh en un mot euh	...[c'est une voie qui peut être intéressante mais j'pense qui faudrait peut être la coupler...en un mot]...	voie	professionnali sation	formation
P108 460-463	VOILA alors je pense qu'il faut mélanger les les, je pense qu'il faut avoir plusieurs OPTIques, il faut avoir plusieurs optiques de visualisation des problèmes auxquelles on est confronté. J'm'explique p't'être pas très bien. Moi j'ai une approche qu'est une approche LAcA euh j'tai dit Freudio Freudio-lacanieuse au DEPART, c't'à dire	...[il faut avoir plusieurs optiques... visualisation des problèmes auxquelles on est confronté...j'ai une approche...Freudo-lacanieuse]...	optiques visualisation Freudo-lacanieuse	professionnali sation	formation
Formation au métier					
P13 92-98	D'accord ? C'était obligé parce qu'on était une toute petite structure donc il fallait absolument que tout le monde ait une grande polyvalence et qu'on puisse recevoir tout le monde. Donc dans un premier temps j'étais vraiment nul quoi, enfin je démarrais, je, je prenais juste ce qu'on me disait quoi, je, j'avais aucun droit d'aller...euh, juste d'aller, j'étais juste à... à l'écoute quoi ,et j'avais donc à travailler sur un [2s] à redire ce qui c'était passé, ce que j'avais vécu dans ce [1s] à retransmettre à l'équipe si tu veux [1s] en supervision euh ce qui se passait au niveau clinique tu vois c'est une approche clinique assez traditionnelle où	...[je prenais juste ce qu'on me disais...j'étais juste...l'écoute quoi ,et j'avais donc à travailler sur un [2s] à redire ce qui c'était passé...en supervision...au clinique tu vois c'est une approche clinique assez traditionnelle]...	Juste X2 Ecoute Clinique X2 Supervision	Formation au métier	Formation

Analyse de contenu de PP

	on fait le point de ce qui se passe avec un patient qui présente quelque chose quoi.				
P119 498-502	Euhhhhhh comportementalisme il est euh il est euh comme j'ai fait des études dans le nord américain s'tu veux, je sais aussi que les courants sont beaucoup plus comportementalistes que cliniques aux États-Unis et QU'EN TOUT CAS POUR AVOIR des postes de FAC il faut produire des bouquins, on les produits via le...ET QUE COMME euh A l'origine d'l'expérience de coach, MAYO par exemple qu'est vachement connu	...[j'ai fait des études dans le nord américain s'tu veux, je sais aussi que les courants sont beaucoup plus comportementalistes que cliniques]...	Courants Comportementalistes Clinique	Formation au métier	Formation
Diplôme					
P11 73-86	Alors euuh [1s] deuxième ; troisième point professionnel, j'ai obliqué en fait vers une formation qui est un master spécialisé en management des hommes et des organisations, et donc je [2s] l'idée là c'était de rentrer dans les entreprises, afin ; rentrer dans les entreprises, travailler en entreprise parce que j'avais envie d'aller, de voir un peu ce qu'il se passait en entreprise euh, notamment sur les postes RH parce que je pensais que j'avais quelque chose à y faire euuh, j'ai donc repris ces études là, j'ai peu à peu travaillé dans le domaine de la formation et puis je, je commençais à former des adultes depuis 1976, en fait, d'abord en anglais, puis ensuite sur ces aspects toxicomanes, de toxicomanies ou d'addiction et puis [1s] euh derrière ça j'ai obliqué donc vers l'entreprise d'abord sur des activités de formations et de conseil en fait très	...[j'ai obliqué en fait vers une formation qui est un master spécialisé en management des hommes et des organisations...parce que j'avais envie d'aller, de voir un peu ce qu'il se passait en entreprise...sur les postes RH...j'ai...repris ces études là, j'ai peu à peu travaillé dans le domaine de la formation...j'ai obliqué donc vers l'entreprise...j'ai entendu ...j'ai reçu un certain nombre de demandes de gens qui avaient des soucis au niveau particulier et dans le travail et je me suis dit que peut être je pouvais traduire mes compétences de thérapeutes acquises]...	master spécialisé en management des hommes et des organisations entreprises RH Formation Particulier Souci Travail Compétence Thérapeute	Diplôme	Formation

Analyse de contenu de PP

	<p>simplement et puis globalement je me suis dit que [1s] je, j'ai entendu des demandes, j'ai eu , j'ai reçu un certain nombre de demandes de gens qui avaient des soucis au niveau particulier et dans le travail et je me suis dit que peut être je pouvais traduire mes compétences de thérapeutes acquises sur [1s] pendant près de 6 – 7 ans hein, j'ai travaillé euh avec j'sais pas quinze consultations jour donc euh tu vois ? Ok ? Euh mélangé avec des formations avec euh enfin tantôt c'était quinze, tantôt c'était 2, des fois c'était zéro <u>mais</u></p>				
VARIABLE INSIGNIFIANTE POUR L'HYPOTHESE					
P1 8	Oui ça me va bien ouaih				
P2 20	D'accord ! Merci				
P3 22	Ok				
P4 25	Mm, mm				
P5 29	Très bien ! Merci beaucoup bon allez, allons-y !				
P6 31	Mm				
P7 33	D'accord				
P8 36	Mm comme tu veux !				

Analyse de contenu de PP

P12 88-92	<u>Tu vois</u> ça pouvait aller jusqu'à une espèce de pluridisciplinarité de demande à recevoir, à analyser, soit en réponse collective sous forme de formation ça pouvait être ça, soit sous forme individuel sous forme de suivi, euh des familles, des individus voire des institutions.				
P14 101-102	Ça se présente comme ça. Voilà ce que ça m'a fait, voilà ce qui s'est passé, voilà ce qu'il a dit, voilà son parcours [1s] voilà je[1s] voilà ce que j'ai reçu.				
P15 104	Ah non, non, non c'était euh...				
P17 111-112	Accompagnement par le médecin, puis accompagnement par le psychologue, pour voir si j'étais dans la bonne voie dans ma façon de faire, si tu veux.				
P25 169	<u>Tu vois ?</u> Tu vois tout un tas de trucs qu'on retrouve...				
P26 171	Par ailleurs				
P27 175	Hm				

Analyse de contenu de PP

P29 181 - 189	J'ai plutôt envie de dire ça et j'ai envie de parler de méta compétences quelque chose comme ça. C'est-à-dire qu'en fait, c'est la, la capacité à mettre en œuvre des compétences que l'on a acquises tout au long de la vie dans différents type de domaines par exemple, j'te parlais de l'essence de l'écoute, euh l'écoute c'est la base quoi, je... mais l'écoute qualitative ! C'est à la base à mon avis du métier de coach, mais en même temps euh il y a aussi euh qu'est ce qu'on peut, qu'est ce qu'on peut dire aussi par rapport à ces compétences là ? Quand je parle de la méta compétence tu vois, c'est euh ma connaissance des entreprises aussi et des métiers qu'il y a dans les entreprises. C'est une forme de connaissance ça plutôt que de...je pense qu'un coach professionnel, moi je dis coach professionnel en fait.	...[j'ai envie de parler de méta compétences...c'est la capacité à mettre en œuvre des compétences que l'on a acquises tout au long de la vie dans différents type de domaines...l'essence de l'écoute...c'est la base...l'écoute qualitative ! C'est à la base à mon avis du métier de coach...Quand je parle de la méta compétence tu vois, c'est euh ma connaissance des entreprises aussi et des métiers... C'est une forme de connaissance]...			
P31 210	Donc voilà, d'être capable d'avoir...voilà, j'ai envie de dire ça comme cela.				
P33 215-216	Hein voilà [2s] R, Il faut du cadr...il faut, il faut être capable de présenter un cadre [1s] qui tienne la route	...[il faut être capable de présenter un cadre]...	Cadre		
P34 218	<u>Relativement ferme aussi</u>				
P35 220	Y'a une certaine forme d'autorité				
P36 222	Sur le cadre [1s] j'entends, après une cap'tés d'analyse sur c'qui s 'passe dans l'cadre ou sur le cadre				

Analyse de contenu de PP

P38 227	D'accord				
P39 229	[2s] euh moi j'veux bien parler des miennes rrrrrrrcomment j'verrai ça pour un coach ouais				
P44 249	Voilà				
P45 252	[3s] AH! [3s] euuh ben déjà le fait que la personne valide	...[la personne valide]...			
P46 254	Le cadre que j'lui propose [3s]	...[Le cadre que j'lui propose]...			
P48 260	Si déjà, elle valide ça [2s] BON				
P51 270 – 271	[2s] capacité à R'bondir, capacité à ECOUter, capacité à r'bondir, capacité à s'remettre en question, honnêteté professionnelle	...[capacité à R'bondir, capacité à ECOUter, capacité à r'bondir, capacité à s'remettre en question, honnêteté professionnelle]...			
P52 273	Honnet'té individuelle [2s] c'qu'est pas l'plus simple toujours				
P53 275-276	Euh et ANALyse et alors euh ça c'est c'est euh c'est plutôt analyse du transfert et du contre transfert on va dire c'est quequ'chose comme ça alors c'est plutôt une pratique ça c'est pas un savoir faire				
P56 286	C'est per, c'est personne quoi				
P57 289	Hm hm				

Analyse de contenu de PP

P58 291	Hm				
P59 293	OUI; ben y'a c'que j'pourrai appeler une procédure hein en fait				
P61 310	Sans la personne concernée OU avec la personne concernée				
P62 313-314	Ça dépend un p'tit peu des entreprises et puis ça dépend des des emplois du temps, j'vais dire on n'a pas toujours la possibilité d'aller vers euh à chaque fois trois cent bornes <u>euh aller r'tour</u>				
P65 329	Elle est tombée un peu plus là- dessus parce qu'on est assez cadrant, tu sais <u>comment on fait en fait</u>				
P66 330-331	Euh mais souvent ça nous est présenté comme ça, d'façon un peu brute, euh [3s] moi c'que j'constate c'est qu'les commerciaux d'ici y savent pas vendre du coaching				
P67 333-336	Ils savent, ils savent pas 'fin y connaissent pas le produit, 'fin entre guillemet l'produit, ils connaissent pas la prestation, ils connaissent pas par exemple pourquoi on va pas prendre deux manager de la même équipe en coaching par exemple, ça c'est un, ça leur paraît bizarre 'fin parce que eux, ils ont l'marché				
P68 338	Il faut qu'on explique beaucoup ça				

Analyse de contenu de PP

P69 340	Faut qu'on soit TRES ferme en interne parce que ça se heurte à des logiques commerciales quoi				
P70 343	Oui, par exemple				
P71 345	<u>J'suis directement</u> , être contacté, ça arrive aussi parce que j'suis sur internet tu sais				
P72 347	Les gens y m'contacte en direct				
P73 349	<u>Ouais ouais</u>				
P74 351-352	<u>Ouais ouais</u> , nos conditions, on en discute avec le conseiller pour avoir quelque chose de bien clair avec l'entreprise				
P76 357	Sur lequel j'ai évidemment collaboré				
P78 362	Voilà				
P79 364-367	Voilà euhhhhh ben suite de quoi, l'entreprise parle du CAO, des coachs possibles par ce que elle elle fait du benchmark, elle fait avec plusieurs entreprises, elles peuvent tu vas pas euh mette tous les œufs dans l'même panier, en terme de consultation, comme ça euh parce que euh tu peux plaire à quelqu'un et plaire 'fin après y'a une question de, de PLAIRE tu vois ?				
P80 369	Est ce que ca PLAIT ?				
P81 371	R' ce qu'on est souvent comme ça				
P85 384-386	Ils ont peur, j'ai j'ai rencontré des gens qui m'disent mais euh mais c'est vous qui d'vez savoir euh euh pourquoi, mon entreprise vous l'avez reNcontré, vous parlez déjà 'fin sous entendu ça parle autour de moi sans moi				

Analyse de contenu de PP

P88 396	Ouais ouais				
P89 399	<u>Oui oui</u> , depuis quelques années, quatre, cinq ans				
P90 401	Ben,				
P92 407-411	euhhhh y'a du psychologique dedans y'a une demande de toute façon euh et euh là rien donc euh quand j'étais arrivé ici s'tu veux, y'avait rien, pas de regroupement de gens qui faisait ce genre d'approche y'avait pas de euuhhh à l'extérieur y'avait pas non plus d'regroupement d'ce genre, pas d'associations dans lequel et et petit à petit on a appris qu'ca existait ici et Jacques qu'était là m'a dit ça s'rait p't'être bien que toi qu'est envie euhmm machin voilà				
P93 413	Donc voilà				
P94 415	Ben on a <u>particu</u>				
P98 432-433	De risques d'euh de glissement vers, c'que j'ai constaté bon, j'ai euh, j'ai pu l'constater parfois euh et ça j'ai j'trouvé qu'est l'plus inquiétant				
P99 435	Tu vois, le risque de débordement euh vers le [XXX] routage				
P100 437	Hm				
P101 439	Hm				
P102 441	Hm				

Analyse de contenu de PP

P105 453	coupler avec euh, euh avec une formation théorique quoi				
P107 458	Des lectures euh, bon voilà				
P109 465-466	Dans mon approche thérapeutique personnelle, Et professionnelle hein, y'a plein d'autres approches, j'veux dire et on doit pas 'fin y'a un truc que j'déteste c'est le dogmatisme tu vois				
P110 468-470	Dans ce genre de truc OR, souvent les Freudo-Lacaniens peuvent être PRES notamment quand ils sont défenseurs des écoles euhhh BON bref faut un courant particulier? On r'trouve la même chose dans d'autres courants d'toutes façon BON				
P112 477	C'est parce que j'ai entendu les questions avant				
P113 479	[XXX]				
P114 481	OUI				
P115 483	J'les ai entendu, alors peut être que				
P116 485	Peut être que ça fait partie des choses que voilà, ça peut être ça				
P117 488	C'était l'approche comportementale ici, c'est-à-dire				
P120 504-505	Les profs de fac s'tu veux pour avoir un boulot à long terme ils étaient obligés d'produire des écrits et				

Analyse de contenu de PP

	notamment d'utiliser c'qui s'passait dans les les				
P121 507-510	Dans leur cours et que leur cours étaient basées aussi euhhh sur des conseils d'administration qui eux mêmes faisaient partie, dans lesquels on était euh était des grandes entreprises qui fact, qui finançAIENT, qui siégeaient au bord, aux portes de l'université pour être prof, il fallait produire des choses donc les comportementalistes évidemment ils s'ont introduits l'un d'dans				
P122 512	C'est lo logique				
P123 515-518	R, euh [2s], j'ai euh, je N'AIMe pas alors là je, je je je, je suis pas du tout dans une logique de tiroirs et d'étiquettes, c't' à dire que, je n'me met ABSOLUMENT pas, je n'm'aide pas, j'vais pas voir quelqu'un en lui disant AH, quelle belle hystérique, ou AH, quelle belle obsessionnelle oui AH! Euh Quelle belle problématique de Double mind là vraiment très forte tu vois, non ?				
P124 520	Tu vois j'ai				
P125 522	Je fais pas ce genre de diagnostic Là				
P126 524	Euh, d'abord, je prends c'qui vient				
P128 535	C'est bizarre, le <u>principe</u>				

Analyse de contenu de PP

P130 540-541	Parce que c'est c'est quand même c'est par là qu'j'suis quand même passé donc si tu veux à passer par ce ce euh				
P132 555	Ouais				
X133 556-557	Oh pardon, j'sui désolé euh j'pensais RR hey, c'est mon bureau RRR XXXXXXXXXXXX vous êtes occupé parce que du coup là j'voulais qu'tu viennes alors euh mais là t'en as pour combien d'temps?				
P134 559	Mais j'peux v'nir, on en a pour combien d'temps				
X135 561-562	Oh ben alors dans c'cas là tu restes avec Christel et puis ce sera pour une prochaine fois, c'était pour qu't'assistes à une présentation, c'est pas				
P135 564	Non mais euh				
P136 565	On peut r'mettre ça j'préfère terminer c'qui est commencé moi				
X137 567	Euh RRR ben j'ai pas l'choix RRR				
P137 568	Ben si tu veux c'est des moyens euh qu'on rend euh collectifs				
P138 570	OUI alors				
P139 573	<u>OUI oui voilà</u>				
P140 575	AH ben voilà voilà, <u>c'est d'analyse</u>				

Analyse de contenu de PP

P143 586	Alors, que qu'euh à savoir, qu'est ce que tu veux dire par évaluation				
P144 588	<u>Ouais c'est bien</u> c'est pas bien				
P146 595	Je pense pas				
P147 599	[2s] Evaluer un coach?				
P148 601	[2s] donc qui s'rait évalué dans c't'histoire, le processus, le gars euh moi [2s] euh que peut on évaluer				
P149 603	[3s] j'en sais rien				
P150 605	Euh				
P151 607-608	Oh oui [2s] oui, j'pense que c'est pas du tout les mêmes, c'est pas c'principe, 'fin c'est pas des principes de notation de de choses comme ça qui faut ret'nir pour un coaching c'est pas ça				
P153 615	Qu'est ce que c'est bien s'passer ? Euhhhhhmm [2s] RESPECTER la d'mande				
P154 617	Respecter la demande				
P158 632	Commerciaux, c'est une prestation donc à c'titre là				
P162 642	Donc tu vois				
P163 644	Ça ca arrive assez peu en fait				
P164 646	Ça arrive assez peu j'crois même que c'est pas arriver euh du tout				
P165 648	J'ai pas entendu d'insatisfaction				

Analyse de contenu de PP

P170 672-674	D'mettre en place un nouvel forme de reporting avec son patron euhhh QUI en fait FINAlement euhhh font prendre du RECUL aussi 'fin qui qui temporisent des problématiques individuelles qui peut être un p'tit peu compliquées à lever, s'tu veux				
P172 679-680	VOILA, comme tu l'fais en c'moment, on LEVE les choses, [1s] maint'nant ces choses la, si nous on a la capacité de les reprendre AILLEurs [2s] la personne en face est pas FORCEment obligée ça				
P173 682-683	[XXX] puisse le reprendre AILLEURS, j'veux dire y'a des limites entre COACHing et la thérapie [2s]				
P175 688	Oh oui oui				
P176 690	Oui, une trousse				
P177 692	Ouais, une batterie				
P178 694	<u>Qu'j'ai construit au</u> fur à mesure euh				
P179 696	OUAIS				
P180 698	J'ai construit mes outils, oui [1s] ouais [1s] bien sûr				
P183 706	<u>Il m'est arrivé</u> y'a quelques années				
P184 708	Ouais				

Analyse de contenu de PP

P185 710	Ouais ben l'observation participante euh c'est une technique hein				
P186 712	<u>Par exemple</u>				
P188 730-733	Euhhh et ce GARS euhhh la on avait programmé quatre séances en fait de coaching s'qu'est assez assez faible [2s] mais euh dans un contexte un p'tit peu particulier où il y avait DEPLACEMENT en c'qui m'concerne dans l'entreprise, au niveau d'son siège ou j'avais un BUREAU [2s] d'accord et on avait fixé que on faisait DEUX séances d'affilé de deux heures				
P189 735	Voilà				
P190 737-738	Voilà, c'qu'est absolument pas dans l'orthodoxie dominante [2s] tu vois, R, euh mais moi comme ch'suis pas orthodoxe ça m'dérange pas trop tu vois [2s] R, euh avec une pause au milieu				
P191 740-742	T'vois [2s] une bonne, un bon quart d'heure une demie heure, c'qui fait qu'on pouvait penser, alors c'est pas une pratique excellente mais hmm, c'qu'on pouvait penser 'fin ça pouvait être intéressant de voir si y'avait pas, si c'était pas intéressant de l'pratiquer comme ça euh aussi				
P192 744	A peut être aussi une approche, euh pourquoi une heure ou deux				
P193 746	Deux				

Analyse de contenu de PP

P194 748	Par exemple				
P195 750-756	PAR exemple, et ce jeune ho, ce monsieur, ce jeune homme en fait euhhh, on , nous avons travaillé ensemble sur le fait que [4s] fallait p't'être qui baisse le pied en fait et euh, il mettait la barre tel'ment HAUT dans son approche 'fin dans c'qui l'avait animé au niveau personnel euh au niveau professionnel qu'il en était particulièrement insupportable pour les gens qu'il encadrait y compris dans sa famille, et c'est à partir du moment où j'lui ai dit euh euh, bon y'a p't'être pas besoin d'en faire autant [2s] où euh il a fait une analyse sur c'qui s'passait au niveau d'son TEMPS par exemple temps euh le temps de TRAVail, le temps à la maison				
P196 758-759	Où il s'est rendu compte qu'la effectivement on était au bord de que'que chose qui pouvait être en rupture quoi				
P197 761-762	Et QUE pour lui ça allait bien d'mettre la barre comme ça mais pas pour les autres forcément, ni en famille, ni au niveau professionnel				
P199 767	<u>Voilà</u>				
P200 769	[4s] Ben là c'est essentiellement c'qui a été dit euh c'est les mots hein				
P201 772	TRAVAIL sur l'discours				
P202 774-775	[2s] R, sur l'discours [2s] autrement dit les mots CLES, les mots CHARGés de sens quoi et signifiants				

Analyse de contenu de PP

P203 777-778	Et signifiants, voilà, hm on travaille sur le signifiant, juste en r'prenant en écho ou pas du tout d'ailleurs euh 'fin quoi...				
P204 780	<u>Faire une relance</u>				
P205 783	<u>Ah mais y'a des outils</u> très très concrets 'fin là j'utilise aussi en formation				
P206 785	euuuuuhhhhhhrrr				
P207 788	AH				
P208 790	[9s] Moi j'pense que l'contrat tri partite est un outil essentiel				
P209 792	De BASE				
P210 794	CADRE				
P211 796	Ah OUI, 'fin pour moi le contrat tri partite il concerne que l'coaching hein				
P212 798-799	J'l'ai jamais vu ailleurs, j'lai jamais utilisé ailleurs d'ailleurs, il est intéressant en famille de l'faire oralement mais à l'écrit euh fff				

Analyse de contenu de PP

P214 804-809	Et pour le coach et pour le coaché et pour l'entreprise, ça c'est la première chose maint'nant y'a des outils j'veux dire euh quand quand je dis euh qu'je parles par exemple des cinq axes de , du métier de manager, c'est un outil qu'j'ai créé moi pour que les gens puissent avoir des repères sur c'qu'on attend d'eux dans la fonction management donc y'a pas d'raison euh par exemple, que je diffuse pas euh je transfère pas c'genre d'outil en dimension coaching, ce que j'ne f'rai pas, ce que je ne FERAI pas en thérapie				
P215 811-813	D'accORD, y'a bien y'a bien une limite s'tu veux que je je sais qu'tu cherch,euh t'es à la recherche de la liMITE, y'a une limite tout à fait importante entre 'fin qu'est qu'est tenue 'fin ENFIN c'est pas le GROS BORDER avec un mur, c'est tenu				
P217 817	OUais				
P219 825	C't'a dire que des fois le coaché lui il adhèrera bien				
P220 827	Mais l'entrePRISE ne peut plus financièrement, ça ça nous arrive quelque fois, très très [2s] pénible				
P221 829	Non, c'est pénible par contre,pour m, pour la personne				
P222 832	<u>Non pas</u> pédagogiques				
P223 834	Non				

Analyse de contenu de PP

P224 836	[1s] oui				
P225 839-842	[4s] R, [4s] ben en fonction de c'qu'est apporté, un moment donné, qu'est apporté par la personne, j'avais euh euhm faire un lien dans ma tête au lieu de l'faire sur le PC, j'avais faire un lien dans ma tête en m'disant bon euh Tiens [2s] ça pourrai être intéressant que euh j'vous propose ou j'vous d'mande quelque chose				
P228 852	Par exemple il peut y avoir un cv à r'faire, une lettre de motivation				
P230 859	Ah alors là pareil déjà l'coaching euh déjà l'mot me pff euh voilà				
P231 861	J'trouve pas très très adapté, j'sais pas trop <u>comment l'mettre en avant</u>				
P232 863	Coach alors coaché bonffff hm [2s] hm tout ça ça me me euhh ça m'plait pas bien quoi				
P233 865	fff ouais j'				
P234 868-869	[4s] j'en sais rien, c'est bien là l'problème et j'crois qu'j'suis pas tout seul à m'poser cette question euh euh je sais pas du tout, je sais pas du tout, c'est une PRATIQUEeuh				

Analyse de contenu de PP

P236 878-879	y'a un peu d'ça quand même [2s] euhhhh je cherche pas à juger mais j'accomp, je fais un bout d'chemin avec alors je j'sais pas accompagnateur c'est ridicule euh 'fin tu vois				
P237 881	Accompagnateur professionnel c'est ridicule 'fin y'a un côté comme ça,				
P240 890	C'est la				
P241 892-893	C'est la MIEnne et et moi JE suis PAS fermé à des CONFIGURations de principes théoriques j'trouve que ça c'est enfermant				
P242 895	Ouais et la pragmatique la praxie c'est la pragmatique				
P243 897	On est on est la dedans quoi				
P244 899	[4s] pour qui?				
P245 901	J'crois qu'y'a beaucoup d'choses				
P247 908-909	ca c'est une vraie question des thérapeutes en tout cas , est ce que c'est une question des coachs, je n'suis pas sûr mais c'est une vraie question des pratiques en tout cas				
P248 911	Ah je pense				
P252 930-932	C'est ça en fait, moi j'ai du résultat c'est intéressant, j'veux dire avec des gens qui ont vraiment euh j'croyais pas du tout en eux ohmm tu vois qu'ont vraiment basculés dans un autre euh à prendre des responsabilités				

Analyse de contenu de PP

	relativement importantes c'est nouveau ça...				
P253 936-937	Et ben c'est un peu les deux, j'ai un peu l'impression qu'c'est les deux, c't'à dire QUE [2s] euh à la fois y'a des résultats concrets pour qui sont là pour jalonner aussi				
P255 943-946	Ouais ça ça revient à ça MAIS ça peut pas s'réduire qu'à ça, je c'qui m'gène dans l'évaluation, c'est ça, qu'on réduise à des critères de euhhh des choses qui peuvent être vraiment alors hmm le gars par exemple dont j'te parlais là tout à l'heure au niveau de la banque, m'envoie un message euh un n après en m'disant euh et puis par personne interposée euh vous ça a changé ma vie 'fin quoi				
P256 948	Ça change ma vie, t'vois hmm Vous avez changé ma vie euh en fait IL A changé sa vie				
P259 958	Et en fait on s'aperçoit qu'c'est pas si bien qu'ça				
P260 960	Y'a une chute et on r'monte de que'que chose				
P261 962	<u>Y'a une transmission</u> t'vois				
P267 975-976	<u>On va essayer on va essayer d'faire gai</u> alors coaching j'ai donc dit contrat tripartite ET un levier essentiellement professionnel à la BASE				
P270 985	L'travail étant un des aspects sympto 'fin en introsp 'fin				

Analyse de contenu de PP

P271 987	Euh une conséquence ou une cause 'fin ch'sais pas faut voir après				
P272 989-990	Mais euhhhh c'est globalement soit j'vais bien soit j'vais pas bien aidez moi à aller mieux ou aidez nous à faire un euh à m'débarrasser d'ça ou euh à mieux comprendre ci				
P273 992-994	Oui en général en général avec des gens qui sont globalement plutôt informés qui savent un p'tit peu c'qui existe même si c'est un peu encore l'parcours du combattant pour le néophyte pour trouver un thérapie correcte avec des gens corrects				
P274 996	Ou ben c'est ce que j'veux dire euhh				
P275 998-1004	hein et corrects c'est c'ui vont pas bien souvent euhh sachant que c'qui convient aux uns convient pas forcément aux autres donc après ça devient incorrect etcetera 'fin ça peut aller jusque LA euhh NON eUh ouais la thérapie elle est essentiellement elle est essentiellement euh à c'niveau là alors voilà la thérapie, j'devrais dire les multiples manières de mettre en place des thérapies parce que c'est quand même pas uniformisé très sérieusement l'affaire là euh j'devrais dire y'a autant d'thérapeutes euh d'thérapies que thérapeutes et d'personnes en thérapie à mon avis. Le principe de la cure après dépend des [XXX] d'école d'hommes deuuuuhhhh				

Analyse de contenu de PP

P276 1006	De oh ah, une cure professionnelle peut être, <u>je sais pas d'quoi</u>				
P277 1008-1012	De cadrage professionnel ou de de de REFLExion professionnelle et d'analyse professionnelle sur c'que l'on est et où on va et où et d'où on vient où on va où on EST débloquent des potentiels qu'j'ai p't'être enfouis qu'je sais pas, au contraire euh mettre en évidence de temps en temps des situations un peu un peu problématiques sur lesquelles on peut p't'être faire quelque chose et en tout cas les les alerter ou les mettre en				
P278 1014	Sous surveillance quelque chose commen ça ?				
P281 1020	<u>Y'a une preconisation</u> avec orientation qu'frai pas en entreprise celle, là pour le coup				
P282 1022	Sauf dans les cas TRES particuliers et j'en ai vécu un seul				
P283 1024-1025	Avec vraiment un problème A MON avis beaucoup plus important, une demande beaucoup trop massive pour faire être euhh				
P284 1027	[4s] [XXX] absolument pas suffisamment le paradoxe qui y était apporté				
P285 1029	Si tu vois c'que j'veux dire ?				

Analyse de contenu de PP

P286 1032-1033	Alors la formation, y'a y'a dans FORMation l'aspect PEDAgogie, c'est c'est la PEDAGOGIE qui m'intéresse, dans la formation là c'est pas c'est pas la formation en elle-même				
P287 1035-1038	C'est l'aspect pédagogique euh c'est-à-dire euh euhhhhhh, c'est ESSENTiellement l'aspect pédagogique, c'est Comment on peut euh, accompagner quelqu'un c'est donc euh, pédagoss là hein, c'est euh on est bien la'dans quoi, la pédagogie d'accompagn'ment euh euhhhhhhhhhh qu'on peut passer sur des logiques plus ludiques,				
P289 1045	Y'a un partage				
P291 1049	Loin d'là				
P292 1051	De méthodes, d'outils				
P293 1053	Ah oui. [LR] euh non non euh transfert transfert				
P294 1055	Transfert				
P295 1057-1058	<u>Oui oui</u> oui oui, mais en TEMPS euh c'est intéressant qu'ce soit les mêmes euhhhhhhhh OUAIS, ben transfert de méthodes				

Analyse de contenu de PP

P296 1060-1061	C'est une certaine forme de de, 'fin J'VEUX dire DES outils qu'on fait leur preuve pourquoi 'fin je peux je peux aussi éventuellement les transmettre quoi,				
P297 1063	J'dirai transmettre plutôt que transfert				
P300 1078-1079	On a c'genre de, de pratiques après on adhère pas à la pratique mais ça peut être bon...c'qui s'ra à l'opposé on va dire d'une PRATIQUE j'veux dire séance de vingt minutes avec pas un mot euh				
P301 1081-1084	Qui s'rait plus proche du lacanien pur et dur dogmatique entre guillemet si y'en a euh mais tu vois tu vois ce genre de de d'approche euhhhh là y'a une vraie différence quoi de de mais on peut trouver on peut avoir euh moi j'ai des gens y viennent me voir y me disent "oh ben dis donc j'ai un d'vos confrères euh y dis pas un mot				
P302 1086	En même temps ça va être dur pour rentrer en contact				
P303 1088	T'vois HEIN donc quelque part y'a				
P304 1090	<u>Une façon d'faire alors</u> y'a une posture qu'est assez proche hein quand même				
P307 1099	'fin, euhhhh euh passer de la relation professionnelle à la relation personnelle par exemple				
P308 1101	c'est tout d'même un interdit, c'est basique quoi !				

Analyse de contenu de PP

P309 1103	Hein finalement c'est facile ou quoi ?				
P310 1105-1106	Alors Y'A DES peut être des contres exemples qu'on a vu dans des HISTOIRES mais euh ou euh, récentes ou anciennes mais bon des profs qui sortent avec leurs élèves bon ouais pourquoi pas				
P311 1108-1109	Euh oh euh j'suis pas là pour juger ça mais en même temps, pas moi dans ma pratique c'est euhhhhh...				
P312 1112	R, alors là à mon avis on passe sur autre chose				
P313 1114	C'est autre chose. euhm, un consultant pour moi				
P314 1116-1118	[4s] c'est quelqu'un qui s'intéresse à l'entreprise et à ELLE SEULE, il est consulté par l'entreprise, par l'intermédiaire d'un cabinet pour une spécialisation particulière identifiée qui soit par une entreprise ou un cabinet PAR RAPPORT à une problématique bien euh donnée				
P316 1124	Oui, alors qui peut être EXPERT en coaching quoi voilà euhm				
P317 1126	Pourquoi pas?				
P318 1128	Oui oui oui pareil pareil, ça fait partie d'un contrat				
P319 1130-1131	Soit une convention soit un contrat à l'entreprise pour effectuer mon travail qui peut être à différents euh NIVEAUX				

Analyse de contenu de PP

P320 1133-1134	Si faut faire des préconisations tu vois que ben de mettre en place un coaching par exemple ou des coachings				
P323 1144	Ouais,				
P324 1146-1148	<u>Maitrise d'œuvre</u> , d'expertise, de euhhh de problématique, extrêmement complexe 'fin complexe et organisationnelle structurelle et huMAINE CROISEE souvent ou simplement TRES simple et expliqué de façon très complexe, hein ... ça peut être ça aussi				
P326 1154	Il répond à des besoins d'entreprise				
P327 1156-1157	<u>Alors l'enseignement</u> c'est on retrouve la pédagogie, comme BASE ou quelque chose qui r'ssemble à d'la pédagogie de manière TRADItionnelle				
P328 1159	Hein ?				
P332 1179	Ah! Ah c'est une excellente question, j'te r'mercie d'me l'avoir posé				
P335 1190	D'enrichissement, de compétences les unes avec les autres, une potentialisation de compétences				
P337 1196	<u>Ou cette entreprise</u> c'est pas possible				

Analyse de contenu de PP

P341 1214-1215	C'est le côté du malentendu, ça m'est arrivé de dire ben écoutez euh à une entreprise écoutez euh y'a plusieurs coaches, monsieur, madame, on plait pas à tout l'monde				
P342 1217-1219	<u>Ça peut ne</u> pas fonctionner, donc quand voilà alors C'QUI PEUT quand même être euh embêtant là dans notre cadre ici, CA PEUT vouloir dire je fais le maximum pour que l'entretien ait lieu dans un bureau NEUTRE euh à TOURS				
P343 1221	Bien sûr				
P344 1224	Hm, c'est pas un problème de perdre des affaires, norMALEMENT				
P345 1226-1229	<u>Normalement</u> je sais pas alors VOILA toutes ces QUESTions sur bon, c'est comme bon manager on m'a d'mandé dernièrement qu'est ce que c'est un bon manager [4s] un bon manager c'est à priori quelqu'un qui est capable de faire des compromis à priori entre finalement les objectifs industriels ou ou de société et de comptabilité d'performance et puis euhhhh des objectifs individuels t'vois quoi				
P348 1239-1241	Training personnel euh notre président euh sa femme ont un coach euh des préparateurs physiques hein, ça va du préparateur physique jusqu'au coach professionnel comme ça mais y'à des super nanni, comme ça machin				

Analyse de contenu de PP

P350 1248-1249	'fin voilà à tel point qu'on m'faisait interdiction de dire de présentation en ENTREprise que j'avais une formation				
P351 1251	De thérapeute t'vois				
P352 1253	Fallait même pas qu'je l'mette quoi				
P353 1255	Ici hein ici (tape du point sur la table) ICI, d'cor, hein				
P354 1257	On a fait pression sur moi pour qu'je n'dise pas, parce que sinon j'aurai pas eu l'affaire paraît il				
P356 1262	C't'a dire que ben finalement s'il est capable de faire ça et ça, c'est p't'être				
P357 1264	<u>Qui s'ra pas moins</u> si mauvais				
P359 1268	Ah certainement, pas l'directeur de conscience en tout cas				
P360 1270	[LR] euh ça c'est pour rire				
P361 1272	<u>Euh voilà</u> euh est ce qu'il a remplacé d'autres métiers ? [8s] je sais pas				
P363 1276-1277	Alors mes collègues partagent pas tous ce point d'vue, les thérapeutes qui sont passées au coaching si tu veux y [2s] eux y diraient pas ça				

Analyse de contenu de PP

P364 1279	J'pense, 'fin j'en connais qui diraient pas ça				
P366 1284	<u>Remis au gout</u> du jour avec de nouveaux oripeaux				
P368 1290	Et euh				
P369 1292	<u>Ça m'étonne</u> pas				
P370 1295	euh, ça fait bien, alors euh.				
P373 1306-1308	Tu prends du recul alors ça c'est une tarte à la crème mais euh prendre du recul c'est euh ah ouais j'ai fait ça ah ouais [4s] ah bon vous êtes sûr j'veous ai dit ça l'autre fois, ah ouais ouais vous m'avez dit que vous alliez l'faire bon bon ben vous l'avez pas fait, t'vois				
P374 1310	EUH, PRISE DE REcul QUOI				
P375 1312-1314	TIENS, c'est BIZARRE? MADAME MACHIN QUAND ELLE ME PARLE ÇA M'RAPPelle EUH? Ca m'rappelle ma GRAND TANTE MACHIN qui m'aGACEAIT quoi, voilà, BON VOILA j'ai des trucs comme ÇA quoi				
P378 1325	Ensemble [4s]				
P379 1327	Avec ou sans entreprise				
P380 1329	[RR]				
P381 1332-1333	Non mais on est toujours un peu euh on a toujours envie d'en faire moi j'ai toujours envie d'être assez exhaustive dans c'genre de situations mais on sait qu'on l'est pas de				

Analyse de contenu de PP

	toute façon				
P382 1335	Et que TOUT CA c'est en cours d'élaboration [2s]				
P383 1337	C'est en travaux cette reflexion, c'est en travaux dans toutes les association				
P385 1350	Logique				
P386 1352	Je trouve que c'est anti euh, c'est anti professionnel				
P387 1354	Donc j'ai pas envie de ça				
P388 1358	OOOHHH OUIII				
P389 1360	Oui oui				
P390 1363	NOUS SOMMES D'ACCORD MERCI				
P391 1365	Ça tu vois par exemple c'est le genre de chose que j'apprécie moi				
P392 1367	C'est pas du blabla pour moi, non, non				
P393 1369	J'apprécie beaucoup c'est pas pareil, parce que enfin quoi, enfin...				
P394 1376-1377	Du tout, du tout, du tout tu tu pourrais peut être rajouté juste euh l'aspect eeuuhhh d'accréditation mais peut être que tu t'en fiches.				
P395 1379	SF euh SF coach comme associé hein SFCoach. Euh j'y tiens un peu parc'que ça fait parti				

Analyse de contenu de PP

P396 1381-1383	J'te rappelle aussi TIENS un truc assez particulier c'est qu'mon entreprise euh ne paie pas ma supervision finalement euh c'est quand même la moindre des choses par contre euh par contre elle paie mon affiliation				
P397 1385-1387	Ça c'est intéressant c'est [1s] c'est quoi cet échange quoi ? A partir du moment où l'entreprise à besoin d'une personne accréditée part euh il est peut être logique, normal en tout cas ça se réfléchi en tout cas c'était la démarche de l'entreprise ici c'était d'avoir euh de prendre en charge cet euh				
P398 1389	Affiliation, affiliation annuelle tu sais le				
P399 1391	Par contre la supervision c'est moi				
P400 1393-1394	Alors on pourrait euh je pense que là c'était un premier cas parce que j'suis le premier cas de l'entreprise en fait euh on pourrait envisager qu'il y ait quand même un partage				
P401 1396	Un minima				
P402 1398-1399	Moi j'serai pas contre si tu veux reprendre une partie du paiement de ma cotisation annuelle enfin je je veux dire...				
P404 1407	Y'avait pas le mot unique !				
P405 1409	NAN				

Analyse de contenu de PP

P406 1413	Ouah ouaih				
P407 1415-1416	ALORS euh attends juste un petit truc sur l'identité part rapport au jury euh tu veux dire quoi, que ton jury peux te dire euh qui c'est le gars qui vous à dit ça ? C'est ça ?				
P408 1419-1420	Nan mais ce qui m'embêterai ce que le gars X devienne un cas d'étude euh si tu veux au niveau national et qu'on en parle machin, enfin tu vois ce que je veux dire.				
P409 1422	Si c'est toi qui en réponds sur ton mémoire, etc. c'est bon.				
P410 1425	Ah oui d'accord				
P411 1427	Donc y'a pas de souci				
P412 1430	D'accord				
P413 1432	D'accord ok, mais alors qu'est ce qui ? Comment tu vas faire ? [1s] pour me prouver ça.				
P414 1434	HA HA HA				
P415 1436-1438	Ah tu crois non mais je plaisante mais tu vois des fois c'est qu'on note des trucs comme ça et hum on s'engage évidemment bien sûr je l'ai bien compris et euh c'est vachement dur d'aller prouver aux gens que tu vas détruire				
P416 1441-1442	Oui y'a pas de souci mais tu vois ? C'est juste le mot destruction machin je m'y engage bien sûr bien sûr				
P417	Voilà voilà ok moi c'était juste cette histoire car on m'a				

Analyse de contenu de PP

1445-1446	déjà posé la question de la destruction, OUI mais qu'est ce qui m'le prouve ?				
P418 1448-1450	Tu vois quelqu'un qu'est un peu soucieux là-dessus, on va dire ça, qu'est ce qui me prouve que. Moi j'ai fais des entretiens parfois, professionnels avec des gens qui, vous me dites que vous allez détruire mais moi je...si vous l'avez pris mis sur un machin enfin moi jeee				
P419 1454	Je te fais confiance Christel				
P420 1456	C'est un point, c'est un point de détail.				
P421 1458	Les analytiques y regardent toujours les points de détails tu sais bien				
P422 1468	Ah bah écoute j'en suis ravi				
P423 1470	J'en suis tout à fait honoré				
P424 1472	Je t'en remercie				
P425 1474-1475	Bah écoute tu me préviendras ça sera le 15 février euh non ça c'est aujourd'hui. Ce sera quand alors ?				
P426 1478	NON mais moi j'y suis favorable, j'ai très envie de...				
P427 1480	Si tu as envie hein c'est toi qui vois en fait				

Analyse de contenu de PP

P428 1482	C'est toi qui vois				
P429 1484	Oui euh j'm'en doute				
P430 1486-1487	J't'ai en plein dans mon cœur, t'es au cœur de mes préoccupations quand même là on est en plein dedans				
P431 1490	Moi j'te r'mercie de m'avoir, d'avoir eu la confiance de me de me demander les choses				

COACHING

LIGNE	ENTRETIEN MG	LIGNE	ENTRETIEN MD	LIGNE	ENTRETIEN FD	LIGNE	ENTRETIEN PP
PROTOCOLE / PROCESSUS / CADRE							
M20 78 - 82	...[les séances SONT programmées...avec une signature d'un contrat, d'un engagement, la présentation du code de [2s] déontologie... les engagements que moi, en tant que coach je prenais pour accompagner cette personne et que cette personne prenait aussi pendant l'processus de coaching, pour euh, garantir la réussite d'son objectif]...	F28 90 -91	... [Ça me permet]...[en premier entretien de lui faire part de cette déontologie]...	F66 195 - 196	...[j'ai pas de réelles exigences...j'ai une grande souplesse par rapport au client]	P47 256-258	...[y'a un entretien exploratoire...j'prends des notes...j'les synthétise ... j'l'envoie à la personne et elle le valide]...
		F39 121	... [J'ai besoin d'euh cadrer en séance]...	F67 198-199	...[j'ai pas un niveau d'exigence...en terme de durée, de rythme	P49 262-263	... [y'a les bases de cadres...qu'j'lui présente le code déontologique]...
		F55 178-182	... [on arrive c'est vrai sur la notion d'apprentissage très rapidement...à un moment donné...la personne s'engage vers quelque chose]...	F68 201	...[J'ai une exigence en terme de programmation]	P60 295-309	...[le conseiller en formation...constate ou entend parler d'un besoin euh de coaching. Les entreprises...connaissent de plus

		F70 224-225	... [expliquer que, qu'on ne fait pas n'importe quoi dans un coaching]...	F69 203 - 204	...[je souhaite... que les séances soient PLANifiées, programmées ...qu'on se tienne à cette programmation]		en plus le processus...cherchent des coachs, ils comparent des coachs...ils mettent en concurrence... l'entreprise à envie d'encontrer les COACHS, savoir qui sont ces gens...quel est leur parcours...est ce qu'ils sont accrédités... ça à l'air d'être une forme de garantie...l'ENTREprise présente la problématique]...
		F78 254-255	... [il ya une relation coaché-coach avec un cadre et avec un contrat... on est dans une relation professionnelle hum ETAbilit]	F70 206 - 207	...[c'est important... j'vais dire pour qu'y est une avancée, je sais que quand on programme pas PPOUT]	P63 316-319	...[il arrive encore que j'me déplace dans un lieu...autour de l'entreprise]...
				F71 209	[C'est p't'être que justement y'a pas d'engagement.]	P75 354-355	...[Si l'entreprise nous connait pas ben j'vais lui présenter notre méthodologie de coaching]...
				F99 284 - 286	...[L'engagement est quelque chose de très important...tres fort...c'est la moitié de la réussite du coaching]	P82 373-377	...[les entreprises sélectionne plusieurs organismes plusieurs coachs ...elles proposent très souvent à euh la personne...qui ACCEpte un coaching]...

				F100 288-289	...[les modalités d'engagement elles sont différentes évidemment selon euhhh, le CLient.]	P142 581-584	...[la sécurité d'la personne et la mienne, c'est quand même 'fin le le cadre...t'sais qu'on n'peut être libre que dans un cadre... il faut trouver un superviseur avec qui on va pouvoir échanger, sur ben c'qui s'passe sur ces entretiens]...
				F101 291 - 294	[Tous les clients N'ont PAS la MÊMe notion de l'engagement]...	P155 619-623	...[si y'a un respect du cadre et d'la demande...si des clients différents retrouvent toujours le même, les mêmes, mêmes principes appliqués...faut qu'on ait des principes qui soient, on va dire uniformément APPLIQUés de FAÇON permanente]...
				F106 305-306	...[la relation est établie quand y'a un engagement]...		
				F108 310	...[Signature sur un papier]... [poignée de main]	P159 634	...[Quand y'a une demande d'entreprise, derrière y'a sélection ou pas du coach]...
				F110	...[qu'il y ait cette forme	P218	...[un coaching s'est fixé dans le

				314-315	d'engagement à laquelle je peux confronter mon client]...	819-823	TEMPS déjà, y'a un DELAI...contrat tripartite de base...la personne elle adhère ou elle adhère pas et qu'entreprise elle adhère ou elle adhère pas]...
				F142 408 - 409	...[le CONTRAT est FONDamental parce que... seller l'engagement]	P246 903-906	...[la question du paiement peut se poser alors autour de... qui paye quoi, comment comment l'accompagné...participe...au paiement d'ces d'ces séances]...
				F143 411	...[l'contrat il participe en tout cas à l'engagement]		
				F144 413-415	...[le contrat ...va situer...une organisation, une planification...cette projection dans le temps...qui participe...au coaching]		

				F145 417-418	...[le contrat est tout simplement important parce qu'il s'agit d'une prestation en bonne et dû forme et]		
				F147 424	...[dans le contrat y'a toujours...l'objet du coaching]...		
				F151 433	...[j'travailles toujours en tripartite]		
				F154 439	...[le contrat stipule le plus souvent le l'objet du coaching]...		
				F155 442	...[il stipule...les modalités...financières]...		

				F158 449-450	...[il va stipuler ...des modalités de restitution, à la fin du coaching ...une réunion tripartite]...		
				F156 444- 445	...[il stipule LE plus souvent aussi Leuh nombre de séances, la durée des séances, et la programmation des séances]		
VISION DU METIER							
M5 14-16	...[le coaching...est un accompagnement TRES souvent personnalisé euh d'une PERsonne...qui rencontre une difficulté...qui a besoin de euh d'être accompagnée...à cet instant LA d'sa vie pour euh avancer]	F9 30 - 31	...[le coaching c'est l'aide l'accompagnement auprès des personnes ayant des besoins...besoins personnels ou professionnels]...	F37 126	...[le coaching selon moi ...c'est une posture d'accompagnement]	P37 224	...[Ça rejoins...la thérapie...le thérapeute il analyse...dans et en dehors du cadre]...
		F36 113	... [je les nomme « coaché »]...	F39 130 - 132	...[ça résume ma vision du coaching aujourd'hui...quand j'dis une posture d'accompagnement...c'est	P43 245-247	...[la difficulté qu'on va avoir...est ce que c'est du conseil...d'la formation individualisé]...

M22 91	... [clients]	F37 115	[Je n'utilise PAS ENCORE la terminologie CLIENT]		peut être par opposition à à la réponse un métier]	P54 278-282	...[y'a un travail...y'a une logique de séduction positive ou négative ou d' répulsion]...
M27 122-126	[Coaching selon moi est un apprentissage... il PERMET...de CHANGER son comportement, ses habitudes, ses attitudes...qu'il va modifier un certain nombre euh d'éléments...qu'est problématique à un moment donné]	F38 117-118	... [je n'ai pas encore la nécessité d'utiliser ce terme là]...	F201 576-577	...[pour moi l'coaching n'est pas un métier]...	P64 312-326	...[qu'ils sont pas très très clairs sur leur éthique et leur déontologie la dessus, j'pense qu'y'a quelques soucis...y'a quand même une certaine pression]...
		F51 165 -166	... [j'ai l'impression que le coaching...apprend à faire prendre conscience]...	F206 589-590	...[il s'agit ni plus ni moins que tout ça c'est un métier d'l' accompagnement]...	P97 429-430	...[On travaille essentiellement pour les autres on travaille pas pour soi]...
M28 129-137	...[le coaching n'est pas d'la formation parce qu'...IL n'entre pas dans la notion d'savoir...Le coaching, c'est l'INVERSE...c'est vraiment la personne qui bénéficie du coaching qui est dans le savoir]...	F53 171-173	...[le coaching en vérité est L'APPRENTISSAGE de faire prendre conscience à l'autre de ce qu'il veut]...	F216 619-620	...[ça c'est l'expérientiel learning et évidemment ça fait penser a un coaching]...	P127 526-533	...[le coach il est il a un COTE, je prends c'qui vient et après j'regarde [2s] et après j'écoute et après j'm'écoute, ça passe par MOI en fait [2s] comme un thérapeute en fait ...c'que j'en déduis LA...pourquoi j'ai cette réaction...pourquoi...pourquoi ...pourquoi...pourquoi...pourquo i]...
		F77 251-252	... [pour moi le coaching est une pratique professionnelle.]	F223 636-637	...[c'est d'une certaine façon ne forme d'expérientiel learning sauf que la posture n'y est pas]		

M34 162-166	... [dans la mesure ou euh un coaching n'est pas d'la thérapie, un coaching n'est pas euh un conseil, un coaching n'est pas non plus d'la formation [2s] euhhh, c'est une forme d'enseignement, mais dans laquelle ...a position du du savoir du savant est différente]...	F87 286-289	... [ils ... ne comprennent pas le travail que j'ai produit parce qu'il n'y a pas d'explications derrière, parce qu'il n'y a pas le relationnel, parce qu'il n'y a pas d'ambiance, parce qu'il n'y a pas LA MOTIVATION que deux personnes peuvent se donner]...	F228 649	...[clients]...	P129 538	...[c'est une approche analytique essentiellement]...
				F265 755	...[Pour moi le coaching n'est pas un métier en tout cas mais c'est une posture]...	P161 638-640	...[tu peux très bien être un très bon coach et te heurter à des organismes qui font n'importe qu]...
				F267 759-760	...[on peut tout à fait avoir une posture de coaching en tant qu'enseignant]...	P198 764-765	...[le professionnel...permet de temps en temps de faire un LIEN [2s] avec des situations personnelles]...
				F277 786-788	...[j'ai coutume de dire... des fois vous êtes un peu thérapeutes, des fois vous êtes un p'tit peu enseignant des fois vous êtes un p'tit peu coach]...	P216 815	...[y'a quand même une limite très importante entre la thérapie et le et le le coaching]...
				F284 807	...[c'est pas un métier tout...parce que...y'a trop peu de gens qui en	P227 849-850	...[ça r'joint un peu la formation, euhhh mais c'est vraiment l'seul aspect]...

				vivent]...		
				F287 813-814 ...[les gens qui forment les coachs...sont les premiers menteurs puisqu'ils euh vivent essentiellement de la formation]...	P229 854-855	...[Dans l'coaching on a y'a toujours un aspect euh ORIENTATION future]...
				F290 824-825 ...[cette posture vienne enrichir...métiers de conseiller, des métiers de formateurs, des métiers de de euhhhh thérapeutes]...	P235 871-876	...[PEDAGOGIE au sens ancien du terme au sens grec...on est dans l'connais toi toi même dans l'accompagnement des savoirs...on est...à la marge entre la thérapie, la pédagogie...et...accompagner quelqu'un qui travaille...l'amener à réfléchir sur ces pratiques...on est dans ces logiques]...
				F302 862 ...[y'en a beaucoup qui font cinq pour cent, dix pour cent de leur activité]...		
				F307 875-876 ...[Pour qu'ce soit un métier...faut qu'on puisse en vivre]...		
					P238 883-885	...[c'est d'accompagnement on va on va APPORTER des choses]...

						P239 887-888	...[j'pense que tous les coachs sont pas tout à fait d'accord avec ce genre de pratique]...
						P257 950-952	...[on sert de déclencheur [2s] de catalyseur]...
						P268 978-979	...[LA thérapie on est plus sur une DEMANDe...dans un cadre particulier]...
						P290 1047	...[y'a un transfert, y'a un partage,]...
						P315 1120- 1122	...[le consultant il est aussi coach...ou FORMAtEUR mais on est confronté à des problématiques...d'entreprise]...
						P325 1150-	...[l'consultant 'fin pour moi l'consultant il a vraiment une

						1152	expertise]...
						P329 1161- 1162	...[on est essentiellement dans une logique d'adultes]...
						P330 1164- 1166	...[l'enseign'ment apporte une SPECIALité à des gens dans une logique de construire des expERTS, bien souvent, rarement des professionnels autre que des experts]...
						P333 1181- 1182	...[un bon coach...c'est un homme de compromis]...
						P334 1184- 1188	...[un bon coach il est...présent il doit être ouvert à des pratiques...il veut pas être dogmatique...c'est quelqu'un qu'à du métier, c'est quelqu'un qu'à d'l'expérience, c'est quelqu'un qu'à d'la formation initiale, c'est quelqu'un qu'a été dans plein plein

						d'choses différentes et qu'est capable d'en tirer euh un complément de compétences]...
						P339 1207- 1209 ...[c'est pas du CONSEIL ça c'est de l'écoute, c'est de la capacité à synthétiser une DEMANDE par rapport au besoin du client]...
						P340 1211- 1212 ...[Le coach n'est pas là pour VENDRE quelque chose [4s] et c'est la toute la différence]...
						P358 1266 ...[on s'MEFIE toujours autant MAIS c'est moins tabou aujourd'hui]...
						P362 1274 ...[pour moi il est aussi consultant]...
						P365 1281- 1282 ...[c'est un métier nouveau j'pense, c'est un METIER à la fois ancien et nouveau, très ancien à mon avis très très ancien]...

						P367 1286- 1288	...[t'as ton coach, tu casques mais c'est sympa]...
ETHIQUE							
M17 58-65	...[je me suis rapproché de l'AEC...l'association européenne de coaching ...est référent... de l'EMCC... qui est l'european mentoring coaching and council QUI propose en fait un référentiel DE COMPétences en fait par rapport à notre métier de coach]...	F27 87 - 88	... [je m'appuie sur code de déontologie de la SFCoach]...	F105 302-303	[J'avais respecté...cette non volonté...parce que j'l'avais sentie engagée sur d'autre chose]	P24 153-167	...[j'ai toujours pris beaucoup de précautions...souvent les séances...c'était préconisé...je travaille dans le cadre du... des axes de déontologie de la société française de coaching...y a pas d'endroits ou l'on peut échanger sur les pratiques...l'on pourrait être soutenu dans son travail ?...je me retrouve un peu seul...En fait et j'aime beaucoup les échanges cliniques...c'est une sorte de pratique ...Comment on batti un travail ensemble...on le suit...on le rencontre...on négocie]...
		F30 96	... [Confidentialité]...	F119 350	[F aut déjà qu'on ait uuune relation de confiance suffisante]...		
		F31 98	... [Non jugement]... [c'est très important]...	F134 386	...[que derrière soutien y'a y'a peut être pour moi cette connotation euh euh affective]		
		F32 100	... [Intégrité]...	F135 388-389	...[Cette connotation d'empathie bienveillante...c'est pas mon mode de travail]		

		F42 128-129	... [« LE COACHE » est la personne la plus importante, l'objectif vient après.]...	F159 452 - 453	...[il va stipuler...une référence à la charte de déontologie à laquelle j'me réfère]...	P87 391-394	...[ch/suis pas là pour la faire tomber, c'est hors de propos]...
				F160 455	...[Où là on va avoir un tas de chose sur la confidentialité]...	P95 417-420	...[j'ai besoin de supervision dans mes pratiques...en fonction des besoins...il aura besoin d'une supervision permanente ... <u>ça c'est mon point de vue</u>]...
				F163 461	... [j'utilise la charte de déontologie de ...l'AEC à laquelle j'suis j'suis adhérent.]	P96 422-427	...[tu DOIS pas avoir un lieu où un tiers te parle...t'renvoie quelque chose par rapport ta manière de faire, à ton vécu à c'que t'as vu vécu dans l'entretien d'ailleurs]...
				F164 464	...[elles se ressemblent toutes]	P131 543-553	...[mon...superviseur s'tu veux c'est quelqu'un qu'a une pratique...comme la mienne...que j'reconnais comme...ayant une possibilité de m'faire un retour euh une analyse de L'ANALYSE...un regard CRITIQUE sur mes mes eheheh
				F229 652	...[je fais ce métier là pour de l'argent]		

				F231 657 - 659	...[j'fais c'métier parce qu'il m'intéresse, mais je ne l'frai pas s'il n'était pas payé]		mon approche? j'pense qui faut parler aux gens, j'pense qui faut être euh à l'écoute, j'pense qui faut être dynamique, il faut donner du peps à certains, il faut au contraire calmer l'jeu pour d'autres, il faut arriver à trouver...un calage...qui correspond]...
				F232 661	...[J'ai...toujours refusé de faire du coaching solidaire à l'AEC,]	P141 577-579	...[tout c'qui s'passe au niveau du cadre...j'estime avoir le euhhm le devoir de maint'nir, ça...]...
				F236 669	...[Je refuse de faire ce travail LA [1s] pour RIEN,]...	P145 590-593	...[elle est pas dans l'jugement par rapport à ça, elle est pas pas dans évaluation d'pratiques en disant...peut être qu'faut réfléchir quand même et s'y prendre un peu autrement, ça oui. Si évaluation veut dire ça OUI, maint'nant me mettre dans des cases par rapport à des critères NON jamais 'fin]...
				F278 790-791	...[c'qui fra votre valeur au travail c'est de pas vous assoir confortablement dans vot' fauteuil]...		

						P279 1016	...[ça peut basculer sur d'la thérapie mais ce sera quelqu'un d'autre]...
						P280 1018	...[Y'a un passage de relais obligatoire]...
						P306 1095- 1097	...[Un psy respecte un cadre...on est bien dans la même logique...on a les mêmes INTERDITS déontologiques]
						P338 1198- 1205	...[c'est surtout une protection pour son client...parce qu'on est vraiment à essayer de protéger nos clients]...
BESOIN ET DEMANDE							
M18 68-73	...[les étapes de mon dernier coaching...ça a été...un premier contact spontané d'une personne qui était en	F35 108-1110	...[les quatre dernières personnes que j'ai coaché ...ont des problèmes de confiance en soi.]...	F45 147-148	...[je m'suis trouvé face à des salariés...qui y'avais une certaine détresse...perte de repères]	P23 143-151	...[la demande à la base elle est...une entreprise qui consulte...après c'est la personne qui consulte...il y a bien une

	difficulté par rapport à une prise de poste...pour que je l'AIDE en fait dans ce chang'ement]	F43 131-135	... [la personne qui s'adresse à moi...en parlant d'un objectif...ça va être le travail de base l'objectif]...	F46 150	...[une réponse en terme de conseil n'était pas satisfaisante]		demande qui est apportée par une personne, mais elle est essentiellement...professionnelle ...c'est ce qui caractérise vraiment le coaching]...
		F67 214-217	... [la personne qui est en face de moi... qui ne sait pas trop où elle va... ait beaucoup de choses à dire]...	F243 688-690	...[j'ai encore jamais été confronté à une demande de coaching qui n'soit pas lié à du changement en fait]	P349 1243-1246	...[Y'a quand même un engouement aujourd'hui sur ALLER creuser vers soi]...
						P371 1297-1302	...[y'a des gens qui sont le nez dans le guidon...t'as même pas le temps de t'intéresser à toi donc j'veux dire l'ESSENTiel dans l'coaching s'est qu'on s'pose un peu et qu'on fait l'point déjà]...
						P372 1304	...[c'est vachement important...tu fais l'point]...
						P376 1316-	...[On entend des choses j'veux dire, BON, Prise de recul PRISE DE recul, ...CONSTRUIRE

						1319	ensemble...RE-inTERROGER ou QUESTIONNer un certains nombres de pratiques managériales, moi je suis souvent confronté à alors manageriales ou d'expert en fin en tout cas euh professionnelles]...
--	--	--	--	--	--	------	---

COMPETENCE

LIGNE	ENTRETIEN MG	LIGNE	ENTERTIEN MD	LIGNE	ENTRETIEN FD	LIGNE	ENTRETIEN PP
EVALUATION							
M24 95-108	...[en fin d'séance...qui est en fait une grille une grille d'évaluation...est ce que j'ai bien en tant...respecter la confiance et la bienveill...Euh, est ce euh, j'aide assez...mon client dans...l'atteinte de son OBJECTif... je lui demande qu'est ce qui a changé depuis le dernière fois...Là il me donne des critères de réussite ou d'performance]...	F86 282-284	... [j'ai un outil collaboratif qui me permet d'euh partager l'information avec mes collègues]...	F172 486 - 489	... [j'appellerai évaluation le débriefing tri partiTE, où ou le retour d'informations]...	P157 629-630	...[J'ai pas d'indicateurs de performance euh je pense pas en avoir vraiment besoin en plus]...
				F174 494-495	...[j'n'ai pas d'indicateurs de performance]...	P156 625-626	...[l'évaluation traditionnelle...c'est bien ...avec le coaching j'le sens moyen]...
				F210 600	...[pour moi y'a pas d'outils qui sont plus]...	P187 714-728	...[L'outil,...il a il a pour idée de [2s]DEFOCALiser on va dire u u une problématique personnelle...sur lesquels on peut aborder par l'outil aborder...d'une façon plus soft quelque chose qui concerne plus l'individu]...
M25 111-114	... [l'outil d'évaluation, c'est un outil entre AUTRE, il Y A le CONTRAT...indispensable...			F211 602-603	...[Y'a des outils qui permettent à un moment donné d' faire avancer l'CLIEnt]		

	on nous LIVRE...certain nombre euh d'outils, qu'on peut nommer comme étant une boîte à outils]...			F193 550	...[j'utilise quasiment toujours le paper board]	P254 939-941	...[Un parcours de coaching et est donc d'apporter des outils d'évaluation]...
				F128 373	...[j'donne du feed- back positif]	P288 1040-1043	...[ça a pas l'air de MAL fonctionner euhh de transmettre des outillages à des gens à mon avis qui peuvent en avoir besoin]
				F194 552-554	...[j'utilise fréquemment l'appareil photo...pour avoir la trace]	P181 700-701	...[J'ai différents types d'outils que j'peux utiliser régulièrement...d'inspiration formation]...
M26 116 - 120	...[y'a aussi des outils plus Pratiques...comme le paper ...l'appareil photo... pour laisser une trace et montrer l'évolution...l'écoute active qui pour moi est un outil...d'autres outils...qu'on rapproch'rai des concepts comme la conduite du changement]...			F125 365-367	...[dans le soutien j'vois l'idée de euh soutien soutien une espèce de soutien moral, affectif enfin]	P213 801-802	...[un contrat tripartite...bel outil...il garantie quand même pas mal de choses]...
				F127 371	...[je suis pas sûr qu'je sois dans ce registre là quand j'coache]		
				F196 559-563	...[on partage l'écriture ça signe une confiance]...		

POSTURE ET SAVOIR ETRE

M13 44-45	...[Les APTITUdes relationnelles...la bienveillance...la mise en confiance]...	F14 41 - 44	...[la première formation de chez MHD ...m'a permis de comprendre vers quoi j'allais...][C'est celle qui m'a fait comprendre que le coach est une personne qui a une position basse...dans l'écoute, l'écoute active.]...	F47 152-153	...[c'était intéressant d'aller chercher une posture...pour traiter ...ces problèmes]...	P40 231 - 233	...[c'est <u>quelqu'un</u> est ouvert...une capacité à sortir des schémas traditionnels...ch/suis pas là pour juger...en tant que coach]...
M14 47-50	...[c'est une posture particulière... Lorsque je FAIS du COAching, j'ai euh une postURE, vulnérable]	F73 215	... [c'est plus une compétence de savoir ETRE...savoir écouter...c'est quelque chose de primordiale]...	F73 215	...[je me mets...dans un état...d'ouverture].	P42 239-243	...[Je dois prendre c'qui s'passe comme ça vient, c'qui s'dit...s'qui s'passe comme ça vient, ch'suis pas POUR...être trop directif...la personne elle apporte c'qu'elle veut comme elle veut]...
		F19 60 - 62		F75 220-221	...[mettre ma conscience... c'est pas les bons mots conscience...Mettreuh mon ego...en dormance]...		
M15 52-53	[je sais me mettre en vulnérabilité...j'adOPTE euh l'humilité...j'évoque mes émotions]	F23 75-76	... [savoir être humble]...	F79 230	...[j'me mets en d'bonnes conditions]...	P55 284	...[l'acteur principal c'est pas nous quoi]...

		F25 80	... [pas forcément avoir en tête...que cette personne que j'accompagne]...	F81 234-235	...[je sais que si j'fais un coaching...j'peux arriver à l'avance sur le lieu du coaching]	P167 655-660	...[le coach il a tout le loisir de choisir des méthodes ou des outils qui lui paraissent en correspondance avec une problématique sur lequel il a, il pense que, la personne a envie DE TRAVAILLER ...besoin de Travailler...il doit rester avec une certaine forme de discernement, ...tu vas pas d'lander à quelqu'un de sauter trois mètres dix alors qu'il saute même pas cinquante centimètres]...
		F61 196-197	... [un coach ne conseille pas... c'est ALORS...que son coaché...trouver des solutions]	F82 237-238	...[Pour décompresser...la veille j'vais pas...avoir fait un truc...qui aurait été difficile à gérer]		
		F62 202	... [d'entrée de jeu j'adopte la posture euh BASSE]...	F90 259	...[je n'suis pas quelqu'un d'empathique]...		
		F63 204-205	... [la posture basse non expliquée on sait pas ce que c'est.]...	F83 240-243	...[je sais qu'vais être conforme pour ce coaching...j'fais abstraction...à mon état mental... en pratiquant le sport...en ayant des périodes de détente...je fais beaucoup attention à être dans une bonne hygiène vitale]...	P28 178 – 179	...[c'est des interconnexions, des capitalisations de compétences multiples...plutôt que une compétence particulière]...
		F64 207-208	... [basse ne veux pas dire ... que je vais laisser mon coaché]...				

		F65 210	La posture basse c'est de laisser le coaché se mette en avant	F91 261-263	..[assez paradoxalement,...je l'utilise ce ce non empathisme commeuhh,...un moteur.Quelque chose de positif]	P336 1192-1194	...[c'est quelqu'un qui va pas s'laisser déborder...qu'a ses propres limites capable de dire...ça...non j'sais pas faire ou j'pourrai pas]...
		F72 231-232	... [pour moi l'important c'est que cette personne puisse s'exprimer]...	F92 265-266	...[Ça m'permet...de prendre de la distance...n'pas être euh trop impliqué dans le résultat]		
				F116 341-342	[LES éléments déclencheurs...qu'on ne peut...mettre en œuvre avec bénéfice qu'à partir du moment qu'on a déjà une relation de confiance avec le client]		
				F118 346-348	[y'a quelque chose qui...va pas ...j'peux pas dire ça dans les cinq premières minutes]		

				F122 357	...[il faut nourrir la relation]		
				F138 396 - 397	...[le truc qui vient à l'esprit je sais pas si la réponse elle est pertinente mais c'est honnêteté intellectuelle]		
				F140 401-402	... [j'vais dire respect de l'autonomie de l'autre]		
				F189 539-540	...[qu'il est très important de développer sa culture... ça va faire justement référence à ton boulot]		
				F190 542-543	...[De savoir aussi d'avoir une posture...d'ouvrant vers une autre culture 'fin]...		
				F203 581	...[c'est une posture qu'on peut avoir dans un dispositif qui n'est pas du coaching]...		

				F207 592 – 593	... [le plus important est d'savoir si on peut adapter sa posture à s'qu'attends le CLIENT]...		
				F220 630-631	...[des choses qui s'apparentent au coaching...c'est plus une posture qu'une méthode]		
				F248 704 - 706	...[je continue à vivre régulièrement le changement ...ça fait partie des pré-requiis...pour accompagner, pas seulement coacher mais avoir vécu]		
				F268 762-764	...[même si je suis conseillé, j'peux tout à fait avoir une post une posture de coaching...avoir euh		

					une posture d'enseignant euh quand j'suis en train d'faire un coaching]		
				F269 766-768	...[C'est une forme de navigation...qu'a été développé par Maela Paul... sur les métiers de l'accompagnement pour accompagner euh une posture professionnelle spécifique]		
SAVOIR FAIRE							
M9 31-34	...[les trois compétences clés...serait... l'écoute qui me semble être la plus importante... la capacité à confronter... un client par rapport à des...inadéquations]...	F20 65-68	...[le primordiale c'est l'écoute, l'écoute active ...cadrer la situation avec son coaché ... la compétence de coach demande...un savoir faire de rigueur...de la flexibilité]...	F56 171	...[ECOUTER, QUESTIONNER]...	P30 200 - 204	...[la méta compétences..c'est d'être capable...d'identifier...la problématique de travail...par le biais d'un entretien..c'est la capacité à être synthétique...La synthèse, c'est une capacité d'analyse]...
				F60 180-181	[Écouter, questionner...j'vais quand même dire Reformuler]		

M10 36-37	...[la troisième COMPETence...serait...de participer ...à SON évolution et de lui laisser...l'AUTOonomie]...	F21 70	... [se soit cadré]...	F61 183-184	...[renVOYer de l'information...donner du feed-back... c'est p't'être plus...cohérent]...	P32 212-213	...[Une certaine forme de discernement...ça sera peut être...savoir être...savoir faire]...
		F22 72-73	... [que ça demande...une compétence organisationnelle]...	F85 247	...[j'imagine MEME pas qu'on puisse faire ça alors qu'on est stressé]...	P41 235-237	...[ch'suis pas là pour juger de c'qu'ont fait les gens...ch'suis là...pour parfois mettre des alertes]...
		F24 78	... [prendre du recul]...	F93 268	...[d'avoir plus l'œil effectivement sur le processus]	P182 703-704	...[j'peux aussi avoir un regard d'auditeur observateur des pratiques]...
		F26 83-84	... [je n'arrive pas à cibler la problématique ou l'objectif de la personne...va m'amener à prendre du recul]...	F114 332-336	...[la confrontation c'est...un moment euh important...déclencheurs ...on va mettre le client en face...certaines réalités...j'vais dire des incohérences de son discours]...	P226 844-847	...[il s'agit de de donner aux gens souvent des repères des méthodes...les faire bénéficiaire...c'est du transfert...es faire bénéficiaire...d certains outils...application]...
		F59 191-192	... [d'arriver à faire cette euh ce cadrage... et d'être TRES TRES clair sur la notion du coaching]				
		F60 194	...[ne pas tomber dans les travers du « je vais te conseiller »]	F176 499 - 500	...[je travaille sur des critères d'atteinte de l'objectif R, et que donc je	P305 1092-	...[Y'a une posture qu'est assez proche ...quand même c't'à dire qui faut une certaine rigueur il

		F66 212	... [Je vais laisser l'espace à la parole de l'autre]		confronte ...je confronte le travail réalisé à ces critères d'atteinte]	1093	faut respecter un cadre, j'veux dire un pédagogue y respecte un cadre
		F69 221-222	... [vers la fin...j'aurais tout loisir et tout le temps de ramener le sujet sur ce qui nous intéresse]	F183 520 - 522	...[je jongle beaucoup avec les références théoriques en fonction du besoin...niveau...d'intégration]...	P321 1136- 1139	...[il peut faire des préconisations d'entreprise...il connaîtra s'tu veux euh les palettes existantes]...
		F71 227-229	... [Si je ne la cadre pas je la mets en danger... j'veis la cadrer ...par respect pour elle...pour moi pour ces raisons là]...	F195 556-557	...[ça m'permet d'être concentré et ouvert à mon client]...	P322 1141- 1142	...[il faut travailler avec le client sur "on créer" des nouvelles compétences]...
		F79 257-258	... [J'ai une autre posture, qui elle est beaucoup moins établit]...	F225 641-642	...[je n'vais pas vous donner la théorie mais vous z'allez me donner VOTRE théorie et j'vais l'axer]		
				F252 717-718	...[C'est pas plus mal...d'apporter de la culture...d'avoir quelques modèles théoriques en réserve]		

SAVOIR THEORIQUE

M6 18-22	...[des notions de psychopathologies]...			F36 123-124	... [je m'suis formé euh au modèle MBTI et analyse transactionnelle]	P111 472-474	...[j'ai aussi été confronté à l'approche systémique...qui permet de voir AUTREment des des logiques]...
				F178 505507	...[j'utilise BEAUcoup de modèles de références théoriques... POUR le coaching]	P118 490-496	...[dans les entreprises...'approche comportementale, c'est une approche...qui correspond MIEUx...les entreprises ACCROCHENT EUH BEAUCOUP PLUS sur des TRUCS...un problème une solution]...
				F179 509 - 511	...[Au cours du coaching... j'peux utiliser le modèle de l'analyse transactionnelle...théorie de la motivation de Maslow]...		
				F181 515	...[j'ai pas un modèle théorique qui fonde mon intervention]		
				F182 517	...[J'suis pas un coach PNL ou analyse transactionnelle]		

				F188 535 – 537	...[j'crois que...une RiChesse fondamentale pour moi d'un accompagnant et d'un coach à fortiori c'est sa culture]
				F218 624-625	...[on est dans tout le mouv'ment qu'a été euh initié par John Dewey]...
				F255 726-727	...[la modélisation]...[d'isabelle kübler Ross]...
				F256 729	...[stratégie du dauphin]...
				F257 731-732	...[Paul L Kordis]...[modélisation]...[pyramide de Maslow]...
				F258 734-735	...[comprendre le changement]...[ben t'as l'évolution dans le types psychologiques du MBTI]...

				F306 872-873	...[Wilenski...qu'avait défini les critères de professionnalisation dans les années soixante]...		
--	--	--	--	-----------------	---	--	--

FORMATION

LIGNE	ENTRETIEN MG	LIGNE	ENTERTIEN MD	LIGNE	ENTRETIEN FD	LIGNE	ENTRETIEN PP
FORMATION AU METIER DE COACH							
M6 18-22	... [j'ai suivi...une formation au métier euh de coach...Médiat Coaching...proposant une certification ... la première étape consistant à bien connaître le métier, la deuxième étape...s'imprégner...la posture...plusieurs autres étapes...psychopathologies]...	F10 33	[J'ai suivi plusieurs formations au métier de coach]	F34 118	...[j'ai suivi tout le cursus de médiat coaching]...		
		F12 37	... [« orientation solutions » de chez Médiat Coaching]...	F35 120-121	...[j'ai pas suivi de formation en coaching à proprement parlé]		
M8 28-29	... [j'ai...terminé mon étape de certification par l'écriture d'un mémoire]	F13 39	... [celle qui a été délivrée par Fabrice Michaud sur le coaching de groupes et d'équipes]...				
		F14 41 - 44	... [la première formation de chez MHD ...m'a permis de comprendre vers quoi j'allais...]....				

FORMATION INITIALE / DIPLOME

				F19 73-74	...[d'yaahh...douze ans... j'ai démarré ma maîtrise de science de l'éduc]	P11 73-86	...[j'ai obliqué en fait vers une formation qui est un master spécialisé en management des hommes et des organisations...parce que j'avais envie d'aller, de voir un peu ce qu'il se passait en entreprise...sur les postes RH...j'ai...repris ces études là, j'ai peu à peu travaillé dans le domaine de la formation...j'ai obliqué donc vers l'entreprise...j'ai entendu ...j'ai reçu un certain nombre de demandes de gens qui avaient des soucis au niveau particulier et dans le travail et je me suis dit que peut être je pouvais traduire mes compétences de thérapeutes acquises]...
				F28 99-100	...[j'ai théorisé tout ça en faisant les cours du soir pour faire euh licence, maîtrise, DEA en sciences de l'éducation]...		

					P9 38 - 51	...[j'ai un parcours professionnel...en trois temps...j'ai fait un DEA spécialisation américaine... j'ai obliqué vers le secteur de la santé...dans ce travail j'ai été confronté à un besoin évident...de devenir consultant...de plus en plus cliniques...j'ai donc euh, euh opté pour euh une psychanalyse...Donc en fait ma formation...est une formation plutôt clinique et plutôt liée à l'écoute]...	
					P119 498-502	...[j'ai fait des études dans le nord américain s'tu veux, je sais aussi que les courants sont beaucoup plus comportementalistes que cliniques]...	
PROFESSIONNALISATION							
M7 24-26	... [je suis coach en en pratique collective]			F25 90-92	...[je travaillais dans le domaine de de l'agriculture de l'agro-alimentaire, j'en suis vite sorti]....	P16 106-109	...[C'était structuré !...j'étais accompagné d'accord par le médecin...pendant un certain temps]...

				F26 94	...[j'ai intégré l'université euh en tant que conseiller en formation sans rien connaître au métier]	P20 122-131	...[j'ai commencé à pratiquer ce que j'appelle de l'accompagnement individuel de manager en situation...je ne savais pas que c'était du coaching...j'appelais ça du suivi individualisé...ou de l'accompagnement individualisé...on a eu des demandes collectives. Enfin euh genre un conflit...c'est une des demandes...ça commencé plus ou moins comme ça]...
				F27 96-97	...[j'ai appris sur le tas]...		
				F30 104-106	...[J'ai quitté l'université... pour créer hm euh une première entreprise ...dans le domaine ...du soutien scolaire...que j'ai dirigé pendant sept huit ans]...	P22 136-141	...[il a fallu se dire ...est ce que c'est de la thérapie ?...qu'est ce que c'est ce coaching ?...j'ai commencé à pouss...à bouquiner ...en me disant...j'apporte à la fois des outils techniques qui peuvent être des outils de réflexion...des outils de structuration du boulot]...

				F32 113	...[je suis donc coach professionnel]	P91 403-405	...[j'ai travaillé dans des contextes avec des supervisions]...
				F245 696-697	...[j'travailleur essentiellement en coaching de trajectoire professionnel]...	P103 444-447	...[suis un cas un tout p'tit peu particulier parce que j'ai un parcours...thérapeutique...dans une logique professionnelle...j'ai fait un parcours d'professionnalisation]...
						P104 449-451	...[c'est une voie qui peut être intéressante mais j'pense qui faudrait peut être la coupler]...
						P108 460-463	...[il faut avoir plusieurs optiques... visualisation des problèmes auxquelles on est confronté...j'ai une approche...Freudo-lacanienne]...

CHANGEMENT

LIGNE	ENTRETIEN MG	LIGNE	ENTERTIEN MD	LIGNE	ENTRETIEN FD	LIGNE	ENTRETIEN PP
EVOLUTION							
M30 141-146	...[l'évolution de métier de coach...pour moi...s'intèèègrrre dans plusieurs métiers...Il arrive quand je suis en formation d'adopter une posture de COACH...pour...faire sortir le savoir des des apprenants]...	F74 236-242	... [la vague actuelle du coaching est une très grande vulgarisation... Au point où on ne sait plus ce que c'est que le coaching ...donc je me demande si le mot coaching aura encore du sens dans quelques années... je pense... qu'il va évoluer... socialement parlant... que ça va devenir une nécessité]...	F282 802-803	... [c'est une activité...qui a développé d'énormes euhhh efforts pour se professionnaliser au sens sociologique du terme]	P50 265-268	... [à partir du moment où on a étaBLIT AU...une définition d'axes exploratoire...d'axes de TRAVail...j'pense qu'on est dans d'bonnes...logiques]...
M31 148-151	... [qu'en coaching je fasse...un arrêt et qu'je dise ah attention là je je vais faire un conseil...Donc c'est plus une posture finalement que je vois dans l'évolution du métier plutôt qu'un métier en soi]...	F75 244	... [Celui qui n'aura pas son coach sera peut être un petit peu la la personne qui sera « has been »]	F289 818 - 822	...[y'a moins de cinq pour cent de coach qui vivent uniquement du coaching ...voilà pourquoi c'est pas un métier ... l'évolution, c'est...qu'ça devienne une POSSture DANS les métiers de l'accompagnement]...	P346 1231-1232	...[il est...pour l'instant une mode, y'a un effet d'mode c'est évident, c'qui va dans l'sens de l'individualisation des rapports humains]

M33 157-160	... [qu'il ne remplacera aucun métier...il adopte le même effet d'mode qu'il y'a eu dans les années quatre vingt...concernant la thérapie et le thérapeute]...	F81 263	...[le coach va prendre la place du domaine managérial]...	F291 827 - 828	...[Que se soit à un moment donné une posture possible...dans des métiers de l'accompagnement]	P355 1259- 1260	...[JE M'APERçois quand même qu'AUJOURD'hui, ça fait partie des choses qui, même si ça intrigue ...ça questionne et ça questionne souvent dans l'bon sens]...
		F82 265-269	...[les entreprises euh ayant euh une visualisation stratégique...d'un plan d'accompagne-ment...auprès de leurs équipes pour justement qu'elles deviennent plus...plus...plus...plus euh...]	F295 837	...[je pense que ceuhhnn ce ne deviendra jamais un métier à part entière]...	P384 1339- 1348	...[c'est un travail qui va être assez long parce que...faut il un statut professionnel pour les...coachs...une école incontournable et un diplôme de coach euh et lequel ?... qu'il y ai des pairs qui se réunissent et qui fixent un certains nombres de règles notamment déontologie...de la fonction ou du métier]...
MOTIVATION A DEVENIR							
				F40 134-135	...[j'peux savoir pourquoi moi je deviens coach]...		
				F43 141	...[je n'suis pas devenu coach]...		

				F44 143-145	[c'est une de mes postures...ce qui m'a amené à m'intéresser au coaching...je dirais qu'euh...j'avais déjà une bonne connaissance de l'accompagnement individuel]		
OBSTACLES							
		F52 168-169	... [j'aimerais partir faire une formation...est ce que c'est réalisable ?]...	F120 352-353	[qu'j'puisse me permette de dire ça sans que, que mon client le prenne pour une attaque personnelle]	P83 379-380	...[qu'y ait des craintes autour de ça]...
		F76 246-247	... [d'avoir un coach pour TOUT et n'importe quoi VA amener... déjà à faire n'importe quoi.]	F244 692-694	...[le coaching tourne autour de...des freins qui peut y avoir autour du changement...de la peur, de vivre la peur]...	P84 382	...[ils ont peur de, d'un coaching sous contrainte]...
				F246 699	...[on est toujours dans cette problématique du changement]...	P86 388-389	...[vous êtes en train de m'demander de rentrer dans l'droit ch'min]...
						P331 1168-1174	...[on est essentiellement dans la logique de transmission dans l'enseignement...on prouve bien QUE sans la pédagogie

							l'enseignement c'est nul...si tu veux simplement transférer ou transmettre ...des méthodes des outils des techniques...tu passes à côté de l'apprentissage]...
						P347 1234- 1237	...[malheureusement...y'a des pertes de sens...j'pense que y'a un engouement des gens...à avoir son coach PERSONNEL]...
APPRENTISSAGE							
		F45 142-146	... [Je constate que la notion d'apprentissage arrive...dès les premières séances]...[Le coaché...se voit dans la nécessité de...faire une formation...donc il a besoin d'un coaching...QUI lui permettrait d'obtenir son objectif.]...	F115 338-339	...[ça s'sont des moments déclencheurs...le client se confronte tout seul en réalité]	P152 610-613	...[je pense qu'un coaching il peut...bien fonctionner même si ça s'passe pas bien, pendant l'coaching]...
				F170 478 - 481	... [une fin de coaching signifie un débriefing...un retour sur euh la façon dont ça c'est déroulé, est ce que les objectifs ont été atteints, est ce qu'il y a une satisfaction]...	P166 650-653	...[la séance n'est pas que qu'une écoute attentive c'qui s'passe ça peut être aussi UN apport]...

		F55 178-182	... [on arrive c'est vrai sur la notion d'apprentissage très rapidement...à un moment donné...la personne s'engage vers quelque chose]...	F184 524-526	...[quand j'ai un client...on va s'servir de c'cadre de référence théorique...j'peux l'amener à découvrir autre chose pour élargir son horizon]	P171 676-677	...[on est en entretien...on lève des choses alors, c'est plutôt la personne qui lève des choses]...
		F84 274-278	... [Il y a un accompagnement « à faire » avec leurs équipes...qui portent le nom de d'outils collaboratif. Collaboratif, je collabore !	F215 616-617	...[je fais vivre l'évènement PAR...je leur fait découvrir leur propre vérité]	P249 913-914	...[le paiement joue un rôle évidemment dans le processus d'apprentissage pour moi]...
				F241 681-682	...[ce qui fait du coaching un apprentissage c'est qu'dans un coaching on VIT des choses ... on ne fait pas qu'parler]	P250 916-918	...[Y'A quand même...des phases d'apprentissage de SOI dans l'coaching]...

				F253 720-721	...[pour permettre à la personne de de situer...de pouvoir mettre des mots autour de tout ça]...	P251 920-928	...[y'a une certaine forme d'apprentissage, j'dirai initiatique parce que tu vas vers autre chose...de nouveau...c'est un nouveau toi même qui apparait]...
				F109 312	...[on a définit des critères CLAIrs d'atteinte de l'objectif]	P377 1321- 1323	...[y'a toujours une nouvelle construction quelque part]...
						P168 662-665	...[on a quelques objectifs à atteindre avec la personne]...
						P174 685-686	...[Le coaching il amorce quelque chose, de l'ordre professionnel]...
						P298 1065- 1067	...[c'qui est important, c'est pas tant qu'j'apporte des choses...c'est qu'la personne puisse...trouver...son outil à elle qui lui correspondra]...

Référentiel de compétences SFC

La construction de ce référentiel de compétences s'inscrit dans le cadre de la démarche de refondation qui a amené la Société Française de Coaching à placer la professionnalisation au cœur de sa nouvelle stratégie.

L'enjeu est de dessiner les contours de la pratique singulière du coaching, de fixer une série de repères quant aux activités et compétences à mobiliser, et de construire les bases nécessaires à la professionnalisation du coach.

- [Historique des travaux](#)
 - [Le référentiel de compétences SFCoach du coaching individuel](#)
-

Historique des travaux

En 2005, la SFCoach a - dans la perspective de professionnalisation du coaching en tant que pratique d'accompagnement qui est la sienne - pris l'initiative d'élaborer le premier référentiel portant sur les compétences du coach. Cette mission d'analyse, de construction et de formulation du référentiel compétences du coach a été confiée à un universitaire, **Michel VIAL** - Maître de Conférence à l'Université de Provence - département des " Sciences de l'Education et spécialisé en évaluation et dans la conception de référentiels.

Les enjeux qui ont amené la SFCoach à engager ce projet sont multiples :

- Créer les conditions d'une reconnaissance du coaching comme pratique et métier,
- Apporter une contribution essentielle pour la professionnalisation des coaches,
- Appréhender la complexité de la pratique du coaching par l'identification des différentes compétences qu'elle mobilise ainsi que les articulations des compétences lorsqu'elles sont mobilisées,
- Enrichir et optimiser les processus d'accréditation de la SFCoach,
- Communiquer sur le référentiel auprès des professionnels et des clients du coaching.

Pour construire le référentiel, le parti pris par Michel VIAL et la SFCoach a été de se fonder sur une démarche d'analyse de la pratique pour repérer les compétences et tout particulièrement les articulations entre celles-ci.

Le dispositif mis en œuvre et piloté par l'universitaire a consisté à animer un groupe de travail composé de 10 coachs membres titulaires de la SFCoach, choisis également pour la diversité des cadres de références, des modèles d'intervention de ceux-ci. Il était en effet important que le groupe reflète la variété des pratiques de coaching.

Parallèlement à ce groupe SFCoach qui s'est réuni de nombreuses fois au cours du premier semestre 2005, un autre groupe également piloté par Michel VIAL a travaillé. Ce groupe était composé de professionnels qui n'étaient pas membres de la SFCoach. Il était essentiel que cette réflexion sur le référentiel dépasse le cadre des membres de la SFCoach. Enfin, de nombreuses interviews ont été menées auprès de professionnels

connus ou non pour étayer les différentes hypothèses et réflexions.

Pilote : **Philippe BIGOT**



Le référentiel de compétences SFCoach du coaching individuel

- Tous droits de reproduction réservés -

L'enjeu de ce référentiel est de dessiner les contours de la pratique singulière du coaching, de fixer une série de repères quant aux activités et compétences à mobiliser, et de construire les bases nécessaires à la professionnalisation du coach.

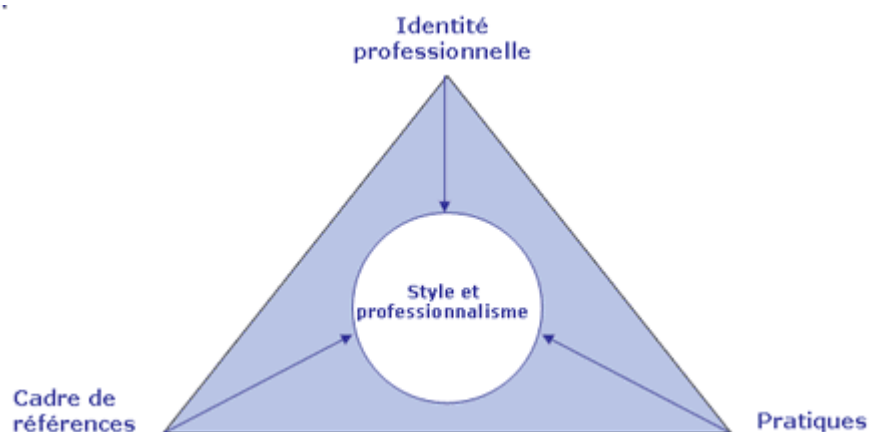
Ce document présente une synthèse des travaux menés sous la coordination de Philippe BIGOT en lien avec le Comité d'Accréditation et de Déontologie, à partir :

- de l'analyse des pratiques professionnelles d'un groupe de membres titulaires de la SFCoach, choisis pour la diversité et la représentativité de leurs pratiques,
- de nombreuses interviews de professionnels du coaching, non membres de la SFCoach afin de valider la représentativité du référentiel.

Ce référentiel n'est surtout pas un outil de " mesure " de compétences prises isolément les unes des autres.

Une interaction dynamique entre trois pôles

Le cœur de métier du coach est une résultante singulière, liée au style à la pratique, et au professionnalisme du coach dans l'exercice et le déploiement de l'ensemble de ses compétences, " en intelligence de situation ", entre trois pôles :



Les sept domaines de compétences du coach

Dans l'expression de son style et de son professionnalisme, le coach mobilise un ensemble de compétences que l'on peut classer en sept domaines :



1. Savoirs et références

- Connaît et maîtrise des repères théoriques sur les organisations, les individus et les groupes,
- Choisit de manière pertinente les outils qu'il utilise.
- Témoigne d'un esprit critique et d'une volonté de progresser en permanence.

► **Un cadre de références maîtrisé, acquis par l'expérience professionnelle et une formation spécifique au coaching.**

2. Travail sur soi et expérience

- Se connaît lui-même (besoins, valeurs et croyances, limites),
- Fait preuve de qualité d'être dans la relation.

► **Une posture claire et cohérente appuyée sur un travail thérapeutique ou de développement personnel approfondi.**

3. Élabore une offre professionnelle de service

- Développe son réseau et l'étend par une démarche de prospection structurée et pédagogique,
- Travaille sa relation à l'organisation, conscient des tensions internes au système dans lequel s'intègre le coaché et/ou avec ses propres références et valeurs.

► **Une démarche commerciale professionnelle et éthique contribuant à construire un marché mature du coaching professionnel.**

4. Travaille la demande

- Vérifie la pertinence et la faisabilité de l'intervention de coaching pour son bénéficiaire,
- Formalise en conséquence un contrat de coaching.

► **Une capacité à restituer la demande d'intervention dans son contexte et à la**

traduire dans un cadre contractuel adapté.

5. Structure la relation et construit son intervention

- Construit une alliance de travail dans un cadre contractuel clair,
- Adapte son intervention à la progression du coaché,
- Évalue sa pratique et se prend pour objet d'apprentissage.

▶ **Une attention permanente à la qualité des interactions et au sens de son intervention.**

6. Utilise les modalités de communication

- Varie ses modalités en intelligence de situation : informe, écoute, décode, questionne, fait des apports, donne du feedback, confronte.

▶ **Une démarche centrée sur le coaché et variant les ressources utilisées.**

7. Accompagne le coaché dans son changement

- Respecte le rythme et les limites du coaché,
- Reconnaît et nomme si besoin les effets de l'intervention sur le coaché et sur lui-même,
- Travaille les interactions entre le coaché et son environnement.

▶ **Une conscience claire des effets et des limites de son intervention sur la progression du coaché.**

http://www.sfcoach.org/infos_coaching/refere.htm

Déontologie SFC

Ce code est établi par la **Société Française de Coaching** exclusivement pour la pratique du coaching professionnel. Il est opposable à tout membre de la Société Française de Coaching. Il vise à formuler des points de repère déontologiques, compte tenu des spécificités du coaching en tant que processus d'accompagnement d'une personne dans sa vie professionnelle.

Ce code de déontologie est donc l'expression d'une réflexion éthique; il s'agit de principes généraux. Leur application pratique requiert une capacité de discernement.

Titre 1 - Devoirs du coach

-->Art. 1-1 - Exercice du Coaching

Le coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation, de son expérience et de sa supervision initiale.

-->Art. 1-2 - Confidentialité

Le coach s'astreint au secret professionnel.

-->Art. 1-3 - Supervision établie

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision. Les Membres accrédités de la Société Française de Coaching sont tenus de disposer d'un lieu de supervision, et d'y recourir à chaque fois que la situation l'exige.

-->Art. 1-4 - Respect des personnes

Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence.

-->Art. 1-5 - Obligation de moyens

Le coach prend tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel du coaché, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère.

-->Art. 1-6 - Refus de prise en charge

Le coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même. Il indique dans ce cas un de ses confrères.

Titre 2 - Devoirs du coach vis à vis du coaché

-->Art. 2-1 - Lieu du Coaching

Le coach se doit d'être attentif à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching.

-->Art. 2-2 - Responsabilité des décisions

Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le coach laisse de ce fait toute la responsabilité de ses décisions au coaché.

-->Art. 2-3 - Demande formulée

Toute demande de coaching, lorsqu'il y a prise en charge par une organisation, répond à

deux niveaux de demande : l'une formulée par l'entreprise et l'autre par l'intéressé lui-même. Le coach valide la demande du coaché.

-->Art. 2-4 - Protection de la personne

Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du coaché.

Titre 3 - Devoirs du coach vis à vis de l'organisation

-->Art. 3-1 - Protection des organisations

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille.

-->Art. 3-2 - Restitution au donneur d'ordre

Le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché.

-->Art. 3-3 - Equilibre de l'ensemble du système

Le coaching s'exerce dans la synthèse des intérêts du coaché et de son organisation.

Titre 4 - Devoirs du coach vis à vis de ses confrères

-->Art. 4-1-1 - Les Membres Postulants peuvent, dans toute communication professionnelle les concernant, faire état de leur "engagement écrit à respecter la Déontologie de la Société Française de Coaching".

-->Art. 4-1-2 - Selon l'accréditation qu'ils ont reçue, les autres membres ont le droit d'utiliser les appellations déposées ci-dessous dans toute communication professionnelle les concernant :

- pour les membres Titulaires : " membre Titulaire de la SFCoach " (logo déposé)
- pour les membres Associés : " membre Associé de la SFCoach " (logo déposé)

-->Art. 4-1-3 - Les droits ci-dessus sont conditionnés au versement effectif par le Membre concerné de sa cotisation annuelle appelée.

-->Art. 4-2 - Obligation de réserve

Le coach se tient dans une attitude de réserve vis à vis de ses confrères.

Titre 5 - Recours

-->Art. 5-1 - Recours auprès de la SF Coach®

Toute organisation ou personne peut recourir volontairement auprès de la Société Française de Coaching en cas de manquement aux règles professionnelles élémentaires inscrites dans ce code ou de conflit avec un coach de la SF Coach®.

http://www.sfcoach.org/infos_coaching/deonto.htm

SFC quelques profils de membre

Formation

- Approches stratégiques de la communication, systémique, hypnose ericksonienne et thérapie brève – Centre Communication & Changement
- Formation Coaching & Supervision – Conservatoire national des Arts & Métiers, 2004
- Négociation et communication interpersonnelle
- Formation psychanalytique

Parcours professionnel

- Fondateur du cabinet TROISIEME VOIE (2005-2009)
- Direction marketing et communication 123immo.com (2000-2002)
- Chef d'Antenne – WANADOO (1999-2000)
- Responsable communication – UUNET France, groupe MCI WorldCom (1997-1999)
- Grand Reporter – Le Point (1991-1996)

Domaines d'expertise

- Accompagnement personnel de managers et dirigeants (affirmation, communication interpersonnelle, leadership, gestion du temps...)
 - Coaching d'équipe, coaching en groupe
 - Accompagnement opérationnel (négociations, crises, projets communication)
 - Animation de séminaires stratégiques / changement
 - Formations communication, personal branding
-

Formation

Praticienne du GRAAM (Groupe de Recherche Appliquée sur l'Accompagnement des Managers – www.graam.fr)

Formée à l'Analyse Transactionnelle et à l'accompagnement de personnes ou d'équipes dans un cadre professionnel (« School of Coaching » L.K.B de Lynne Burney).

Diplômée de l'Institut d'Administration des Entreprises de Nice

Maîtrise de sociologie

Certifiée MBTI I et II

Parcours professionnel

Co-fondatrice de Delta Ressources en 2005, spécialiste de l'accompagnement professionnel personnalisé, du diagnostic de carrière et de la conduite du changement individuel.

20 années d'expérience en entreprise et en cabinet-conseil comme responsable du recrutement, de la formation et de la gestion des carrières dans des entreprises internationales (Hewlett-Packard, Hachette, Randstad) puis comme consultante senior en développement professionnel dans des cabinets de Ressources Humaines (Altedia, ILV)

Son accompagnement se situe dans un cadre contractuel et individualisé, prenant en compte la nature profonde du rapport de chacun au travail, afin d'aider managers et cadres supérieurs à questionner le sens qu'ils attribuent au travail, à élaborer des solutions et des projets réalistes, autonomes et cohérents dans une conscience accrue des environnements et des systèmes dans lesquels ils évoluent.

Domaines d'expertises

- Coaching de développement
- Coaching de situation de crise ou de blocage
- Coaching de transition et d'évolution de carrière
- Diagnostic et bilan professionnels
- Accompagnement en orientation scolaire et professionnelle auprès des 15/25 ans
- Animation de sessions de formation au management et à la connaissance de soi

Formation

- Institut d'Etudes Politiques de Paris (Service Public 1985). Sorbonne Paris IV (licence de géographie 1980).
- Coach professionnel (2001/2003 certifié International Mozaïk accrédité ICF).
- Management et communication (SIFOM, CEGOS...)
- Approche centrée sur la personne (formation de formateur, ICP).
- Approche systémique et stratégies de changement (DBC), sociologie des organisations et théorie organisationnelle de Berne (IEPP), analyse transactionnelle (FDC).
- Diagnostic managérial (certifié Dolquest 2003). Parcours analytique.

Parcours professionnel

- Cadre supérieur contractuel de la Ville de Paris depuis 1986.
- Coach professionnel interne au sein de la collectivité parisienne depuis 2005, initiateur et responsable de la mise en œuvre de la démarche d'accompagnement personnalisé des cadres.
- 15 ans d'expérience en tant que chargé de mission auprès de directeurs généraux (notamment dans les secteurs de l'action sociale et de l'environnement) et 5 ans auprès du directeur général d'un établissement public industriel et commercial (SIAAP).
- Membre des comités de direction et des comités d'arbitrage.
- Conduite de projets transversaux, appui à la décision dans les domaines de l'organisation, du management et des RH. Pilotage des missions confiées dans ces domaines à des prestataires de services externes.
- Conseil en stratégie RH.
- Aide à la conduite du changement et accompagnement des personnes et des équipes.
- Parallèlement nombreuses expériences en tant que consultant RH puis coach professionnel dans le cadre de missions d'accompagnement du changement pour des entreprises privées.
- Intervenant depuis 2003 dans le cadre du MBA RH de Paris IX Dauphine.
- Cofondateur (2006) et membre du bureau de l'association professionnelle du coaching interne " In'Coach " (regroupant 15 entreprises en 2008).

Domaines d'expertises

- Coaching professionnel individuel de cadres dirigeants et de managers.
 - Conception, pilotage et accompagnement de changements.
 - Evolution des pratiques managériales.
 - Coaching professionnel interne et mise en place de dispositifs d'accompagnement des cadres et de développement des compétences managériales.
 - Supervision de coachs professionnels.
-

Formation

- Master Coach de l'Institut de Coaching International (Alain Cayrol)
- Maître Praticien PNL
- DESS GRH et Droit Social

Parcours professionnel

- Coach, Consultant RH depuis 1995
Accompagnement de cadres et dirigeants, conseil en RH, formation
- DRH, RRH, 6 ans
Mise en oeuvre de la politique RH au sein d'entreprises (200 p.) d'un groupe (6 étab, 600 p.)

Domaines d'expertises

- Développement des compétences managériales, accompagnement aux changements
 - Cohésion d'équipe
 - Mobilité professionnelle
-

Formation

- Psychologue Clinicien - Lille
- Psychanalyse (Paris VIII- département de psychanalyse)
- Approche systémique de Palo Alto- Institut Gregory Bateson Liège
- Géosociogramme (Professeur Anne Ancelin Schützenberger)
- Certifié Team Management Systems (TMS) – Genève
- Certifié inventaire typologique GOLDEN – ECPA Paris

Parcours professionnel

- Consultant et formateur RH en cabinets RH parisiens de 1991 à 1993
- Consultant, formateur et coach indépendant depuis 1993
- Concepteur du modèle Coaching Orienté Solution® - 1996

Domaines d'expertise

- Coaching individuel de dirigeants et managers
 - Coaching des équipes
 - Formation des managers
 - Médiation et gestion des situations de crise
 - Formation de coaches professionnels
 - Supervision de coaches et consultants
-

Formation

- École Normale Supérieure (philosophie)
- Institut d'Études Politiques (section Politique Économique et Sociale)
- École Supérieure de Commerce de Paris (Mastère en communication)
- Formation au coaching (Dexteam-IFOD)
- Mastère II recherche en psychanalyse (Paris VIII) : travail et lien social

Parcours Professionnel

- Conseil auprès d'hommes politiques
- Directrice du société d'études sémiologiques
- Fondatrice et dirigeante de LEXICOM (conseil en communication)
- Fondatrice et dirigeante de VIS-À-VIS (au service des dirigeants, à travers coaching et séminaires de réflexion)
- Créatrice & directrice scientifique du programme pour dirigeants “ Comprendre pour Agir ” de l'Institut de l'Ecole Normale Supérieure.

Domaines d'Expertises

- Coaching individuel de cadres dirigeants
- Supervision individuelle de coaches
- Psychanalyste

Publications

- Articles in " Les Échos ", " L'Expansion Management Review ", " La Tribune "...
 - Si les patrons savaient... (Seuil, 2001)
 - Petit traité de philosophie à l'usage des accros du boulot (Village Mondial, septembre 2004)
 - Profession PDG (avec O. Basso, Village Mondial, 2006)
 - Quand le travail fait symptôme (VIS.A.VIS Editions, 2009)
 - Vers un autre monde économique (Descartes & Cie, 2009, ouvrage coll.)
-

Formation

- Ecole Supérieure du Bois
- Formateur Professionnel Certifié (Cegos)
- Coach certifié CT+ par Vincent Lenhardt (Transformance)
- Praticien en Programmation Neuro-Linguistique (PNL Repère)
- Analyse Transactionnelle, Process Communication Management, Communication Non Violente

Parcours professionnel

- Groupe L'Oréal : Parcours de manager commercial (18 ans et 7 postes) au sein de la Division Produits de Luxe.
- Management d'équipes et de projets, expertise en négociation, animation de réseaux, conduite du changement et formation.
- Développement marketing et animation commerciale dans diverses PME du secteur industriel et de la distribution.
- Formateur indépendant en management et commercial.
- Fondateur et Associé du cabinet RESONANCE Coaching.

Domaines d'expertises

- Coaching de cadres supérieurs et managers : développement du leadership, affirmation de soi, identité managériale, prise de poste, transition de carrière, gestion du temps, évolution relationnelle...
- Coaching en développement des compétences : outils du management et de la communication.
- Coaching en environnement commercial : gestion du face à face, savoir convaincre et négocier.
- Coaching d'équipe : cohésion, analyse relationnelle, recherche d'efficacité, développement de l'autonomie, émergence de la vision.
- Formation manager coach.

Formation

- Coaching :
 - Coach et Master Coach : Coach UP Institut
 - Coaching d'équipes : Mediat Coaching
- Divers :
 - Formation de psychothérapeute : FLDP
 - PCM
 - Ennégramme
- Formation initiale : Ecole Supérieure de Commerce (ESLSCA)

Parcours professionnel

- Depuis 2003 : Coach et formateur.
- 15 ans à des postes administratifs et financiers :
 - Responsable administratif et financier,
 - Trésorier
 - Responsable juridique.
 - Contrôleur de gestion

Domaines d'expertises

- Coaching individuel et d'équipe.
 - Formations :
 - management
 - développement personnel
 - gestion du temps, du stress.
 - Conduite de projet.
-

Formation

- Institut Universitaire en Génie Mécanique à Orléans
- École Supérieure de Commerce (ES CRA) Le Mans
- C.N.A.M. (valeurs)
- Accréditation “ Belbin Institut ”, outil d'évaluation individuelle et d'équipe, 360°
- Ecole de coaching, Médiat Coaching
- Ecole Danièle Raynal, certification en médiation et sophrologie existentielle

Parcours professionnel

- **15 ans :**
 - Dirigeant du cabinet STRAT Consultants – Consultant en accompagnement du changement, projet d'entreprise, projet d'équipe, projet individuel.
 - Coach de Dirigeant et coach d'équipe
 - Formateur en management du changement et de la performance
 - Formateur de coachs au coaching individuel et au coaching d'équipe
 - Coach sportif
- **4 ans** Directeur Général Young & Rubicam Sud Ouest
- **3 ans** Directeur de Clientèle Groupe BDDP
- **3 ans** Directeur Marketing Groupe Leroy Somer

Domaines d'expertises en entreprise

- Coaching de dirigeants
- Coaching d'équipe
- Supervision de coachs
- Gestion du stress
- Formation de managers-coachs
- Projet d'entreprise
- Hauts potentiels
- Cursus de professionnalisation du Management
- Mobilisation des potentiels individuels et collectifs
- Groupe d'échanges de pratiques
- Formation à l'entretien professionnel...

Domaines d'expertises dans le sport

- Préparation mentale de sportif de haut niveau, Géraldine Jamin, Vice Championne du monde de ski nautique, coaching de l'équipe de France de Ceci Foot...
- Accompagnement à la gestion du stress
- Formation d'entraîneurs au coaching (CREPS de Talence)
- Formation des coordinateurs sportifs de haut niveau (INSEP)
- Accompagnement stratégique de fédérations sportives
- Cohésion d'équipe de direction (ligue de foot de Basse-Normandie)
- Fondateur, Institut de la performance par le management et le sport (IEPMS)

Formation

- INSEAD, Fontainebleau France, MBA (1990)
- Ecole Centrale de Paris, Ingénieur (1986)
- Ecole supérieure de coaching (2001-2004)
- Certifié Process Com Coaching
- Coaching systémique
- Qualifié MBTI
- Cursus psychanalytique
- Approche centrée sur la personne

Parcours professionnel

- Indépendant depuis 2002 et fondateur du réseau Avenir spécialisé en accompagnement des personnes, des projets et des organisations
- Jusqu'en 2001 co-fondateur et président d'une start-up Internet
- Cinq ans de conseil en stratégie, management et technologie au sein d'un cabinet international, Arthur D.Little
- Sept années de marketing grand public et développement produit au sein de groupes internationaux, Pechiney, Colgate-Palmolive

Domaines d'expertise

- Coaching individuel de cadres, managers et dirigeants
- Coaching de prise de fonctions
- Coaching dédié aux directions fonctionnelles
- Coaching de projets professionnels
- Coaching financé par l'entreprise ou à titre personnel
- Accompagnement d'équipes de direction et de projets complexes
- Conseil en stratégie et marketing, et en pilotage du changement
- Conception audiovisuelle pour accompagner les mutations

Formation

- Gestalt praticien diplômé de l'Ecole Parisienne de Gestalt à l'issue d'un parcours de développement personnel
- Associate Certified Coach par l'International Coach Federation
- Formation au coaching chez International Mozaïk
- 3ème cycle de Gestion des Ressources Humaines (Isfogep - Groupe ESSEC)

Parcours professionnel

- Posture de Coach interne au sein de l'activité Granulats du Groupe Lafarge 2003-2006
- 15 ans d'expérience au sein de la fonction Ressources Humaines (actuellement Directeur de la gestion des cadres à la Direction du siège du Groupe Lafarge)

Domaines d'expertises

- Accompagnement du changement / formation / développement des hommes et des organisations
- Coaching individuel
- Président de l'Annuaire des Coachs Gestaltistes (2007)

Parcours professionnel

- Coach et consultant en management. Conseil de groupes et PME
- Cadre dirigeant, chef de projet et directeur de programme dans différents
- Groupes et entreprises multinationales, pendant 17 ans
- Dirigeant d'un organisme de développement territorial et technologique

Formation

- Ingénieur (INSA Lyon)
- Management supérieur des affaires (IFG/ICG)
- Analyse transactionnelle et PNL
- Changement et thérapie systémique (Institut G. Bateson/MRI Palo-Alto)

Publications

- " Conduite du changement et résolution de problème - Approche interactionnelle et systémique en entreprise ". Collaboration avec G. Chessebeuf (2001)
- " Les nouvelles compétences des managers ". Entreprises (1999)

Compétences European Quality Award - EMCC



1. Qui sommes-nous ?

1.1 Croyances et attitudes

Croyances sur les autres

Donner de la valeur à la diversité

Empathie

1.2 Soi

Croyances sur soi

Conscience de soi

Gestion de soi

Intégrité

2. Nos compétences et connaissances

2.1 Compétences en communication

Ecoute

Questionnement

Feedback

Style de communication et langage

2.2 Compétences techniques

Planification

Systemique

Evaluation

Artistique et créatif

2.3 Développement des Personnes

Théorie de l'Apprentissage

Approches Thérapeutiques

Modèles Psychologiques et Psychothérapeutiques

2.4 Développement Professionnel

Connaissance de l'Entreprise et théorie du développement des organisations
Connaissance en Management et Leadership

2.5 Développement professionnel continu

Auto-développement

Evaluation de Pratique

3. Comment nous coachons et mentorons

3.1 Soutenir l'indépendance

3.2 Travailler avec les attitudes, croyances, valeurs et comportements

3.3 Développer la motivation

3.4 Mentoring : conseil

3.5 Gérer les émotions des autres

3.6 Poser des questions

3.7 Donner du feed-back

3.8 S'assurer de comprendre

3.9 Ecoute active

3.10 Créativité et complexité

3.11 Utilisation d'outils ou modèles

3.12 Focaliser sur l'entreprise

3.13 Conscience politique

4. Comment nous gérons le processus

4.1 Gestion de la relation

Contracter

Focaliser sur l'objectif

Construire et maintenir la relation

Approche flexible

Gestion de la séance

Processus de review (révision ?)

Planification du développement

Mettre fin à la relation

4.2 Gestion du contrat

Contrat commercial

Prendre des notes/ garder des traces

Evaluer le processus et le résultat

Pratique professionnelle

Charte Déontologique de l'AEC

Objet de la charte

La charte de déontologie de l'Association Européenne de Coaching engage tous ses membres, elle est le fondement éthique de leur pratique. Elle repose sur les valeurs portées par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Son but est d'établir un cadre protégeant le ou les coachés, le coach, et les éventuels prescripteurs ou tiers qui auraient partie prenante, directement ou indirectement, dans la relation coach-coaché.

La charte défend par ailleurs le principe d'ouverture qui a présidé à la création de l'AEC et qui permet d'abord d'accueillir comme membres les coachs pratiquant aussi bien un coaching professionnel en organisations qu'un coaching personnel, et de permettre ensuite des adhésions, à l'heure de l'Europe, en dehors de nos frontières. C'est enfin au nom de ce même principe que l'AEC veut ouvrir l'accès au coaching et demande à chacun de ses membres de se tenir bénévolement à la disposition de l'AEC pour quelques heures par an, notamment dans le cadre du coaching dit « solidaire ».

Obligation du coach

1- Formation professionnelle initiale et permanente :

Le coach a reçu une formation professionnelle initiale théorique et pratique de haut niveau apte à créer une compétence d'exercice du métier de coach.

Il s'engage à régénérer sa formation et son développement personnel tout au long de l'exercice de sa profession, via des participations à des sessions de formation complémentaire, à des conférences, ou à des colloques organisés par la profession.

2- Processus de travail sur soi :

Le coach atteste d'une démarche de travail sur lui-même approfondie, achevée ou en cours, ce travail étant bien distinct de sa formation.

3- Supervision :

Le coach a un lieu de supervision de sa pratique. Cette supervision est assurée en individuel ou en groupe par un ou des pairs qualifiés.

4- Confidentialité :

Le coach est tenu par le secret professionnel. Il prend toutes les précautions pour maintenir l'anonymat des personnes qui le consultent et, en particulier, ne communique aucune information à un tiers sur une personne sans son accord exprès. Toute information sur un client est traitée de façon strictement confidentielle sous réserve du respect des lois en vigueur.

Cette règle de confidentialité est essentielle pour l'établissement d'une relation de confiance sans laquelle le processus de coaching ne peut ni commencer, ni perdurer.

Le client est néanmoins informé que dans certaines circonstances graves, où lui-même représente un danger pour lui-même ou pour les autres, le coach peut sortir de la confidentialité et entreprendre une action appropriée.

5- Indépendance :

Le coach se maintient dans une position d'indépendance. Dans un contrat tripartite, sauf spécification vue ci-dessous, il s'astreint à ne rien communiquer du contenu des séances, ni à la hiérarchie du coaché, ni à aucun autre tiers, et cela dans le seul intérêt du coaché.

Le coach garde sa liberté de refuser un contrat de coaching pour des raisons personnelles ou éthiques ou qui le mettrait en porte-à-faux par rapport à l'application de la présente charte.

6- Respect de la personne :

Une des caractéristiques d'une relation d'accompagnement telle que le coaching est l'existence d'un lien transférentiel entre coach et coaché. Ce lien peut mettre le coaché dans une relation de dépendance vis à vis du coach. Le coach n'en tirera pas avantage et s'abstiendra de tout abus de pouvoir et de passage à l'acte à l'encontre du coaché.

7- Attitude de réserve vis à vis des tiers :


Le coach observe une attitude de réserve vis à vis des tiers, public ou confrères, au travers d'informations qu'il peut livrer sur l'exercice de son métier, lors d'interviews ou de conférences, pour éviter, par exemple, tout risque de reconnaissance de ses clients par autrui, ou encore utiliser ses clients à des fins médiatiques.

Il pourrait toutefois être dérogé à cette règle dans le cadre de programmes pédagogiques, par exemple, sous réserve de l'accord exprès du ou des coachés et, le cas échéant, de l'organisation donneuse d'ordre.

8- Devoirs envers l'organisation :

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle le coaché travaille. En particulier, le coach garde une position extérieure à l'organisation et ne prend pas position ni ne s'ingère dans des questions internes, notamment de gestion des ressources humaines.

9- Obligation de moyens :

Le coach met en uvre tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel de celui-ci, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère.

Le coaché reste néanmoins seul responsable de ses décisions.

10- Recours :

Toute organisation ou toute personne peut avoir recours volontairement à l'AEC en cas de non respect de l'une des règles édictées par la présente charte, ou en cas de conflit avec un coach de l'AEC.

Seuls les membres de l'Association Européenne de Coaching s'acquittant annuellement de leur cotisation peuvent se prévaloir de leur appartenance à l'association. Ils peuvent rappeler, dans toute communication professionnelle, qu'ils sont tenus au respect de la charte de déontologie de l'AEC

AEC quelques profils membre

Formation

Une formation et une évolution personnelle continue : --- Coach certifiée "Coaching & Team Building" Transformance, Vincent Lenhardt --- Analyse Transactionnelle (certification 101 & 202) --- Séminaires de formation avec notamment Robert Dilts, John Grinder, Josette Lépine, Alain Cardon, Françoise Kourilsky, Carlo Moïso --- Praticien en Programmation Neuro Linguistique --- Consultante certifiée Structogram® --- Travail thérapeutique personnel et didactique, 1989 à ce jour --- Supervision individuelle et collective mensuelle --- Master Certified Coach de l'International Coach Federation, la plus importante fédération professionnelle mondiale (plus de 14 000 membres)

Expériences

15 ans d'expérience de direction d'entreprises --- Créateur et dirigeante de son agence de communication pendant 10 ans, elle fusionne en 1997 avec le leader du marché au sein du groupe international SR Téléperformance. Elle prend la Présidence de la nouvelle entité pendant 5 ans. A travers ses fonctions de chef d'entreprise, de manager et de manager coach, elle a acquis une solide expérience de l'entreprise et de ses enjeux, des organisations, du management et de la communication.

Spécialités

Coach et consultante, elle a créé BRAIN BOOSTER, Révélateurs de Talents. --- Elle a créé le réseau européen de coach-consultants LISTEN-IN-Group --- Elle déploie ses activités autour de 3 pôles : --- L'accompagnement des organisations : Ingénierie de programmes de développement professionnels destinés aux dirigeants et cadres dirigeants, Coaching d'équipes --- L'accompagnement individuel des dirigeants, cadres dirigeants et managers --- La supervision des coachs. --- Elle est notamment spécialisée dans l'accompagnement individuel et collectif, le développement du leadership, les situations de transition et de crise fusion acquisition, réorganisations, gestions de conflits, stress et burnout etc.) Elle développe dans les entreprises la Performance Ecologique® --- Elle a co-créé le modèle des « Elusis Solutions Tank® » --- Elle est l'auteur du livre « Vaincre l'épuisement professionnel » aux Editions Robert Laffont, 2007.

Elle supervise des coachs en individuel et en groupes

Formation

DESU de coaching personnel à l'Université Paris 8 --- Maître Praticien en PNL --- Interventions orientées solution --- Hypnose Ericksonienne --- Process communication management --- Initiation à la relaxation --- Le coaching de l'identité (Robert Dilts) --- Clean cards --- Savoir parler en public --- Exploitez tous vos atouts pour communiquer efficacement --- Docteur en Pharmacie --- Gestion et marketing pharmaceutiques

Expériences

Coach de vie, j'accompagne particuliers et professionnels vers l'atteinte de leurs objectifs. Ce travail peut porter sur des objectifs aussi bien professionnels (prise de nouvelles fonctions, gestion du stress, prise de parole en public, recherche d'emploi, reconversion ...) que personnels (confiance / estime, gestion de conflits, projets de vie, questions du milieu de vie,...) ou de santé (arrêt du tabac, relaxation, gestion du poids...). --- Autres expériences Professionnelles : --- Je suis membre de l'AEC (Association Européenne de Coaching) pour laquelle j'effectue des missions de coaching solidaire. --- 15 années dans le marketing au sein

de l'industrie pharmaceutique comme chef de produits m'ont apporté la connaissance de l'entreprise, de la vie en entreprise et des relations humaines, travail en équipe, management, évolutions stratégiques, changement de hiérarchie, changement de fonction ou de société, fusion, licenciement, relations interservices, conflits, pression, stress, résultats... --- --- Mes expériences Personnelles --- Mère de 3 enfants, j'ai appris à gérer en parallèle vie professionnelle, vie familiale, vie de mère et vie de femme. Une sacrée expérience de l'organisation, de la gestion du temps et des relations humaines. Nos enfants nous font grandir tous les jours

Spécialités

COACHING DE VIE (personnel) : adolescents, adultes, séniors --- COACHING DE CADRES ET DE DIRIGEANTS --- Accompagnement de particuliers et professionnels : --- recherche d'emploi, reconversion professionnelle, --- préparation d'entretiens d'embauche/d'examens/ de concours, --- bâtir/ revoir son projet de vie (adolescents, adultes, séniors), --- gestion du stress, gestion des conflits, --- renforcement estime/confiance en soi --- Séances relaxation --- ---

Formation

DESS Responsable de Formation, Université de Provence. --- Maîtrise de Psychologie Différentielle, Université de Provence. --- Diplôme de Cadre de Santé, Assistance Publique Hôpitaux de Marseille. --- --- Certification : Institut de Certification des Professionnels de la Formation (ICPF) --- --- Certifiée Norme AFNOR X 50-750 N° 0149 en 1998, renouvelée en 2001 et 2005 --- Expert Formateur, Expert Ingénieur en Formation, Expert Entraîneur Domaines : Santé, Management, Organisation du travail, Pédagogie, Développement Personne

Expériences

Parcours professionnel de 15 ans dans la Fonction Publique Hospitalière où j'ai exercé tour à tour, des fonctions de Soins (5 ans), d'Enseignement (5 ans) et de Direction (5 ans) en qualité de Cadre de Santé. Formateur consultant depuis 1987: --- ingénierie et animation de séminaires portant sur les thèmes du management, de la santé, l'organisation du travail, la pédagogie et le développement personnel. Fondateur de la société « Stratégie Consultants » dont j'assure la gérance et la direction ---

Spécialités

Développement de compétences individuelles: --- --- Prise de poste, préparation à l'oral des concours, prise de parole, manque de confiance, gestion du temps, gestion de projets, management d'équipe.. --- --- Développement des compétences collectives: --- --- Problèmes de communication, nouvelle organisation de travail, mise en place de projets de service, gestion de conflits, gestion du stress, motivation.. ---

Formation

DEA Ressources Humaines -- Parcours de formation au coaching et de certification de Médiat-Coaching -- Psychopathologie et coaching -- Orientation Solutions -- Systémique -- Analyse Transactionnelle -- Pratiques Narratives avec Michael White -- Initiation aux constellations familiales -- Formation à la psychothérapie relationnelle et à l'art thérapie (en cours) au sein du Mouvement d'Art Thérapeutes (MAT) -- Démarche de développement personnel en continu depuis 2001 en thérapie analytique, psychothérapie relationnelle,

thérapie de groupe et art thérapie.

Expériences

Parcours managérial en entreprises (du management de proximité à la direction de filiale au sein de groupes internationaux) -- Parcours de consultant au sein d'un cabinet de conseil en conduite du changement -- Coach indépendant depuis 2002 et fondateur d'Aliactis -- Accompagnement personnalisé de managers, cadres, dirigeants et chefs de projets dans le secteur privé (grands groupes et PME), dans la Fonction Publique (Etat et Territoriale) et au sein d'associations -- Accompagnement des Comités de Direction et des équipes opérationnelles dans leur recherche de cohésion et dans la mise en œuvre de leurs projets de changement -- Accompagnement des équipes dans leurs mouvements et processus de création (en co-accompagnement avec des artistes).

Spécialités

Coaching individuel -- Coaching d'équipes et de communautés (pratiques narratives) -- Formation de coaches (HEC) et de coaches d'équipe (Mediat-Coaching) -- Supervision de coaches individuels et d'équipe -- Formation en management et conduite de projets de changement -- animateur d'ateliers de partage et d'analyse de pratiques professionnelles (managers, formateurs, coaches) -- Développement des potentiels de créativité des personnes et des équipes : Développer sa créativité au quotidien (managers, chef de projet) - Coaching et création (coaches) - Equipe et création (coaching d'équipe).

Formation

- Formation au métier de coach individuel et équipes - Médiat-Coaching certifié Advanced Practitioner

Expériences

investi depuis 1985 dans le développement du potentiel humain, j'ai été successivement consultant pour un centre de bilans de compétences, directeur Formation Continue de l'Université d'Artois, créateur de l'Institut de développement scolaire Synaps', auteur d'ouvrages pédagogiques, consultant pour le Fongecif et enfin coach professionnel. Cet itinéraire professionnel m'a permis d'appréhender les cultures des organisations publiques, associatives, privées en étant tour à tour chômeur, salarié, créateur d'entreprise, travailleur indépendant.

Spécialités

- coaching de groupes : team building, accompagnement du changement, gestion de conflits, coaching de codirs. . .
- coaching individuel : développement de potentiel, transition de carrière, affirmation de soi, stimulation de la créativité. . .
- bilans de compétences
- formations de consultants : conduite des bilans, développement commercial, experiential learning. . . <http://www.idemedia.fr>
- formations entreprises : gestion du temps, gestion du stress, communication. . .

Formation

EDC 1974 --- CPA Paris 1991 --- IHEDN 49^e session nationale 1996 \ 1997 --- Académie du Coaching certification professionnelle 2006

Expériences

Groupe Accor 18 ans 1\2 (1975- 1992) fonctions de directions opérationnelles --- (gestion, management et stratégie de BU) --- CCIP (Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris) 7 ans 1\2 (1993-2000) --- - Directeur des programmes intra entreprises du CPA Paris (ingénierie de formation des cadres dirigeants des grands groupes int) --- - Directeur du centre résidentiel du CPA de Jouy en Josas (recrutement et entrainement, aux fonctions de direction générales, de cadres supérieurs et de dirigeants, gestion, développement et management du centre) --- Right Management Consulting 6 ans 1\2 (devenu Right Garon Bonvalot puis Right Manpower) de sept 2000 à Fev 2007 Consultant senior de Right Dirigeants: Accompagnement en transition de carrière de plus de 200 cadres dirigeants --- Rejoint Paul Minelle, fondateur de Cibles & Réseaux en tant que Directeur Associé en Mars 2007.

Spécialités

Accompagnement de cadres dirigeants en transition de Carrière (outplacement) ---
Accompagnement professionnel de cadres dirigeants en responsabilité (coaching) : --- - centré sur la personne : orientation professionnelle ? --- - relationnel : intégration dans l'entreprise, prise de nouvelles fonctions, entretiens réseaux ? --- - managérial : team-building- environnement multi culturel & international ? --- - stratégique : analyses sectorielles ?

Formation

- CREE: formation au coaching individuel et d'équipe (504 heures sur 4 ans).
- INTERNATIONAL MOZAIK : formation spécifique au coaching d'équipes (60 heures).
- DEA Philosophie (niveau).
- Maîtrise Communication et management des organisations.
- Licence Sciences de l'information.
- DEUG Philosophie.
- Classe préparatoire littéraire (HYPOKHAGNE).

Expériences

est consultant en organisation et coach certifié, Titulaire de l'Association Européenne de Coaching (AEC). Il a fondé en 2009 le cabinet MOUVENTO, spécialisé dans l'accompagnement en entreprise des problématiques de transformation et le soutien aux dirigeants et équipes en charge de conduire le changement.

Il rejoint le Groupe EDF en 1997, après plusieurs expériences dans le domaine de la communication et des médias. Les différents postes qu'il a occupés dans son parcours professionnel en entreprise lui ont permis de travailler au sein d'équipes de direction, de conseiller et soutenir des collaborateurs en position d'influence (Directeur de site, Directeur Régional, Directeur de Division), mais également le management opérationnel. Il a également eu la chance d'accompagner, pendant 12 ans, les plus profondes mutations du Groupe EDF : passage d'Etablissement Public vers SA, situation monopolistique vers pleine concurrence, cotation en bourse et actionnariat salarié, nombreuses filialisations d'activités majeures...

D'abord en charge de stratégie de communication pour plusieurs sites industriels à forte contrainte environnementale et sociale, il a évolué vers la communication corporate en manageant pendant six ans la communication régionale du Groupe EDF en Provence Alpes Côte d'Azur. Conscient qu'au cœur même des problématiques de changement et de transformation, le facteur humain peut être un accélérateur comme un frein, il a fait le choix de remettre en question sa pratique pour évoluer vers des fonctions d'accompagnement centrées sur la personne. Dès lors, il a obtenu l'accord de mettre en place et de piloter une

cellule expérimentale de coaching interne dédiée à l'amélioration de la performance individuelle et collective. Deux ans plus tard, cette offre a été officiellement pérennisée. Elle lui aura permis de tester in vivo, dans un grand groupe industriel mouvementé, la pertinence du coaching dans l'accompagnement du changement et des processus de transformation. Il a finalement choisi de mettre à profit ce vécu personnel unique en créant sa propre activité.

Il intervient aujourd'hui en entreprise et anime en régions Alsace et Franche-Comté un groupe de coachs professionnels. Il est membre du jury du DESU coaching de l'Université Paul Cézanne à Aix-en-Provence et assure la supervision de coachs professionnels. Dans le respect des fondamentaux du métier, il est lui-même régulièrement supervisé et poursuit un travail personnel approfondi depuis plusieurs années. Il se réfère dans sa pratique du coaching à la Charte de déontologie de l'Association Européenne de Coaching (AEC).

Spécialités

- Consultant en organisation : accompagnement des transformations en entreprise et soutien aux dirigeants et équipes en charge de conduire les changements.
 - Coaching de dirigeants et d'équipes de direction.
 - Coaching de soutien ou de transformation pour middle management et management opérationnel.
 - Coaching d'équipes constituées ou en constitution.
 - Team building.
 - Supervision professionnelle de coachs et consultants.
-

Formation

Coaching individuel et coaching d'équipe à International Mozaïk --- DUCA/DUFA : Diplôme Universitaire Clinique d'Accompagnement et Formateur d'Adultes Paris 7 --- Master PNL et Hypnose Ericksonienne --- Enneagramme et MBTI

Expériences

20 ans des fonctions de coordination (communication, marketing, organisation) dans des secteurs d'activités variés (automobile, édition musicale, audio-visuel) principalement chez Renault et Sony Music Entertainment France --- Depuis 4 ans, je suis responsable des ateliers "projet professionnel" et "travail sur soi" au sein d'une structure accompagnant des publics en difficulté (personnes en recherche d'emploi, femmes isolées, premiers emplois) dans le cadre de stages financés par le Conseil Général des Hauts-de-Seine --- Je suis également membre fondatrice de l'association "Osez la Réussite" dont l'objet est d'accompagner un public d'adultes et de jeunes (collégiens, lycéens ou étudiants) à optimiser leur potentiel de réussite scolaire, professionnelle et personnelle ---

Spécialités

Coaching de manager

L'accompagnement de projets professionnels et personnels
orientation (public de jeunes) oréorientation (public d'adultes) --- L'amélioration de la qualité de sa communication et de son relationnel --- La mobilisation de ses ressources et la gestion du stress --- Le développement des potentiels humains --- Accompagnement du changement (prise de nouvelles fonction, recherche d'emploi, licenciement) --- L'optimisation des synergies des équipes (cohésion, médiation, gestion des conflits)

Formation

Gestion et Administration des Entreprises - Sciences Politiques Bordeaux - Sciences de l'éducation - Psychanalyse et développement personnel - Formations diverses Management et Ressources Humaines - Communication Ericksonienne, Systémique, Sémantique Générale, Orientation Solutions, Pratiques Narratives - Certifié MBTI, GOLDEN - Formé au Process Com Management

Expériences

Parcours professionnel, 5 années à des postes de direction dans des Groupes (Galeries Lafayette, Hachette), 6 années comme responsable régional de cabinets de Consultants (coaching, conseil de direction, consulting européen)

Expert européen Europe Education Formation

Pratique professionnelle (près de 600 missions depuis près de 20 ans, pour plus de 250 organisations privées et publiques. Plus de 5000 Heures)

Accréditations nationales COACHING DE DIRIGEANTS, par plusieurs Groupes et services de l'Etat.

Supervision de coachs internes et coachs externes (plus de 60 : individuels et groupes), Supervisions et analyses de pratiques professionnelles (coachs, consultants, managers), Formation au coaching (individuel, équipe, collectif)
Recherche et Développement sur les métiers de l'accompagnement.

* Fondateur et Directeur de AFM DEVELOPPEMENT (Bordeaux)
Titulaire de la Société Française de Coaching (ancien administrateur)

* Co-directeur de HPI PROJECT "Hauts potentiels" (Paris-Angers-Bordeaux), Spécialisé dans l'accompagnement des adultes (Haut Potentiel - Haut Potentiel Intellectuel - Haut Quotient Intellectuel – profil atypique - adulte surdoué) et des systèmes (problématiques complexes, risques humains, situations sensibles gestion de crise) dans les organisations.

* Directeur pédagogique-associé de MEDIAT-COACHING (Paris)
(superviseur, co-concepteur et responsable du cursus "coaching des équipes et des groupes", Responsable des régions : Aquitaine, Antilles-Guyane)

*Fondateur et animateur du RESEAU AQUITAINE COACHING (Bordeaux)
Depuis plus de 13 ans. La plus importante organisation régionale de coaching en France : près de 150 membres dans le grand Sud-Ouest.

Chargé d'enseignements en masters à l'Université de Bordeaux III, d'Antilles-Guyane, Bordeaux Ecole de Management et dans plusieurs Instituts Supérieurs

Spécialités

Coaching de dirigeants et Comités de direction
Coaching de : Hauts Potentiels - Hauts Potentiels Intellectuels - Hauts Quotients Intellectuels – profils atypiques - adultes surdoués
Coaching de systèmes (problématiques complexes, risques humains, situations sensibles gestion de crise)
Coaching d'équipe, de groupe, d'organisation
Mise en place, accompagnement, suivi de dispositifs de coaching

Intervention et accompagnement pour promouvoir le modèle collaboratif dans les organisations et les groupes (management, communication, conduite de projets, gestion du stress)

Formation

Pratiques Narratives et Post-modernes (M. White, Sue Mann et Shona Russel, Dulwich Centre)Maître-Praticienne PNL (IFPNL) et Psychothérapeute PNL (Institut Ressources)Orientation Solutions (Bill O'Hanlon, Bob Bertolino)Sémantique Générale (Michel Saucet)Maître Praticienne Hypnose Ericksonienne (New York Training Institute for NLP)Systémique Stratégique de Palo Alto (Institut Gregory Bateson)Téléphone Coaching (Gina Harris)Qualification MBTI (Osiris)

Expériences

Directrice des Etudes de Médiat-CoachingCoach (accréditée par la Commission Européenne), formatrice et superviseur de coaches.Formatrice en approches collaboratives (Orientation Solutions et Pratiques Narratives)

Spécialités

Les problématiques que je traite avec prédilection : nouvelles fonctions, nouveaux enjeux, amélioration de la performance, évolution de carrière, relations humaines, développement personnel Les populations auprès desquelles je me sens particulièrement efficace : directeurs généraux, directeurs, directeurs d'unités.

Formation

2007 : Formation et certification SDI (outil typologique sur rapport au conflit) --- 2006 : Formations méthodologiques au coaching d'équipe --- 2005 : Certification Golden (types psychologiques et gestion du stress) --- 2004 : Formation et certification MBTI (types psychologiques) --- 2004 : Formations courtes à la médiation en entreprise --- 2003-04 : Formation et certification LKB School of coaching --- 2001 : Master PNL --- 1996 : Praticien PNL --- 1986 : Diplôme ESLSCA Paris --- 1981 : Bacchalaureat D

Expériences

Depuis 2004 : coach certifié. --- Depuis 2001 : consultant RH et formateur en management et développement des capacités relationnelles (Olivier Raynal Consulting). --- 1998-2000 : directeur coopérative agricole (Sica Biotopie - 30) --- 1993-98 : formateur et consultant interne management et efficacité personnelle (Société Générale, Département Formation - 92) --- 1991-93 : responsable marketing régional (Société Générale, Direction Régionale - 92) --- 1988-91 : chef d'agence (Société Générale, Réseau - 31) --- 1982-85 (en parallèle aux études) : enseignant-conférencier (commanditaire EDF-GDF - France)

Spécialités

Coaching individuel sur toute problématique comportementale ou relationnelle, management, affirmation de soi, efficacité personnelle, transition professionnelle. --- Coaching individuel en accompagnement de projet et développement de marque personnelle. --- Coaching d'équipes, travail en cohésion et dynamique de groupe, facilitation, développement de pratiques collectives performantes --- Médiation en entreprise, anticipation, gestion et dépassement des conflits interpersonnels et organisationnels. ---

Formation

DESU Coaching Personnel (Paris 8 - Saint Denis) --- Formation coaching d'équipe - processus délégués (A Cardon) --- Formation jeu des cubes (A Cardon)
Licence de Droit Public et Administratif (Paris 2 - Assas) --- Maîtrise de Droit International et Européen (Paris 2 - Assas) --- DESS Administration des Organisation Internationales (Paris 2 - Panthéon) ---

Expériences

Expérience de salariée : 17 ans en tant que Consultant, Formateur, auprès de la Chambre Syndicale de la Métallurgie de l'Aube : gestion des RH, classification, 35 heures, accompagnement de projets professionnels (Ecole de Management de l'UIMM), cellules de reclassement, évaluation des potentiels, EACP auprès des apprentis, entretiens individuels et professionnels, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. --- Coach sur des problématiques professionnelles, de chefs d'entreprise, de cadres et d'agents de maîtrise. --- --- 3 ans en tant que Journaliste, Secrétaire de Rédaction (Paris) ; Responsable de la fabrication et de la révision d'un hebdomadaire, et de 7 personnes. --- --- 2 ans en tant qu' Assistante Parlementaire au Parlement Européen et à l'Assemblée Nationale, préparation de campagnes électorales ; coordination de structures nationales. --- 3 ans en tant qu' Assistante de Recherche du Professeur Mény de l'Université de Paris2 à l'IEAP. Chargée d'Etudes à l'Institut de Management Public. Juriste stagiaire à l'Organisation des Nations Unies pour le Développement (Vienne-Autriche) --- Expérience de chef d'entreprise depuis 2008, cumulée avec celle de salariée : coaching professionnel et personnel vers des particuliers et des organisations; communication;

Spécialités

Coaching personnel; coaching professionnel; analyse de pratiques professionnelles, médiation --- systémique, PCM. ---Formation Management, mise en place de projets professionnels, gestion du stress, diagnostic stress pour les chefs d'entreprise, résolution des conflits, comment se donner des objectifs réalistes, organisation personnelle et gestion du temps--- Consultant Ressources Humaines, Emplois et Compétences : comment les mettre en perspective, Audit de Culture, Audit RH, définition et mise en place des fiches de postes

Pratiques du coaching - DESU

Présentation de la formation

Le coaching s'est particulièrement développé en France depuis une dizaine d'années. Le terme recouvre une variété de pratiques qui relèvent de divers aspects du processus d'accompagnement individuel ou collectif.

Le [DESU](#) « Pratiques du coaching » propose une formation de niveau bac+4 aux personnes exerçant ou souhaitant exercer dans les champs du management, des ressources humaines, de la relation d'aide ou du développement personnel. Il permet d'acquérir un solide référentiel théorique, méthodologique et pratique dans le domaine du coaching et ce, au niveau des divers domaines d'exercice de cette activité : en entreprise ou à titre personnel, en individuel ou en équipe, etc. Avec une pédagogie centrée sur la mise en pratique et la maîtrise de techniques, le [DESU](#) « Pratiques du coaching » valide l'appropriation de savoirs et savoir-faire approfondis, garants d'une professionnalisation de haut niveau.

L'obtention du [DESU](#) « Pratiques du coaching », de niveau bac+4, permet ensuite, pour les personnes qui souhaitent se spécialiser dans le coaching en entreprise, de candidater au [DESSU](#) « professionnalisation du coaching en entreprise », de niveau bac+5.

L'équipe pédagogique du [DESU](#) est constituée d'enseignants-chercheurs en psychologie et en sciences humaines ainsi que de coachs confirmés et reconnus, spécialisés depuis de nombreuses années dans la relation d'aide, le développement personnel, le management et la gestion des ressources humaines au sein d'organisations.

Vous pouvez nous adresser votre dossier de candidature dès à présent. Les prochaines sélections auront lieu en avril.

Objectifs

- Comprendre les processus en jeu dans la dynamique de coaching, développer une pratique -respectueuse de l'éthique et reposant sur de solides connaissances théoriques ;
- Acquérir des outils, techniques et méthodologies effectives de pratique du coaching dans les domaines de la

gestion des ressources humaines en entreprise et du développement personnel.

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables d'élaborer puis de conduire un dispositif de coaching efficient, adapté à la demande et aux besoins du/des bénéficiaire(s) et, le cas échéant, du tiers prescripteur.

Publics concernés

La formation est ouverte aux personnes souhaitant exercer ou professionnaliser leur exercice dans le champ du coaching :

- cadres supérieurs, professionnels des ressources humaines, responsables de structures et managers d'équipes, consultants en entreprise, formateurs en entreprise, professionnels de l'entreprise souhaitant développer leurs compétences de coaching,
- professionnels du développement personnel, de la médiation, de la relation d'aide,
- et plus généralement, sous condition à toute personne souhaitant diversifier ses compétences et se professionnaliser dans le champ du coaching.

Critères d'admission

L'admission à cette formation se réalise :

- soit sur titre (licence délivrée par une université française ou diplôme équivalent) et sur justification d'au moins 3 années d'expériences professionnelles dans le domaine des ressources humaines, de l'accompagnement, de la formation ou de la relation d'aide ;
- soit sur validation des acquis professionnels et personnels : la [VAPP](#) (décret de 85) peut être accordée aux personnes ne remplissant pas les conditions pré-citées, après exposé de leurs motivations, centres d'intérêt, expériences, et étude de la cohérence de leur projet professionnel (remplir le dossier [VAPP](#) si nécessaire) ;

Dans les deux cas, après examen et sélection du dossier de candidature, puis entretien avec des membres de l'équipe pédagogique.

Débouchés professionnels

- Coach en entreprise, responsable ou chargé de la gestion des relations humaines, consultant en entreprise, manager d'équipe,
- Coach personnel, praticien de la relation d'aide, consultant en développement personnel.

Informations Générales

- **Durée : 419 heures (59 jours) : 250 h d'enseignement (35 j.) + 147h (21 j.) de stage pratique + 22 h d'évaluation (3 j.)**
- **Lieu de formation : Paris 9^e pour le « Temps ouvrable » et Paris 2^e pour le « Hors Temps ouvrable »**
- **Tarif : 4400 euros (+ 250 Euros de frais de dossier [VAPP](#) le cas échéant)**
- **Les enseignements ont lieu de 9h00 à 17h00**

- **Informations : 0 820 20 51 00 ou info-sfp@univ-paris8.fr**
- **Année de création : 2003**

Action de formation inscrite dans le partenariat du Fondecif Ile-de-France dans le respect de critères qualité

Calendrier

Modalité « Temps Ouvrable » 2 jours consécutifs par mois, les jeudis et vendredis

- Du 4 au 6 octobre 2010
- 14 et 15 octobre 2010
- Du 17 au 19 novembre 2010
- 2 et 3 Décembre 2010
- 6 et 7 Janvier 2011
- 27 et 28 janvier 2011
- 10 et 11 Février 2011

- 3 et 4 mars 2011
- 7 et 8 Avril 2011

- 5 et 6 Mai 2011

- 26 et 27 Mai 2011
- Du 15 au 17 juin 2011

- 7 et 8 Juillet 2011
- 1er et 2 septembre 2011
- 29 et 30 Septembre 2011
- 27 et 28 Octobre 2011

Examens écrits : 12 Décembre 2011

Soutenance : 13 ou 14 ou 15 Décembre 2011

Examen oral : 16 Décembre 2011

De décembre 2010 à février 2012 pour « Hors temps ouvrable »

Modalité « Hors Temps Ouvrable » 2 jours consécutifs par mois, les samedis et dimanches

Ci-dessous le planning 2009-2010 à titre indicatif

- 12 et 13 décembre 2009
- 9 et 10 janvier 2010
- 30 et 31 janvier 2010
- 20 et 21 février 2010
- 13 et 14 mars 2010
- 10 et 11 avril 2010
- 15 et 16 mai 2010
- 12 et 13 juin 2010
- 3 et 4 juillet 2010
- 11 et 12 septembre 2010
- 2 et 3 octobre 2010
- 23 et 24 octobre 2010
- 13 et 14 novembre 2010
- 4 et 5 décembre 2010
- 8 et 9 janvier 2011
- 29 et 30 janvier 2011

Examen du lundi 16 au vendredi 20 février 2011 35 h

Résultat des examens courant mars 2011

Contenu de la formation

Module 1 : Apports théoriques à la démarche de coaching [91 h]

- Définition générale de la démarche de coaching. Naissance et histoire du coaching. Les différents types de coaching, les secteurs du coaching. Les différences entre le coaching et les autres méthodes d'accompagnement (conseil, psychothérapie, bilan de compétences, etc),
- La pragmatique de la communication et les actes de langage ; articulation avec la question de l'entretien et de l'écoute,
- Les théories de la motivation,
- Transfert et contre-transfert,
- Théories de la -personnalité et coaching,
- Stress, gestion du stress, coping,
- Les processus de la prise de décision,
- Autorité, pouvoir et leadership,

- Dynamique de groupe, travail en équipe, conflit,
- Interculturalité et identification du point de vue des personnes issues d'autres cultures,
- Stratégies de la communication,
- La systémique,
- Le changement du point de vue de la sociologie des organisations,
- Processus d'apprentissage, de développement et d'intériorisation, métacognition,
- Structuration et planification de l'activité,
- Coaching et sens de l'activité de l'individu.

Module 2 : Principes et méthodologie générale du coaching [31,5 h]

Positionnement professionnel et éthique du coach

- Identité et posture du coach. Attitudes de Porter, rôles respectifs du coach et du coaché. Trouver et maintenir la bonne distance,
- Règles d'éthique et de déontologie relatives à la pratique du coaching,
- Supervision et coaching,
- Contre-indications au coaching.

Les phases du coaching

- Analyse de la demande de coaching : individuel, personnel, d'équipe, du prescripteur en entreprise,
- Analyse systémique de l'environnement du coaché,
- Commercialisation de la prestation de coaching,
- De la demande à l'objectif et à son évaluation : exemples pratiques de structures et de phases de dispositifs de coaching.

Techniques de base en coaching

- Techniques de questionnement : chaînage, reformulation, maïeutique,
- Techniques d'écoute,
- Techniques de confrontation : feedback, recadrage, provocation, silence,
- Techniques de contes et métaphores,
- Techniques de prescription de tâches,
- Techniques de flexibilité mentale.

Module 3 : Pratique du coaching individuel (personnel et en entreprise) [80,5 h]

(alternance de techniques, études de cas et mises en situation)

Pratique de l'entretien de coaching

- Instauration d'un mode relationnel efficient en situation de coaching : mise en place d'un rapport, attitude, phasage, mise en place d'un contrat de communication,
- L'entretien individuel : les -différents types d'entretien, leurs avantages et inconvénients respectifs, les fondamentaux de la conduite effective d'un entretien,
- Méthodologie de la conduite d'un entretien de coaching. Etude d'exemples de séances individuelles.

Processus d'accompagnement du changement en coaching

- Ajustement des modes de raisonnement et de fonctionnement aux différents contextes,
- Aide à l'affirmation de soi : ajustement de l'assertivité personnelle en fonction des contextes, stratégies de communication,
- Développement du processus décisionnel et efficience.

Aide à la mise en place de stratégies par le coaché

- Aide à l'élaboration et à la mise en oeuvre du projet professionnel : (re)définition du projet de carrière et du rôle, identification des forces et des limites, identification des implications professionnelles ; construction d'un plan d'action cohérent permettant d'atteindre le but fixé,
- Articulation entre projet de vie et projet professionnel,
- Accompagnement de la prise de nouvelles responsabilités et mise en place d'un dispositif adapté,
- Analyse des conflits inter et intra-personnels et résolution de problèmes,
- Mise en place d'un processus de gestion du stress.

Module 4 : Pratique du coaching d'équipe [42 h]

(alternance de techniques, études de cas et mises en situation)

- Analyse des processus d'interaction en situation de coaching d'équipe (Analyse des rôles et positionnements, -identification des freins et leviers. Analyse systémique du fonctionnement du groupe),
- Gestion des conflits et des situations critiques au sein de groupes de travail,
- Gestion de l'inter-culturalité au sein de l'équipe,
- Instauration d'un leadership, positionnement du manager face à son équipe.

Module 5 : Supervision du mémoire et du stage pratique / de la mise en pratique [27 h]

Les supervisions sont assurées par un « tuteur méthodologique » et par un « référent professionnel », tous deux membres de l'équipe pédagogique du [DESU](#).

Supervision du mémoire : cours collectif de méthodologie, séminaires par petits groupes et entretiens individuels.

Supervision du stage professionnel / mise en pratique : séminaires par petits groupes.

Méthodes pédagogiques

- Enseignements théoriques et méthodologiques,
- Etudes de cas, analyse critique et construction de référentiels de pratique,
- Travaux pratiques d'application, mises en situation, simulations,
- Stage pratique / mise en pratique supervisé(e),
- Mémoire professionnel supervisé,
- Site web interactif d'appui pédagogique : suivi et approfondissement des sessions présentielles.

Validation des enseignements

- Assiduité aux enseignements, aux supervisions et au stage pratique,
- Contrôles des connaissances par épreuves écrites et/ou orales,
- Rédaction d'un mémoire professionnel théorico-pratique et soutenance devant un jury.

Diplôme délivré

Le diplôme délivré est un diplôme d'études supérieures d'université ([DESU](#)) de niveau baccalauréat + 4, « Pratiques du coaching ». Pour une poursuite d'études en diplôme national (Licence ou Master) et l'accès aux concours, se renseigner auprès des organismes concernés.

Equipe pédagogique

Comité de pilotage :

- Odile BERNHARDT, coach en entreprise et personnel,

- Marie-Carmen CASTILLO, maître de conférences en psychologie clinique, Université Paris 8,
- Samuel DEMARCHI, maître de conférences en psychologie sociale, Université Paris 8,
- Annamaria LAMMEL, maître de conférences en psychologie interculturelle,
- Michel MORAL, docteur en psychologie, psychologue, coach en entreprise et individuel,
- Michaël PICHAT, maître de conférences en psychologie du développement, Université Paris 8,
- Nabil TAK-TAK, consultant, formateur, coach en entreprise et personnel.

Universitaires :

- Marie-Carmen CASTILLO,
- Samuel DEMARCHI,
- Nathalie DURIEZ, psychologue clinicienne, maître de conférences en psychologie clinique à l'IED, Université Paris 8,
- Frank JAMET, maître de conférence en psychologie du développement, IUFM de l'Académie de Rouen,
- Annamaria LAMMEL,
- Michel MORAL,
- Line NUMA-BOCAGE, maître de conférences UPJV/IUFM, Académie d'Amiens
- Michaël PICHAT,
- Frédéric ROUSSEAU, psychothérapeute, psychanalyste, maître de conférence en psychologie du développement et de l'éducation, Université Paris 8,
- Emmanuel SANDER, maître de conférence en psychologie du développement et de l'éducation, Université Paris 8, <![endif]—[if gte mso 10]> /* Style Definitions */ table.MsoNormalTable mso-style-name :« Tableau Normal » ; mso-tstyle-rowband-size:0 ; mso-tstyle-colband-size:0 ; mso-style-noshow:yes ; mso-style-parent :« » ; mso-padding-alt:0pt 5.4pt 0pt 5.4pt ; mso-para-margin:0pt ; mso-para-margin-bottom :0001pt ; mso-pagination:widow-orphan ; font-size:10.0pt ; font-family :« Times New Roman » ; mso-ansi-language :#0400 ; mso-fareast-language :#0400 ; mso-bidi-language :#0400 ; <![endif]—>
- Anastasia TOLLIOU, psychologue.

Coach en entreprise et/ ou personnel - consultant - formateur :

- Patrick AMAR,
- Belkacem AMMIAR,
- Odile BERNHARDT,
- Patrick BERNHARDT,
- Mathilde BERTRAND,
- Prosper CARLIS,
- Anne CHONIK,

- Francis COLNOT,
- Frédéric DEMARQUET,
- Olivier DEVILLARD,
- Edith FILAIRE,
- Alix FOULARD,
- Elisabeth GEORGES,
- Anne-Marie JAVAULT,
- Florence LAMY,
- Vincent LENHARDT,
- Dominique MATTAR,
- Jean-François de RICHEMONT,
- Natacha ROZENTALIS,
- Véronique SIMON,
- Dominique SOUM-VERGEZ,
- Nabil TAK-TAK,
- Monika VERHULST,
- Florence VITRY.

Document non contractuel

Cergy Pontoise DUEC

<http://www.u-cergy.fr/article12776.html#toutsavoir>

- Module 1 FONDAMENTAUX POUR LA PRATIQUE DE L'EXECUTIVE COACHING (43H)
- Module 2 CONNAISSANCE DU MANAGEMENT ET DE L'ENTREPRISE, LES MEILLEURES PRATIQUES INTERNATIONALES EN EXECUTIVE COACHING (25H)
- Module 3 COACHING INDIVIDUEL : METHODOLOGIE ET TRAVAUX PRATIQUES (36H)
- Module 4 COACHING D'EQUIPE : METHODOLOGIE ET TRAVAUX PRATIQUES (36H)
- Module 5 COACHING INTERCULTUREL : METHODOLOGIE ET TRAVAUX PRATIQUES (16H)
- Module 6 COACHING D'ORGANISATION : METHODOLOGIE ET TRAVAUX PRATIQUES (16H)
- Module 7 EXPOSITION DE CAS, SUPERVISION & ANALYSE DE LA PRATIQUE DURANT LE « STAGE » (20H)
- Module 8 ACCOMPAGNEMENT DE L'ELABORATION DU MEMOIRE & DU PROJET PROFESSIONNEL (20H)
- Module 9 CONDUITES DE 3 DISPOSITIFS EFFECTIFS D'EXECUTIVE COACHING (135H)

Programme Transformance

<http://transformancepro.com/formation-coach/3-la-formation/>

accès du 20 mai 2010

Coaching

- Déontologie, cadre et règles du métier de Coach,
- La posture du Coach : le savoir-être, la 3^{ème} écoute, le travail sur soi,
- Les outils d'intervention : le tableau de bord du coach, la grille RPBDC, les zones d'intervention, la colonne vertébrale du sens, les processus parallèles.

Team Building

- Le coaching systémique d'une équipe : Opération, Régulation, Formation,
- Les 9 niveaux de sens,
- Les étapes de la vie d'une équipe et ses modes de communication,
- Le circuit de développement de l'Autonomie.

Développement des Organisations

- Les enjeux globaux d'un dirigeant,
- Les 3 cultures de l'organisation,
- L'érection et le constructivisme,
- L'élaboration d'une vision partagée,
- Les dispositifs d'intervention.

Programme Médiat Coaching

L'apprentissage par le niveau 1 « *Dimension Coaching* »

10 jours en 4 modules pour acquérir les bases du métier et développer sa dimension de coach.

Le niveau 2, « *Puissance Coach* », 8 jours en deux modules pour approfondir le métier et libérer sa puissance de coach.

La validation par la pratique de « *Supervisions et soutien de pratique professionnelle* », 6 Séances pour développer son assise professionnelle.

L'ouverture par la démarche psychologique, « *psychopathologies* » pour que le coach s'ouvre et s'enrichit, 4 jours en 2 modules

Une démarche collaborative, « *Orientation Solutions* », 3 jours pour diversifier sa pratique de base.

L'intégration par la redécouverte des fondamentaux en participant en tant que *personne ressource* au niveau 1 Dimension Coaching. Ceci afin de redécouvrir les fondamentaux dans une nouvelle position, d'accompagner les participants qui commencent et d'évaluer le chemin parcouru

La modélisation de pratique par l'écriture d'un *Mémoire* pour ancrer et formaliser sa pratique professionnelle, rendant compte d'un programme de coaching d'au moins 4 séances. C'est un travail d'autoréflexion.

L'apprentissage complémentaire « *Coaching de groupes et des équipes* » pour déployer sa posture de coach au collectif et diversifier sa pratique de l'accompagnement.

La certification Médiat coaching inclut également les *lectures savantes* a raison d'au moins 100 heures,

La pratique de 20 heures d'entretiens de coaching dès la fin du niveau 1 ainsi que *des échanges entre pairs* au moins 63 heures a raison d'un jour par mois. Et enfin, la certification est considérée à partir de pratiques d'entretiens de *coaching rémunérés*.

Ces différentes étapes font partie du processus de certification EMCC

Approche organisationnelle et managériale		Approche psychologique			Approche systémique	
RH	Linguistique	Psychanalytique	Psychologie humaniste	Psychologie existentielle	Palo Alto	Approche dynamique
OST / Taylo Principe administratif / Fayol Bureaucratie / Weber	Linguistique structurale / De Saussure	Topique 1 et 2 / Freud	ACP / Rogers	Logothérapie / Frankl	Hypnose Ericksonienne / Erickson	Dynamique des groupes / Anzieu
Climat psychologique / Mayo (Père des RH)	Grammaire transformationnelle / Chomsky	Transfert et contre-transfert –MBTI / Jung	Gestalt-thérapie / Fritz Perls	Jeux psychologiques / Karpman	Double mind, schismogénèse / Bateson	Estime de soi / Satir
Théorie de la contingence / Burns, Mintzberg	Les fonctions de la communication / Jakobson	Processus de deuil / Kübler-Ross	PNL / Grinder & Bandler		Changement / Dilts	Zone d'incertitude / Crozier
Théorie de la motivation / Maslow	La théorie de la communication / Shannon et Weaver	Théorie de l'ombre / Monbourquette	Analyse transactionnelle / Berne		Métacommunication / Watzlawick	La complexité / Morin
L'analyse stratégique / Crozier-Friedberg	Sémantique générale / Korzybski	Contrôle cérébral / Vittoz	Théorie du champ comportemental / Lewin		Changement / Hudson	
Les théories X et Y / Mac Gregor		Introspection Beck / Beck	PCM / Kahler			
La théorie Z : le défi et l'excellence			CNV / Rosenberg			

Figure 12 : « Les savoirs fondamentaux du coach »

The job of coach between posture and specific skills

Abstract

Following the 1998 football world cup in France, the optimization of performances called "coaching" in the French language, has widely spread into our society. Even though the term "coaching" has formed part of the common parlance, it would seem that the current use about it, has gradually undergone an alteration, by comparison with its first meaning.

The writer wants to get the message through to us that the specific & transversal skills from a qualified "mentor", brought to mind by a great number of some multiple & oddly assorted library books.

Likewise, the author brings to the forefront the best practice, the educational training and the professional mood from the "mentor" ; It's due to the link and the analysis of some semi-directive interviews with a group made up of skilled experts (all 4 mentors) and thereby bring a professional notion into focus beyond the know-how and the way to go into action.

The writer brings knowledge into question as for the "mentor" and submit the hypothesis that this business activity does not exist, but rather like a transversal way fit for allowing the reflexivity in the various angles and activities of the society.

This shows that he considers a professional way and a strong will with a spirit of deontology. In the same way, he wants to underscore the commitment of the "mentor" to respect the process to be followed and therefore hit the target with the best achievement.

He ask question about the reality of the profession and what we want to do with that. He would like to know whether this legitimacy is real faced with the dichotomy of the different proficiency needful for the professionalism and the humility as a "mentor".

Keywords : Coaching, training, skills, posture, change, knowledge

Christel Stefanazzi 2010

Le métier de coach, entre posture et compétences spécifiques.

Résumé

Nous devons la popularisation du coaching en France à la coupe du monde de football de 1998. Le coaching depuis fait partie de notre vocabulaire courant. Or, il semble perdre son sens premier et se vulgariser.

L'auteur de cet ouvrage s'attache à déterminer les compétences transversales et spécifiques du coach professionnel mises en lumière à partir d'ouvrages théoriques multiples et hétéroclites. Il met en évidence les pratiques, la formation et la professionnalité du coach grâce à l'articulation et l'analyse d'entretiens semi-directifs auprès de quatre coaches professionnels d'horizons divers. Il laisse émerger une notion de posture professionnelle au-delà du savoir faire et du savoir être. Il s'interroge quant au savoir être du coach en processus de coaching et engage l'hypothèse qu'il n'existe pas de métier à proprement parler mais une posture transversale adaptable dans divers domaines et activités permettant la réflexivité.

Sa recherche nous montre la considération du coach quant à sa posture professionnelle et son attachement fort à une déontologie. Il met en évidence l'engagement du coach dans le respect du processus garant de la réussite du coaching et dans la réalisation de ses propres objectifs.

Il s'interroge alors sur la notion de métier et de la représentation que nous nous en faisons et se demande où se situe sa légitimité face à la dichotomie des compétences multidisciplinaires nécessaires à sa professionnalité et sa posture d'humilité et vulnérabilité en processus de coaching.

Mots clés : coaching, formation, compétences, posture, changement, savoirs.

Christel Stefanazzi. 2010