

# **T**able des matières

<b>INTRODUCTION</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 1. QU'EST-CE QUE LE COACHING?</b>	<b>13</b>
<b>I. Définitions des différentes formes de coaching</b>	<b>13</b>
A. Origine de la démarche et du mot	13
B. Les pratiques du coaching actuel	18
C. Les instances organisatrices de crédibilité	19
<b>II. La mise en œuvre d'une séance de coaching réflexif</b>	<b>22</b>
A. Les deux grandes tendances actuelles	22
B. L'instauration de la dynamique de la relation du coaching réflexif	26
C. La demande de coaching	27
D. L'entretien de face à face comme méthode	28
E. Le coach et la conduite de la séance de coaching	28
F. Lorsque le coaché devient sujet	30
<b>III. Les caractéristiques organisatrices de la démarche de coaching</b>	<b>31</b>
A. La propriété langagière	32
B. La propriété posturale du coach	33
C. La propriété spatio-temporelle	34
D. La propriété réflexive	36
E. La propriété crisique	37
<b>CHAPITRE 2. LEVER LES ÉQUIVOQUES AVEC LES APPROCHES VOISINES</b>	<b>41</b>
<b>I. Le bilan de compétences et le coaching</b>	<b>41</b>
A. L'histoire du bilan de compétences	41
B. La démarche	42
C. L'usage social du bilan de compétences aujourd'hui	42
D. L'évolution du bilan de compétences	43
E. Le bilan de compétences: un accompagnement toujours singulier	44
F. Le bilan de compétences et la complexité de l'environnement du travail actuel	45

G.	Le bilan de compétence: un écho personnel revisité	46
H.	L'émergence d'une pratique nommée coaching de carrière	46
I.	Que comprendre? Que retenir?	47
J.	Approche comparative entre le bilan de compétences et la pratique du coaching réflexif	48
<b>II.</b>	<b>L'activité de conseil et l'activité de coaching</b>	<b>50</b>
A.	Les consultants d'entreprises	50
B.	Les enjeux du dirigeant	53
C.	Le questionnement des postures de conseil et de coaching	54
D.	De l'atomisation des conseils à la cohérence	56
E.	Approche comparative des interventions des consultants en conseil et de la pratique en coaching réflexif	57
<b>III.</b>	<b>La psychothérapie et le coaching</b>	<b>59</b>
A.	Les psychothérapeutes et psychothérapies	59
B.	Des demandes et des finalités différentes entre psychothérapie et coaching	61
C.	L'effet thérapeutique du coaching qui crée la confusion	63
D.	Les impostures de position dans l'intervention en entreprise	65
E.	Essai d'approche comparative de la démarche de coaching réflexif et de psychothérapie analytique	67
<b>IV.</b>	<b>Formation managériale, développement personnel et coaching</b>	<b>69</b>
A.	Objectifs, demandes et prescriptions	69
B.	Les formations au management	71
C.	Les formations en développement personnel	72
D.	Les formations et le coaching	74
E.	Essai comparatif entre les formations en développement personnel et en management et le coaching réflexif	75
<b>V.</b>	<b>Changement et besoin d'accompagnement</b>	<b>77</b>
<b>CHAPITRE 3.</b>	<b>LE COACH AUX PRISES AVEC L'ENGAGEMENT</b>	<b>81</b>
<b>I.</b>	<b>Le coach, son intervention et l'entreprise</b>	<b>81</b>
A.	Qui est le coach?	82
B.	Que fait exactement le coach?	82
C.	Pourquoi semble-t-il y avoir davantage besoin de coaching aujourd'hui qu'il y a quelques années?	84
D.	Quand une personne a-t-elle recours au coaching?	84
E.	Quels sont les bénéfices d'un coaching pour le coaché?	85
F.	Quels sont les bénéfices d'un coaching pour l'organisation?	85

G. Mais qu'est-ce que l'entreprise?	85
H. Un coach dans l'entreprise	86
<b>II. Le questionnement de la déontologie</b>	<b>88</b>
A. Le coaching, méthode de management postmoderne	89
B. L'exercice du métier de coach	93
C. Pour qu'un coaching soit possible	93
<b>III. L'éthique en renouveau</b>	<b>94</b>
A. L'éthique personnelle	94
B. L'éthique professionnelle	95
C. Les éthiques d'entreprises	96
D. Le management éthique	98
E. Éthique et coaching	99
<b>IV. Identité personnelle et professionnelle du coach</b>	<b>102</b>
A. Le cadre de référence	102
B. Les vies multiples	104
C. La résonance de l'implication	105
<b>V. Le mouvement du désir</b>	<b>109</b>
A. Vous avez dit désir?	109
B. Le désir convoqué	110
C. La certification du désir?	112
<b>CHAPITRE 4. L'ATTITUDE EN DEVENIR DU COACHÉ</b>	<b>115</b>
<b>I. L'expérience du transfert</b>	<b>115</b>
A. Les monstres intérieurs	115
B. L'accès à soi-même	117
<b>II. Le silence et le lien</b>	<b>119</b>
A. La parole cette inconnue	119
B. Le silence invité	121
C. La signature de sa propre existence	121
<b>III. La traversée des émotions</b>	<b>124</b>
A. Histoires sans paroles?	124
B. Les langages multiples	126
C. La logique des émotions	127
<b>IV. La plainte et la demande</b>	<b>130</b>
A. La «deux-mande»	130
B. Occuper la place par la plainte	132
C. Le rôle de catalyseur du coach	133

**V. La puissance empêchée 135**

- A. Objectif lune 135
- B. Le spectacle continue: être acteur 137
- C. Le leadership 138

**CHAPITRE 5. QUELQUES CLINS D'ŒIL CLINIQUES: ÉTUDES DE CAS 143**

**I. Monsieur Léopold 143**

- A. Exposé de la situation de coaching 143
- B. Extraits de séances 144
- C. Résultats partiels 144

**II. Monsieur Billy 144**

- A. Exposé de la situation de coaching 144
- B. Extraits de séances 145
- C. Résultats partiels 146

**III. Monsieur Théodore 146**

- A. Exposé de la situation de coaching 146
- B. Extraits de séances 147
- C. Résultats partiels 147

**IV. Madame Cindy 148**

- A. Exposé de la situation de coaching 148
- B. Extraits de séances 148
- C. Résultats partiels 149

**V. Madame Sidonie 149**

- A. Exposé de la situation 149
- B. Extraits de séances 149
- C. Résultats partiels 150

**VI. Madame Aristide 150**

- A. Exposé de la situation 150
- B. Extraits de séances 150
- C. Résultats partiels 151

**VII. Quand le coaché trouve son humanité de sujet 151**

**CHAPITRE 6. COACH: UN MÉTIER DE L'IMPOSSIBLE 153**

**I. Le coach et l'emprise des idéologies en place 153**

- A. Le coaching: la pertinence du style d'intervention 153
- B. La place de l'homme au travail 155
- C. Garder le cap 156

<b>II. L'économie personnelle du coach</b>	<b>157</b>
A. L'écoute	157
B. La disparité	158
C. La santé psychique au travail	158
D. La supervision comme acte professionnel	160
<b>III. L'incertitude permanente</b>	<b>162</b>
A. La maîtrise	162
B. Le professionnalisme du coach	163
C. La politique et le politique	165
<b>IV. Le défi malgré tout: Ici je me tiens</b>	<b>166</b>
A. Oser, entreprendre et continuer	166
B. Occuper sa fonction	168
C. La justesse de son «être là»	170
<b>CONCLUSION</b>	<b>171</b>
<b>LEXIQUE</b>	<b>175</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>187</b>
<b>I. Codes et chartes de déontologie</b>	<b>187</b>
A. Code de déontologie de l'Association européenne de psychothérapie	187
B. Charte de déontologie de la Société Française de coaching	191
C. Charte coaching de Syntec Conseil en évolution professionnelle	193
D. Code de déontologie des psychologues AEPU, ANOP, SFP	195
<b>II. Extrait du Code du travail (réglementation sur le bilan de compétences)</b>	<b>200</b>
<b>III. Formation professionnelle</b>	<b>205</b>
<b>IV. Bibliographie</b>	<b>207</b>
<b>INDEX</b>	<b>215</b>