

L'identité professionnelle du coach (1)

Extrait de la déontologie du coach (SFCOACH - ancienne version)

"-->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."

Qu'est ce qu'être coach : être une personne persuadée de pouvoir accompagner l'autre dans un chemin de croissance professionnelle, par une relation de haut niveau. Quelques caractéristiques du coach tel que je le vois.

- Une attitude positive inconditionnelle : la capacité à accepter l'autre dans ses limites et ses capacités.
 - Accepter l'autre avec ses limites c'est souvent facile, cela permet à l'intervenant de se conforter dans ses compétences, de ressentir une envie d'aider, d'imaginer rapidement les domaines dans lequel il pourra aider son client à progresser. Même si le coach respecte à la lettre les objectifs de son client, il peut être sensible aux zones d'incertitudes, de croissance de son client. Même s'il ne le donne pas, il peut avoir son avis sur des pistes de progrès. Une part de ce travail est plus ou moins consciente, une des activités de l'homme est l'évaluation des situations et la recherche de solutions aux situations jugées ou évaluées (ce n'est pas la même fonction du Moi qui est mise en œuvre). Accepter l'autre avec ses limites c'est aussi admettre fondamentalement que personne n'est 'parfait', que chacun a des zones d'ombres, que chacun développe des stratégies qui ne sont pas fonctionnelles ou qui ne lui permettent pas d'aboutir au bien être, ou qui le conduisent à renouveler des expériences anciennes douloureuses.
 - Accepter l'autre avec ses compétences, les rechercher et les reconnaître, surtout lorsque ces compétences s'affirment dans les mêmes domaines que celles du coach, voilà qui est quelquefois plus difficile. Le coach peut alors mettre en œuvre des mécanismes de défense : méconnaissance des compétences réelles du client, dévalorisation de soi même ou simplement oublier de restituer à son client ce qu'il constate de ses compétences et habiletés.
- Une grande capacité d'écoute ; depuis Freud l'écoute est valorisée dans la relation d'aide. Écouter pour comprendre, écouter pour être légèrement en recul du client, écouter pour le laisser progresser, écouter pour le laisser s'entendre, écouter pour partager, écouter pour ne pas brusquer, écouter pour accompagner.
- Un cadre de référence ouvert et une bonne connaissance des fonctionnements organisationnels. Le cadre de référence se compose de tout ce qui me permet de comprendre et d'interpréter le monde en fonction de mes particularités (mon caractère, mon degré de maturité, ma croissance professionnelle, mes défenses...)

et également de ce que je partage avec mes groupes d'appartenance. Comme le dit Jacques Moreau 'dans mon cadre de référence de participant à Mai 68, il y a l'odeur des gaz lacrymogènes, cette odeur acre et piquante, toute personne qui a vécu cette situation connaît et partage avec les autres cet élément de cadre de référence'.

- Une intelligence des 'cartes' lui permettant la compréhension des situations ou lui permettant de poser les questions qui dérangent, qui permettent de 'recadrer' la situation.
- Une sensibilité au processus relationnel, une compréhension (quelque soit le cadre de référence choisi) qu'il y a autre chose que du contenu dans tout échange relationnel. Bien sûr, pour chaque lecteur cela semblera peut-être d'une grande banalité, mais il me semble que la compréhension fine des processus est une grande qualité du coach.
- Des techniques d'intervention, de questionnement, de confrontation, des techniques pour donner des signes de reconnaissance adaptés à la situation...
- Une expérience de la vie, des échecs, des réussites, une capacité à faire part de ses propres valeurs en les reconnaissant comme sienne et non comme réponse universelle au fonctionnement du monde,
- Une connaissance de soi, de ses limites, de ses compétences, une fierté fondamentale du chemin parcouru.

L'identité professionnelle du coach se développe au fur et à mesure qu'il abandonne ses compétences techniques et développe ses compétences relationnelles. La tentation du jeune coach peut être facilement de donner des réponses, d'apporter les solutions ; d'autant plus, comme chacun le sait que lorsque l'on est extérieur à la situation, les solutions apparaissent rapidement... Pour Vincent Lenhardt, il est difficile de devenir un jeune coach à moins de 35 ans.

Comment développer ses compétences relationnelles ? Chacun son chemin ! Thérapie, formation, maturité relationnelle, amour de la vie et des autres ! Pour moi, une formation au coaching doit (oui, oui, il s'agit bien d'une exigence Parentale) intégrer un travail important de connaissance de soi même.