

coaching et coaching scolaire

Wikipedia

Contenus

Articles

Coaching	1
Coaching scolaire et étudiant	7

Références

Sources et contributeurs de l'article	11
---------------------------------------	----

Licence des articles

Licence	12
---------	----

Coaching

Le **coaching** ou **mentorat** (terme recommandé en France par la DGLFLF^[1]) est un accompagnement professionnel personnalisé permettant d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans la vie professionnelle et/ou personnelle. À travers le processus de coaching, la personne coachée approfondit ses connaissances et améliore ses performances. Les mots "coach", "coacher" et "coaching" peuvent également être utilisés dans le domaine du sport, remplaçant respectivement, les mots français équivalents entraîneur, entraîner et entraînement.

Histoire et enjeux du coaching

Histoire du coaching

Le mot coaching, dont l'origine du nom vient de coche, désigne une activité orientée vers l'accompagnement et l'épanouissement de la personne coachée.

L'usage du mot coaching est apparu en France et en Europe dans les années 1980, en provenance d'Amérique du Nord. Il semble que Alain Cardon, Vincent Lenhardt et Jacques-Antoine Malarewicz en soient les premiers utilisateurs en France. L'activité aujourd'hui ainsi désignée l'était sous d'autres termes auparavant^[Lesquels ?].

Le terme « coaching »

Le sens premier de « *coach* », « grande voiture à chevaux », a amené, vers 1830, le sens figuré « instructeur / formateur », dans l'argot de l'Université d'Oxford, pour désigner un tuteur, un mentor, qui « transporte » l'élève vers un examen ; le sens « entraîneur sportif » serait apparu vers 1861^[2].

En France, la Commission générale de terminologie et de néologie^[3] recommande l'usage, dans le domaine « santé, médecine et psychologie » du terme « guidance », dans le domaine « économie et gestion d'entreprise », « mentorat », dans le domaine du sport, « instructions par signes »^[4]. Pour sa part, le Grand dictionnaire terminologique québécois^[5] propose en outre, selon les domaines, les termes « accompagnement », « pilotage », « direction d'athlètes ».

Enjeux du coaching

Le *coaching* permet de réaliser un *accompagnement professionnel*^[6]. On parle aussi d'accompagnement opérationnel ou encore d'accompagnement personnel au changement, hors de la sphère strictement professionnelle.

Le coaching se distingue clairement du mentorat par le positionnement. En coaching, l'accompagnant (« coach ») se situe aux côtés de la personne accompagnée (coaché) dans une position d'égalité. Le mentor est généralement un supérieur hiérarchique, a un rôle de guide, et agit dans le cadre de fonctions plus spécifiées.

Deux approches distinguent le coaching du mentorat :

- le recours possible à des techniques telles que la PNL, l'Analyse transactionnelle ou la Gestalt-thérapie. Il est à noter que certains positionnent le coaching hors de ce référentiel psychologique et situent ce métier plutôt dans un contexte centré sur l'atteinte d'objectifs ambitieux, comme dans le sport de haut niveau.
- le côté marketing de l'emploi du terme anglo-saxon, qui a pour but de faire apparaître cette activité sous un aspect « actualisé » ; en effet, des praticiens font remonter ces pratiques jusqu'à Socrate avec sa maïeutique. Néanmoins, une tendance de fonds consiste à préférer le terme "coaching professionnel" par "accompagnement professionnel".

Le coach est en position haute sur le processus de changement, mais en position basse sur le contenu pour aider la personne coachée à progresser en autonomie. Tandis que le mentorat est suppose de la part de l'accompagnant une position haute, un statut de guide.

La confusion entre ces deux types d'accompagnement est induite par la traduction officielle du terme "coaching" qui est devenu dans sa francisation « mentorat ».

Il faut aussi distinguer le coaching - du conseil, d'une part : le coaching se situe du côté de la personne accompagnée, le conseil se situe du côté de l'organisation. - et de la psychothérapie, d'autre part : le coaching travaille une demande clairement identifiée sur le "ici et maintenant" sur une durée courte tandis qu'une psychothérapie travaille sur le passé dans une durée le plus souvent longue.

Cependant, la philosophie est l'une des racines du coaching, dans la mesure où elle est un exercice autonome de la raison, même quand celle-ci est guidée par le dialogue ou par la maïeutique socratique. Savoir poser les problèmes, trouver par soi-même des solutions variées, faire progresser une façon de voir les choses et la vie, font partie intégrante du coaching comme de la philosophie^[7].

Caractéristiques du coaching

Il existe différents types de coaching:

- le coaching individuel
- le coaching en entreprise
- le coaching d'équipe (souvent lié au coaching d'entreprise)
- le coaching de vie (ou *life coaching*) pour les particuliers
- le love coaching pour les célibataires et les couples, plus connu Outre-Atlantique. En France, le secteur n'est pas très développé, il n'existe d'ailleurs aucune certification officielle.^[réf. nécessaire]

Il peut s'appliquer dans différents contextes;

- coaching en entreprise (business coaching)
- coaching de vie (life coaching)
- coaching sportif
- coaching dans le domaine amoureux^[réf. nécessaire]

Par abus de langage, le mot *coaching* est également utilisé dans les situations de conseil ou de formation. Il ne s'agit pas alors de coaching à proprement parler.

Il est essentiel de savoir à quel type de coach on a affaire. Les 2 premiers paraissent parfois plus "rassurants" au départ pour la personne coachée (transfert de savoir ou de savoir-faire du conseiller ou du formateur). Les bénéfiques sont cependant souvent supérieurs lors d'un coaching totalement centré sur la personne coachée et ses ressources car les changements viendront vraiment de lui.

La formation du coach

En France, la première école de coaching fait son apparition en 1988 à Paris créée par Vincent Lenhardt suivi de Olivier Devillard^[8].

Les écoles de coaching délivrent les attestations liées à l'obligation due aux organismes de formation légalement déclarés en préfecture. Elles délivrent leur certification et diplôme, sous forme de titre professionnel, qui attestent du niveau des élèves ou stagiaires.

Des certifications sont délivrées par des organismes certificateurs indépendants et professionnels. Les plus connus et réputés sont : Société française de coaching (SF Coach), International Coach Federation (ICF), European Coaching and Mentoring Council (EMCC), la Société internationale des coachs en PNL (SICPNL), etc. Tous les quatre proposent donc une certification pour les écoles de coaching professionnel (coaching orienté vers les organisations). Et les trois premiers proposent un référentiel métier. Il existe également un Syndicat Professionnel des Métiers du Coaching (SPMC)^[9] qui propose référentiel de compétences et processus de certification. A noter qu'il recense l'ensemble des associations de coach existant sur le territoire national et qu'il milite notamment en faveur de la convergence des processus de certifications existants.

En France, un seul diplôme d'État de 3^e cycle est délivré par l'Université Paris II (master 2 en développement personnel en entreprise - coaching)^[réf. nécessaire]. Les universités proposent des cursus dans lesquels la théorie l'emporte souvent sur la pratique et l'opérationnel.^[réf. nécessaire] On peut citer Paris II, Paris VIII, Aix en Provence, etc. L'Université de Bordeaux IV a mis en place en 2011, avec l'Institut d'administration des entreprises, un diplôme universitaire qui préfigure l'officialisation de la formation de coaching professionnel.

Les écoles privées reconnues et certifiées proposent une certification reconnue par les organisations. Souvent, la pratique et l'opérationnel l'emportent sur la théorie.^[réf. nécessaire]

Néanmoins, seules les formations s'appuyant sur la pluridisciplinarité des sciences humaines et articulées dans une formation-action permettent aux coaches d'ancrer leur pratique dans une expérience réelle et de mobiliser dans une démarche globale, approches, méthodes et outils en tenant compte de la problématique de l'accompagné sans plaquer une méthode de façon mécanique.

Techniques et savoir-faire

Autrefois apanage des élites, des hauts dirigeants puis des hauts potentiels, le coaching se popularise progressivement et le « middle management » peut désormais en bénéficier dans un certain nombre de structures et de cas. Ce milieu lui reconnaît une efficacité et des résultats rapides.

Savoir-faire

- Le coach doit savoir repérer et maîtriser les processus relationnels, c'est-à-dire la façon dont des relations s'établissent et se développent en fonction d'objectifs conscients ou inconscients. Ceci nécessite une très grande maîtrise de la métacommunication (ou « position méta », dans le jargon professionnel), qui consiste à se mettre en cours d'entretien en observateur extérieur de soi-même, de l'autre, et de la relation.
- Il doit avoir une déontologie, l'afficher, et la respecter.
- Sa déontologie doit être ou personnelle (et clairement affichée) ou celle d'une fédération de coaches à laquelle il adhère. (La SICPNL, EMCC, SF Coach, AEC, ICF, AFAPP, FFCPRO, SRC, AFCSE, SPMC). Elle doit être remise avec chaque contrat de coaching, sinon elle devrait être réclamée par la personne coachée.
- Il doit avoir fait un important travail de développement personnel afin de ne pas se laisser entraîner dans ses propres « zones d'ombre » lors du coaching. Si cela arrivait néanmoins, il doit aborder cette difficulté auprès d'un superviseur (le « coach du coach ») et savoir faire appel à un thérapeute.
- Plus le coach a de l'expérience du coaching et continue à se former, mieux cela est. Il a fréquemment plus de quarante ans (l'âge n'est cependant pas en soi un critère suffisant de maturité émotionnelle, d'expérience des relations interpersonnelles et de compétence professionnelle !).
- Au niveau de la personne, le coach doit disposer d'une méthode de diagnostic psychologique (des notions de psychopathologie). Pourtant, les disciplines qui vont permettre le diagnostic ne sont pas équivalentes, à la fois par la philosophie qui les sous-tend, et par la pertinence des techniques d'intervention employées.
- A un niveau plus général, le coach doit savoir traiter certaines problématiques telles que la gestion des « deuils », les jeux de pouvoir et les manipulations, et maîtriser des techniques telles que la régulation... Une dimension de formateur permet en outre d'enseigner au « coaché » certains concepts, ce qui s'avère parfois très utile.
- les approches stratégiques privilégient les savoirs du coach (AT, PNL, Systémique basée sur la 1^{re} cybernétique, et, tous les profils de personnalité). La posture du coach est dans le savoir et le savoir-faire, l'anticipation.
- les approches collaboratives privilégient les savoirs de la personne coachée (constructivisme, constructionisme, Orientation Solutions, Pratiques Narratives). La posture du coach est celle du "non-savoir et de perplexité" (pour Elkaïm), décentrée et influente (Michael White), de curiosité abondante et authentique" (Harry Goolishian et Harlene Anderson).

- Les approches "mixtes" sont les plus riches mais demandent une bonne expérience pratique et beaucoup de recul de la part du coach (il ne s'agit pas de "collectionner" les approches ou les outils !). Elles s'appuient souvent sur l'approche collaborative pour construire la relation avec le coaché puis utilisent les différents outils & stratégies d'accompagnement du changement les plus adaptés au cours du coaching, selon les objectifs et l'urgence ... (Cf. Article de Marshall Goldsmith cité plus haut).

Une approche internationale qui peut donner une perspective totalement différente sur le sujet figure sur le site de l'International Coach Federation. Cette association cite onze compétences (savoir faire) clés très bien définies sans les confondre avec des connaissances théoriques (savoirs). EMCC cite 47 compétences métiers. Association européenne regroupant plus de 20 pays.

Durée d'une intervention de coaching

Une seule séance (c'est rare), ou plusieurs mois (plus fréquent) mais pas des années, le coaching rend autonome, pas dépendant. Certains coachs demandent une première étape de deux ou trois séances avant de s'engager dans la durée. L'essentiel reste que les choses soient claires au départ et que les limites de la durée du coaching soient convenues.

La durée des séances de coaching dépend du coach et de la situation, et se situe généralement entre 1/2h à 3h.

Lieu

Plusieurs options sont possibles :

- l'entreprise ;
- le cabinet du « coach » ;
- le téléphone ;
- la webcam ;
- le tchat ;
- le mail ;
- le lieu public.

Le coach doit apporter un soin particulier au lieu où se déroule le coaching. En effet, on ne peut pas mener un entretien de coaching de la même manière partout. Qu'en est il de la confidentialité? Les murs peuvent avoir des oreilles (entreprise, lieu public) Il est parfois bon de sortir son coaché de son univers (entreprise) Le coach doit aussi veiller au confort de son coaché par rapport au téléphone ou à la webcam.

Executive coaching (coaching de dirigeants et managers)

La récurrence des actualités sociales et financières le montre, équilibrer les paramètres managériaux & économiques de l'entreprise avec les valeurs individuelles de ses acteurs devient un enjeu vital pour l'entreprise.

L'executive coaching est une relation d'aide formée entre une personne coachée ayant une autorité managériale et une responsabilité au sein d'une organisation, et un consultant utilisant une large variété de techniques comportementales et de méthodes pour aider ce dirigeant à atteindre une série d'objectifs conjointement identifiés ; cela, dans le but d'améliorer sa performance professionnelle et sa satisfaction personnelle et, par conséquent, d'accroître l'efficacité de son organisation, au sein d'un contrat formellement défini. [Richard Kilburg (2007). Reproduit de Consulting Psychology Journal : Practice and Research, 48, 134-144. Copyright 1996 by the American Psychological Association and the Society of Consulting Psychology.]

La pratique du coaching de dirigeants/managers et/ou l'intégration des outils du coaching à la pratique managériale permet de : • Catalyser l'innovation et le changement, clés du développement stratégique, la remise en question des pratiques managériales et la résolution de problèmes au sein de l'entreprise, • Favoriser la construction d'arbitrages, toujours complexes, entre les paramètres managériaux et économiques des organisations et les valeurs et aspirations de leurs acteurs.

La déontologie du coaching : paradoxe, limites et solutions

L'objet de ce paragraphe est de développer les enjeux déontologiques du coaching et présenter les solutions et bonnes pratiques qui permettent d'en contrôler les dangers potentiels. Cette profession n'est pas règlementée^[10].

Plusieurs associations de coaching proposent des référentiels de compétences décrivant les aptitudes et connaissances requises pour pratiquer le coaching, telle le Syndicat Professionnel des Métiers du Coaching (SPMC), la Société française de coaching (SF Coach), certaines certifient aussi les écoles de coaching professionnel, telles l'International Coach Federation et l'European Mentoring and Coaching Council.

La FFCPro, a eu une démarche originale en construisant un référentiel de compétences qui a donné lieu à une certification indépendante validée par AFNOR Certification, dénommée "AFAQ Compétences", qui a été mis en pause, en attendant probablement d'être relancée.

Le paradoxe du coaching et la déontologie

Dans le présent paragraphe, nous ferons référence à la déontologie telle que définie par Malarewicz^[11] à savoir : « l'ensemble des règles de fonctionnement qu'une profession se donne à elle-même, pour tenter de résoudre tout ou partie des problèmes éthiques que peuvent rencontrer ses membres ».

La question de déontologie est d'autant plus primordiale pour le coaching que celui-ci peut être considéré comme une pratique paradoxale^[12]. On veut en effet aider quelqu'un à devenir autonome précisément en proposant une intervention extérieure. Cela pose de nombreuses questions sur la position du coach par rapport au coaché et sur les règles qui régissent cette interaction. Mais chaque coach doit avoir un code de déontologie sur lequel il s'appuie pour bien coacher et qu'il se doit de respecter impérativement...

Quels enjeux déontologiques pour la relation de coaching ?

Le coaching présente certains dangers potentiels inhérents à toute prestation intellectuelle mais du fait de la proximité de la relation – et de la méconnaissance même du coaching - ces difficultés se trouvent exacerbées. Le problème le plus évident, qui est commun au conseil, est celui de la confidentialité : le coaché livre souvent des informations très personnelles sur sa personne ou des informations critiques sur ses collègues ou son organisation (cas du coaching tripartite). Ces informations peuvent être utilisées contre la personne coachée si elles ne sont pas gardées confidentielles. La confidentialité est très importante pour le coaché. La question se pose principalement lorsque le coaché n'est pas le payeur (l'entreprise) et lorsque l'entreprise utilise des coachs en interne.

De plus, de par la posture du coach, le coaching peut en théorie présenter un risque de manipulation du coaché comme dans toute relation ou message entre des individus^[13]. En principe ce risque de manipulation est faible puisque la prestation de coaching elle-même est limitée dans son objet (contrat définissant les objectifs) et dans le temps (un coaching se limite en général à 15 à 20 séances soit sur moins d'un an et doit éviter la construction d'une relation de dépendance)^[14]. Il est a priori aussi indispensable pour une organisation de faire appel à plusieurs coachs avec des cursus variés afin d'éviter d'être dépendant d'un seul individu. Ces problèmes sont à priori réduits car contrairement à une relation asymétrique (celui qui sait et celui qui ne sait pas) la relation coach-coaché est basée sur un lien d'égal à égal, qui vise de plus à donner toute l'autonomie au coaché.

Le coaching présente aussi certaines limites spécifiques aux relations d'aides ou liées aux psychothérapies même si le coaching ne doit pas être confondu avec ces pratiques. On peut entre autres citer les plus connues : sentiment de puissance ou transfert/contre-transfert. « En thérapie, c'est le mécanisme par lequel le patient reporte sur le thérapeute les sentiments inconscients de tendresse ou d'affection (transfert positif), de peur ou d'hostilité (transfert négatif) qu'il éprouve pour une autre personne. (...) Face au transfert, celui-ci réagit par le contre-transfert qui caractérise les sentiments et émotions qu'il éprouve en retour»^[15].

D'autres problèmes particuliers se posent notamment dans le cas d'un coaching tripartite entre le prestataire (coach), le bénéficiaire (coaché) et le financeur (entreprise) : que faire quand les objectifs du coaché et de l'entreprise ne

coïncident pas ? Au coach, de bien prendre en compte le code de déontologie pour déterminer s'il accepte de conduire le coaching ou non et dans quelles conditions.

Le coaching peut présenter des risques de dérives sectaires s'il est utilisé par des sectes (le problème est similaire avec des organismes étatiques ou privés s'ils opèrent à l'insu des coachés) (Wikipedia Lutte Anti-Sectes) ^[16] sans que des cas significatifs soient pourtant relevés en France.

Selon la profession du coaching, ce risque serait d'autant plus limité que les coachs sont souvent des professionnels indépendants ou des membres de petits cabinets et ne constituent donc pas de grand groupes organisés.

Eléments de solutions : comment encadrer la pratique du coaching ?

Les solutions pour encadrer la pratique du coaching et limiter les risques potentiels peuvent être mises en œuvre sur quatre niveaux :

- Au niveau du coach et du coaché
- Au niveau du groupe de pratique du coach
- Au niveau des associations de coachs
- Au niveau d'organismes indépendants de certification

Tout d'abord au niveau de la relation coach-coaché, le contrat de coaching permet d'encadrer les dérives. Ce contrat est de préférence écrit et adapté aux besoins de la personne coachée. Il se révélera d'autant plus indispensable dans le cas d'un coaching tripartite. Par ailleurs, le coach peut présenter en annexe la charte de déontologie à laquelle il se réfère.

Ensuite au niveau du groupe de pratique, le coach peut bénéficier d'une supervision c'est-à-dire « un coaching de coach » ^[17]. Plus généralement, « la supervision peut être définie comme la rencontre qui s'effectue généralement entre deux personnes exerçant la même activité professionnelle et travaillant sur une même situation » ^[18]. Cela permet d'introduire un tiers dans la relation coach-coaché et donc de limiter certains effets indésirables comme le contre-transfert. Dans certains pays, comme l'Allemagne, les pratiques d'intervision (échange de pratiques à plusieurs) semblent plus développées que celle de supervision.

Les associations de coaching sont des lieux d'échanges pour les praticiens. Elles édictent par ailleurs certaines règles regroupées sous forme de codes de déontologie. Il existe donc plusieurs codes de déontologie (Voir la liste des codes de déontologies ci-dessous). Ces documents relèvent d'un esprit commun et présentent de fortes similitudes (respect de la confidentialité, contrat écrit, supervision). Pourtant ils peuvent aussi présenter des différences significatives d'une association à une autre comme par exemple au sujet du télé-coaching ou du respect des organisations demandeuses (voir la comparaison de quelques codes ^[19]). Ces codes restent des documents génériques et doivent bien sûr être adaptés aux spécificités de la demande de la personne coachée ainsi qu'à celles de la pratique professionnelle du coach.

Ainsi, le coaching est une démarche complexe et sensible qui nécessite un encadrement déontologique à plusieurs niveaux. Dans tous les cas, au-delà des mécanismes décrits ci-dessus, il conviendra de faire appel à son bon sens pour éviter toute surprise ou dérive.

Notes et références

- [1] Journal officiel du 26/03/2004, voir FranceTerme
- [2] OnlineEtymology.com (<http://www.etymonline.com/index.php?search=coach&searchmode=none>)
- [3] FranceTerme.fr (<http://franceterme.culture.fr/FranceTerme/recherche.html>)
- [4] Recommandation sur les équivalents français du mot coach (<http://www.dglf.culture.gouv.fr/coeter/coach.htm>)
- [5] GDT (<http://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/gdt.html>)
- [6] sources : DGLF, base de donnée CRITER et le grand dictionnaire terminologique
- [7] Coaching et philosophie, Joël Figari, Diotime, Revue internationale de didactique de la philosophie, N° 42, octobre 2009, CRDP de Montpellier (<http://www.educ-revues.fr/diotime/Acheter.aspx?iddoc=39041&pos=3>)
- [8] Histoire (<http://nmaconseil.fr/Lecoaching.aspx>)
- [9] (<http://metiersducoaching.org>)
- [10] Le Coaching, un métier non réglementé et professionnalisé (<http://www.ffcpro.org/FFC2/html/formations.htm#reglementation>)
- [11] Systémique et entreprise, Malarewicz, Village Mondial , 2000, p. 146, ISBN 2744061611
- [12] Les paradoxes du métier de coach, Philippe Bigot, YOUman.fr, 2008, <http://www.youman.fr/articles/29-paradoxes-metier-coach.html>
- [13] Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens, Joule et Beauvois, Presses Universitaires de Grenoble, 2004, ISBN 2706110449
- [14] Foire aux questions, Site Web International Coach Federation France, Item 8 et 15, FAQ (http://www.coachfederation.fr/component?option=com_simplefaq/task/display/Itemid,85/catid,81/)
- [15] Le coaching, Caby, 2002, De Vecchi., p. 171
- [16] Etes-vous coach ou psy ?, Prevensectes.com, Source mentionnée Le Point 2003, <http://prevensectes.com/former18.htm>
- [17] Le coaching, Higy-Lang C. et Gellman C., 2000, Éditions d'Organisation
- [18] Aspects Relationnels du coaching: supervision et transfert, Sybil Persson, 2008, YOUman.fr, <http://www.youman.fr/articles/33-Aspects-Relationnels-coaching-supervision-transfert.html>
- [19] Quel code de déontologie choisir? Quelles sont les différences ?, Sybil Persson, 2008, YOUman.fr, <http://www.youman.fr/articles/25-Quel-code-deontologie-choisir-Quelles-sont-differences.html>

Coaching scolaire et étudiant

Le **coaching scolaire et étudiant** est un accompagnement personnalisé visant à obtenir des résultats concrets et mesurables tout au long d'un parcours d'études. Le processus de coaching vise notamment à résoudre un problème en s'appuyant sur le questionnement du coach et les compétences d'auto-analyse du client dans le but de créer une certaine autonomie vis-à-vis de ses problèmes.

Historique

S'il est courant de dire et/ou d'écrire que Socrate^[1] était le premier coach, il est aussi classique de faire remonter le début de la pratique du coaching avec l'accompagnement des sportifs de haut niveau. C'est Timothy Gallwey (en)^[2], ancien capitaine de l'équipe de Harvard Tennis Université (né en 1938 à San Francisco) qui a été un des premiers à démontrer une méthode complète de coaching qui peut être appliquée à de nombreuses situations. C'est dans les années 1990 que le coaching se développe dans le domaine professionnel puis 10 ans après dans le domaine privé et à tous les domaines de la vie. La société demande aux individus de plus en plus de performances et exige des résultats. Hélas, peut-être une compétition plus ou moins bien acceptée par les élèves commence dès l'école car la réussite scolaire permet l'accès à de meilleurs postes. Les familles parfois anxieuses et désireuses d'aider leurs enfants, se tournent vers le soutien scolaire et le coaching scolaire et étudiant. Le coaching scolaire et étudiant permet de traiter les problèmes de manière globale, qui ne peuvent être résolus grâce au soutien scolaire, ni grâce aux aides proposées au sein des écoles ou universités. C'est donc les possibilités offertes par une nouvelle approche et méthode de résolution de problèmes scolaire et universitaire issu de la méthode du coaching en entreprise^[3] mais aussi le contexte socio-économique qui a fait émerger et permis le développement du coaching scolaire et étudiant.

Le coaching scolaire et étudiant

Introduction

Le coaching permet à l'élève/étudiant une meilleure adaptation aux exigences scolaires et une meilleure maîtrise de l'organisation de leur vie. Il s'adresse à tous, écoliers, collégiens, lycéens et étudiants jusqu'au Doctorat. Dans les faits, le coaching scolaire revêt la forme d'entretiens en face à face entre le client et son coach pour trouver et mettre en œuvre des actions réalisables pour atteindre son et ses objectifs. À la fin de chaque séance de coaching, généralement, un plan d'action précis est établi. Il sert à fixer les étapes.

Les résultats, attendus généralement des parents d'un coaching, sont concrets et le coaching s'attache justement à travailler sur du concret, permettant la progression des notes, la définition d'un projet professionnel, le choix d'un métier ou que leur enfant soit reçu à un examen. Le coach a donc des obligations^[4] et s'engage à donner les moyens à son client mais ne peut pas s'engager sur des résultats, surtout lorsque son client n'y met pas la bonne volonté et l'énergie nécessaire. C'est aussi au niveau de la responsabilisation^[5], de la motivation, de la confiance en soi que le coach travaille pour que son client atteigne ses objectifs. Le coaching scolaire n'est pas un cours particulier ou un travail d'assistantat, le client prend en charge et assume la recherche et la mise en œuvre de ses solutions pour atteindre l'objectif. Il permet, au contraire, une prise d'autonomie et de se passer de toute forme d'assistance. La réussite du coaching scolaire est évaluable grâce à différents indicateurs déterminés au préalable en fonction des problèmes et donc de l'objet du coaching.

Complémentarité entre le coaching scolaire et étudiant et le soutien scolaire

Le soutien scolaire est dispensé par des enseignants, à des élèves qui, provisoirement, ou sur une plus longue durée, ont besoin d'une aide personnelle dans une matière précise : mathématiques, français, histoire, sciences de la vie, langues, etc. Le soutien scolaire peut constituer une simple aide aux devoirs pour aller jusqu'à une véritable remise à niveau si nécessaire dans ces matières.

Le coaching scolaire et étudiant est indiqué quand des difficultés parfois répétitives apparaissent pendant le parcours scolaire ou universitaire : démotivation, angoisse avant les contrôles, les examens, problèmes d'organisation, d'orientation, etc. Différents types de coaching peuvent être proposés : coaching de méthodologie, d'organisation, de motivation, d'orientation, de gestion du stress, de préparation aux concours ou examens. Coaching scolaire et soutien scolaire sont deux méthodes qui peuvent être complémentaires mais qui ne travaillent pas sur les mêmes types de difficultés^[6].

La méthode

Beaucoup de coachs scolaires sont formés aux techniques propres au coaching professionnel et ont en plus des connaissances sur le système éducatif. Les parcours professionnels des coachs venant du monde de l'enseignement, de la psychologie ou de celui de l'entreprise en modifie leur approche et les outils qu'ils peuvent proposer. Les techniques et méthodes de coaching employées dans le monde de l'entreprise ou du sport semblent tout à fait adaptées. Chaque métier a ses outils et ses méthodes. Ainsi la plupart des coachs développent parfois leurs propres outils ou utilisent également des outils^[7] d'accompagnement dont les plus répandus sont :

- L'Analyse transactionnelle,
- La Gestalt-thérapie,
- La PNL,
- L'approche de Palo Alto ou approche systémique

L'approche de Palo Alto s'intéresse aux interactions de l'individu avec un environnement, qui peut maintenir son ou ses problèmes et est reprise dans le Coaching par une écoute active du coach afin de comprendre les besoins non exprimés de son client. Comme dans les techniques propres du Coaching, l'approche systémique de Palo Alto est sur "le Comment faire pour résoudre le problème" et non sur "le pourquoi" vous avez ce problème.

Certains coachs utilisent aussi par ordre alphabétique

- Les constellations familiales
- E.F.T
- Ennéagramme (ésotérisme)
- Communication non violente (Rosenberg)
- Process Communication PCM
- La systémique,
- La psychologie cognitive ou comportementaliste etc.

La liste de toutes les méthodes recensées est loin d'être exhaustive. Chaque coach peut proposer sa boîte à outils et peut s'appuyer sur une ou plusieurs de ces approches pour mieux écouter, reformuler, communiquer, comprendre les signes verbaux et non-verbaux de son client. Les différents outils du coaching scolaire et étudiant sont fondés sur une écoute active de l'élève/étudiant. Au travers d'une méthodologie de questionnement, le coach aide le client à trouver lui-même les réponses aux difficultés qui diminuent son potentiel et freinent l'atteinte de son objectif.

L'écoute, le questionnement, la reformulation, l'installation d'une relation de confiance sont l'essence du coaching.

Ces méthodes sont nécessaires mais pas suffisantes pour être un bon coach. En effet, le premier "outil" du coach reste l'écoute. L'intérêt de ces outils est de donner au coach des repères pour accompagner son client (comme l'exercice des jeux de rôles, le questionnement, etc.) Tout au cours du coaching. La relation de confiance entre le coach et l'élève/étudiant est indispensable au bon déroulement de l'accompagnement. Ce n'est pas tant l'outil ou la technique qui importe que le savoir-faire et savoir être du coach. La qualité d'un coach dépend aussi de ses qualités humaines et du travail qu'il fait et a fait sur lui^[8].

Caractéristiques

La formation du coach

Il existe beaucoup de formations proposées par des écoles et universités partout en France mais il n'existe aucun diplôme d'État^[9]. Le coach peut donc être soit "Diplômé" d'une université ou "certifié" par une école privée qui attestent du niveau des connaissances et compétences acquises. La qualité, le contenu et la durée de l'enseignement peut être différent d'une formation à l'autre. Plus spécifiquement, certaines écoles en France proposent désormais des formations au coaching scolaire et étudiant. Ces formations ne peuvent se substituer à une formation de coaching générale professionnalisante reconnue. En effet, aucun élément clair à ce jour ne permet d'en définir le sérieux, puisqu'il n'existe pas de référentiel déterminant le contenu nécessaire de telles formations, il importe donc à chaque élève de se renseigner sur leur contenu.

Durée des accompagnements

Un coaching scolaire et étudiant est un processus d'accompagnement sur un problème qui peut s'étendre sur quelques mois mais dont le nombre des séances est limité à une dizaine au maximum. Dans certains cas et selon ce qui est convenu avec le coach, il peut être limité à une voire deux séances, mais cela est assez rare. La durée des séances varie de 1h à 1h30 et dépend de la situation et du problème. La durée et l'espacement des séances sont convenus au préalable avec le coach^[6] </ref>.

Lieu

Le coach peut proposer divers lieux ou moyen de communication^[10] pour accompagner l'élève ou l'étudiant:

- le cabinet du « coach » ;
- le téléphone ;
- la webcam ;
- le tchat ;
- le mail ;
- le domicile de l'élève ;

Le coach doit recevoir dans un cadre où il pourra préserver le secret professionnel auquel il est assujéti lors des séances et veiller au confort du client au niveau des moyens de communication éventuels proposés. Le coaching à domicile n'est pas le plus judicieux car il est bénéfique pour l'élève ou l'étudiant qu'il se déroule dans un univers différent et qu'il lui offre un espace de parole "neutre" et confidentiel. Cela peut cependant offrir d'autres avantages selon les cas, aussi bien pour le coach, pour l'élève, que pour la famille.

Code de déontologie

Il existe différents codes de déontologie en coaching, ceux des coachs en exercice, ceux éventuellement proposés par les centres de formations en coaching scolaire et étudiant et celui proposé par l'AFCSE^[11], l'Association Française du coaching scolaire et étudiant qui pour particularité d'être spécifiquement dédié à l'accompagnement des jeunes (scolaires, étudiants et jeunes professionnels).

Notes et références

[1] Le coaching, François Caby, 2002, De Vecchi., p. 19

[2] Le coaching, François Caby, 2002, De Vecchi., p. 21

[3] Coacher, Olivier Devillard, 2005, Dunod., chapitre 14

[4] Coacher, Olivier Devillard, 2005, Dunod., p. 58

[5] Coacher, Olivier Devillard, 2005, Dunod., p. 9

[6] (fr) Qu'est ce que le coaching scolaire et étudiant ? (<http://www.afcse.fr/Introduction-Coaching-Scolaire-et-Etudiant/>) sur www.afcse.fr. Consulté le 13 juillet 2010.

[7] Le coaching, François Caby, 2002, De Vecchi., 3^e partie

[8] Coaché !, Michel Giffard, 2003, Éditions d'organisation.,

[9] (fr) Le coaching : un métier professionnalisé, pas encore réglementé (<http://www.ffcpro.org/le-coaching/le-coaching/le-coaching--un-metier-professionnalise-pas-encore-reglemente.html>) sur www.ffcpro.org. Consulté le 13 juillet 2010.

[10] Coacher, Olivier Devillard, 2005, Dunod., p. 35

[11] (fr) Charte Déontologique des professionnels, membres de l'AFCSE (<http://www.afcse.fr/charte-deontologique-des-professionnels-du-coaching-scolaire-etudiant-membres-de-afcse.html>) sur www.afcse.fr. Consulté le 13 juillet 2010.

Sources et contributeurs de l'article

Coaching *Source:* <http://fr.wikipedia.org/w/index.php?oldid=83345222> *Contributeurs:* (:Julien:), 123 christophe, AAEL, AFNOR, Aaalvh, Akeron, Ardu Petus, Artmail CONSEIL, Asram, Balougador, Buisson, Butterfly austral, Coyote du 86, Cumulus, D4m1en, Deelight, DocteurCosmos, Dodoïste, Expertom, Flipocharlotte, Frakir, Hexomedine, Hégésippe Cormier, JLM, Jean-Louis Lascoux, Juste-vrai, Kaganer, Lalbo, Laurent Nguyen, LeMorvandiau, Lecapcoaching, Lelandais1, Lesyeuxdelsa, Lgd, Lomita, Loveless, Lulonz, Maurilbert, Mblecoz, Michelduracq, Mro, Mutima, Nanoxyde, NecNecNec, Nesrine Nabli, NicoV, Octave.H, Ofol, Ordifana75, Orphée, P-e, PELVILLAIN, Papa6, Pascal Jussac INEO CONSEIL, Pautard, Pcarnicelli, Powermike, Propulsion, Pyerre, Rhadamante, RémiH, Sebleouf, Sherbrooke, Shydoe, Sigorges, Siren, Sophiablasco, Valorisation.rh, Vate, Vyk, Wikinade, Yo lenin1, Zil, 150 modifications anonymes

Coaching scolaire et étudiant *Source:* <http://fr.wikipedia.org/w/index.php?oldid=85101723> *Contributeurs:* A2, Ardu Petus, Calimo, Deansfa, Dhatier, DocteurCosmos, Goliadkine, Kropotkine 113, Leag, Lelandais1, Lomita, Marieclangevin, Natgrin, Noritaka666, Orlodrim, Orthomaniaque, Penjo, Sebleouf, Touriste, Wikinade, 8 modifications anonymes

Licence

Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Unported
[//creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/)
