

## Types de coaching

Le coaching professionnel tente de répondre à divers besoins des individus et des organisations, mais toujours en suivant des méthodologies qui font appel aux techniques reconnues de coaching. À cet égard, il faut toujours se méfier des coachs qui ne sont généralement pas certifiés et qui font miroiter des résultats automatiques.

En effet, le processus de coaching est basé sur un partenariat dans lequel la personne coachée doit prendre la responsabilité de son développement, le coach étant essentiellement un catalyseur qui grâce à sa formation et son expérience, peut amener le client à explorer son potentiel et à entreprendre des actions qui favoriseront son développement personnel et professionnel.

Nous distinguons plusieurs types de coaching, dont en voici les principaux :

### **Le coaching exécutif (cadres supérieurs)**

Le coaching exécutif s'adresse aux hauts dirigeants des organisations. Ces dirigeants occupent généralement des positions d'autorité importante et doivent gérer dans des situations complexes qui peuvent avoir un impact significatif sur leur entreprise, privée ou publique, ou sur leur industrie.

Généralement, le coaching exécutif se concentre sur l'aspect systémique du rôle du cadre, son leadership, son impact personnel, ses habiletés de communication, sa pensée stratégique ainsi que son équilibre personnel.

Les coachs œuvrant à ce niveau possèdent, dans la plupart des cas, une expérience significative à titre de dirigeant eux-mêmes, ou encore comme consultant organisationnel.

### **Le coaching de gestion**

Le coaching de gestion est habituellement utilisé avec les gestionnaires de niveau intermédiaire, particulièrement avec les hauts potentiels.

Le coaching a généralement pour objectif d'optimiser leurs approches de gestion afin de mieux fonctionner avec leur équipe, leurs collègues, et leur patron.

Les principaux sujets qui peuvent faire l'objet d'un programme de coaching de gestion peuvent être la communication, les relations interpersonnelles, les habiletés politiques, la délégation, la confiance en soi, la gestion de l'équipe, les habiletés de gestion, la gestion des priorités, le leadership, la gestion des conflits, etc.

Un coach les aide à faire émerger ou confirmer leur mode personnel de gestion et à les conduire à développer une plus grande flexibilité dans leur manière de voir, de réfléchir et d'agir.

### **Le coaching de carrière**

Le coaching de carrière s'adresse à toute personne qui fait face à une situation professionnelle qui exige un nouveau regard sur sa carrière et sa vie dont :

- une réorientation professionnelle
- une décision de carrière importante
- une transition entre deux fonctions
- une évaluation de sa situation professionnelle actuelle

- le développement d'un plan de développement

Le coaching de carrière permet d'accompagner ses partenaires tout au long du processus de changement professionnel.

### **Le coaching d'intégration (Premiers 90-100 jours)**

Une prise de poste présente toujours un défi important, que la personne provienne de l'interne ou de l'externe. Les experts estiment que les premiers 90 jours dans un nouveau rôle sont particulièrement cruciaux et peuvent déterminer le succès ou l'échec de la personne dans ses nouvelles responsabilités.

Un coach va aider à optimiser l'intégration de la personne que ce soit un gestionnaire provenant d'une autre organisation, qu'il ait été promu à l'interne, ou qu'il soit en transition d'une rôle d'expert à celui de gestionnaire. :

Être accompagné dans ces circonstances permet au nouveau gestionnaire de développer une meilleure compréhension de son environnement et du contexte organisationnel et d'implanter progressivement des stratégies plus efficaces que s'il était laissé à lui-même.

### **Le coaching d'équipe**

Radicalement différent du coaching individuel, dans son approche, le coaching d'équipe vise également la performance. Mais cette fois-ci, ce n'est plus l'individu qui est au centre des préoccupations, mais l'équipe et son fonctionnement.

À cet égard, le coaching d'équipe est différent de la consolidation d'équipe qui s'intéresse davantage à l'harmonie entre les membres de l'équipe.

Le coaching d'équipe tient compte à la fois des différences individuelles et des espaces communs où les membres de l'équipe peuvent travailler sur des objectifs qui les réunissent comme entité.

Donc le coaching d'équipe a pour mission permettre l'expression des talents individuels tout en conservant la plus grande cohésion possible dans leurs modes de fonctionnement collectif.

### **Le coaching de groupe**

Le coaching de groupe est à mi-chemin entre le coaching individuel et le coaching d'équipe. Les techniques utilisées sont celles du coaching individuel, mais visent l'élaboration de solutions partagées par les participants autour d'objectifs qui sont traduits en plans d'action individuels.

Le coaching de groupe favorise l'échange de pratiques entre pairs ou départements, permet de trouver en groupe des solutions à des problématiques communes, à mettre en place des pratiques de gestion plus efficaces dans les équipes.

### **Le coaching d'affaires**

Le coaching d'affaires est une démarche structurée entre un entrepreneur, un dirigeant ou un gestionnaire et un coach professionnel en vue de réaliser un projet d'entreprise, de développer son potentiel de leader, d'améliorer sa qualité de vie ou encore de résoudre un problème et ce, plus efficacement et plus rapidement qu'il n'y arriverait seul.

En général, le coaching d'affaires a pour but de favoriser l'atteinte de meilleurs résultats d'affaires, de développer une orientation stratégique plus appropriée, de soutenir des changements organisationnels



importants, de développer sa créativité, d'explorer les zones de croissance de l'entreprise par un leadership plus efficace, de mobiliser le personnel, d'améliorer son influence. Etc.

### **Le coaching de vie (ou personnel)**

Le coaching de vie consiste en l'accompagnement d'une personne dans la définition et la réalisation de ses objectifs de vie. Le client, accompagné par le coach, identifie ses croyances limitantes et ses ressources et poursuit son processus d'évolution personnelle.

En effet, le coaching de vie couvre de nombreux domaines du quotidien tels que :

- le rapport à l'autre
- l'équilibre entre la carrière et la vie privée
- le bien-être et la santé
- la spiritualité

Toutefois, le coaching de vie n'est pas de la thérapie, ni une exploration de problèmes psychologiques qui empêchent le fonctionnement normal d'une personne.