

Comment choisir le « bon » Coach ? et comment le qualifie -t'on de « bon » ?

Aucune législation n'encadre la profession de Coach à ce jour. Des réflexions sont menées, des associations certifient, des formations privées ou publiques existent, cependant les repères sont diffus.

Et le nombre de diplômes, d'accréditations ou d'affiliations seront-ils suffisants pour Vous garantir la posture, les motivations du Coach choisi ?

Comme pour le recrutement d'un de vos managers, devez-vous lui demander ses diplômes, son expérience (ce qui vous permettrait de quantifier son Savoir, ses techniques, et son Savoir Faire)?

Et quand le Coach vous parlera d'analyse transactionnelle, de programmation neurolinguistique, de Gestalt, d'approche systémique, de MBTI, d'énéagramme, cela sera t'il suffisant pour que vous lui accordiez votre confiance ?

Les meilleurs outils font-ils de meilleurs ouvriers ?

Ils y contribuent probablement et ils ne sont pas suffisants. Dans ce domaine aussi, la règle des 20/80 s'applique.

Pour sélectionner un Coach, et lui accorder votre confiance, il est préférable de le rencontrer une première fois, et de se baser sur son feeling et sur son Savoir-Etre.

Dans un contrat tripartite, l'impression personnelle du prescripteur est importante, celle du coaché aussi.

Comme le rappelle le président de la Société Française de Coaching :

« un coach ne se définit ni ne se limite à ses outils. C'est avant tout une personne, un parcours, une relation, et seulement après des techniques. Un « bon » praticien doit pouvoir vous expliquer qui il est, ce qu'il fait. On doit lui faire confiance en tant qu'expert de son métier pour choisir les outils adaptés et ainsi atteindre l'objectif fixé en commun »