

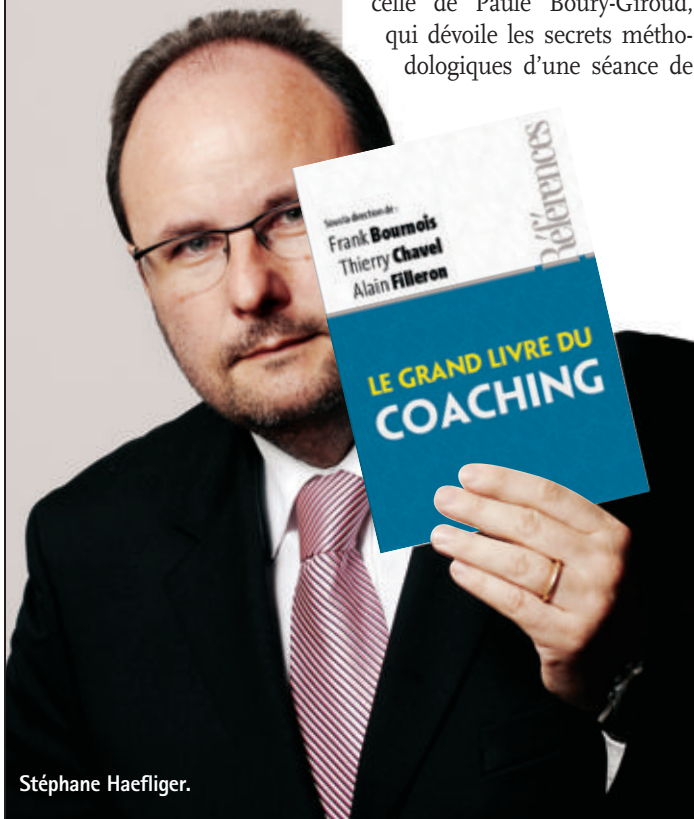
livres

La bible du coaching

Les auteurs de cet ouvrage ont occulté le débat sur l'apocalypse de leur discipline. Mais tout n'est pas pour autant à jeter.

Par **Stéphane Haefliger**

Retrouvez chaque mois les chroniques de Stéphane Haefliger, directeur des ressources humaines de la Banque privée Espirito Santo, sur trois livres traitant de l'actualité du management.



Stéphane Haefliger.

■ UN HYMNE AU COACHING

Trente-neuf auteurs. Voilà la magistrale orchestration de cette véritable bible entièrement dédiée au coaching. Ce titanique effort rend, disons-le, l'ouvrage suspicieux. Pourquoi tant d'efforts à convaincre de la légitimité du coaching et de sa sérieux en un hymne béat? Peut-être bien parce que ces éléments, jamais abordés frontalement dans l'ouvrage, ne vont tout simplement pas de soi. Et si l'ouvrage est fondamentalement intéressant, l'on aurait souhaité une section qui rassemble les critiques les plus féroces à l'endroit de cette nouvelle pratique managériale. Le tout aurait gagné en crédibilité.

Parmi ces multiples contributions, nous en retiendrions une, celle de Paule Boury-Giroud, qui dévoile les secrets méthodologiques d'une séance de

coaching. Cette universitaire a développé en effet le modèle GROW qui structure l'entier de ses séquences d'accompagnement de dirigeants. Intéressant car généreux: d'habitude les coaches comme les gourous et les sorciers conservent leur secret de fabrication.

1. G comme Goal: C'est le moment initial de l'analyse. Le coach écoute; le client parle. Pourquoi vient-il? Quels sont ses objectifs? Que veut-il atteindre?

2. R comme Reality: Que vit le client dans sa réalité personnelle et subjective? Qu'espère-t-il du travail initié? Quelles sont ses motivations profondes? Quel est son état émotionnel?

3. O comme Option: Une fois que le dirigeant s'est épanché (phases 1 et 2), le coach reformule ce qu'il a entendu, avec ses propres mots, et lui propose un feed-back. C'est à partir de ce moment que le client va reprendre son travail et va trouver en lui des nouvelles pistes, des solutions potentielles, des hypothèses à explorer. Dans cette phase, le dialogue entre le client et le coach est privilégié. Afin d'accéder à la «vérité subjective» du client, Paule Boury-Giroud mobilise un cortège d'outils étonnants: l'indicateur typologique MBTI, l'utilisation de métaphores, le portrait chinois (si vous étiez un arbre, lequel seriez-vous?), le triangle dramatique de Kartman (victime, persécuteur, sauveur), les trois états du moi définis par l'analyse transactionnelle (adulte, parent, enfant), etc.

4. W comme Work: Rédaction du plan d'action et retour à la réalité!

«*Le Grand Livre du Coaching*», par Frank Bournois, Thierry Chavel, Alain Filleron, Editions d'Organisation, Eyrolles, 2008, 502 p.

■ VOUS ÊTES VIRÉS!



Quel est le coût social du capitalisme? Voilà en toile de fond la question que pose Louis Uchitelle, journaliste économique au *New York Times*. Examinant la question des licenciements, il nous rend attentifs au fait qu'en vingt ans, plus de 30 millions d'Américains ont perdu leur emploi. Audacieux, il propose même quelques remèdes politiques... Peut-être sera-t-il écouté par son futur gouvernement? «*Le Salarié jetable, Enquête sur les Licenciements aux Etats-Unis*», par Louis Uchitelle, Editions Demopolis, 2008, 377 p.

■ HARO SUR LE HARA-KIRI!



En 2008, Toyota s'est à nouveau révélé comme le meilleur constructeur mondial en termes de productivité et de rentabilité. Les experts qui ont tenté de percer le secret de cette réussite exceptionnelle insistent tous sur l'originalité des méthodes de management et sur la qualité de l'organisation du travail. Il convient cependant de relire l'ouvrage de Satoshi Kamata, paru tout d'abord en 1976, qui nous rend attentifs aux dérives du toyotisme. ■ «*Toyota, L'Usine du Désespoir*», par Satoshi Kamata, Editions Demopolis, 2008, 256 p.