

Résumé

Le coaching bio – réflexif s'inscrit dans le courant humaniste qui appréhende la personne dans son entièreté de sujet complexe. **Bio**, du domaine perceptif/sensitif et émotionnel/affectif, correspond au style du sujet, **Réflexif** du domaine intellectuel/rationnel correspond à l'acteur professionnel en lien avec le genre collectif de l'entreprise selon l'approche de la psychologie clinique du travail. Le trait d'union entre les deux représente un aspect de la posture du coach, celle du **passeur** (première hypothèse) qui se tient dans l'entre-deux pour favoriser le lien, aider à franchir une étape et même la dépasser en stimulant la prise de conscience du coaché. Le coach peut assurer cette posture dans la mesure où il a fait ce travail sur lui-même d'abord et être son principal outil.

Les approches constructiviste et systémique viennent préciser la position et le rôle du coach ainsi que celle de l'anthropologie de l'imaginaire. La deuxième hypothèse propose, en s'appuyant sur la pratique du coaching en entreprise, que le coach peut favoriser, voire consolider **le lien social** et la troisième sous tend que le coach qui connaît une épreuve grave dans sa vie, doit prendre le temps de **cheminer en soi** avant d'être capable à nouveau de prendre le recul nécessaire pour accompagner autrui et poursuivre son processus de maturation.

Une méthodologie de recherche est proposée à partir de la pratique du coaching, sur la base d'une problématique qui pose le questionnement suivant : « **Comment favoriser un coaching bio – réflexif à la fois centré sur le développement et l'autoformation de la personne dans son contexte de sujet et d'acteur professionnel ainsi que dans le processus d'ajustement mutuel entre soi et les autres, au sein de son équipe de travail ?** »

Pour répondre à cette question, nous avons fabriqué une grille d'analyse inspirée par la clinique de l'activité en psychologie du travail, articulant les concepts de style personnel et de genre collectif dans la pratique professionnelle, perçue à travers quatre entretiens de coach. Deux sont internes et salariés au sein d'une grande entreprise, les deux autres travaillent en qualité d'indépendant, en externe.

Pour tester la validité de cette proposition d'observation de la pratique professionnelle en situation, nos entretiens sont semi directifs sur le modèle d'explicitation de P. Vermersch. Nos questions sur leur pratique du coaching s'articulent à leurs rapports à la tâche, à leurs pairs, à l'entreprise ainsi qu'à une épreuve subie au cours de leur vie.

L'exploitation sous forme d'analyse – synthèse des données recueillies vérifie partiellement nos hypothèses de départ.

Ceci nous conduit à formuler l'ébauche d'une ingénierie de l'accompagnement qu'est le coaching bio – réflexif, sous tendu comme une option méthodologique qui respecte le sujet dans son intégralité. Le coach doit savoir capter le niveau de conscience du coaché pour l'accompagner là où il en est de son cheminement en lui-même et avec les autres pour l'aider dans sa démarche. A cet effet, le coach a besoin de rencontrer ses pairs en groupe d'échange de pratiques pour évoluer sans cesse, il a aussi besoin de se faire superviser pour percevoir les zones plus sombres de son action.

Dire et analyser son activité, c'est se former. Le faire entre pairs, c'est se co- former. Travailler sa pratique articulée entre style et genre, avec ses pairs, puis le faire en entreprise avec ses coachés pourrait être une manière de consolider **le lien social** non seulement en entreprise mais aussi entre coachs désirant professionnaliser un coaching de qualité.