

Les pratiques de coaching vues de l'extérieur : ce qu'en disent les recherches en sciences humaines

Conférence Université de Genève – 28 novembre 2013

Jean Nizet

Introduction

Les circonstances qui m'ont fait m'intéresser au coaching en organisation
Intérêt et limite de l'approche proposée
Trois thèmes correspondant à trois niveaux d'analyse : macro/méso/micro

Premier thème : la progression du coaching depuis les années 1980

1ère hypothèse, culturelle : progression de l'individualisme

Toile de fond : les recherches qui indiquent la progression sur le très long terme de la primauté accordée à l'individu *versus* au collectif
Hypothèses plus précises : idéologie gestionnaire chez de Gaulejac, les dimensions du sujet chez Enriquez

2ème hypothèse, économique : transformation des entreprises industrielles

Toile de fond : les trois stades de l'évolution du capitalisme
Hypothèse plus précise (Vernazobres) : coaching et passage au capitalisme actionnarial et mondialisé

De l'histoire à l'approche contingente : dans quelles organisations la « greffe » du coaching prend-elle et dans quelles organisations ne prend-elle pas ?

Deuxième thème : les apports du coaching aux organisations

Les fonctions du coaching

Un grand nombre de recherches tendent à répondre à la question des apports du coaching à l'individu ou à l'organisation qui en bénéficie.
Aborder cette question à partir de la distinction de Merton : fonction manifeste/latente/dysfonction

Les différentes fonctions du coaching dans la littérature

Fonctions manifestes, en particulier contribuer à l'efficacité des individus (cadres) et des organisations
Fonctions latentes notamment fonction palliative (Salman)
Dysfonctions, notamment interférences dans les décisions organisationnelles, dérives de la psychologisation

Les différentes fonctions dans la réalité des pratiques

Le cas du Centre d'éducation à la santé (Schnell)

Hypothèse d'un continuum entre prédominance des fonctions explicites / enchevêtrement ad hoc et évolutif de (dys)fonctions

(Si le temps le permet) Réflexions sur la question des ambiguïtés du coaching.

Troisième thème : les défis éthiques des coachs

Dispositif de recherche : entretiens approfondis à partir de la technique de l'incident critique

Deux illustrations de défis éthiques

Le cadre d'analyse de Hirschman

Les tensions identitaires et leur évolution

Bibliographie de JN sur le coaching et autres thèmes apparentés

Fatien Diochon, P. et Nizet, J. (2012), *Le coaching dans les organisations*, Coll. « Repères », La Découverte, Paris.

Fatien Diochon, P. et Nizet, J. (2012), « Les coachs, ni muets ni inactifs face à la dimension critique de leur travail », *Revue Management et Avenir*, 2012/3, N° 53, p. 162-182.

Nizet, J. et Fatien Diochon, P. (2012), « Comprendre les ambiguïtés du coaching, à l'éclairage du fonctionnalisme », *Gérer et Comprendre*, N° 110, Décembre, p. 24-33.

Fatien, P. et Nizet, J. (2012), « Le coaching, une pratique critique ? » dans : Taskin, L. et De Nanteuil, M., *Perspectives critiques en management. Pour une gestion citoyenne*, Coll. « Méthodes et recherches. Management », De Boeck, Bruxelles, p. 149-162.

Nizet, J. et Pichault, F. (2012), *La coordination du travail dans les organisations*, Coll. topos », Dunod, Paris.

Pichault, F. et Nizet, J. (2013), *Les pratiques de gestion des ressources humaines. Conventions, contextes et jeux d'acteurs*, Coll. « Points. Economie », Seuil, Paris.