

Comprendre pour mieux intervenir

L'efficacité du coaching est prouvée. Pour le psychologue néerlandais Tim Theeboom, invité en juin au congrès de coaching de la FHNW à Olten, la recherche doit toutefois devenir encore plus rigoureuse et élargir ses champs d'action.



Le psychologue Tim Theeboom, de l'Université d'Amsterdam aux Pays-Bas, consacre ses recherches aux effets du coaching.

AURÉLIE DESPONT

Comment définissez-vous la psychologie du coaching ?

J'interprète le terme de « psychologie de coaching » de deux différentes manières. La première l'envisage comme « l'étude scientifique du comportement, de la cognition et de l'émotion au sein du coaching pour approfondir notre compréhension et améliorer notre pratique du coaching », selon la définition du psychologue britannique Jonathan Passmore. La seconde se réfère aux connaissances psychologiques, comme celles sur l'autorégulation et la motivation, à exploiter pour mieux comprendre le coaching et affiner nos interventions.

Quelles sont les caractéristiques de cette discipline de recherche ?

Le cliché est bien vrai : il s'agit d'un domaine très immature. Bien que la communauté scientifique soit en train de se développer, il existe encore de nombreux défis à relever, notamment d'ordre méthodologique. Dans ce contexte, il est encourageant de constater que la communauté scientifique est en pleine croissance.

Vos recherches se concentrent sur les effets du coaching. Fonctionne-t-il vraiment ?

Les résultats des premières études sur l'efficacité du coaching nous poussent à être optimistes. Notre propre méta-analyse, ainsi que celle d'autres chercheurs montrent que le coaching peut avoir différents effets positifs. Cela dit, une recherche plus rigoureuse

d'un point de vue méthodologique, et portant sur les effets à long terme, est indispensable pour parvenir à des conclusions plus réalistes.

Sur quoi le coaching peut-il avoir des effets positifs significatifs ?

Dans le cadre de notre méta-analyse, nous avons découvert que le coaching pouvait avoir des effets positifs significatifs notamment sur le bien-être, le coping, les compétences/performances, les attitudes liées au travail et la réalisation des objectifs.

Comment le coaching fonctionne-t-il ?

Cette question nécessiterait beaucoup plus d'attention de la part des chercheurs. La majorité de la recherche actuelle se concentre sur le fait de savoir si le coaching fonctionne ou non, plutôt que sur le fait de savoir comment il fonctionne. C'est dommage, car je pense que ce n'est qu'en comprenant les mécanismes sous-jacents que les coachs pourraient mieux cibler et affiner leurs interventions. Par exemple, nous avons découvert que les questions de coaching orientées vers les solutions pouvaient améliorer la capacité d'une personne à penser différemment. Ainsi, un coach pourrait y recourir pour stimuler la personne coachée et l'encourager à trouver des solutions créatives à ses problèmes.

Le coaching est-il un outil utile à la fois au développement personnel et organisationnel ?

Tout à fait, il a été prouvé que certains effets du coaching ne profitent pas qu'à l'individu mais contribuent aussi, directement ou indirectement, à réaliser des objectifs organisationnels en termes de performances ou de bien-être, par exemple. Nous avons récemment découvert que les coachs aux Pays-Bas avaient tendance à être davantage concentrés sur les résultats individuels qu'organisationnels. Or, il est indispensable de rechercher un équilibre entre les besoins et les objectifs de l'individu et ceux de l'organisation dans la phase de définition du coaching.

Quels sont les défis futurs de la recherche dans ce domaine ?

Il en existe beaucoup. Outre les défis méthodologiques que la recherche devra surmonter, la clarification du rôle du coaching dans le contexte de stratégies plus larges de développement des ressources humaines est essentielle. Le coaching est souvent étudié comme une intervention ponctuelle. Ce qui donne lieu à des recherches claires et sans contexte, qui sont certes bien plus faciles à publier dans des journaux académiques prestigieux, mais qui ne représentent pas pour autant la façon dont le coaching est utilisé dans la pratique. En réalité, le coaching

CONGRÈS INTERNATIONAL

Coaching meets Research

Comment agit le coaching et comment optimiser ses effets ? Comment définir et évaluer la qualité du coaching ? Ces questions – parmi d'autres – seront au centre du 4^e congrès international du coaching intitulé « Coaching meets Research... » Organisé par la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW), le thème central de la nouvelle édition est « Efficacité, qualité et évaluation du coaching ». Ce congrès se déroulera les 14 et 15 juin 2016 à Olten. « Des spécialistes du coaching jouissant d'une renommée internationale expliqueront où en est la discipline dans la pratique et en termes de recherche scientifique », explique Robert Wegener, organisateur du congrès. Les visiteurs pourront assister à des conférences, mais aussi participer à diverses séances plénières et à plusieurs laboratoires thématiques avec des scientifiques et des praticiens. Un rabais est accordé sur le prix du billet pour toute réservation effectuée avant le 14 avril 2016. Les membres de la FSP bénéficient en outre d'un tarif réduit.

www.coaching-meets-research.ch

fait souvent partie d'une stratégie plus large de développement des ressources humaines et je pense que la synergie entre les différentes pratiques fournit un terrain d'étude intéressant à de futures recherches. Enfin, je dirais que le coaching en tant que style de management, aussi nommé « coaching managérial », mériterait davantage d'attention puisque de plus en plus de managers suivent des programmes pour développer leurs compétences en ce sens. De ce point de vue-là, l'intégration des connaissances et des constructions existantes de la recherche sur le leadership pourrait constituer un axe de recherche prometteur. ♦

LITTÉRATURE

Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9, 1-18.