

Zeitschrift:	Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens
Herausgeber:	Association pour la défense des intérêts jurassiens
Band:	68 (1997)
Heft:	3
Artikel:	A la recherche de l'efficacité et de la performance : une nouvelle profession : le "coaching"
Autor:	Triponez, Joseph
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-824316

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



par Joseph
Triponez,
GCI,
Boncourt

Partagez quelques informations et secrets d'une nouvelle profession et d'une nouvelle forme de motivation et de stimulation. Une approche particulièrement dynamique pour les personnes, les institutions, les entreprises et les équipes.

Questions :

1. A qui s'adresse dorénavant un chef d'entreprise, qui a besoin d'élargir sa vision pour faire face à une multitude de problèmes précis auxquels il doit apporter de bonnes réponses rapidement ?
2. Qui va aider un dirigeant placé devant des choix stratégiques cruciaux ?
3. Qui va conseiller les chefs de vente à

A la recherche de l'efficacité et de la performance

Une nouvelle profession : le «coaching»

clarifier les points fondamentaux de leurs actions marketing ?

4. Qui va permettre à un responsable du personnel de dynamiser ses ressources humaines ?
5. Qui va «coachier» une personne qui a besoin d'un entraînement intensif pour acquérir rapidement une nouvelle compétence ?

Réponses :

pour faire face à ces situations - et à beaucoup d'autres - il existe maintenant une nouvelle base de soutien capable d'apporter des solutions «just in time» (au moment où on en a besoin) : le «coaching».

Cette profession - car c'est bien de cela qu'il s'agit - arrive des Etats-Unis où elle se développe à grande vitesse. Certains spécialistes pensent qu'il s'agit de la profession qui va prendre une place prédominante dans tous les secteurs économiques, culturels et humanitaires, dans les années qui viennent. Pourquoi ?

La vie professionnelle ressemble de plus en plus à un terrain de sport et à une compétition : chacun de nous connaît les «coachs» sportifs. Et nous savons qu'aucun sportif de pointe, aucun club de renom ne peut fonctionner sans un «coach». La notion d'entraîneur est presque aussi vieille que le sport lui-même. La nouveauté, c'est l'extension de cette approche à d'autres domaines aussi divers que :

- l'industrie, le commerce, la formation et l'enseignement ;
- l'administration (nouvelle gestion publique) et les services publics ;
- les organisations nationales et internationales, ONG (organisations non gouvernementales), médicales, humanitaires etc. ;
- les chefs d'entreprises, managers, directeurs, dirigeants, hommes d'église, hommes politiques, etc.

On s'est vite rendu compte qu'une personne - ou une équipe - pas ou mal «coachée» avait tendance à fonctionner au niveau de son plus petit commun dénominateur. Cela n'est plus acceptable aujourd'hui, à l'heure d'une compétition,

Salle à manger séparée
*
Salles de réunion
*
Salles pour sociétés
*
Plats du jour et carte

**HÔTEL : 7 CHAMBRES ENTIÈREMENT REFAITES,
COMPRENANT TÉLÉPHONE - FAX - TV**

Hôtel-Restaurant de la Gare
Tél. 032 493 10 31
2740 Moutier
Fax 032 493 14 11

d'une recherche de qualité et d'efficacité effrénées et sans merci.

Toute personne ayant des responsabilités à assumer a besoin d'accompagnement, car elle doit faire face à plusieurs paradoxes :

- confrontée à des situations spécifiques, souvent complexes, la personne responsable se croit obligée de se débrouiller seule. Cela engendre pour elle du stress, des pertes d'énergie une baisse d'efficacité et un malaise ;
- les personnes proches du responsable sont trop concernées et/ou impliquées pour pouvoir l'aider avec objectivité ;
- le responsable devient rapidement moins compétent face aux personnes avec lesquelles il a des problèmes. C'est souvent le début d'un cercle vicieux, lourd de conséquences pour les gens concernés et pour l'organisation.

Le recours à une personne extérieure, neutre, (le «coach»), dûment formée,

apporte une possibilité d'accompagnement dynamique et permet de rétablir les équilibres nécessaires à la bonne harmonie des personnes et de l'organisation.

Quelles sont les principales tâches du «coach» ?

- aider ses clients à fixer de meilleurs objectifs et à les atteindre ;
- permettre à ses clients d'obtenir des résultats qu'ils n'atteindraient pas seuls ;
- fournir ou renforcer les instruments, les supports et les structures nécessaires à un maximum d'efficacité ;
- créer le genre de relations humaines qui apporte le succès ;
- clarifier, simplifier et dynamiser les objectifs et les processus de travail.

Pourquoi fait-on de plus en plus appel à des «coachs», bien formés ?

- parce que le monde devient compliqué et que personne ne peut plus prétendre

maîtriser seul tous les aspects de postes et de situations de plus en plus complexes ;

– parce que les risques de mauvaises décisions et de comportements inappropriés ont des conséquences de plus en plus lourdes ;

– parce que la société accepte désormais que les responsables puissent être «coachés» comme des athlètes de haut niveau ;

– parce que cela permet de mieux traverser les situations de changement, avec moins de stress et en limitant des dégâts coûteux en terme de santé, d'absentéisme et d'efficacité ;

– parce qu'un coach externe, compétent et bien formé dans son métier, apporte un «oeil de l'extérieur» et des méthodes et techniques éprouvées qui sont directement rentables et applicables. Cette approche complète la formation traditionnelle.



Avec les avantages exclusifs WENGER :

- blocage de sécurité de la lame;
- blocage de sécurité du tournevis (breveté);
- ciseaux de précision à mécanisme breveté et microdents;
- garantie totale écrite de 5 ans.



Key Club

Client de la SBS et membre du KeyClub, vous récoltez des points. Des points à échanger contre des vols intervilles, des cartes journalières CFF, des billets de concert et même un taux d'intérêt préférentiel et une carte VISA. Sans payer un centime! Additionnez désormais les points pour vos versements, vos achats de parts de fonds, votre souscription d'hypothèque, vos ordres de bourse et vos achats payés par carte VISA. Bienvenue au KeyClub.

Information au
0800 810 600.



Société de Banque Suisse, 43, avenue de la Gare, 2800 Delémont, tél. 032 421 86 66
Société de Banque Suisse, 11, rue du Jura, 2900 Porrentruy, tél. 032 465 91 91

Pourquoi le «coaching» bien conçu et bien appliqué donne-t-il des résultats rapides et durables ?

Les sept piliers du coaching

1. Synergie et partenariat

Le «coach» apporte une synergie et permet un véritable partenariat professionnel. Il est indépendant, il n'a qu'un seul but : assister efficacement son partenaire.

La relation entre le «coach» et son partenaire est à un niveau d'équilibre (OK-OK /Gagnant-Gagnant).

Le «coach» est payé pour son travail : ce n'est donc ni un ami ni une relation d'affaires.

2. Le partenariat est immédiatement efficace

L'impact est fixé sur l'action, les résultats et les améliorations. La créativité s'en trouve renforcée.

Le «coach» vérifie que son partenaire soit bien orienté sur l'action plutôt que sur l'activisme.

3. Une relation régulière et durable

Un suivi est assuré en fonction des besoins individuels. Le contact a lieu sur la place de travail d'abord, puis par télé-

phone ou par les moyens modernes de communication, en fonction des besoins. Le travail sur la base d'objectifs permet de vérifier en permanence l'avancement des travaux.

Le partenaire sait qu'il peut faire appel à une personne expérimentée lorsqu'il en a besoin.

4. La situation globale est prise en considération (et non pas uniquement les urgences !)

Le partenaire peut renforcer ses bases personnelles : il n'a pas à «prouver» sa valeur ni à avoir peur d'être «jugé». Il se trouve dans une situation d'apprentissage positive permanente.

5. De meilleurs objectifs sont fixés

La définition et la réalisation des objectifs sont clarifiées. Des objectifs plus ambitieux peuvent être atteints puisque la relation est optimale.

Les objectifs sont basés sur des valeurs partagées et une meilleure cohérence est assurée

6. La vérité est partagée

Comme il n'y a pas de rivalité mais une émulation permanente entre le «coach» et son partenaire, la relation se fait sur une base de vérité. L'impact est alors largement supérieur.

7. La technologie de l'attraction est appliquée

L'entraînement vise à obtenir le maximum de résultats avec un effort optimal.

Le partenaire fixe les règles et les limites du jeu avec le «coach» : il y a donc peu de problèmes difficiles à résoudre. Le partenaire investit dans son propre développement : il se sent en sécurité, en harmonie et prêt à relever de nouveaux défis.

Dans un prochain article, nous vous proposerons d'autres informations sur le «coaching» - quels sont les critères d'un «coaching» efficace - et nous partagerons notamment avec vous quelques-uns des secrets des meilleurs «coachs», que vous pourrez appliquer dans votre organisation ou entreprise.

Informations complémentaires :

Coachez Maintenant ! Dossier d'introduction aux techniques modernes de «coaching» et à ce qu'elles peuvent vous apporter. Frs 35.- auprès de :

GCI Coaching et Consulting Services,
9 Rue des Vosges, CH-2926 Boncourt,
tél. : 032 475 5478, fax 032 475 5610,
E-mail : gci@bluewin.ch.

Switzerland. Website :
<http://www.narang.com/gci>.

Notre compétence au service de votre fidélité

Van Bogaert
succ. Hubert Borruat

66, rue Centrale 2740 Moutier
Tél. 032 493 12 61 Fax 032 493 13 91

HOTELS
DE LA GARE ET DU PARC
M. Jolidon-Geering
2350 SAIGNELÉGIER
Tél. : 032 - 951 11 21
Fax : 032 - 951 12 32