



DOSSIER DOCUMENTAIRE

SERVICE DOCUMENTATION INSET ANGERS

# Coaching et Management

SEPTEMBRE 2014  
Mis à jour en février 2015

# SOMMAIRE

## I - LE COACHING : TOUR D'HORIZON

- **ARTICLES**

- 1 - Ce qu'est le coaching / ce que n'est pas le coaching
- 2 - Qui dit coaching :
  - dit coach « professionnel »
  - dit une structuration rigoureuse de l'intervention : la méthode PACS : Problème, Analyse, Contrat, Solutions
  - dit déontologie
  - dit outils

- **OUVRAGES**

## II - COACHING ET MANAGEMENT

- **ARTICLES**

- 1 - L'individu et/ou le collectif
- 2 - Coach interne / externe
- 3 - Le manager « dimension coach »
- 4 - Le coaching : Quelle place pour le « souci de soi » dans la conduite managériale ?
- 5 - Retour d'expériences

- **OUVRAGES**

- **REFERENCES SUR LE COACHING COLLECTIF**

## POUR EN SAVOIR PLUS

- **SELECTION DE SITES INTERNET**

- **ARTICLES**

### **1 - Ce qu'est le coaching / ce que n'est pas le coaching**

**Comprendre le coaching pour mieux l'utiliser** - pp. 16-19 - In : Dossier « Le coaching »

Actualité de la formation permanente, 05-06/2002, n° 178

*La mise en place d'une démarche de coaching nécessite une analyse préalable. Céline Julien rappelle la définition du coaching proposée par la Société française de coaching et celle du Syntec, et explique que la méthode ne peut être vraiment efficace que si l'entreprise est prête à voir évoluer le coaché et à mettre en place les moyens pour répondre à ses nouvelles attentes.*

**Coaching individuel et formation au management : différences et complémentarités** - pp. 25-28 - In : Dossier « Le coaching »

Actualité de la formation permanente, 05-06/2002, n° 178

*Les méthodes propres au coaching rencontrent actuellement les formations au management : elles les enrichissent, et un coaching individuel peut utilement compléter ces formations. Stéphanie Féliculis-Yvonneau ajoute que, pour les responsables RH, le croisement de ces pratiques de manière globale et cohérente ne peut que favoriser une véritable culture managériale.*

**Le coaching ne saurait constituer un substitut au dialogue collectif** - Yves Clot - p.22 -

In : Enquête sur le coaching

Sciences Humaines - 11/2005 - n° 165 - pp. 18-25

*Les entreprises, voire les administrations publiques, font facilement appel au coaching pour aider leurs managers à mieux "gérer" leurs tâches et leurs équipes. Mais qui sont les coachs ? Sur quoi repose leur pratique ? Enquête sur une pratique en voie de banalisation, qui n'est dépourvue ni de risques, ni d'ambiguïtés...*

**Le coaching : une fonction d'accompagnement ni tout à fait la même ni tout à fait une autre.**

PILARD Patricia, Education permanente - 2002 - SUPLT - pp. 57-67

*L'auteur propose ici de découvrir le coaching au sein d'EDF et Gaz de France, et de présenter ce qui en fait une forme d'accompagnement à la fois comme les autres et à la fois différente. Le travail du coach porte sur la clarification de situations et sur le processus d'évolution, il s'agit donc de définir le trajet et d'accompagner le voyage de l'apprenant. Il évolue en fonction des besoins du coaché, c'est pour cela qu'on le définit comme une démarche circonstancielle d'accompagnement. Enfin, le coaching est l'objet d'un contrat explicite entre le coaché et le coach, contrat écrit ou administratif et contrat relationnel oral entre le coach et le coaché. Il est à noter également que les coachs sont des intervenants internes de l'entreprise contrairement à l'accompagnateur.*

## **2 - Qui dit coaching :**

### ➤ **dit coach « professionnel »**

#### **Accepter de se faire coacher**

POILLOT Laurent - Entreprise & Carrières - 17/02/2015 - n° 1228 - pp. 36-37

*Accompagnement professionnel. Une intervention de coaching est déstabilisante si le bénéficiaire n'est pas disposé à sortir de sa zone de confort. Mais quelques précautions peuvent donner à cette expérience un effet salutaire aux situations de blocage ou d'appréhension du changement.*

*Les conseils du coach : choisir son coach ; définir soigneusement les objectifs avec le le coach et le n+1 ; s'assurer de l'obtention de résultats mesurables ou observables.*

#### **Désolé, coach, je ne vous ai pas choisie...**

SITRUK Judith - Lettre du Cadre Territorial (la) - 15/11/2012 - n° 453 - pp. 34-36

*Choisir son coach, c'est un droit pour chacun d'entre nous. Mais sur quels critères ? Voici quelques questions clés à nous poser avant de nous lancer dans cette démarche pleine de subtilités.*

*- les bonnes questions à poser à votre futur coach*

#### **Ni mentor, ni tuteur : le coach comme agent de « fécondation mutuelle » - pp. 35-39 -**

*In : Dossier « Le coaching »*

Actualité de la formation permanente - 05-06/2002 - n° 178

*La formation initiale des dirigeants les prépare peu à l'exercice de l'autorité. Aussi, ces derniers font-ils appel à un mentor, un tuteur ou un coach. Thierry Chavel présente la méthode de coaching qui fait émerger une énergie de réussite à partir du potentiel du leader, en tenant compte de sa personnalité, et non en lui administrant ses propres recettes .*

#### **Critères de choix d'un coach - pp. 45-48 - In : Dossier « Le coaching »**

Actualité de la formation permanente - 05-06/2002 - n° 178

*Stéphanie Féliculis-Yvonneau présente ici les critères qu'implique une démarche de coaching. Afin de poser un cadre à cette pratique, la Société française de Coaching propose un code de déontologie et le Syntec (Syndicat professionnel des conseils en évolution professionnelle) a élaboré une charte précisant les dix engagements auxquels les coaches peuvent souscrire.*

#### **Etat des lieux du coaching en France**

Enquête SFCoach - 2010

*Le baromètre du coaching en France, réalisé par la société SF Coach (Société française de coaching) et publié le 8 octobre dernier, fait état d'un marché du coaching plus mature et qui tend à se professionnaliser. Retour sur les principaux résultats de cette enquête.*

<http://www.focusrh.com/formations/coaching/a-la-une/etat-des-lieux-du-coaching-en-france.html>

### ➤ **dit une structuration rigoureuse de l'intervention : la méthode PACS : Problème, Analyse, Contrat, Solutions**

**Le coaching** - Chapitre IV : **Structure du coaching**, pp. 74-83

ANGEL Pierre, AMAR Patrick - PUF - 2010

*Éléments structurant l'intervention : « PACS »*

- définition du Problème du client
- Analyse de la demande
- établissement du Contrat
- exploration de Solution(s)

## ➤ **dit déontologie**

**La déontologie dans les pratiques de coaching** - pp. 40-44 - In : Dossier « Le coaching »

Actualité de la formation permanente - 05-06/2002 - n° 178

*Le coaching est par définition une relation entre différentes personnes. Aussi, la Société française de Coaching offre-t-elle un « code de bonnes pratiques » du métier de coach. Lynne Burney, Anne Roques et Monique Sellès illustrent ici un certain nombre de ces principes déontologiques, à la lumière de leur expérience.*

## ➤ **dit outils**

**Formation : le coaching d'équipe, un outil de plus en plus prisé**

KRASSOVSKY Julie - Gazette des Communes (la) - 16/02/2015 - n° 2257 - pp. 56-57

*Le coaching interne a fait ses armes dans les collectivités autour des formations individuelles. Place aujourd'hui au coaching d'équipe. Une montée en puissance entraînée notamment par les enjeux des réformes qui impactent la fonction publique territoriale.*

*"La force du coaching collectif repose sur le fait que l'on intervient sur le fonctionnement d'un groupe et le relationnel d'équipe."*

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/coaching\\_pro\\_FP.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/coaching_pro_FP.pdf)

**Le coaching** - Chapitre II, Titre III : **Apports du champ psychothérapeutique**, pp. 39-64

ANGEL Pierre, AMAR Patrick - PUF - 2010

- *psychanalyse et coaching*
- *approche cognitive et coaching*
- *théories humanistes et coaching*
- *approche systémique et coaching*
- *thérapies brèves et coaching...*
- *Autre approches : l'analyse transactionnelle, la Gestalt, la PNL...*

**La place des outils dans le coaching** - pp. 49-52 - In : Dossier « Le coaching »

Actualité de la formation permanente - 05-06/2002 - n° 178

*La première étape d'une démarche de coaching est le diagnostic. Reine-Marie Halbout explique cette phase d'analyse qui permet de prendre le temps de développer un espace de réflexion sur soi-même. Elle présente l'apport de certains outils à ce moment du processus.*

## **Bonnes pratiques du coaching dans la Fonction Publique : le Guide de la DGAFP**

**Le coaching professionnel dans la fonction publique - Définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir**

Ministère de la Fonction Publique - 11/2011 - 52 p.

*Le guide sur le coaching professionnel dans la fonction publique a été réalisé par la DGAFP à partir des contributions d'un groupe de travail interministériel.*

*Il propose une information sur le coaching, ses modalités de mise en oeuvre et les différentes pratiques ministérielles repérées. Il offre également aux cadres une illustration du déroulement d'un coaching en s'appuyant sur des témoignages de cadres ayant été coachés.*

*Ce guide s'adresse autant aux DRH qu'aux cadres pouvant bénéficier de ce type d'accompagnement. Il comprend des éléments de définition, de méthodes professionnelles, de partages de bonnes pratiques, des témoignages et des fiches outils indispensables à la mise en place d'un accompagnement par le coaching.*

- *Le coaching : un outil pour les DRH : définition et méthode*
- *Les bonnes pratiques interministérielles et ministérielles*
- *Le coaching associé à l'évaluation à 180°, un outil pour renforcer la culture managériale.*
- Témoignages de bénéficiaires*

- *Les fiches outils...*

- *sélection bibliographique*

- *sélection de sites utiles*

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/coaching\\_pro\\_FP.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/coaching_pro_FP.pdf)

<http://www.aecoaching.eu/>

<http://www.centre-inffo.fr/>

## • OUVRAGES

### **Coacher avec la Process Communication. Le Process Com coaching**

COLLIGNON Gérard, LEGRAND Pascal - Inter Editions - 2010 - 289 p.

*Tout coaching réussi repose sur une grande qualité, d'écoute et la capacité de parler le langage que la personne entendra le mieux. C'est pourquoi la Process Com occupe une place de choix parmi les ressources dont un coach dispose pour accomplir sa mission. Le Process Com Coaching donne à chaque coach les outils nécessaires et suffisants pour : avoir bonne connaissance et conscience de soi et de son client, trouver l'attitude d'accompagnement appropriée, mettre en œuvre des stratégies de coaching efficaces, réagir de manière pertinente aux besoins du client. L'ouvrage, avec cette nouvelle édition, vous apporte des clés nouvelles sur la dynamique interne de votre client. Il développe en effet le concept inédit des stades de développement qui expliquent les changements de phase. Vous pourrez ainsi, en suivant le modèle Process Com Coaching, mettre en œuvre une juste gestion de la relation et répondre de façon pertinente à la problématique fondamentale de votre interlocuteur. Vous saurez comment l'entendre et comment le dire. Bon coaching.*

### **Le coaching.**

ANGEL Pierre, AMAR Patrick - PUF - 2010 - 128 p.

*Le coaching se développe significativement en France depuis une dizaine d'années.*

*Il est un processus d'accompagnement destiné à favoriser un environnement de croissance et d'optimisation du potentiel de la personne. A travers une sorte de maïeutique, coach et client forment un partenariat stimulant, grâce auquel le coaché peut évacuer les obstacles à son développement, faire émerger ou acquérir de nouvelles compétences et améliorer sa performance. Cette relation d'aide est fondée sur des concepts, des méthodes et riez outils issus des théories de l'organisation comme du vaste champ psychothérapeutique. Ce livre propose une synthèse des principaux aspects tant théoriques que pratiques de ce que représente aujourd'hui le coaching.*

### **Du désir au plaisir de changer. Le coaching du changement.**

KOURILSKY Françoise - Dunod - 2008 - 340 p.

*Cet ouvrage de référence sur la conduite du changement met en cause bien des idées reçues.*

*Son énorme succès démontre à quel point le problème du changement concerne chacun de nous, tant dans sa vie professionnelle que personnelle. De nombreux exemples et démonstrations illustreront les principes de cette approche novatrice. Le fait qu'elle concilie élégance, plaisir et performance participe largement à sa renommée et à son développement. Cette 4e édition, encore plus accessible et pédagogique, est enrichie de schémas utiles et précieux pour faciliter la mémorisation et la mise en application de la méthode par les lecteurs.*

### **Eloge du changement : méthodes et outils pour réussir un changement individuel et professionnel**

CARTON Gérard-Dominique, BARRIERE-DESSEIGNE Diane - Village Mondial - 12/2006 - 256p.

*La gestion du changement, exercice fort délicat, nécessite méthode et rigueur. Dans le cadre d'une démarche structurée et soucieuse de l'humain, Gérard-Dominique Carton apporte à la fois des méthodes et des outils.*

*Introduction : les principales causes d'échec à la conduite du changement*

- 1. Comprendre le changement*
- 2. Les cinq phases du changement : approche psychologique*
- 3. Piloter le changement*
- 4. Les outils de communication*
- 5. Le changement comportemental*
- 6. Management stratégique du changement*

### **Toutes les clés d'un bon coaching**

DURIEUX Jean-Christophe, GUINOCHET Fanny - ESF - 03/2006 - 128 p.

*A quoi sert le coaching ? En quoi cela peut-il vous être utile ? Comment l'optimiser et en faire profiter votre équipe ? Cet ouvrage répond à toutes les questions que vous vous posez sur cette pratique de plus en plus plébiscitée :*

*Où et comment se passe un coaching ? Quels sont les facteurs de succès d'un coaching?*

*Quel est le rôle du coach et ses responsabilités envers le coaché ?*

*Bénéficier d'un coaching, c'est avoir un puissant outil de développement et de réussite à disposition.*

*Alors saisissez cette opportunité pour renforcer vos savoir-faire et développer votre expertise !*

*- quand et pourquoi demander un coaching ?*

*- bien choisir son coach*

*- en tirer le meilleur parti et capitaliser pour l'avenir*

### **Dictionnaire des coachings. Concepts, pratiques, outils, perspectives**

DEVIENNE Emilie, ANGEL Pierre, AMAR Patrick, TENCE Jacques - Dunod - 2007 - 354 p.

*Cet ouvrage est un panorama complet des concepts incontournables et novateurs du coaching et de l'accompagnement professionnel. 80 articles présentent les notions clés, les approches théoriques et les outils pratiques d'accompagnement de la personne, et explicitent les enjeux économiques, sociologiques, managériaux et éthiques associés au métier de coach. Dans ces pages sont réunies les plus grandes signatures du coaching.*

- **ARTICLES**

**Management. Le coaching en question**

BUHLER Anne-Marie - Personnel - 12/2011 - n° 525 - pp. 42-44

*Le coaching qui connaît un essor dans les entreprises, continue à faire l'objet de beaucoup de questions, parfois de scepticismes, quand il ne s'agit pas de fantasmes ! Etat des lieux.*

## **1 - L'individu et/ou le collectif**

**DGS en galère, coach DGS en soutien.**

Lettre du Cadre Territorial (la) - 01/02/2013 - n° 457 - p. 41

*Le SNDGCT met en place un réseau de coaching à destination des DGS en difficulté. Le principe : des coaches DGS accompagnent des collègues DGS qui veulent être coachés. Les explications du pilote de la démarche, Pierrick Lozé.*

**Brest métropole océane (Finistère) : un coaching pour accompagner la fermeture d'une SEM**

Gazette des Communes (la) - 17/09/2012 - n° 35 - p. 70

*Témoignage : "Le coaching collectif nous a permis de faire le deuil d'un travail d'équipe de longue haleine. Il a aussi favorisé la prise de parole pour certains, tout en permettant d'envisager pour chacun un nouvel avenir professionnel...Le groupe est porteur de dynamiques souvent insoupçonnées."*

**Le coaching : un contrat de confiance !**

Lettre du Cadre Territorial (la) - 15/12/2005 - n° 308 - pp. 50-52

*Un outil ciblé, utile, à ne pas négliger parmi la palette de ceux dont dispose une DRH : le cas du Conseil général de l'Essonne.*

**Les groupes de co-développement entre pairs**

Personnel - juillet/août 2007 - n°481 pp. 31-33

*Parallèlement au succès du coaching individuel, les groupes de co-développement ou de co-coaching pour managers prennent de l'ampleur au sein des entreprises. Ces moments d'échange, où les managers se retrouvent entre pairs, permettent de réfléchir ensemble et d'enrichir sa vision individuelle. Il s'agit également de développer des compétences managériales collectives et des réseaux informels et durables. Des exemples concrets témoignent de la pertinence de ces nouvelles formes d'apprentissage.*

## **2 - Coach externe / interne**

**Compétences - Le coaching, une méthode encore confidentielle**

Gazette des Communes (la) - 01/11/2010 - n° 41 - pp. 58-59

*Le coaching est un moyen d'accompagner le développement managérial d'une collectivité. Cadres et services des ressources humaines doivent en fixer en amont les objectifs.*

**Investir dans le coaching**

Gazette des Communes (la) - 19/04/2010 - n° 16 - pp. 63

*Philippe Bigot, coach et formateur à l'Enact, évoque l'implantation des coachs dans la FPT.*



### **Accompagnement personnalisé : le coaching interne fait une entrée discrète.**

Gazette des Communes (la) - 27/10/2008 - n° 40 - pp. 64-65

*A l'instar des entreprises qui ont créé des postes de coachs en interne, la pratique commence à séduire les collectivités.*

*Pour être pertinente, la fonction doit répondre à des critères rigoureux. Témoignages*

### **3 - Le manager « dimension coach »**

**Révélateurs de managers : « Manager dimension coach »** - pp. 58-62 - In : Dossier « Le coaching »

Actualité de la formation permanente - 05-06/2002 -, n° 178

*S'appuyant sur l'expérience de Pascale Théobald dans l'évolution des pratiques managériales, le cabinet Garon-Bonvalot a mis en place une démarche d'accompagnement « Manager dimension coach ».*

*Corinne Aubert, Fanny Barbier et Pascale Théobald présentent cette méthode qui permet d'améliorer la performance du manager et celle de son équipe en misant sur son propre potentiel de développement.*

### **4 - Le coaching : Quelle place pour le « souci de soi » dans la conduite managériale ?**

**Vous et vos collaborateurs - "Ne lésinons pas sur les chaudoudoux !"**

Lettre du Cadre Territorial (la) - 01/02/2013 - n° 457 - pp. 36-38

*Trop de managers confondent encore bienveillance et candeur. Dire du bien, reconnaître le travail et la compétence passent au mieux pour une concession inutile, au pire pour une incitation à la fainéantise. Pourtant, il y a tant à gagner quand on sait donner au bon moment des signaux positifs à ses collègues et collaborateurs..*

*"Il faut apprendre à communiquer plus et mieux sur les réussites, repérer les petits succès du quotidien"*

[http://www.territorial.fr/PAR\\_TPL\\_IDENTIFIANT/20870/TPL\\_CODE/TPL\\_REVUE\\_ART\\_FICHE/PAG\\_TITLE/Ne+%E9sinons+pas+sur+les+chaoudoudoux+!/47-lettre-du-cadre.htm](http://www.territorial.fr/PAR_TPL_IDENTIFIANT/20870/TPL_CODE/TPL_REVUE_ART_FICHE/PAG_TITLE/Ne+%E9sinons+pas+sur+les+chaoudoudoux+!/47-lettre-du-cadre.htm)

**Management et conduite de soi, Enquête sur les ascèses de la performance - Chapitre 4 - « Le coaching : souci de soi et pouvoir »**, pp. 77-97

Sous la direction d'Eric PEZET - Vuibert - 2007

- *le souci de soi est-il possible en entreprise ?*

*extrait du guide d'entretien avec les coachs, avec les responsables des ressources humaines (tableau)*

*mode de formation au coaching des prescripteurs (tableau)*

- *objectifs et limites du coaching : conformer le manager et soutenir l'innovation organisationnelle. Les deux objectifs possibles du coaching*

- *le coaching, un processus difficile à « surveiller »...*

**Le Coaching comme outil RH - le guide**

Fuxor Conseil & Coaching - 21/11/2011 - 12 p.

*Comment prévenir les risques psychosociaux, le stress et développer les compétences managériales grâce au Coaching*

<http://213.186.55.75/Record.htm?idlist=1&record=19225435124910436179>

<http://fuxor.fr/>

### **5 - Retour d'expériences**

**Le coaching vient dynamiser les équipes managériales.**

Gazette des Communes (la) - 14/05/2012 - n° 20 - p. 61

*Témoignage - "Cela m'a permis de sortir chaque mois de ma bulle et de prendre du recul", responsable du service "emploi et développement des compétences" de Versailles (Yvelines)*

**Une expérience de coaching** - pp. 63-65 - In : Dossier « Le coaching »

Actualité de la formation permanente - 05-06/2002 - n° 178

*Au fil de cet entretien, Isabelle Tisserand explique son expérience du coaching. Tout d'abord accompagnée par un consultant d'IBM-France, elle a ensuite suivi une formation au coaching pour « manager autrement ».*

**Formation - Le coaching amorce une timide percée**

Gazette des Communes (la) - 12/03/2007 - n° 11 - pp. 66-68

*Le recours à un coach individuel reste empreint de suspicion. Pourtant, il aide à mettre à plat ses interrogations dans un cadre neutre. En s'inspirant de ces techniques, les cadres peuvent améliorer leur façon de manager - Témoignages de cadres dirigeants de collectivités et de coachs*

**Management - S'inspirer des entreprises sans négliger le service public**

Gazette des Communes (la) - 10/10/2011 - n° 38 - pp. 80-81

*Les collectivités empruntent au secteur privé certaines méthodes managériales. Si certains de ces outils ont démontré leur utilité, ils ne doivent pas inciter les collectivités à s'éloigner de la notion de collectif, qui constitue l'essence même de la fonction publique.*

*Témoignages : Ville de Paris : "Un accompagnement soigné des cadres... coaching et "université" dédiée" ; Bordeaux : "La course à la réactivité, un écueil à éviter"...*

- **OUVRAGES**

**La caisse à outils du formateur - Concevoir, réaliser et animer un projet de formation, de tutorat ou de coaching**

LEDOUX Régine, LEDOUX Jean-Pierre - AFNOR - 2012 - 192 p.

*Concevoir un projet de formation, c'est faire œuvre d'"architecte". Il s'agit de concevoir un espace-temps où chacun des participants pourra vivre son évolution et son apprentissage dans des conditions optimales pour réussir. Aussi, faut-il d'emblée s'intéresser au terrain sur lequel sera construit le projet (l'environnement, ses contraintes, ses exigences...), aux futurs participants (les stagiaires avec leurs habitudes, leurs acquis, leurs capacités...) et enfin, au mode de vie recherché (l'objectif de la formation, ce qu'elle permettra de savoir, de faire et/ou d'être.). C'est ce travail d'architecture, mais également d'animation pour tisser une trame entre l'animateur et son public, et ainsi donner une âme au groupe, que les auteurs ont décrit dans le précédent manuel. Cette quatrième édition est enrichie d'une boîte à outils supplémentaire sur le coaching. Cette vocation pratique, associée à des conseils judicieux, se reflète dans le titre de l'ouvrage qui a également évolué. Le succès des trois premières éditions a démontré l'aspect pragmatique de l'ouvrage, qui accompagne pas à pas le futur formateur dans la conception, la réalisation et l'animation de son projet de formation ou de tutorat. Si l'évaluation constitue une phase clé de l'acte de formation, elle ne concerne pas seulement les progrès du formé mais aussi ceux du formateur. Puisse cette nouvelle édition, apporter encore plus de satisfaction à ceux qui ont le souci et le plaisir de transmettre leurs connaissances et expériences professionnelles.*

**Je sens, tu ressens, nous sommes... Remettre l'humain et ses émotions au cœur des entreprises et des administrations**

Fondation Nationale Entreprise et Performance - Documentation Française - 2012 - 144 p.

*Remettre les êtres humains et leurs émotions au cœur des entreprises et des administrations, c'est ce que les huit auteurs de cet ouvrage exposent dans cet ouvrage, à l'intention des managers et des DRH. Que nous disent-ils ? « L'affectif n'est pas l'ennemie de la performance, mais son alliée ». Telle est l'essentielle démonstration de cet ouvrage. Les membres du groupe d'étude en ont acquis la certitude au fil des expériences en France et à l'étranger, lors de nombreux échanges avec des psychologues du travail, des sociologues, des universitaires, des médecins, des responsables d'administrations et d'entreprises, et des directeurs de ressources humaines... Ils insistent ainsi sur des valeurs telles que : la bienveillance, le dialogue, l'authenticité, la sagesse, la liberté et l'accomplissement qui sont les thèmes développés dans cet ouvrage.*

**Psychologie du manager pour mieux réussir au travail.**

AMAR Patrick - Dunod - 2012 - 246 p.

*Pensée positive, mécanismes de défense, intelligence émotionnelle, communication persuasive, théories de la motivation, du leadership, stress, gestion des personnalités difficiles, etc, autant de concepts qui renvoient à des théories issues de la psychologie. A partir d'expériences ou concepts fondateurs de la psychologie clinique, sociale et organisationnelle, l'auteur propose aux managers des pistes et outils pour éclairer et enrichir leur pratique managériale, et ouvrir de nouvelles possibilités de développement personnel et professionnel. Cette nouvelle édition est enrichie de chapitres sur le risque et sur la responsabilisation.*

*De nouveaux dessins de Pinel apportent une touche d'humour à cet ouvrage pragmatique devenu une référence.*

**L'intelligence émotionnelle-2 - Accepter ses émotions pour s'épanouir dans son travail**

GOLEMAN Daniel - Editions J'ai lu - 2012 - 384 p.

*Après son premier best-seller, Daniel Goleman se penche sur les vraies raisons de la réussite professionnelle. Là encore, il ne s'agit pas de Q.I., de diplômes ou d'expertise technique, mais bien de nos aptitudes émotionnelles. Il nous aide à améliorer nos compétences personnelles - le self-control, la motivation, l'intégrité - et nos compétences sociales - la capacité de communiquer, d'évoluer, de stimuler les autres - en nous apprenant à gérer nos émotions dans le cadre du travail. Pour nous permettre de nous épanouir pleinement dans notre vie professionnelle.*

### **La systémique avec les mots de tous les jours. Changer en douceur**

BALTA François, MULLER Jean-Louis - ESF - 2011 - 153 p.

*Aujourd'hui, alors que les entreprises connaissent des transformations de plus en plus rapides et brutales, elles doivent intégrer de nouvelles générations, peu enclines à respecter aveuglément les règles. Cette nouvelle donne fait apparaître les limites de nos démarches cartésiennes et analytiques et montre qu'il est indispensable de changer les pratiques de management.*

*La systémique est une méthode qui, en contextualisant les problèmes rencontrés, permet d'adapter nos modes de pensée aux besoins actuels de l'entreprise et d'anticiper ceux de demain pour mieux y répondre.*

*Adopter la systémique en entreprise permet de créer les conditions appropriées pour que chacun des acteurs développe son efficacité professionnelle dans le respect des personnes. C'est se donner les moyens de manager la diversité !*

*Pour vous aider dans cette démarche, les auteurs apportent des méthodes et des pratiques adaptées aux managers et à tous les acteurs de l'entreprise. Avec les mots de tous les jours, ils vous montrent comment se débarrasser de dogmes devenus obsolètes et vous proposent de comprendre les environnements dans lesquels vous évoluez afin d'apporter la réponse la plus pertinente à votre situation.*

### **Coaching d'équipe - Outils et pratiques**

GIFFARD Michel, MORAL Michel - Armand Colin - 2010 - 127 p.

*Il en va d'une équipe comme d'une personne : pour qu'elle parvienne à apporter ses réponses aux questions et défis rencontrés, pour affronter le changement notamment, elle peut avoir grand besoin de l'intervention d'un... coach ! Le coach d'équipe n'est pas qu'un coach individuel démultiplié. Ce métier nouveau s'impose par son utilité, la demande est forte, mais la lisibilité encore médiocre. Ce petit livre condense l'expérience de terrain de deux grands professionnels, à l'intention aussi bien des acteurs et futurs acteurs de ce type d'intervention que des équipes elles-mêmes, soucieuses d'optimiser l'accompagnement dont elles bénéficient.*

### **Accompagner la performance des managers. Coaching, formation, conseil.**

POMPEÏ Catherine - Dunod - 2010 - 207 p.

*Coaching, Formation, Conseil, Outplacement, Bilan de compétences, ... abus de langage ? Beaucoup ont tendance à tout abriter derrière le mot coaching. Il convient donc de définir, repérer les caractéristiques, les limites et les frontières communes de ces différentes prestations. Ce livre a pour ambition de repérer les pratiques des entreprises dans ces domaines, depuis les critères de choix d'une intervention, d'un intervenant, la mise en œuvre jusqu'à l'évaluation et le suivi de ces prestations. Il propose aussi, à travers des cas d'entreprise, un guide de navigation déontologique entre les différentes pratiques.*

### **Désamorcer les conflits relationnels par l'analyse transactionnelle**

FOURNIER Jean-Yves - Eyrolles - 2010 - 236 p.

*Ce livre, illustré par 150 dialogues pris sur le vif, vous permet de trouver des réponses adaptées face aux conflits relationnels du monde du travail et vous montre comment exercer une autorité ne suscitant pas le conflit. Il vous explique comment réagir si vous êtes en butte à l'hostilité ou aux agressions d'un supérieur hiérarchique ou si vous êtes en conflit avec des collègues. Il vous aide ainsi à entretenir avec votre environnement des relations positives et à instaurer une communication intellectuelle, affective et sociale, fondée sur le respect d'autrui et de soi-même. Si vous êtes formateur et que vous voulez analyser les failles des processus de communication et en développer les aspects performants, vous trouverez ici une analyse fine et poussée d'un aspect de l'Analyse Transactionnelle, paradoxalement peu étudié : les transactions elles-mêmes.*

### **Développez vos compétences émotionnelles**

CORCOS Gilles - Eyrolles - 2010 - 220 p.

*Formidables moteurs pour l'action, les émotions ne doivent ni nous être étrangères ni nous déborder, mais au contraire nous guider pour développer notre créativité et orienter nos motivations.*

*Cet ouvrage permettra à tous ceux qui ont pour mission d'accompagner et de manager des hommes de mieux utiliser leur potentiel d'intelligence émotionnelle afin d'en faire une compétence clé au sein de l'entreprise. En prenant davantage conscience de votre vie émotionnelle, en la reliant aux actions et décisions prises au travail et enfin en intégrant cette nouvelle posture dans votre manière d'être au quotidien, faites de vos émotions le partenaire indispensable de votre efficacité professionnelle.*

*Le premier ouvrage qui aborde les émotions comme une compétence. Des outils pour maîtriser ses émotions et intégrer les compétences émotionnelles à la stratégie managériale. Une démarche pédagogique avec des cas pratiques, des tests, des schémas explicatifs et des exercices pour s'entraîner.*

### **Les personnalités difficiles dans l'entreprise. Analyse et solutions**

MALAREWICZ Jacques-Antoine - Pearson Education France; Village Mondial - 2009 - 184 p.

*Qui n'a jamais été confronté à un collaborateur dit "difficile" ? Comment affronter une telle situation pour éviter qu'elle ne s'envenime ? Quels sont les signes d'une réelle détresse psychologique, et comment réagir ? Qualifié par ses collègues de "paranoïaque", "manipulateur", "déprimé", voire de "pervers", l'individu dont la personnalité est difficile se voit étiqueté de manière aussi expéditive que négative. Jacques-Antoine Malarewicz s'attache ici à définir ces personnalités qui échappent à la rationalité et aux modes de comportements socialement "efficaces", avec lesquelles toute négociation paraît de prime abord impossible. Il révèle, sur les anecdotes à l'appui, que le comportement même de ces individus leur permet d'avoir une réelle emprise sur les autres. Grâce à une approche systémique, il donne aux dirigeants et aux consultants les clés d'une vision contextuelle du problème, sans laquelle aucune amélioration n'est possible, et qui doit permettre de déstigmatiser l'individu pour débloquer la situation. Enfin, il démontre que le cadre professionnel est un des principaux contextes où se joue la santé mentale de chacun, et dans quelle mesure l'intervention d'un consultant, qui assure un accompagnement de l'équipe au sein de l'entreprise, et une implication positive du responsable RH, permettent de venir à bout des troubles comportementaux.*

### **La transformance - Une stratégie de mise en action des hommes et des organisations**

BURATTI Laurent - Inter Editions - 01/2009 - 239 p.

*L'ouvrage présente un nouveau concept de coaching/ management capable de renouveler les mentalités et la conduite du changement : la transformance.*

*Face au sentiment de fatalité ambiante, à un certain vide managérial et à l'épuisement des modèles, l'auteur montre comment surmonter les blocages et réveiller les capacités de transformation des hommes en mettant en place une dynamique de changement, fondée sur l'érection, où chaque individu participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de solutions performantes et innovantes, bénéfiques tant pour lui que pour son environnement. L'érection table sur l'intelligence personnelle et collective : elle organise un mode de fonctionnement nouveau, qui génère un état permanent d'adaptation et de créativité et déjoue les résistances. A un moment où notre société est confrontée à une phase de remise en cause et de recherche de sens, particulièrement critique et probablement durable.*

### **Management et conduite de soi. Enquête sur les ascèses de la performance.**

PEZET Eric - Vuibert; AGRH - 2007 - 190 p.

*De façon de plus en plus visible, la performance de l'entreprise s'appuie sur la conduite par les individus eux-mêmes de leur propre comportement au travail. Corrélativement, les ouvrages de développement personnel forment un domaine prospère de l'édition en management. Ces ouvrages tirent pour une bonne part leur succès commercial des promesses de performance individuelle et de bien être au travail qu'ils font, implicitement ou explicitement, à ceux et celles qui se conformeraient à leurs prescriptions. Ces techniques de conduite de soi forment de véritables ascèses de la performance de l'entreprise. En effet, les individus sont actifs dans la transformation d'eux-mêmes et se constituent comme sujets d'une forme de gouvernement propre à l'entreprise, le gouvernement managérial. Dans ce livre, la construction du sujet dans l'entreprise est abordée à partir du concept de souci de soi présenté pour la première fois par Michel Foucault en 1982 au Collège de France. Sur la base de recherches historiques et contemporaines, menées suivant différentes approches qualitatives, ce livre montre que les acteurs de l'entreprise sont conscients des techniques appliquées par eux-mêmes pour agir sur leur propre comportement.*

*...Avec les ascèses de la performance, les individus établissent un rapport politique à eux-mêmes. Ce rapport à soi orienté vers l'action est établi à partir de normes qui sont des normes de performance collective avant d'être des normes de performance individuelle.*

### **Coaching pour changer avec plaisir - Innovez !**

CHAINTRON Bruno, CROZIER Michel - Editions d'Organisation; Eyrolles - 04/2007 - 187 p.

*Quel casse-tête de vouloir changer les habitudes des entreprises ! Celui qui veut trop innover s'expose aux jugements à l'emporte-pièce des uns et des autres, du style "mais qu'est-ce qu'il a à vouloir tout changer ? Cela ne marchera jamais !"*

*Alors que ces réactions négatives entraînent de vives frustrations, Bruno Chaintron nous aide à comprendre les mécanismes organisationnels et psychologiques qui minent les processus d'innovation et à désamorcer les blocages. Entreprendre dans l'entreprise, qu'elle soit petite ou grosse, peut alors redevenir un jeu...*

*Construit de manière très originale sur un dialogue entre Marin, un cadre d'entreprise au bout du rouleau, Marko, son patron et Merlin, leur coach, cet ouvrage est assorti de nombreux exemples, outils, conseils pratiques, tableaux et graphiques qui, au fil du texte, donnent des clés pour sortir des schémas répétitifs et innover avec plaisir.*

## **Le Coaching en interne - A l'aube du développement managérial durable**

RICHET Annick, GALLOIS Louis - Demos - 11/2005 - 237 p.

*Intégrer le coaching dans la vie de l'entreprise influence la culture managériale et accentue les exigences éthiques et de professionnalisme.*

*En effet, les interventions de coaching se diversifient et deviennent l'un des leviers de l'accompagnement des changements. Souvent, à l'offre des coachs externes s'ajoute celle de coachs internes, l'ensemble nécessitant coordination, pilotage et explicitations en interne.*

*Plutôt qu'une description du coaching, l'ouvrage se place du point de vue de l'entreprise. Il traite de la nécessité de donner un sens au coaching au regard des priorités stratégiques et des attentes des managers. Son originalité tient aux conseils pratiques donnés aux entreprises pour réussir leur introduction du coaching en interne et le pilotage des différents accompagnements.*

*L'auteur se base sur son expérience de la conception et l'animation d'une politique de coaching. L'étude menée par la commission des coachs internes de l'International Coach Fédération France étaye la réflexion.*

*Enfin, une vision prospective à partir de tendances observées relie le développement du coaching à la responsabilité sociale des entreprises et au développement durable.*

*Cet ouvrage s'adresse spécialement aux responsables d'entreprise préoccupés de l'efficacité et de l'aisance de leurs collaborateurs, ainsi qu'aux coachs internes et externes souhaitant valoriser leurs pratiques dans la durée.*

## • **REFERENCES SUR LE COACHING COLLECTIF**

### **La cohésion des équipes. Pratique du team building**

CAUVIN Pierre - ESF - 2012 - 220 p.

*Disposer d'une équipe qui fonctionne bien représente aujourd'hui une nécessité économique ! Passé dans le vocabulaire courant de l'entreprise, le team building est une expression relativement récente qui recouvre une pratique plus ancienne. Le souci d'améliorer le fonctionnement d'une équipe a toujours existé mais, actuellement, dans le contexte de concurrence exacerbée où évoluent les entreprises, il est devenu plus que jamais prioritaire.*

*Cet ouvrage vous livre toutes les clés du team building qui, grâce à des concepts opérationnels et des pratiques psychologiques efficaces, permet d'assurer la cohésion d'une équipe et son efficacité.*

### **Coaching d'équipe**

CARDON Alain - Eyrolles - 2009 - 233 p.

*Envisager le coaching au-delà de son approche individuelle et en faire un outil efficace d'accompagnement de la performance collective, voilà qui donne à cette discipline un nouveau souffle. Explorée avec passion par Alain Cardon, coach international depuis plus de vingt ans, la pratique du coaching d'équipe permet de créer une dynamique collective, de faciliter les mutations en entreprises, voire de transformer la culture du management dans son ensemble. Les exemples d'application, les techniques clés en main et les conseils avisés de l'auteur font de ce livre un allié essentiel pour devenir un coach d'équipe éclairé !*

### **Les responsables porteurs de sens : l'approche "Coach & Team"**

LENHARDT Vincent - INSEP Editions - 2010 - 432 p.

*Comment accompagner les personnes et les équipes pour construire une vision partagée ? Comment inviter chacun à se relier au meilleur de lui-même et au sens de son action ? Comment transformer les collectivités en communautés performantes parce que solidaires ?*

*... Plus que des outils opérationnels Vincent Lenhardt transmet la richesse de son expérience de consultant auprès d'équipes de direction et de coach auprès de dirigeants*

### **Coacher avec la Process Communication. Le Process Com coaching**

COLLIGNON Gérard, LEGRAND Pascal - Inter Editions - 2010 - 289 p.

*Tout coaching réussi repose sur une grande qualité, d'écoute et la capacité de parler le langage que la personne entendra le mieux. C'est pourquoi la Process Com occupe une place de choix parmi les ressources dont un coach dispose pour accomplir sa mission. Le Process Com Coaching donne à chaque coach les outils nécessaires et suffisants pour : avoir bonne connaissance et conscience de soi et de son client, trouver l'attitude d'accompagnement appropriée, mettre en œuvre des stratégies de coaching efficaces, réagir de manière pertinente aux besoins du client. L'ouvrage, avec cette nouvelle édition, vous apporte des clés nouvelles sur la dynamique interne de votre client. Il développe en effet le concept inédit des stades de développement qui expliquent les changements de phase. Vous pourrez ainsi, en suivant le modèle Process Com Coaching, mettre en œuvre une juste gestion de la relation et répondre de façon pertinente à la problématique fondamentale de votre interlocuteur. Vous saurez comment l'entendre et comment le dire. Bon coaching.*

### **Systémique et entreprise. Mettre en œuvre une stratégie de changement**

MALAREWICZ Jacques-Antoine - Pearson Education France - 2012 - 278 p.

*Promotion, négociation, départ, remplacement, le changement dans l'entreprise peut prendre diverses formes. Et la conduite de ce changement ne peut se réduire à des directives ou des procédures, ni en aucun cas à des modèles, car elle dépend avant tout de la capacité des dirigeants et des consultants à agir sur les groupes dont l'entreprise est constituée. Les compétences relationnelles des cadres et des dirigeants sont incontournables, quel que soit le modèle de management qui prédomine dans l'entreprise. Caractérisée par l'étude des systèmes humains et des relations à l'intérieur des groupes, la systémique est un outil de choix pour aider à la mise en œuvre des stratégies de changement. Elle a d'abord été développée dans le domaine de la psychothérapie, principalement avec les couples et les familles, et dans les institutions de soins. Mais tout système s'y prête, et notamment l'entreprise.*

### **L'intelligence collective en action**

BERNARD Philippe, LENHARDT Vincent - Pearson - 2009 - 173 p.

*Pour se développer et tendre vers l'excellence, une entreprise n'a pas besoin de passer par une crise. Tel est le propos de ce livre, qui s'appuie sur une success story, celle d'Elis, entreprise familiale devenue leader européen dans le domaine des services à l'entreprise en matière d'hygiène, de confort et de bien-être (16 000 salariés). Philippe Bernard, son président jusqu'en 2007, et Vincent Lenhardt qui l'a accompagné, décrivent ici comment ils ont conduit le changement au sein d'Elis et développé l'intelligence collective de l'équipe de direction. Ils témoignent du travail en profondeur qu'a nécessité cette mise en place et théorisent l'approche intégrative utilisée : mobilisation d'une équipe de direction élargie, élaboration et déploiement d'une vision partagée dans une centaine de centres, mise en cohérence des systèmes de management (notamment des systèmes RH), attention particulière portée à l'exemplarité des acteurs et à l'accompagnement individuel et collectif. Trois ans après la première édition de cet ouvrage, Philippe Bernard prend du recul et rappelle dans une préface les étapes essentielles de la stratégie élaborée. Des éléments théoriques permettent d'appliquer cette approche à n'importe quelle entreprise et des outils de management opérationnels sont proposés ici aux dirigeants et aux agents de changement désireux de se perfectionner, pour un meilleur pilotage du développement de l'intelligence collective dans leur entreprise.*

### **La cinquième discipline**

SENGE Peter, GAUTHIER Alain - First - 2000 - 462 p.

*Pourquoi des dirigeants dont le QI individuel est supérieur à 130 ne dépassent-ils pas un QI collectif de 60 lorsqu'ils travaillent en équipe ? Pourquoi la plupart des problèmes dont souffrent les organisations aujourd'hui sont-ils directement provoqués par les solutions apportées aux problèmes d'hier ? Pourquoi l'espérance de vie d'une entreprise est-elle inférieure à celle des hommes qui la constituent ? LA CINQUIEME DISCIPLINE, exemples à l'appui, s'attache à répondre à ces questions et à bien d'autres tout aussi troublantes. L'auteur constate que les grandes réalisations des entreprises contemporaines sont l'œuvre d'équipes, et non plus d'individus agissant en solo. Or ces équipes semblent paradoxalement frappées d'une exceptionnelle incapacité à tirer et à retenir les leçons de leurs expériences : remédier à cette amnésie collective de l'entreprise s'impose de toute urgence. Dans cet ouvrage original et décapant, qui foisonne d'exemples, Peter Senge propose cinq " disciplines " propres à stimuler le développement continu de l'entreprise à travers un travail en équipe fructueux : la pensée systémique, la maîtrise personnelle, les modèles mentaux, la vision partagée et l'apprentissage en équipe. Hors des sentiers battus, l'apprentissage en équipe offre des moyens nouveaux et durables d'optimiser l'efficacité des comités exécutifs aux groupes multifonctions intervenant aux avant-postes de l'entreprise. De la même façon, chacune des " disciplines " présentées ici ouvre des perspectives nouvelles à toute organisation soucieuse d'évoluer pour durer.*

### **Coacher les groupes et les organisations : Avec la Théorie Organisationnelle d'Eric Berne (TOB) -**

VERGONJEANNE François - InterEditions - 2010 - 280 p.

*Un des problèmes essentiels du métier complexe et difficile de coach est d'oser travailler dans le champ organisationnel. Pourtant les cadres et les dirigeants sont demandeurs. Ce livre donne aux professionnels du coaching et aux cadres dirigeants un outil pour intervenir sur l'ensemble de l'organisation. Il offre des grilles de décodage pertinentes au travers d'un modèle, capable de comprendre et prévoir les phénomènes en jeu dans les groupes et les organisations et qui en reflète les multiples aspects.*

### **La dynamique des groupes restreints**

ANZIEU Didier, MARTIN Jean-Yves - PUF - 2007 - 397 p.

*" Tout autant que pour l'inconscient individuel, le groupe est une surface projective pour l'inconscient social. Il est un miroir à deux faces, à la manière du Moi auquel Freud attribue une double surface, externe et interne, qui en fait une membrane sensible à la fois à la réalité matérielle et à la réalité psychique. " Science expérimentale, créée et développée par Kurt Lewin aux Etats-Unis, entre 1939 et 1945, la dynamique des groupes s'est largement diversifiée, suscitant enthousiasme mais aussi objections et quelques désillusions. L'audience rencontrée par cet ouvrage publié dans la collection Le Psychologue, ses nombreuses réimpressions régulièrement réactualisées, témoignent de l'importance de cette discipline. Ce manuel distingue le groupe restreint organisé des catégories voisines (foule, bande, rassemblement), présente les différents modes de fonctionnement, les champs d'application (famille, entreprise, vie sociale...), les techniques de " gestion " d'un groupe, examine les perspectives ouvertes par la psychanalyse groupale, l'analyse transactionnelle et le développement des thérapies corporelles.*



### **Le groupe de codéveloppement professionnel**

PAYETTE Adrien, CHAMPAGNE Claude - PU Québec - 2012 - 211 p.

*Comment améliorer sa pratique professionnelle ? Maintenir à jour ses connaissances par la formation est sans nul doute une approche intéressante, mais partager ses expériences avec d'autres professionnels permet de modifier ses attitudes et ses façons de faire, et d'en acquérir de nouvelles. Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer sa pratique professionnelle. Le groupe constitue une communauté d'apprentissage qui partage les mêmes buts et utilise la même méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant et partage de savoirs pratiques surtout et de connaissances théoriques au besoin. Le groupe de codéveloppement professionnel, en mettant l'accent sur le partage d'expériences, sur la réflexion individuelle et collective, sur les interactions structurées entre professionnels expérimentés, vise à élargir les capacités d'action et de réflexion de chaque membre du groupe. Cet ouvrage explique en quoi consistent les rôles et les compétences des participants, qu'ils soient clients, consultants, animateurs ou organisateurs, au sein d'un groupe de codéveloppement professionnel. Les auteurs présentent de nombreux exemples pris dans le domaine de la gestion, mais l'approche s'applique aussi bien à d'autres secteurs d'activités, Le groupe de codéveloppement professionnel apporte une contribution novatrice à toute personne désireuse d'améliorer sa pratique.*

### **Coaching d'organisation - Outils et pratiques**

MORAL Michel, HENRICHFREISE Sabine - Armand Colin - 2012 - 127 p.

*Les entreprises affrontent des changements de plus en plus rapides et brutaux, et leur demande d'accompagnement pour y faire face va en s'accroissant. Le coaching d'organisation, qui vise à développer la capacité de l'entreprise à inventer par elle-même ses propres solutions, est une forme récente d'intervention en pleine expansion. Tous les aspects de ce métier sont traités ici : compétences requises, outils, techniques et perspectives.*

*La 2e édition développe les notions d'intelligence collective et de "coaching d'organisation court". La description détaillée d'une intervention typique renforce l'orientation très concrète de l'ouvrage. Issu de l'expérience de terrain de deux grands professionnels, il sera d'un recours utile aussi bien aux acteurs et futurs acteurs de ce type d'intervention qu'à l'ensemble des équipes confrontées aux transformations du monde industriel.*

### **Coaching d'organisation : un mode d'intervention qui s'inspire de la psychosociologie et du conseil**

CLEMENT Fabrice, MAS Emmanuelle - Connexions - n° 92 - 2010 - 16 p.

<http://www.cairn.info/revue-connexions-2009-2.htm>

<http://www.7etassocies.com/nos-contributions/publications/coaching-dorganisation/>

### **Le coaching d'organisation - Une pratique de l'intervention systémique dans les organisations**

GILBERT Patrick, LANCESTRE Antoine, ESKA - Revue internationale de Psychosociologie - Vol. XVII - 2011/42 - pp. 71-87

<http://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-2011-42-page-71.htm>

- **SELECTION DE SITES INTERNET**

- **Portail du coaching** : <http://www.coachingavenue.com/>

- **Associations professionnelles :**

- **Société française de coaching** : <http://www.sfcoach.org/>

- **Association européenne de coaching** : <http://aecoaching.eu/fr/ACCUEIL-141.html>  
(EMCC France : European Mentoring and Coaching Council)

- **International Coaching Federation** : <http://www.coachfederation.fr/>

- **Fédération francophone de coachs professionnels** : <http://ffcpro.org/>

- **L'association des coachs internes** : <http://incoach.fr/>

## Dossier documentaire

Edité par l'INSET, rue du Nid de Pie, CS 62020, 49016 Angers Cedex  
[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

Directeur de publication : **Patrick Debut**, Directeur

Responsable du centre de ressources : **Madeleine Baché**

Conception et réalisation : **Madeleine Baché, Emmanuelle Hay, Marie-Christine Marchand**

Tél. : 02 41 22 41 45

© 2015 CNFPT/ INSET D'ANGERS

