



Le DR, un héros avec des pouvoirs sous-exploités !

Lors de cette période de changements profonds et fréquents, il est primordial de rester à l'écoute (de nous-même et de nos collaborateurs) afin d'identifier ce qui empêche de s'y adapter. Le coaching est une arme redoutable encore sous-exploitée pour s'adapter à notre environnement professionnel en pleine mutation et « oser, vouloir et pouvoir » mettre en place les changements nécessaires.

Une enquête menée par HEC Executive Education auprès d'un panel de 400 cadres, indique que 97 % des cadres bénéficiaires d'un coaching s'engagent à recommander cette approche à un collègue. Plus de 70 % d'entre eux estiment que la mission de coaching a largement dépassé les objectifs fixés. Une majorité de cadres serait demandeuse : 75 % des non-coachés sont intéressés par l'approche. L'évolution du management en entreprise nécessite un véritable changement de culture que le coaching est à même de soutenir et d'accélérer.

Le coaching, c'est quoi ? Quand et pourquoi faire appel à un coaching ?

« Le coaching est une pratique millénaire fondée sur des principes simples : l'art du questionnement, l'écoute active et la reformulation, le feedback positif, la prise de conscience et la considération positive inconditionnelle. » Le coaching repose sur une alliance conçue pour accompagner une personne ou une équipe vers son **meilleur niveau de réussite et d'épanouissement**.

Notre époque change vite et beaucoup. Le changement est omniprésent

et indispensable et provoque en même temps très naturellement des résistances et des freins propres à chacun. Du coup, le coaching a trouvé une place légitime pour développer les compétences et est mis en place pour faciliter la transition-orientation-adaptation aux changements dans l'environnement professionnel. Certaines évolutions de notre métier se heurtent à nos croyances et nos valeurs. Ce n'est pas tant que nous n'avons pas les compétences pour le faire. C'est que nous n'osons pas ou que nous ne voulons pas « vraiment ».

Un **coaching individuel** peut poursuivre des objectifs dans des domaines très variés : communication assertive, prise de parole en public, comment obtenir le meilleur de l'équipe, savoir accompagner le changement, gestion du stress et de l'énergie, confiance en soi, activer les leviers de la motivation, transférer la maîtrise et l'expertise d'un domaine professionnel vers un autre...

Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas les faire, mais parce que nous n'osons pas, qu'elles sont difficiles.

Sénèque

Le **coaching d'équipe** est une forme d'accompagnement collectif qui vise le développement de la maturité d'une équipe, de son efficacité et de son « intelligence collective ». Pour accompagner les différentes situations rencontrées, il prend en compte les interactions entre les individus, leur appartenance, l'organisation et son environnement. Le coaching peut ainsi être la réponse à un ensemble d'objectifs : améliorer la communication et la transmission des informations, apporter une meilleure ambiance de travail, développer la coopération et l'esprit de groupe, identifier les compétences et les talents présents, améliorer la motivation des collaborateurs...

Le cadre du coaching

Le coaching n'est pas une formation. Par conséquent, il ne peut pas être financé par un budget formation. Une formation est la transmission d'un savoir, d'un savoir-faire ou d'un savoir-être avec un programme et un support pédagogique. Lors d'un coaching, on part directement de la personne ou de l'équipe et le questionnement et les techniques proposés vont jouer un rôle de catalyseur ou de révélateur : le but étant que le coaché trouve ses propres solutions.

Choisir son coach

Aucun cadre législatif ne régle le métier de coach. Toutefois, certains organismes délivrent une certification, garantissant le sérieux et les compétences du coach. Environ 3 000 coachs proposent du coaching professionnel en France. Comment faire le tri ? Les questions à poser : Quels sont la formation et le parcours professionnel du coach : le coach a-t-il suivi une formation certifiante et a-t-il acquis une bonne connaissance du monde des organisations, ce qui lui permettra d'en comprendre le fonctionnement et les enjeux ? A-t-il fait un travail sur lui-même et se fait-il superviser par un confrère ? Quelle est la déontologie affichée, important pour garantir la confidentialité des échanges ? Mais avant tout, laissez parler votre intuition après avoir rencontré plusieurs coachs afin de pouvoir choisir. Le coaching étant basé sur un processus relationnel, il est essentiel que « le courant passe » et que vous vous sentiez en confiance. Le nombre de séances d'un coaching est

très variable, de cinq à quinze séances de 1 à 4 heures, et peut durer de quatre mois à un an, suivant la périodicité des séances (hebdomadaires, bimensuelles ou mensuelles). Un coaching d'équipe peut se réaliser sur un ou plusieurs jours avec un suivi opérationnel et/ou un coaching individuel.

Le contrat de coaching : contrat tripartite entre le manager, le coaché et le coach. Il fixe les conditions et devoirs nécessaires à la bonne exécution du coaching (lieu, nombre et durée des séances, horaires, prix, confidentialité, déontologie, reporting...) et est la partie « juridique » ou « réglementaire » qui ne doit être transgressée ni par le coach, ni par le coaché.

Le code déontologique fait partie intégrante du cadre de travail, et certains de ses éléments (ou la totalité) peuvent apparaître dans le contrat de coaching. **Lors de la première rencontre**, le coach va « présenter » le coaching : ce qu'il est, ce qu'il n'est pas, ce que le coach fait, ce que le coach ne fait pas. Ce premier entretien est déterminant, il vous permet

de décider de votre acceptation (ou pas) du cadre de travail proposé.

Le DR, manager-coach ?

On ne peut pas s'improviser coach, une formation est indispensable : les processus et les techniques sont à acquérir. Coacher une personne ou une équipe demande du temps et de la disponibilité. Pour un manager, c'est un travail supplémentaire qui vient s'ajouter dans un agenda déjà bien chargé. La posture de coach est particulièrement délicate en présence d'un lien hiérarchique. Difficile de prendre suffisamment de distance pour écouter le salarié avec objectivité, difficile de jongler entre les différentes postures « leader-visionnaire-gestionnaire-formateur-coach ». Le DR peut cependant s'inspirer des techniques du coaching pour améliorer son attention, son sens de l'observation et son écoute.

Restez à l'écoute de vous-même et demandez un coaching pour vous aider à lever les freins et obstacles lors de ces périodes de transition-adaptation et

vous accompagner à exploiter pleinement tous vos talents et compétences. En tant que manager, sachez entendre les freins sous-jacents au changement chez vos collaborateurs. S'ils ont du talent et un fort potentiel, proposez-leur un coaching en complément d'éventuelles formations.

Gerlind Willems – Gerlifo
Formation et coaching
Gerlind.willems@gerlifo.com

Sources et Références :

- Ce qu'est le coaching, Fédération francophone du coaching, V. Moissonnier.
- Se développer en coaching, Académie du coaching, C. Lerenard.
- Le choix d'un coach, SFCoach.
- JDN Management RH, N. Tissier, 28/03/13.
- JDN Management Efficacité personnelle, A. Fardeau, 15/09/08.

GERLIFO

FORMATION & COACHING

Nos valeurs : Plaisir, énergie, respect et confiance

Manager avec les points forts :

Impact immédiat et durable sur l'efficacité et la motivation

Augmentez votre impact

La vraie performance ne peut se réaliser que grâce à vos points forts. Vous devez vous appuyer sur vos talents pour cultiver votre différence et créer de la valeur ajoutée.

L'identification et le développement de vos points forts grâce à un investissement personnel et un entraînement régulier, vont vous permettre d'atteindre l'excellence.

Nos formations et coachings contribuent à :

- Identifier vos talents et développer vos points forts
- Savoir gérer vos faiblesses clés
- Savoir actionner les bonnes ressources au bon moment grâce à une meilleure connaissance et compréhension de vous-même et des autres

Formations à thème en inter-entreprises

- La communication : tout un « art »
- Prise de parole en public
- L'excellence dans le management
- Les clefs de succès de la vente et de la négociation

Interventions en entreprise sur mesure

+ d'infos : www.gerlifo.com
gerlind.willems@gerlifo.com
Tél : 06.25.71.90.93