

"Il n'est pas nécessaire d'aller mal pour aller mieux"

1) Dans quel cadre le coaching peut-il être proposé à un bénéficiaire ?

4 situations générales de développement sont indiquées pour une démarche de coaching :

- Personnel : Dépasser sa perception du " possible ", lever des obstacles limitant la performance, travailler sur les lacunes impactant l'efficacité.
- Relationnel : fluidifier et optimiser la relation à autrui
- Managérial : manifester un comportement adapté pour développer la performance de l'équipe dont le manager a la responsabilité en direct.
- Stratégique : offrir les bonnes conditions pour permettre la créativité, développer la puissance stratégique, permettre d'atteindre voire de dépasser les résultats attendus.

et d'une manière plus opérationnelle qu'il s'agisse de coaching de situation ou de personnes:

- Lors d'une promotion ou d'un objectif professionnel nouveau
- Après un assessment ou à la suite d'un 360° pour définir un plan de développement personnel en lien avec les besoins.
- Cas d'une personne non consciente de son comportement en général et de ses relations managériales en particulier.
- Exercice de responsabilités managériales dans un environnement lourd, hostile, etc..(annonce d'un plan social par ex)
- Permettre à tout Dirigeant de diminuer son stress professionnel, de prendre du recul, de déléguer plus facilement et positivement.
- Aider un "jeune" cadre à développer sa maturité, à le préparer à travailler avec plus d'autonomie.
- Accompagner une démarche de changement.

2) Dans quel cadre le coaching peut-il être proposé à un groupe de bénéficiaires (coaching d'équipe) ?

- cas d'un comité exécutif,
- d'un comité de direction,
- d'un conseil de direction
- d'un groupe projet
- d'un team building (construction d'équipe)
- d'une cohésion d'équipe : c'est une forme de coaching qui intègre les intérêts et les ressources individuelles pour développer une vision partagée des enjeux.

Ce type de coaching est particulièrement recommandé dans les cas de fusion de services, de départements et bien entendu d'entreprises, dans lesquelles les modalités interculturelles sont à prendre en compte.

Le coaching individuel peut s'accompagner d'une intervention en coaching d'équipe, selon les besoins et les circonstances, la puissance du coaching en sera d'autant percutante.

3) Quelles sont les conditions de base à respecter pour les différentes sortes de coaching sous peine d'échec ?

- Acceptation librement consentie de part et d'autre de la demande émergente
- Que des objectifs contractuels, éventuellement tripartites, soient fixés
- Que le coaching se réalise dans un lieu d'expression libre sans enjeu de pouvoir avec le coach lequel optimise, met en valeur le pouvoir de l'autre, autorise toute demande incidente
- Respect de la confidentialité et mise en oeuvre d'une démarche éthique
- De ne faire un feed-back à l'entreprise que dans le cas où il est prévu, notamment dans le cadre de contrats tripartites ou de contrats partiels laissant la possibilité d'un feed-back, sur le plan professionnel uniquement, avec l'accord du coaché.
- Que le coaching se réalise en fonction du rythme du coaché et des objectifs assignés
- Que la démarche positionne le coaché en situation de trouver ses repères et ses solutions
- En aucun cas le coach ne se comporte en "gourou" (celui qui fait à la place du coaché)
- Que le coaching ne soit pas l'antichambre d'une externalisation

4) Quels sont les effets du coaching ?

- Il met en oeuvre et développe une démarche de questionnement
- Il amène des réflexes d'autonomie, une démarche d'analyse des problèmes sans exclure des apports méthodologiques, voire des conseils sur demande, dans certains cas bien précis, le tout pouvant déboucher sur des projets menés à bien, grâce à une performance accrue.

5) Comment mesure-t-on les effets du coaching ?

Par la mise en place conjointe, dès le départ, d'indicateurs de résultats tant quantitatifs que qualitatifs.

Par l'utilisation d'outils tels que certains tests ou indicateurs de personnalité, des assessments, le 360° et autres méthodes d'évaluation.

6) Où a lieu le coaching ?

D'une manière générale et pour la partie qui consiste à faire "l'inventaire" des ressources du coaché, il est préférable que le coaching se réalise dans un lieu neutre exempt de sollicitations professionnelles. L'endroit idéal est le bureau du coach.

Cependant pour la seconde partie "opérationnelle" il paraît indispensable sauf à perdre de la matière et de la crédibilité, que le coach puisse aller dans l'entreprise du coaché pour voir les lieux, rencontrer l'environnement si cela est possible, après s'être mis d'accord avec le coaché pour déterminer un scénario de visite.