

Tasmane



LE BLOC-NOTES :

*Introduction au coaching
des managers et dirigeants*



Gaëlle Berbonde

Senior Partner Tasmane

Pascale Darquey

Partenaire de Tasmane

Janvier 2022

ÉDITO

L'accélération des transformations au 21ème siècle met l'entreprise à rude épreuve : transition numérique, transition technologique, transition écologique, pandémie, transitions générationnelles et de genres, ...

Les managers et les dirigeants, dans ce contexte, font face à des défis sans précédent, et doivent adapter leurs modes de réflexion et de management, sans avoir toutes les clés, mais avec une certitude : devoir composer avec l'incertitude !

Le savoir et la position hiérarchique ne sont plus gages de pouvoir et de stabilité. Savoir adapter ses postures, apprendre à désapprendre, lâcher prise sur certains terrains pour gagner sur d'autres, exprimer sa créativité et faire exprimer celle des équipes... autant d'atouts pour réussir à courir vite à certains moments, à prendre le temps d'observer le paysage pour appréhender un écosystème mouvant et à courir longtemps, c'est-à-dire à ménager sa monture ...

Accompagner les managers et les dirigeants dans cette transition et ces challenges, pour qu'ils réussissent sans s'épuiser ni épuiser leurs équipes, telle est l'ambition du coaching professionnel.

*Gaëlle Berbonde, Senior Partner Tasmane
Pascale Darquey, Partenaire de Tasmane*



Définir le coaching professionnel

✓ Coacher, c'est accompagner l'évolution d'une personne - ou d'un collectif - vers un objectif, en le (re)connectant à ses besoins, ses valeurs, ses forces et au sens de ses actions.

✓ L'outil de base du coach, c'est l'écoute, la présence à l'autre, le questionnement, l'effet miroir, sans enjeu de pouvoir ou de hiérarchie.

✓ Le coach n'est pas là pour conseiller ou orienter le coaché. Il est là pour l'aider à développer son potentiel et atteindre un objectif.

✓ Pouvoir parler à quelqu'un entièrement disponible et neutre renforce ou restaure la capacité du coaché à s'autoriser, se faire confiance, oser, innover, se réaliser.

✓ Le coaching est tourné vers le présent et le futur. Il interroge le «pour quoi» (en deux mots) et le «comment».

✓ Le coaching vise à faire prendre conscience au coaché de sa capacité à réguler et transformer ses pensées, ressentis et actions... pour faciliter ses projets et réalisations, ses relations (à soi et aux autres), et donc (re)donner du sens à ses actions et augmenter son bien-être.

Ce que le coaching n'est pas

✗ Le coaching n'est pas du consulting : le coach n'apporte pas sa solution au client, il aide le client à trouver une solution avec ses propres ressources

✗ Le coaching n'est pas du mentorat ou de la formation : le coach n'est pas expert du métier du client.

✗ Le coaching n'est pas de la psychanalyse : le coach ne pose pas d'interprétation



LE BLOC-NOTES



Gaëlle Berbonde - Pascale Darquey

Quelques bénéfices du coaching individuel et d'équipe

Un espace de confiance et de réflexion pour réussir sans s'épuiser ni épuiser les équipes :

Pour l'individu

Retrouver du sens dans sa mission, en accord avec ses valeurs.

Savoir gérer les injonctions paradoxales liées aux transformations.

Prendre du recul, décrypter l'environnement et poser le projecteur sur des zones non éclairées.

Trouver des clés d'adaptation au monde qui change et a des situations complexes.

Définir ses priorités, trouver un équilibre vie privée / vie pro.

Sortir de l'isolement, mieux collaborer.

Gagner en confiance, oser.

Devenir autonome dans la résolution des difficultés personnelles ou relationnelles.

Pour l'équipe

Augmenter l'efficacité collective et la confiance mutuelle pour des prises de décision partagées

Renforcer l'engagement de chacun et du groupe

Raccrocher un membre de l'équipe en difficulté

Mieux faire jouer les complémentarités des membres de l'équipe, pour augmenter l'efficience

Innover

Apaiser les tensions interpersonnelles pour renforcer les actions du collectif

Améliorer la relation manager-managés

Les compétences du coach



Conscience de soi



Construction de la relation



Définition et gestion des contrats



Écoute profonde, présence et art du questionnement



Accompagner l'émergence des prises de consciences



Développement continu des connaissances et savoir-faire



Utilisation de modèles et techniques



Orientation résultats et action



Les quatre types de coaching



Centré sur la personne

- Meilleure connaissance de soi
- Rendre concret son objectif professionnel
- Franchir une étape importante
- Gestion équilibre pro-perso
- Gestion énergie/émotions/action
- Gestion stress
- Résoudre les conflits de valeurs



Centré sur la relation

- Identifier ses modalités relationnelles... et celles des autres.
- Apprendre à «dire les choses» dans une logique CNV
- Résoudre les tensions relationnelles et les «jeux psychologiques»
- Ajuster son curseur relationnel
- Prendre conscience de ses ombres/projections et impact sur la relation



Coaching de dirigeant

- Sens et missions
- Culture d'entreprise
- Valeurs
- Organisation
- Processus
- Image de groupe
- Leadership
- Espace d'écoute et de réflexion



Centré sur le management

- Découvrir son style de management
- Prendre son envergure de manager
- Créer un groupe projet
- Gérer les conflits dans son équipe à travers la régulation
- Motiver son équipe
- Faire et faire faire
- Poser le cadre et le faire respecter
- Structurer le temps



Consultant ou coach ? Des postures différentes

	Consultant	Coach
Diagnostic	Le consultant effectue un diagnostic sur le contenu (technique, processus, organisationnel) basé sur des faits	Le coach aide le coaché à effectuer un diagnostic systémique portant sur les faits, pensées, émotions, ressentis, relations, croyances et centré sur sa personne
Solution	Le consultant propose sa solution ou co-construit avec le client	Le coach favorise l'émergence d'une solution par le coaché par des techniques de questionnement, de confrontation, reflet systémique ...
Demande	Le consultant répond à la demande du client centrée sur une problématique technique / organisationnelle / d'expertise	Le coach questionne la demande du coaché, et prend en compte la personnalité du client, son cadre de référence, son mode de raisonnement.
Résultat Livrable	Le consultant produit un livrable sur lequel il s'est engagé contractuellement	Le coaché définit (avec l'aide du coach et en accord avec son manager) l'objectif du coaching et les indicateurs de réussite. Le coaché est responsable de son engagement dans la démarche de coaching et du résultat (atteinte de l'objectif et mise en oeuvre d'un plan d'action). Le coach garantit le processus de coaching pour y parvenir.

Le coaching professionnel est un métier :

- Le coaching professionnel est un métier reconnu au RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles.
- Les fédérations de coaching ont œuvré de concert pour cadrer et professionnaliser officiellement le coaching avec la création du SIMACS (Syndicat Interprofessionnel des Métiers de l'Accompagnement, du Coaching et de la Supervision).



LE BLOC-NOTES



Gaëlle Berbonde - Pascale Darquey

Pourquoi le recours au coaching devient-il un atout différenciant pour les entreprises? Parce que les repères bougent ... et l'incertitude, dans le monde professionnel, n'a jamais été aussi présente...

Les savoirs-faire, compétences techniques demandés changent tellement vite qu'il est essentiel d'investir sur les invariants : les soft skills d'adaptabilité et de savoir-être, et donc sur les collaborateurs et leur capacité à accompagner ces transformations :

Compétences d'adaptabilité

- *Apprendre à apprendre et à désapprendre, avoir envie d'apprendre, d'innover, de s'adapter à un monde incertain*
- *Capacités d'analyse, d'organisation, de décision,*
- *Capacités de travail collaboratif : fonctionnement en mode projet, en réseau, à distance, en environnement multiculturel, multigénérationnel*

Compétences de savoir-être

- *Engagement, courage, esprit d'équipe*
- *Ambition pour soi et pour l'entreprise, esprit de service*
- *Solidarité, transparence*

Les transformations constituent des pertes de repère et des déséquilibres : « *ce qui constitue mon quotidien et mon référentiel bouge* ». L'accompagnement sous forme de coaching permet aux individus et aux collectifs d'identifier :

- les points de déséquilibre (parfois inconscients)
- les points d'équilibre (sur lesquels il peut s'appuyer)
- les besoins et les valeurs à respecter (qui sont souvent non négociables)
- se mettre en mouvement vers son projet professionnel réajusté

Le mot de la fin

Les transformations dans l'entreprise peuvent être vécues par les acteurs comme des injonctions, souvent contradictoires.

Le coaching professionnel de managers et de dirigeants permet de passer des étapes, franchir des caps, faciliter des prises de consciences d'un point de vue individuel et collectif.

Il contribue à réduire significativement les tensions internes et interpersonnelles et développer le potentiel des individus et des équipes.

Vous souhaitez poursuivre les échanges ? Contactez nos expertes :



gaelle.berbonde@tasmane.com



pascale.darquey@tasmane.com

Tasmane