

MISE EN PRATIQUE

Choix du coach : l'informaticien doit être partie prenante

Pas facile de trouver un coach sur mesure. Son professionnalisme et son éthique sont des critères décisifs. Mais les informaticiens candidats au coaching doivent d'abord se fier à leur intuition !

Mettre la main sur le bon coach est la condition sine qua non pour profiter pleinement des bienfaits de cet accompagnement de personne à personne. En clair, avant d'accepter aveuglément le coach que lui propose son DRH, l'informaticien a tout intérêt à être partie prenante dans la sélection. Quitte à refuser ses propositions. Annie Cattan, aujourd'hui coach et directeur associé du cabinet Pragmaty, n'a pas hésité, il y a quelques années, à prendre les devants : « Je voulais choisir moi-même mon coach. En effet, je savais exactement sur quels points j'avais besoin d'aide pour mener à bien ma mission – la création d'une DSI Corporate : il fallait que j'apprenne à travailler correctement avec des gens de toute nationalité », raconte-t-elle. Elle s'est donc adressée à un professionnel réputé dans son entourage. En réali-

té, les informaticiens ont deux options. Soit jeter leur dévolu sur un coach spécialisé, soit recourir aux services d'une personne extérieure à leur métier. A en croire Joël Brugalières, président de la Société française de coaching, les deux solutions se valent. Dans le premier cas, le coach comprend plus vite le langage du coaché et sa façon de poser les problèmes. A l'inverse, une personne extérieure prend plus de distance. « Elle ne se situe pas dans une relation de complicité due à leur culture commune », précise Joël Brugalières.

Le courant doit passer entre coach et coaché

Aujourd'hui, dans le choix du coach, les écueils restent nombreux : certains DRH privilégient le copinage

ou font travailler les mêmes acteurs pendant des années, au risque d'atteindre le stade de la saturation. D'autres, plus rigoureux, proposent aux intéressés de rencontrer plusieurs coaches. Une démarche judicieuse, car le choix d'un coach constitue avant tout une affaire de « feeling » : le courant doit passer dans les deux sens. Mais ce n'est pas tout. « Le coach doit posséder une expérience de management d'au moins dix ou quinze ans, insiste Patricia Gleville, coach chez Solic Carrières. Idéalement, il a dirigé un nombre de collaborateurs important. Et cela s'avère d'autant plus crucial dans le cadre d'un coaching d'équipe. »

Un accord tripartite

Le candidat peut également l'interroger sur son parcours et sa formation, et tenter de savoir ce qu'il a récemment fait pour enrichir ses connaissances et ses pratiques. Il doit s'assurer que le coach est lui-même supervisé par un coach plus confirmé. « Les informaticiens, les directeurs de grands projets, par exemple, subissent des pressions terribles, explique Annie Cattan. Du coup, il est important pour le coach d'avoir un regard externe, qui l'aide à mieux comprendre la situation et à prendre du recul. » Autre critère fondamental, l'éthique du coach, à laquelle doit, bien entendu, adhérer le coaché. La Société française de coaching offre ainsi quelques repères à ses adhérents en prônant le respect d'un code de déontologie aux contours précis : devoir de confidentialité du coach, respect des personnes, professionnalisme, etc. En aucun cas, le coaché ne doit créer une dépendance – morale ou financière – envers son coach. Pour éviter tout malentendu, un accord tripartite est mis en place entre l'entreprise, le coaché et le coach. Et les règles du contrat doivent être claires. Il précise les modalités du coaching : durée, prix, fréquence des séances, confidentialité etc.

Ces critères peuvent aider l'informaticien à faire le tri et à bien cerner la personnalité d'un coach. Mais vérifier la véracité de ses propos s'avère presque impossible. Et là, une simple question de bon sens peut déjà donner une indication : « Ai-je l'esprit plus clair ou encore plus confus qu'auparavant ? » ●

Les dix questions à poser au coach

1. Quelle est votre vision du coaching ?
2. Quelle est votre formation ?
3. Quel est votre parcours professionnel ?
4. Quel type de mission traitez-vous le plus souvent [mise en œuvre de grands projets, fusions, prises de poste, etc.]
5. Quels outils de coaching utilisez-vous ?
6. Continuez-vous à vous former ? Comment ?
7. Etes-vous supervisé ? Comment ?
8. Quelle est la durée du coaching, où se déroule-t-il, et combien de temps dure une séance ?
9. Combien cela coûte-t-il ?
10. Un bilan est-il prévu en fin de coaching ?