

AVIS D'EXPERT
Par Bernadette Lecerf-Thomas

« Quatre types de coaching bien précis »

« JE DISTINGUE QUATRE TYPES DE COACHING.

Le premier, d'ordre stratégique, se situe dans un enjeu de changement, avec un objectif précis.

Il s'agit alors de trouver le bon chemin. Dans ce cas, le rôle du coach peut aller jusqu'à définir des démarches d'accompagnement de ce changement.

Il ne faut pas le confondre avec celui du conseil, qui aide l'entreprise à se réorganiser. Le coach, lui, cherche à lui donner la bonne inspiration pour que

les personnes entrent dans le changement, puis l'accomplissent. Le deuxième conduit au développement de compétences relationnelles et managériales.

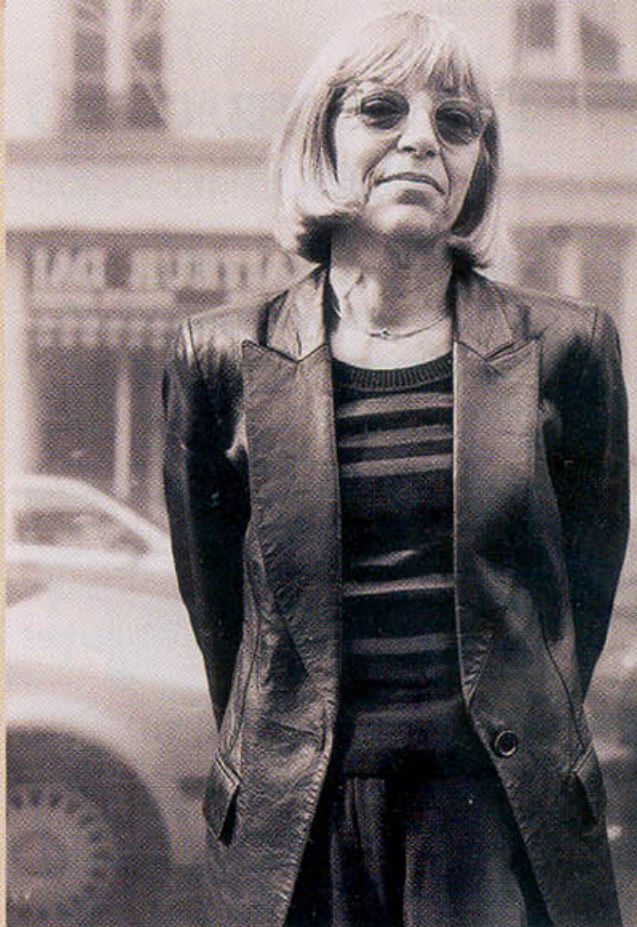
C'est le plus classique, qui recouvre sans doute le plus de coaches compétents.

Il se substitue, en quelque sorte, à de la formation au management et à la communication : comment mieux déléguer, gérer son temps, mener ses relations clients – internes ou externes –, améliorer la collaboration dans

un travail, au sein d'une équipe... Le troisième intervient en préparation d'une prise de risque ou en situation de crise. Par exemple, lors d'un changement de poste ou d'une entrée dans le comité de direction. Le coaché doit se forger une identité nouvelle, car il change de niveau de responsabilité. Il a besoin

d'identifier son rôle et d'acquérir des compétences inexplorées. Les situations de crise fréquentes sont, par exemple, des difficultés de communication, de lancement de projets, un stress élevé chez une personne ou dans une équipe. Le quatrième type correspond à des problèmes plus opérationnels. L'intervention est plus ponctuelle : aider à établir un plan de communication, construire une conduite de projet, éclairer un groupe de travail sur ses méthodes, par exemple. Mais, dans toutes ces situations, le coach n'apporte pas la ou les solutions. Il conduit à les trouver et à stimuler créativité et prise d'initiative. » ■

O. GACHEN



Bernadette Lecerf-Thomas, PDG fondatrice de MC2 Conseil.