



Le coach n'est pas un couteau suisse !

#Spécificités#DomainesDePrédiction#LibresDeSeChoisir

Mes partenaires RH proposent souvent à leurs collaborateurs de rencontrer deux coachs, plus rarement un seul quand ils connaissent bien leur collaborateur et qu'ils ont l'intuition que je serai la bonne personne pour l'accompagner. Y compris dans ce dernier cas, **je propose systématiquement au coaché de se rencontrer pour faire connaissance et qu'ensemble nous décidions, ou pas, de nous engager dans une démarche de coaching.**

J'échangeais récemment avec une future coachée quand, en fin d'entretien, elle me partage « Entre vous et l'autre coach, je ne sais vraiment pas lequel de vous deux choisir ! Que feriez-vous à ma place ? ». Sa demande m'invite à la questionner « **De quoi auriez-vous besoin pour prendre votre décision ?** ». Comment puis-je être aidante tout en mettant la future coachée en responsabilité ? Comment puis-je être aidante

sans me laisser contaminer par d'éventuels enjeux personnels, de reconnaissance, financiers ou encore mon envie sincère de l'accompagner et l'intuition de pouvoir bien le faire ?

À L'ATTENTION DE MES PARTENAIRES RH

- 🍃 Favoriser les conditions pour que le coach et le coaché se choisissent.
- 🍃 S'assurer que le coach bénéficie d'un lieu de supervision pour mettre à distance ses enjeux personnels et empêcher qu'ils n'interfèrent dans sa relation avec le coaché.



En tant que coach, cela nécessite d'être au clair sur les personnes que l'on a envie d'accompagner et les sujets sur lesquels on veut intervenir. Cela pose la question de la « juste » place, celle où on se sent aguerri, puissant, énergisé !, pour ne pas aller là où on saurait faire mais au prix de gros efforts avec en bout de course un risque de perte de sens et d'estime de soi ! **Définir ses domaines de prédilection, c'est accepter de ne pas intervenir sur tous les sujets, renoncer au fantasme du couteau suisse. C'est aussi se ménager les conditions du confort et de la longévité !**

À L'ATTENTION DE MES PARTENAIRES RH

- 🍃 Faire préciser au coach ses domaines d'intervention ainsi que les personnes qu'il accompagne prioritairement. Notre histoire de vie, nos expériences, rencontres, formations ainsi que notre nature profonde nous amènent à se sentir légitimes sur des situations spécifiques et /ou auprès de cibles en particulier.



M'associer m'a permis de mettre plus de liberté dans le choix de mes coachés. En échangeant quotidiennement avec mes associés, j'identifie mieux là où j'ai naturellement de bons réflexes ; à l'inverse, les situations où je pourrais encore vivre de l'inconfort ou de l'ennui. Par ailleurs, au sein du cabinet, nous nous appuyons sur un réseau

de partenaires avec lesquels nous entretenons des liens privilégiés. Cela m'offre l'opportunité d'orienter le futur coaché vers l'un de mes associés ou une autre personne de confiance.

Récemment, à l'occasion d'un briefing avec l'une de mes partenaires RH celle-ci m'a posé 2 questions pertinentes : « **est-ce que suite à ce que je viens de partager avec vous, vous avez envie d'accompagner ce collaborateur ?** », « **Est-ce que ce sont des sujets sur lesquels vous avez l'habitude d'intervenir ?** ». Une discussion fructueuse s'en est suivie où j'ai pu apporter des précisions et poser des questions pour qu'ensemble nous puissions répondre à ces deux questions. Dans le cas présent, étions-nous surtout dans une démarche d'exploration pour comprendre ce qui avait conduit la personne dans une situation professionnelle dégradée afin d'éviter la répétition, ou bien plutôt sur des enjeux de mobilité. Dans le deuxième cas, il était plus opportun que le futur coaché rencontre mon associée.

À L'ATTENTION DE MES PARTENAIRES RH

- 🍃 Interroger le coach sur son envie d'accompagner votre collaborateur et challenger ses motivations.
- 🍃 S'assurer qu'il travaille avec un réseau de professionnels compétents vers lesquels il réorientera au besoin votre collaborateur.



Quand le coaché m'indique qu'après « mûre réflexion » son choix se porte sur moi alors j'investigue « qu'est ce qui a été éventuellement compliqué dans ce choix ? ». Et pour finir qu'est ce qui a motivé sa décision d'engager ce travail avec moi plutôt qu'avec l'autre coach. **Des informations utiles qui renseignent sur ce que la personne projette sur son coach et aimerait développer chez elle.** Il m'arrive régulièrement que des coachés avec un premier contact rugueux me choisissent parce qu'ils perçoivent chez moi de la douceur, douceur qu'ils n'arrivent pas encore à exprimer dans leurs relations. Plus récemment, un coaché m'a répondu que j'avais l'air « authentiquement positive », ce qui témoignait de son désir de retrouver en lui cette source de joie.

D'autres fois, le coaché m'interroge « **et vous, auriez-vous envie de m'accompagner ?** ». Je scanne rapidement mon envie pour ne pas être dans un « oui » systématique mais bien une envie authentique de le coacher. Je m'autorise aussi à être dans ma spontanéité et partager mon enthousiasme sans y être nécessairement invitée. Je ne suis pas toute puissante. Le coaché est libre de ses choix et saura lui-même en conscience prendre sa décision.

À L'ATTENTION DE MES PARTENAIRES RH

- 🍃 Prendre le temps d'apprendre à connaître les coachs avec lesquels vous travaillez pour ressentir, à leur contact, le type d'accompagnant qu'ils sont.
- 🍃 Accueillir avec curiosité le choix de votre collaborateur pour un coach plutôt qu'un autre, car ce choix est souvent révélateur de qualités aujourd'hui en sommeil et qu'il aimerait exprimer davantage.

“ **Je m'autorise aussi à être dans ma spontanéité et partager mon enthousiasme sans y être nécessairement invitée.** ”

Enfin, il arrive que coup sur coup, la rencontre entre le coach et de potentiels futurs coachés, ne se fasse pas. **Comme nos coachés, nous vivons des périodes de transition qui témoignent de nos processus de transformation intérieure.** Ces périodes peuvent être accompagnées de vide car, en tant que professionnels, nous devenons moins lisibles et donc moins impactants : nos sujets de prédilection d'hier ne sont plus ceux d'aujourd'hui sans que nous ne sachions encore bien définir là où nous voulons intervenir. Ces moments de vulnérabilité s'avèrent structurants car révélateurs d'un processus d'actualisation en œuvre chez le coach.

Par ailleurs, **ils sont modélisants pour nos coachés quand eux-mêmes vivent des périodes de transition pendant lesquelles ils ne s'épanouissent plus dans leur poste**, et s'interrogent sur le sens à donner à leurs missions. Leurs aspirations changent parfois en lien avec des moments de vie comme le départ d'un enfant, le décès d'un parent, le passage à décennie suivante...

À L'ATTENTION DE MES PARTENAIRES RH

- 🍃 Interroger vos coachs sur ce qu'ils mettent en œuvre pour actualiser leurs compétences et domaines d'intervention (formation, stage, lecture, engagements professionnels...) car coacher, c'est rester en contact avec le vivant en soi.

“ Ces moments de vulnérabilité où nos sujets de prédilection d’hier ne sont plus ceux d’aujourd’hui, s’avèrent modélisants pour nos coachés qui eux-mêmes vivent des périodes de transition pendant lesquelles ils s’interrogent sur leurs nouvelles aspirations professionnelles. ”

EN CONCLUSION :

Le moment du choix entre coach et coaché, au démarrage d’un coaching, est crucial. **S’engager dans une démarche avec un coach plutôt qu’un autre rend le collaborateur acteur de la démarche et l’invite à assumer ses choix plutôt qu’à subir la situation** en particulier dans les moments de désajustement quand coach et coaché doivent s’accorder pour rester au plus près des besoins du coaché et des enjeux de l’entreprise. De la même manière, accepter d’accompagner une personne est fondamentale pour un coach. **Identifier les personnalités et les problématiques pour lesquelles le coach se sent compétent, pour lesquelles il sait qu’il est la bonne personne, lui permet de se rappeler ses motivations à faire ce métier, d’y trouver du sens, et d’inspirer confiance à ses partenaires RH.**



“ Au sein du cabinet In Movere Associés spécialisé dans le coaching de crise, j’accompagne en profondeur les cadres dirigeants sur mes 3 domaines de prédilections :

1 Le développement professionnel de la personne

2 L’optimisation des relations interpersonnelles

3 La régulation des émotions notamment dans les contextes de harcèlement, d’épuisement professionnel et de transition de vie.



Emmanuelle Weber
Coach et thérapeute,
Spécialisée dans les coachings de crise

06 24 33 21 46
41 rue Richelieu 75001 Paris

InMovere
Coaching & Outplacement

inmovere.com