

Coacher plutôt que diriger :

UNE FORMULE À SUCCÈS

De plus en plus de membres de hautes directions d'entreprises montréalaises offrent la possibilité à leurs nouveaux gestionnaires de travailler avec des coachs professionnels pour les amener rapidement à exercer un rôle clé dans le succès de leur organisation. Ils jugent que la formation universitaire ne suffit pas à faire des jeunes diplômés de bons gestionnaires. Ils savent aussi que ça prend des années à développer une bonne expertise en gestion des ressources humaines. De plus, les modèles ne sont pas toujours appropriés pour assurer un leadership dynamique et solide dans leur rôle de futurs patrons. Plusieurs organisations préfèrent investir temps et argent dans la formation et l'accompagnement par le coaching professionnel pour attester de leur réussite, pour faire en sorte que les individus prometteurs choisissent de rester dans l'entreprise et qui sait assurer un jour la relève.

Un modèle à portée de la main

Le coach devient donc le modèle pour aider ces nouveaux gestionnaires à devenir des gestionnaires-coachs ou si vous préférez des patrons-coachs grâce, en partie, au processus qu'est le coaching. En effet, ils sont en mesure de faire rapidement et en toute sécurité le transfert de ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes et de nouvelles façons de faire, vu que le coach les soutiennent dans cette démarche. Ainsi, plutôt que d'être des donneurs d'ordres, ils font l'expérience de partager leur savoir avec leurs subordonnés et d'apprendre à se servir en retour de l'expérience. Au bout du compte, un climat et un esprit d'équipe formidables se développent dans l'organisation.

Le résultat

Avec l'aide du coach, ces nouveaux gestionnaires apprennent à mettre en pratique les théories qu'ils ont apprises. Ils développent ainsi des mandats clairs. Ils font un suivi et apportent les correctifs au fur et à mesure, si nécessaire. Ils apprennent à présenter des feedbacks positifs et justes, ils accroissent leur capacité d'évaluer la performance de leurs employés et de reconnaître leur contribution.

En définissant leurs valeurs au préalable, en exploitant leurs forces plutôt que leurs faiblesses, ils réduisent leur stress et augmentent leur confiance en eux-mêmes et en leur équipe. Il en résulte plus de plaisir à mettre en pratique leurs connaissances en faisant participer l'équipe et surtout en valorisant chaque personne.

Danielle Coulombe, PCC

Coach professionnelle certifiée

514.770.3818

danielle@coulombecoach.com

www.coulombecoach.com