

## Réussir le virage coaching avec vos collaborateurs

# L'initiation au coaching de gestion

Si vous vous intéressez au coaching, vous avez participé à un programme de formation sur le coaching de gestion, vous avez lu sur le sujet, ou encore vous avez assisté à une conférence, un forum ou un atelier. Voilà que vous vous êtes mis à fonctionner en mode coaching. Et puis, flop! Ça ne fonctionne pas bien. Vous vous rendez compte que vos collaborateurs ne réagissent pas comme vous l'espérez. Ils ont même l'air un peu méfiant. Les comportements et les attitudes demeurent les mêmes. Malgré les efforts déployés pour faire du bon coaching, nous ne voyez pas les résultats, même après quelques mois. Vous vous dites que le coaching ne vaut pas « cinq cennes » et puis vous revenez, sans trop vous en rendre compte, à l'ancienne méthode du bâton et de la carotte. Comment évitez qu'une telle situation ne survienne? Voici trois moyens pour éviter ou corriger le problème.

### 1. Impliquez vos collaborateurs dans le changement de style

Si vos collaborateurs savent que vous voulez fonctionner en mode coaching parce que vous leur en avez parlé, ils ne savent peut-être pas ce que cela implique. Prenez le temps de l'expliquer. D'abord en discutant des valeurs de gestion que vous voulez privilégier (reconnaître la compétence, rechercher l'engagement et l'amélioration continue, communiquer en mode coaching). Expliquez ensuite comment se déroule un coaching ainsi que les conditions qui favorisent la réussite d'un coaching. Demandez à vos collaborateurs de vous aider à devenir un bon coach et faites valoir les retombées qui seront bénéfiques pour eux (plus grande autonomie, développement de leur potentiel, participation accrue aux décisions, amélioration de l'environnement, du travail, etc.).

### 2. Multipliez les occasions de faire du coaching de gestion

La meilleure façon de réussir en coaching est de développer ses habiletés en pratiquant le plus possible. Cela signifie qu'il faut saisir toutes les occasions : un collaborateur vient vous voir pour un problème à régler; vous avez des observations critiques à faire à un autre; vous avez un projet à confier à quelqu'un; vous voulez qu'un employé soit plus habile dans une tâche. La cafétéria, un cadre de porte, un corridor peuvent être des endroits pour faire du coaching. Vous pouvez même faire du coaching avec vos proches. Vous verrez comment la magie opère.

### 3. Consolidez vos habiletés en coaching de gestion

Si vous n'avez pas suivi de formation en coaching, songez sérieusement à le faire. Il y a d'excellents programmes proposés par des entreprises de formation sérieuses. Par ailleurs, il se peut que votre entraînement au coaching ait été quelque peu négligé dans les derniers temps. Revoyez alors le plan de match que vous avez développé durant cet entraînement. Déterminez les actions à prendre pour consolider certaines habiletés. Communiquez avec votre coach-formateur. Demandez-lui de vous faire un coaching pour résoudre le problème. Bon succès!