

Toutes les occasions sont bonnes

Faire du coaching à cœur de jour

Je demande fréquemment à ceux qui ont suivi l'entraînement au coaching « Comment ça coach? ». Les réponses sont du genre : « Ah! Ça coache bien! Et même très bien! ». « Le métier rentre tranquillement ». « J'obtiens des résultats surprenants ». « Je m'aperçois que mes entretiens sont plus courts et plus efficaces ». Mais j'entends aussi très souvent : « J'ai pas l'temps ». Ceci me porte à penser que l'essentiel de l'entraînement au coaching de gestion a pu échapper à l'intéressé. Mettons les choses au clair :

LE COACHING, C'EST D'ABORD UNE QUESTION D'ATTITUDE.

Pourquoi une question d'attitude?

Essentiellement parce qu'il faut être imprégné de l'idée que c'est par les autres que l'on obtiendra les résultats, que c'est à travers eux que l'entreprise nous demande de réaliser la mission qui nous est confiée. C'est en créant des conditions favorables à la performance pour nos collaborateurs que les objectifs, les échéances, la qualité et les économies vont être réalisés. Pourquoi nous demande-t-on de faire de l'encadrement si c'est pour exécuter nous-mêmes le travail? Sommes-nous les seuls détenteurs du « savoir »? Dans ce cas, il importe de former rapidement des collaborateurs aptes à utiliser un tel savoir; autrement, l'entreprise devient particulièrement vulnérable en cas de départ, d'accident ou d'absence prolongée.

Le coaching est un levier puissant pour accroître le potentiel de réalisation de nos collaborateurs, à la condition toutefois que nous rompions le cercle vicieux dans lequel nous sommes trop souvent engagés. Essayons ceci dès à présent (maintenant, en poursuivant la lecture du bulletin) :

Ma priorité 1 : Identifier trois tâches hebdomadaires que je peux confier à des collaborateurs (5-10 minutes)

Ma priorité 2 : Faire un coaching pour déléguer ces trois tâches (3 fois 15 minutes)

Ma priorité 3 : Assurer le suivi pendant trois à quatre semaines (3 fois 5 minutes par semaine)

Qu'est-ce que nous allons gagner à cela?

- ✓ Un allègement de trois tâches qui seront aussi bien faites, sinon mieux.
- ✓ À compter de la semaine qui suit, un gain de temps.
- ✓ Des collaborateurs plus impliqués, plus responsables, plus intéressés, plus motivés.
- ✓ Des qualifications nouvelles pour des collaborateurs prometteurs.
- ✓ Trois occasions de réussir du coaching pour déléguer une tâche, pour aider à résoudre un problème et pour aider au développement de vos collaborateurs.

Le cercle est vicieux et nous en savons tous quelque chose. La vérité tient sans doute à ceci : « Je ne prends pas le temps de faire du coaching parce que ça m'arrange, dans une certaine mesure, d'avoir le contrôle sur beaucoup de choses. Et puis, je ne suis pas certain que mes collaborateurs sont en mesure de faire des tâches complexes. Et puis, ils sont eux-mêmes débordés. Et je n'ai pas le temps de réorganiser, etc. ».

Le coaching de gestion n'est pas une fin en soi, mais une technique puissante pour nous aider à obtenir de meilleurs résultats plus rapidement. Il n'en tient qu'à nous pour y arriver.