

# LE COACHING PERMET-IL VRAIMENT DE PROGRESSER ?



**Isabelle Sathicq coach et fondatrice d'Exvolutis RH**

## **Faut-il vous inquiéter lorsque la DRH ou la hiérarchie vous propose de vous faire coacher ?**

Non, au contraire ! Si l'entreprise ne croyait pas en votre potentiel de progrès, elle vous proposerait un outplacement plutôt qu'un coaching. Vous ne vous posez pas cette question lorsqu'on vous propose une formation ; or le coaching est « juste » un outil de formation très individualisé. En investissant dans cet accompagnement, l'entreprise témoigne de sa volonté de vous donner les moyens d'évoluer et de mieux contribuer à sa réussite.

## **Et pourtant, le problème ne vient-il pas souvent des autres quand quelque chose ne fonctionne pas au travail ?**

Ce n'est jamais si simple : le problème vient de l'environnement, certes, mais aussi de votre propre position dans ce contexte. Il est plus confortable de trouver des explications extérieures à ses propres difficultés, mais il est bien plus courageux et satisfaisant de se poser la question de son implication dans les dysfonctionnements rencontrés. Votre meilleure façon de faire évoluer les autres, c'est de vous demander ce que vous-même, vous pouvez changer. Si vous vous décalez de la place où on vous attend toujours, vous verrez que c'est tout l'ensemble qui bougera !

## **Comment rectifier le tir ?**

La demande se présente le plus souvent sous une forme assez classique : difficultés à manager ou à prendre des décisions, gestion des priorités... En général, le coach vous apporte des conseils méthodologiques et concrets pour améliorer votre organisation. Mais dans notre approche, notre travail dépasse le strict cadre de l'enseignement de méthodes et vous permet d'évoluer en profondeur pour un changement durable dans le temps. Ce progrès passe par une écoute fine et profonde de votre implication dans les problèmes que vous évoquez.

## **Peut-on espérer changer vraiment ?**

La condition du changement, quand quelque chose ne fonctionne pas, c'est d'arrêter de se mettre dans la position de la victime. N'attendez pas que l'on vous tende des perches pour que cela aille mieux, mais au contraire analysez comment vous participez à la situation. Pour nous, le travail du coach consiste à vous apporter un nouveau point de vue sur votre relation au travail, au pouvoir, à l'autorité, aux autres. Ses questions vous permettent de vous apercevoir que vous participez à votre insu au dysfonctionnement dont vous vous plaignez et que vous en tirez un bénéfice ! Le décalage que ses interventions permet d'obtenir vous ouvre de nouvelles perspectives. Vous aurez alors la grande satisfaction de devenir davantage conscient et acteur de ce qui vous arrive.