

Coaching : l'art de faire émerger les talents

Younes Nejjar, accompagnateur du changement auprès de dirigeants et d'équipes dirigeantes, est à la tête de PRO ACT, un cabinet de conseil (organisation, stratégie & RH) et de coaching professionnel. Il met ici en lumière l'efficacité du coaching dans des situations de remise en question, d'amélioration de la performance ou de gestion de conflits au sein de l'entreprise.

En quoi consiste le coaching en entreprise ?

Le coaching a pour but d'accompagner le professionnel (le client) pour qu'il prenne conscience de son potentiel et de ses ressources internes, afin de réaliser ses objectifs professionnels. Dans le contrat de coaching entre le client et le coach, les objectifs doivent être bien définis, ainsi que le nombre de séances de coaching nécessaires pour des résultats mesurables. Si le coaching est largement orienté vers l'individu, il a également une dimension collective. L'entreprise doit être envisagée globalement, et si ses dirigeants et cadres s'améliorent, l'entreprise en bénéficie. La durée du coaching est fixée en fonction des besoins et des objectifs du client. Ce peut être un coaching flash de trois à quatre séances pour solutionner un problème ponctuel individuel ou un coaching d'organisation incluant des coachings individuels et des coachings d'équipes, d'une durée allant de un à trois ans.

Existe-t-il différentes techniques de coaching en entreprise ?

Il existe différentes techniques ou outils qui peuvent appuyer le coach dans sa démarche d'accompagnement.



M. Younes Nejjar, accompagnateur du changement auprès de dirigeants

Sans être exhaustif, nous pouvons citer la PNL (programmation neuro linguistique), l'AT (analyse transactionnelle), la gestalt, la systémique, l'hypnose Ericksonienne, etc.

Quels sont les bénéfices du coaching pour l'entreprise ? Pour ses employés ?

Plus value pour l'individu et valeur ajoutée pour l'entreprise, le coaching aide les managers à développer leur personnalité, à vivre pleinement leurs responsabilités. Il aide leurs équipes à développer simultanément leur efficacité et leur harmonie.

Les bénéfices sont une plus grande motivation des individus, qui sont

plus autonomes, une meilleure gestion d'équipe, un partage des valeurs et de vision, l'émergence de nouveaux talents. Cela entraîne une amélioration de la productivité, un développement du chiffre d'affaires, une diminution du taux d'absentéisme et, de manière générale, une meilleure performance et une amélioration continue.

Peut-on mesurer l'efficacité de cette pratique ?

Il existe deux façons de mesurer la réussite du coaching, soit en utilisant des indicateurs externes de performances (des données pouvant être observées et mesurées dans l'environnement de la personne ou de l'équipe), soit en utilisant des indicateurs internes de réussite (ceux-ci sont propres à la personne ou aux membres de l'équipe bénéficiant du coaching, qui peuvent les mesurer eux-mêmes avec l'aide du coach).

Les études qui ont été menées sur le retour d'investissement du coaching dans les entreprises anglo-saxonnes ont démontré que si la formation continue augmente la performance d'environ 30%, le « business coaching » l'améliore de 80 à 90%. •