

« Mon employeur me propose un coaching... »

LA
CHRONIQUE
de **Eléna Fourès**



Ce projet de coaching si vous gêne car, dites-vous, vous vous demandez à quelle distance vous tenir de ce coach rémunéré par votre employeur... Vous semblez douter de l'intégrité d'un coach et soupçonnez, derrière la proposition de votre entreprise, un « agenda caché ».

Surtout, ne refusez pas le coaching, car cela risque d'être interprété comme un manque de motivation. Si, en pleine crise économique, l'entreprise s'apprête à investir en vous, cela signifie qu'elle vous considère comme une valeur sûre et qu'elle cherche à vous faire progresser. Sachez que le coaching se pratique toujours dans un cadre tripartite : l'entreprise est prescriptrice, la personne coachée « client » et le coach, « intervenant ». Une fois les objectifs arrêtés par l'entreprise et le coaché, le coaching peut démarrer et tout le contenu des échanges entre le coach et le coaché est strictement confidentiel, sans aucune restitution possible à la hiérarchie ou à la DRH. C'est la pierre angulaire du contrat tripartite et de la déontologie des coaches professionnels.

Certes, la confiance ne se commande pas. Mais, rassurez-vous, aujourd'hui, les coachings de type « executive baby sitting » ne se pratiquent (presque) plus. Sachez aussi que vous n'êtes pas obligé(e) de choisir votre coach parmi ceux que l'entreprise vous propose. Mais le professionnel trouvé par vos soins devra, à son tour, se faire référencer par l'entreprise, qui veille au professionnalisme des intervenants.

Qu'ils soient désignés par l'entreprise ou par vous, rencontrez les différents coachs et questionnez-les sur leur pratique. Si vous ne vous sentez pas rassuré(e), c'est qu'il faut en trouver d'autres, bien entendu d'un calibre professionnel équivalent. L'entreprise l'acceptera, bien consciente que le « fit » est un préalable incontournable pour réussir le coaching.

Certains prescripteurs m'ont avoué avoir testé la « porosité » des coachs. C'est, par exemple, le cas de ce DRH qui avait confié une information dite « sensible » à l'un d'entre eux. Lorsque l'info lui est revenue, il s'est estimé fixé quant au degré de confiance à lui accorder et s'est bien évidemment passé de ses services.

Le coaching repose sur la confiance mutuelle et la capacité de délivrer ensemble les objectifs envisagés.

Eléna Fourès est experte en leadership et multiculturalité, fondatrice du cabinet Idem per. Idem elena.foures@idem-per-idem.com