

3 novembre 2011 - n°14

Chers amis du biz' à la loop,

Qui parmi vous ne fait pas face à un moment ou à un autre à cette fameuse «**solitude du manager**» ? Au delà de la légende, c'est un fait avéré, beaucoup de sujets ne peuvent pas être partagés ouvertement avec ses équipes, avec ses pairs ou même avec son patron. Et ce, même pour les managers les plus ouverts. Beaucoup de **décisions doivent être prises seul** : Un sujet trop technique pour être partagé avec des pairs, un changement touchant trop de personnes, ou bien même un sujet trop confidentiel pour être communicable.

### Les origines de cette solitude :

- Des objectifs parfois contradictoires mais pourtant nécessaires à l'évolution de la société
- Des besoins en réorganisation avec des impacts humains importants
- Des demandes de réduction de coût importantes
- Un simple relationnel compliqué avec ses pairs ou une politique interne exacerbée
- Des résultats en berne qui font l'objet de pressions de toute part
- etc...

En bref, il existe mille et une bonnes ou mauvaises raisons de vivre seul sa mission de manager. Alors comment pallier ce phénomène somme toute plutôt frustrant.

Bien sûr la **méthode Coué** est assez efficace pour garder confiance mais elle ne résout pas le sentiment de solitude. Vous pouvez avoir la chance de **partager** avec un patron ouvert, un collègue de confiance, mais pourrez vous vraiment tout partager avec eux sans conséquence sur votre image et **sans jugement** de leur part ?

Honnêtement, j'ai beaucoup échangé avec certains d'entre vous pour en venir à la conclusion que ce phénomène fait partie des capacités d'un manager: partager, communiquer, gérer... et malgré tout savoir être seul.

Pourtant, certaines expériences sont aussi intéressantes dans la durée... celles liées au galvaudé «**coaching**».

Il est amusant de voir que dans la société française, le fait de recourir à une aide externe soit considéré comme un aveu de faiblesse. Allez voir votre patron pour lui dire que vous voudriez un coach ou de l'aide sur votre propre métier. La question classique risque d'être «as-tu un problème ?» ou pire «un souci de compétence ?». La question se pose pourtant moins dans les pays anglo-saxons ou dans le sport. Dit-on d'un champion olympique qu'il est défaillant car il se fait *coacher* ? Non. Et bien, pour tout vous dire, j'ai été coaché, je le suis toujours et je continue d'y trouver un support précieux.

### Mais quel type de coaching alors ?

Je ne pense pas qu'il soit adapté de définir des types de coaching à proprement dit, mais nous pouvons trouver deux orientations principales. D'une part, le coaching ciblé RH pour une amélioration de la performance personnelle (ou d'équipe) et d'autre part, le coaching métier plus orienté «sparing partner» pour servir de miroir «sachant» lors de phases de transformation ou de choix délicats.

Dans les transformations que j'ai pu vivre lorsque j'étais directeur opérationnel, le coaching personnel faisait parti de la culture d'entreprise, et c'était une véritable bouffée d'oxygène. On se répète des évidences pourtant oubliées, on évoque les soucis relationnels, on se fait challenger sur notre communication, notre management, nos propositions... et tout cela sans aucun risque de jugement. J'ai aussi fait appel à du coaching business lorsque j'ai eu à réorganiser mes équipes ou pour préparer une grosse présentation. J'y ai trouvé un «sparing partner» qui m'a juste poussé dans certaines de mes idées et proposé d'autres axes de réflexion. J'ai à chaque fois été surpris de voir qu'au delà des métiers que je maîtrise comme vous tous, à chaque fois le résultat final était à la hauteur des ambitions... Les idées étaient mises à mal donc clarifiées et de nouveaux axes étaient mis en évidence.

Du coup j'ai proposé cette approche et servi de «sparing partner» dans plusieurs domaines : support à une DG, réorganisation de DSI groupe, refonte de Supply Chain France, relance d'une équipe CRM groupe... Et à chaque fois la rencontre a été fructueuse au travers de missions relativement courtes.

Par deux fois nous avons lié un coaching personnel avec un coaching business, et il faut avouer que le résultat est d'une complémentarité impressionnante... simplement car l'humain est souvent à la base du succès d'une équipe.

En bref, sortir la tête du guidon et se faire challenger... C'est efficace et on est moins seul.

Consultez des **réalisations** sur [www.newloop-consulting.com](http://www.newloop-consulting.com) . Onglet «réalisations»