

POUR QUOI LE COACHING ? ET POURQUOI LE COACHING INTERNE DANS NOTRE COLLECTIVITE ?



Tout d'abord, afin que nous puissions parler de la même chose, j'aimerais revenir sur la réponse apportée à « qu'est-ce qu'un coach ? »

Un Coach est un professionnel qui a été formé spécifiquement au coaching. Il dispose de références théoriques, de méthodes et d'outils qu'il sait partager avec les personnes qu'il accompagne. Il inscrit sa pratique dans le cadre d'une déontologie ; il travaille en réseau, fait partie de groupes de pairs et est attentif à l'évolution de ses pratiques et interroge son expérience. Il travaille avec un superviseur et poursuit un travail de développement personnel.

« Et le coach interne alors ? »

Le coach interne est un salarié de la collectivité pour laquelle il exerce son activité au profit des agents de la collectivité dont il est salarié.

Pour quoi un coach dans notre collectivité ?

Par définition, le coaching est une démarche auto-apprenante qui offre la possibilité d'atteindre un objectif ou/et d'améliorer ses performances personnelles grâce au développement de ses ressources. En tant que Coach, je recherche l'autonomisation de l'agent et favorise sa responsabilité. Le coaching n'est pas comparable à de la formation, ni à du conseil. C'est au final un outil supplémentaire **à disposition de la DRH.**



Aussi, mon cadre d'intervention peut schématiquement se concevoir de deux manières :

La première manière reposerait sur le plan de l'accompagnement humain. Dans un contexte d'évolution quasi-permanente des organisations territoriales où les réformes s'enchaînent les unes après les autres, les **collectivités** remettent en cause leur processus et recherchent les moyens de s'adapter aux perpétuelles mutations. D'un point de vue opérationnel, les réorganisations se multiplient, les organigrammes se déstructurent et se reconstruisent fréquemment jusqu'à faire parfois vaciller la qualité du service rendu aux usagers.

A ce niveau j'interviens alors pour **accompagner** les cadres, et de plus en plus l'ensemble des agents, afin de répondre à leurs problématiques et de leur redonner les moyens de s'adapter,

de redonner du sens à leur métier, et faire converger la raison d'être du service avec celle du manager en place, et celle du managé également.

On distingue aussi le coaching d'organisation. Cela consiste à mettre en œuvre une pratique d'accompagnement visant à aider l'organisation en place, pour que celle-ci trouve elle-même ses propres solutions, afin de mobiliser les ressorts et les ressources pour sa performance. Elle devient alors un lieu de l'élaboration collective tourné vers la croissance et la transformation permanente. Je diagnostique les dysfonctionnements du groupe et j'amène la réflexion stratégique pour que ensemble, en co-construction, les membres du groupe ou équipe agissent et construisent leur future organisation.



Ensuite, le coaching d'équipe, c'est permettre le développement de la cohésion et de la performance au sein d'un service.

Et enfin le coaching individuel, c'est l'accompagnement du manager dans l'atteinte de ses objectifs professionnels, sur ses problématiques de posture managériale, sur son déroulement de carrière, sur une prise de décision professionnelle. Pour les cadres Directeurs c'est l'accompagnement du cadre sur ses propres enjeux.

La deuxième manière doit consister à aider la « gouvernance » territoriale à mieux définir son projet politique et à bâtir les nouvelles orientations de demain, dans le respect des obligations légales, et le souci de l'intérêt général, l'optimisation des coûts et la recherche d'un service irréprochable avec bien sûr en fil conducteur, le bien être des agents chacun dans leur rôle . C'est bien la longueur et la complexité de cette équation qui nécessitent un vrai travail de réflexion et une prise de recul salutaire avant de se lancer dans une dynamique de long terme. Le coach est le professionnel qui, justement, peut offrir les moyens de faire progresser le cheminement intellectuel, en regroupant les composantes de l'intelligence collective (volonté politique – changement culturel – moyens et structures – visions partagées – accompagnement). Le Coach interne joue le rôle du « bon » perturbateur qui fait « accoucher » la volonté politique.

