

prestataires rh

Rubrique réalisée avec
le service commercial



Catherine Tanneau,

Présidente du Board ICF Professional Coaches de la Fédération Internationale de Coaching, Coach de dirigeants certifiée MCC



Un métier d'avenir

Un dirigeant sur deux a été accompagné au cours de sa carrière par un coach professionnel ; dans le monde des start-ups, les investisseurs veillent à ce que les entrepreneurs bénéficient de coaching pour ajuster leurs décisions ; dans beaucoup d'entreprises, les managers font appel au coaching pour développer l'esprit d'équipe ou lancer des projets innovants ; dans l'univers des ONG, le coaching « pro bono » soutient les bénévoles et contribue à aider des populations fragiles... Il semblerait que le métier de coach professionnel soit devenu incontournable !

Plébiscité par les jeunes générations

Les chiffres de l'étude 2020 ICF-PWC soulignent une forte demande de coaching (+36 % depuis 5 ans) notamment de la part de jeunes décideurs. Le client-type est à 70 % un décideur. Il a environ 40 ans ; dirigeant, manager, chef d'équipe ou de projet, il veut faire réussir ses collaborateurs et son entreprise. Les jeunes embauchés s'attendent à être coachés pour progresser et 75 % des millenials recherchent des leaders attentifs à les faire grandir. Proposer du coaching est un gage d'attractivité et de fidélisation des jeunes talents !

Le coaching est aussi une ressource pour accompagner les transformations des organisations. Pratiquée de plus en plus à distance depuis 5 ans (de 24 % à 48 % des prestations), cette modalité répond très bien aux enjeux des nouvelles formes de travail hybrides : maintenir les liens et le sens d'appartenance entre télétravail et bureau...

Ainsi le coaching est un atout pour répondre aux impératifs d'agilité et de

responsabilité sociale des entreprises dans un environnement incertain et renoue avec une de ses missions premières : permettre à chacun de révéler ses talents, faire grandir l'esprit d'initiative et de créativité face à une situation complexe.

Catalyseur d'énergie...

Le coaching permet de prendre le recul nécessaire pour des décisions et des actions menées avec discernement, avec trois leviers :

- l'activation de ressources, souvent entravées par des facteurs personnels (méfiance, stress...) ou systémiques (incertitude, complexité...);
- la responsabilisation, l'empowerment et l'engagement personnel, en identifiant des leviers « in situ » et en libérant l'énergie ;
- la mise en mouvement : l'exploration de nouvelles manières d'agir et la vision de son environnement comme une source d'opportunités.

Écoutons en conclusion, un DG qui a eu recours au coaching pour lui et son équipe : « ... En questionnant et en écou-

tant davantage, j'ai observé que je recevais bien plus de feedback et que cela m'aidait à identifier les bons leviers d'action. Cela nous a permis de progresser ensemble et cela contribue clairement à plus de confiance et d'efficacité collective ».

En contribuant à développer de nouvelles cultures de travail plus orientées vers la collaboration, la diversité, l'inclusion et de la créativité, le coaching a un rôle majeur à jouer dans les prochaines années, aux côtés des leaders et de leurs équipes et plus largement au service de la société civile. ●

Contact :

- contact@coachfederation.fr
- www.coachfederation.fr