

## **Chronique « Apprendre et agir »**

### **Janvier 2005**

#### **L'état d'esprit du coach**

La diversité des coachs présents sur le marché du travail peut constituer une difficulté pour un gestionnaire qui souhaite s'engager ou engager une partie du personnel dans une démarche de coaching. Quel coach choisir ? A quel moment ? sont des interrogations aussi fréquentes qu'essentielles.

Cette diversité peut se révéler également être un atout, car plus il y a de choix, plus il est possible de trouver ce qui nous convient. A une condition cependant : celle que les objectifs qui entraînent la décision de réaliser des séances de coaching, soit bien clarifiés. En effet, selon l'adage « tout objectif flou aboutit à une erreur précise », un objectif mal défini aboutira inévitablement à un coup d'épée dans l'eau. Clarifier l'objectif en amont aidera alors à choisir le bon coach, que l'on peut alors définir comme celui capable de permettre aux personnes coachées d'atteindre les objectifs fixés.

A ce sujet « d'objectif flou » et « d'erreur précise », je vous invite à lire la petite histoire du « bûcheron et de sa scie » présente dans les métaphores qui suivent ce texte.

Le choix du bon coach n'est cependant pas seulement lié à la clarification préalable des objectifs. La qualité du travail du coach est également relié à son état d'esprit. L'état d'esprit, qualité non-quantifiable immédiatement, donne le ton de la relation coach-coaché. Un coach à l'état d'esprit trop « procédurier » risque de transmettre des outils et méthodes, possiblement bons en soi, mais dont il n'est pas certain qu'ils soient appliqués de façon adaptée aux personnes auxquelles ils sont destinés. Car une procédure orientée vers la résolution de problèmes humains doit posséder un fond de souplesse pour être efficace. Un coaching n'est pas une procédure administrative mais une démarche humaine.

Ainsi, la créativité, l'originalité de la démarche (jeux de rôles inédits, activités hors de l'entreprise...) et une personnalité affirmée et flexible sont de bons ingrédients pour récolter les fruits de l'investissement dans un coaching. Un coach de cette nature possède un état d'esprit que je qualifierai « d'esprit d'aventure ». Un esprit qui mériterait d'être plus présent dans la plupart des entreprises actuelles, grandes ou petites, qui permettrait de façon plus significative le développement de qualités latentes telles que : l'initiative, l'affirmation de soi dans le respect des autres et la motivation au quotidien. Un coach qui incarne cet état d'esprit sèmera de l'enthousiasme dans son sillage...

Un coach « aventurier » ne doit pas moins en oublier les fondamentaux d'un coaching utile et constructif, qui d'après moi sont les suivants :

- Le coach est à l'écoute
- Le coach contribue à développer une stratégie et des moyens pour atteindre les objectifs déterminés
- Le coach libère les blocages qui entravent les performances individuelles et collectives
- Le coach donne un feedback objectif et authentique.

**Guillaume Leroutier**

## **Une métaphore à méditer**

### **La tasse de thé**

Nan-in, maître zen sous le règne des Meiji, reçut un jour un professeur de l'université venu s'informer sur le zen.

Comme il servait le thé, Nan-in remplit la tasse de son visiteur à ras-bord et continua à verser.

Le professeur regarda le thé déborder, jusqu'à ce qu'il s'écriât, excédé : "plus une goutte, ma tasse est pleine"

Tout comme cette tasse, dit Nan-in, tu es rempli de tes propres opinions. Comment pourrais-je te montrer ce qu'est le zen si tu ne vides d'abord ta tasse ?

Retrouvez l'ensemble de mes chroniques  
sur [www.guillaumeleroutier.com](http://www.guillaumeleroutier.com)  
Coaching en développement personnel et professionnel  
Québec