

Le coaching pour les managers



La prestation de coaching du Centre de Gestion de Loire-Atlantique s'adresse aux managers.

Temps de questionnement conduit par un professionnel de l'accompagnement, le coaching managérial est encadré par un contrat passé avec votre collectivité, le bénéficiaire et le coach.

Ce contrat définit des objectifs spécifiques adaptés à votre situation.

LE COACHING MANAGÉRIAL SOLO

Vous êtes manager et vous souhaitez améliorer votre posture professionnelle, être accompagné dans une prise de nouvelles responsabilités managériales, prendre en main votre équipe, faciliter le développement de votre leadership, gagner en organisation, en autonomie...

Exemples d'objectifs à atteindre dans le cadre d'une prise de fonctions managériales :

- Vous sentir légitime face aux autres encadrants de votre organisation,
- Savoir dire non aux demandes contraires aux besoins de votre service,
- Prendre de la hauteur, voire du recul, lors d'une situation inconfortable,
- Accueillir vos émotions et celles des autres.



LE COACHING MANAGÉRIAL DUO

Vous managez en binôme et vous voulez renforcer les modalités de votre coopération pour permettre à chacun d'entre vous de mieux se connaître, tant sur le volet professionnel que sur le volet personnel, afin d'avoir un management homogène et équitable au bénéfice de vos collaborateurs.

Exemples d'objectifs à atteindre pour un binôme en responsabilité d'un service :

- Prendre chacun pleinement votre place en affirmant vos besoins et en définissant vos rôles et missions respectifs,
- Optimiser votre temps de travail en commun et définir vos priorités d'action pour gagner en efficacité de travail,
- Poser vos limites pour permettre la tenue des entretiens de progrès avec vos collaborateurs.



LE COACHING MANAGÉRIAL,

Quel intérêt pour votre collectivité ?

- Accroître l'efficacité : un binôme qui fonctionne bien est un atout majeur pour votre collectivité. L'amélioration de la collaboration se répercute directement sur le fonctionnement du service,
- Développer les capacités managériales,
- Soutenir la mise en place des projets,
- Accompagner les transformations, les changements dans le service,
- Réduire les tensions et les frictions,
- Ancrer vos cadres dans la collectivité.

Et pour votre équipe ?

- Clarifier les rôles et responsabilités,
- Développer la capacité à travailler en équipe,
- Re(donner) du sens aux missions, au travail,
- Améliorer la communication,
- Renforcer la confiance et la coopération,
- Développer la complémentarité,
- Gérer les conflits et les tensions.

POURQUOI DES COLLECTIVITÉS ONT FAIT APPEL À LA DÉMARCHE DE COACHING ?

Réponses avec Brigitte VIENNE, directrice des Ressources Humaines de la commune de Nort-sur-Erdre

Quel est l'intérêt pour une collectivité de proposer une telle démarche à ses agents et pourquoi ?

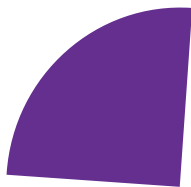
- *Accompagner les agents dans leur prise de poste et dans leur rôle de manager,*
- *Sécuriser leur parcours,*
- *Permettre à l'agent de mieux appréhender les enjeux de son poste et les missions inhérentes.*

Quels sont les objectifs de la collectivité que le coaching peut aider à atteindre selon vous ?

- *Réussir et s'affirmer dans sa fonction,*
- *Améliorer sa posture professionnelle et managériale,*
- *Assumer ses responsabilités en maintenant ou en retrouvant confiance en soi.*

Qu'est-ce que le coaching a pu apporter au fonctionnement de votre service ou de la direction. Qu'est-ce qui a pu être débloqué ou rendu plus fluide ?

- *Le positionnement de l'agent en tant que manager,*
- *Sa légitimité et sa posture professionnelle.*



Retours d'expériences de bénéficiaires sur des postes de responsable communication, responsable de service périscolaire et responsable de service enfance



Quels bénéfices avez-vous constatés suite à votre coaching ?

« Cette expérience s'est révélée être un moment privilégié pour faire un état des lieux de mon poste. J'ai beaucoup apprécié l'accompagnement du coach. Je me suis sentie en confiance et véritablement soutenue. J'ai senti que la démarche de coaching était professionnelle mais surtout que le coach avait sincèrement envie de m'aider. Progressivement, je repartais avec plus de confiance et surtout avec des outils de travail et des conseils sur lesquels m'appuyer. »

« Je ressors de ce coaching grandi. Avec une meilleure confiance en moi. J'appréhendais beaucoup avant ma première séance mais très rapidement cette appréhension s'est dissipée et j'ai appris à apprécier ces temps. »

« Au départ, je ne savais pas à quoi m'attendre ; je partais, je pense, avec des a priori en me disant qu'on allait essayer de me façonner pour que je colle à l'image du manager efficace. Je craignais que ce changement affecte les bons rapports que j'avais déjà établis avec mes collègues. Finalement, je me suis rendu compte que le but n'était pas de modifier ma façon de penser en tant que manager, mais de trouver en moi les ressources pour gagner de l'assurance afin d'exercer cette fonction plus sereinement et avec plus d'efficacité. La gestion des agents et l'organisation du service ne me font plus peur. J'ai appris à dire NON pour ne pas surcharger mon équipe et moi-même, en tâches, tout en privilégiant la qualité du travail rendu. Un des agents que j'ai sous ma responsabilité m'a fait le meilleur des compliments en me disant : on sent qu'il y a un pilote dans l'avion. »

« J'ai gagné en légitimité auprès de mon équipe, mais aussi auprès de ma collectivité ; dans les réunions je m'affirme et me sens écoutée : mon avis est pris en compte. Je suis prête et motivée à assumer encore plus de responsabilités. »





Si vous aviez à expliquer à une personne, ce qu'est le coaching, que lui diriez-vous ?

«Je lui dirais que le coaching c'est avant tout un temps pour revenir sur les différentes situations professionnelles que l'on peut vivre (qu'elles soient positives ou négatives). Cela permet de parler de son quotidien de manager à une personne extérieure à notre environnement professionnel. Ce coaching est un plus et on constate un bien-être et une évolution après chaque séance. Le fait que le coaching se fasse avec quelqu'un qui ne connaît ni notre poste ni notre organisation professionnelle ouvre des réflexions plus intéressantes.»

«Ce n'est pas une thérapie. C'est un accompagnement bienveillant, sérieux et motivant pour atteindre les objectifs que l'on s'est fixés.»

Quels sont, selon vous, les points forts de cette prestation de coaching ?



«Le coaching ne donne pas des pratiques toutes faites sur le management ; il aide à rechercher en soi, en fonction de ses aptitudes, de son caractère, de son vécu professionnel, ses propres ressources et outils nécessaires pour gérer une équipe. Il s'appuie sur des situations vécues, des expériences, bonnes ou mauvaises, rencontrées par le bénéficiaire du coaching pour l'aider à analyser ses réactions et l'amener à prendre conscience de ses points forts et ses points faibles, lui permettant ainsi de trouver des pistes pour s'améliorer, développer ses qualités et, surtout, prendre de l'assurance dans ses fonctions professionnelles.»



Si vous deviez expliquer à un ou une collègue l'intérêt de se lancer dans une démarche de coaching ?

«Ça n'engage à rien. Le seul risque, c'est de redécouvrir ses compétences et sa légitimité et d'en ressortir avec une motivation et une assurance décuplées.»

COMMENT SE DÉROULE UN COACHING ?

Coaching Solo

Le coaching managérial solo s'organise autour de 7 séances individuelles d'1h30 et de 2 réunions avec la collectivité.

La première réunion avec la collectivité prend la forme d'un entretien préalable tripartite réunissant un représentant de la collectivité, le bénéficiaire du coaching et le coach pour :

- Déterminer l'objectif général de l'action de coaching,
- Vérifier que les conditions préalables sont réunies,
- Contractualiser avec la signature d'une convention de partenariat.

Lors de la première séance individuelle, le coach s'accorde avec le bénéficiaire du coaching sur :

- Les objectifs concrets de changement visés par la collectivité et par l'agent,
- Les modalités d'accompagnement souhaitées,
- Le lieu et le rythme des rencontres.

Un contrat de coaching est signé entre les parties.



Les autres séances s'organisent entre le bénéficiaire et le coach, d'un commun accord, sur un rythme de séances espacées de 15 jours à 3 semaines ; elles se déroulent dans les locaux du Centre de Gestion de Loire-Atlantique à Nantes ou en visio.

La seconde réunion avec la collectivité est organisée à l'issue des 7 séances de coaching afin que le bénéficiaire puisse présenter le bilan de sa démarche de coaching.

Coaching Duo

Le coaching duo s'adapte aux attentes spécifiques du binôme et de la collectivité et s'organise en conséquence avec la fixation d'objectifs en lien avec l'employeur public, la mise en place de séances individuelles et de séances collectives et l'utilisation d'outils collaboratifs.

Exemple d'organisation

Préparation

Deux rencontres
individuelles

Réunion de fixation des
objectifs avec
le N+1

1^{ère} phase interconnaissance

Deux séances de
coaching individuel

Deux séances de
coaching en binôme

Une séance de
coaching avec le N+1

2^{ème} phase alternance

Deux séances de
coaching en binôme

En alternance

Une séance de
coaching avec le N+1

En fonction des besoins, option
pour des séances complémentaires

Bilan

Réunion
avec le N+1

QUI SONT LES COACHS DU CENTRE DE GESTION DE LOIRE-ATLANTIQUE ?

Les deux coachs du Centre de Gestion de Loire-Atlantique sont des professionnels du coaching, formés à l'Université et spécialistes des collectivités locales et de leurs problématiques spécifiques.



Patrick MOREAU – consultant, coach

18 ans d'expérience dans le conseil en organisation
dont 12 auprès des collectivités locales

« Développer l'autonomie des personnes et des organisations, redynamiser les interactions entre les acteurs présents dans le système, prendre en compte les réels enjeux du travail au-delà de la logique gestionnaire : trois principes d'action qui me passionnent au quotidien. Je m'appuie sur ma connaissance des problématiques de terrain et sur l'association de mes compétences de consultant généraliste et de coach professionnel. »

Formation

- D.U. coaching professionnel et pratiques de l'accompagnement - UCO Angers,
- Master 2 « Sciences de gestion, Conseil en organisation et conduite du changement » – CNAM Paris,
- DESS « Conseil en organisation stratégique et management de projet » – CNAM Nantes.

Certification

Animer un groupe de co-développement professionnel
(Payette et Champagne) - NSET Montpellier,
THOMAS (Tests Psychotechniques et Évaluation Comportementales).



Sabine TRICAUD-CRISTEL - consultante, coach
ancienne DGS et DRH, 20 ans d'expérience



« Placer l'humain au cœur de l'organisation est fondamental. Allier humain et talent, devenir soi dans le monde professionnel : autant de défis qui m'animent profondément. Aujourd'hui, j'allie mon expérience de cadre territoriale rompue aux complexités des organisations publiques et de spécialiste des ressources humaines à mes compétences d'accompagnement. »

Formations

- Sciences Po - section Service Public – Institut d'Etudes Politiques de Rennes,
- DESU « Pratiques du coaching » - Université de Paris VIII,
- DESS « Entreprises et Collectivités Locales en Europe » - Faculté de sciences juridiques Lyon II.

Certifications

Accompagner le changement – Orgachange,
Animer un groupe de co-développement systémique - SI Institut,
Concevoir et organiser une démarche participative - Rhizome,
Conduite du changement organisationnel - Conservatoire National des Arts et Métiers,
Émergence de projets - Entreprendre au Féminin Bretagne,
Coaching d'équipe – Orgachange,
Faciliter l'intelligence collective – Sens&CO,
THOMAS (Tests Psychotechniques et Évaluation Comportementales).

Le petit +

Le bénéficiaire peut choisir son coach, un temps d'échanges préalable (présentiel ou visio) avec chacun des deux coaches du Centre de Gestion de Loire-Atlantique lui permet de choisir le professionnel avec lequel il se sentira le plus à l'aise pour partager ses questionnements et développer de nouvelles perspectives professionnelles.





EN PRATIQUE POUR LA COLLECTIVITÉ

La démarche de coaching managérial fait l'objet d'une convention signée entre la collectivité et le Centre de Gestion de Loire-Atlantique dans le cadre d'une prestation de service.

Le **coaching solo** est facturé 2 136€ pour les collectivités affiliées et 2 520€ pour les collectivités non affiliées.

Les tarifs du **coaching duo** s'adaptent au nombre de séances contractualisées.



*Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale de Loire-Atlantique
6 rue du Pen Duick II-CS.66225 - 44262 Nantes cedex 2*

**Direction Attractivité de l'Emploi et Transitions des Organisations
Service Recrutement et Conseil en Organisation**

Tél standard : 02 40 20 00 71 - conseilrh@cdg44.fr