

Croissance & Coaching.

Aider les managers

Partant du constat que « le monde managérial ne s'improvise pas », Croissance & Coaching accompagne des cadres à des moments clé de leur vie professionnelle. Durant quelques mois, ils apprennent ainsi à développer leurs compétences pour être plus performants.

Recadrer un employé, le féliciter, le motiver... Cela s'apprend ! Être un bon chef de service, un patron de filiale efficace nécessite à la fois des compétences techniques et humaines. « Les écoles de commerce donnent des outils mais ne forment pas au comportement managérial. Même si les dirigeants possèdent les outils, cela nécessite de l'entraînement », explique Alain Manoukian. À 55 ans, ce coach professionnel enseigne aux managers de 35/40 ans l'apprentissage à la prise de poste managériale.

Travailler des cas pratiques

« Le manager n'apprécie guère la confrontation avec ses collaborateurs. Soit il parle trop fort, soit il est trop directif, soit il ne dit pas ce qu'il pense véritablement, de peur de blesser l'autre. Nous leur donnons des outils, les aidons à exprimer leurs besoins et leur enseignons la capacité d'écouter, de fédérer, de fixer le cap. Être un manager holistique, c'est avoir des compétences pour être à la hauteur, que l'on soit manager de proxi-



● Alain Manoukian, créateur de Croissance & Coaching.

mité ou cadre dirigeant », ajoute Alain Manoukian, qui a fondé en 2003 Croissance & Coaching, après avoir occupé plusieurs postes à responsabilités. Pour consolider sa stature de manager, quelques séances de coaching personnalisé suffisent. « Cela prend de trois à neuf mois à raison d'une séance de deux heures tous les quinze jours. Nous travaillons sur des cas pratiques comme, par exemple, une réunion avec le Comité d'entreprise, avec les syndicats. Je leur apprend à faire face et à convaincre leur environnement », détaille Alain Manoukian, qui a accompagné les directeurs d'établissements de La Poste à négocier avec les partenaires sociaux.

Si le cadre est trop cassant trop agressif, s'il met une mauvaise ambiance ou à l'inverse est un peu trop gentil, des séances de coaching s'imposent. « Les entreprises font appel au coaching, généralement lors d'une prise de poste, lorsque le manager n'est pas à la hauteur. Nous adoptons alors une démarche systémique, c'est-à-dire l'analyse du système dans son ensemble. Nous analysons l'entreprise, l'équipe et les interactions. Il s'agit de changer le mode de relation entre deux personnes. Un peu comme dans un couple ! », explique le coach, qui organise des séances à l'extérieur de l'entreprise, généralement dans ses bureaux d'Aix-en-Provence, Lyon et Paris.

Le choix du coach est primordial

Comme toutes les sciences humaines, le coaching, apporte des résultats qui sont difficilement mesurables. C'est la raison pour laquelle le choix du coach est primordial. « Je recommande de vérifier que le coach est affilié à la Fédération internationale de coaching (ICF) et qu'il est lui-même supervisé une fois par mois par un "Master Coach". Il est recommandé de lui demander ses références ». Croissance & Coaching aligne dans ce domaine un quelques références de taille: La Poste, Ernst & Young, SFR, Proman, Digiter, Adecco. Le Bâtiment, où les managers sont, paraît-il, un peu trop directifs et les filiales de grands groupes américains, où cette pratique est ancrée depuis de très longues années, figurent parmi les secteurs propices à des séances de coaching. C'est également le cas dans des sociétés axées sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Croissance & Coaching, qui a réalisé l'an passé un chiffre d'affaires de 150.000 euros, avoue qu'avec la crise, le coaching n'est pas la priorité des entreprises. Pourtant, les bénéfices de ces séances sont indéniables. « Le coaching permet d'atteindre une performance opérationnelle. Et puis chaque année, les sociétés nous rappellent », conclut-il.

**Nathalie
Bureau du Colombier**