

# Coaching et mentalité latine sont-ils compatibles ?

Dans une région au tempérament latin, le coaching doit encore s'affirmer pour se faire une place au soleil. Tel est du moins le point de vue d'Alain Manoukian, responsable du cabinet Croissance & Coaching à Aix-en-Provence. *Propos recueillis par Yves Rivoal*

## Quel est le profil des personnes que vous coachez ?

La particularité du Sud-Est, c'est que la clientèle y est essentiellement constituée de TPE et de PME, avec une forte concentration d'entreprises entre 20 et 100 personnes. Nos clients sont généralement des



créateurs d'entreprise qui nous consultent dans la phase de lancement de leur projet. Nous intervenons aussi auprès de dirigeants qui ont besoin de diversifier leurs activités en France et à l'international, et auprès de commerciaux et d'ingénieurs sur le point de devenir managers. On travaille également pour des dirigeants qui figurent aux conseils de direction et qui s'approprient à devenir patrons.

## Que viennent-elles chercher ?

Essentiellement développer des outils comportementaux qu'elles n'ont pas trouvés à tra-

vers la formation ou le conseil. Le cas de figure le plus fréquent est celui du manager qui n'arrive pas à se positionner par rapport à ses équipes ou à son comité de direction. Je me souviens d'une directrice d'agence d'intérim qui manageait une équipe d'une dizaine de personnes.

Parachutée à ce poste depuis un peu plus

d'un an, elle avait du mal à se situer par rapport à ses collaborateurs, qui étaient, eux, tous du cru. A raison de deux séances tous les quinze jours, nous lui avons permis de prendre sa place. Pour cela, nous avons beaucoup travaillé avec elle sur son positionnement, le fait d'oser, son droit à décider, ses représentations mentales qui déformaient sa réalité.



Alain Manoukian

## Quelles sont les clés du succès d'une telle démarche ?

Il faut avant tout que la personne soit volontaire. Dans le Sud-Est, cela ne va pas de soi car les managers sont des Latins. Ils sont parfois dans une surestimation de leur capacité et n'éprouvent pas le besoin de se former. On retrouve aussi les

barrières traditionnelles des managers, qui estiment qu'un bon coach doit forcément avoir exercé leur fonction.

C'est complètement faux. Plus on en sait sur le job, plus on risque de tomber dans le piège de dire à la personne ce qu'elle doit faire. Or, le rôle d'un coach, c'est de rester en retrait et à l'écoute pour aider la personne à travailler sur sa compréhension du monde de l'entreprise. Pour cela, il est vrai que le coach doit d'abord évoluer en entreprise à des fonctions de management. ●

## TEST

### Avez-vous besoin d'un coach ?

#### ● Halte au stress

**Vous êtes en difficulté dans votre poste, vous avez essayé sans succès de résoudre vous-même le problème, et maintenant, vous perdez pied sur le plan émotionnel. Vous ne dormez plus la nuit et vous n'arrivez plus à endiguer la charge de travail.**

#### ● Une ambition inassouvie

**Vous avez fait le tour de la question. Il est temps pour vous de donner un coup d'accélérateur à votre carrière. Le problème, c'est que dans votre entreprise, vous n'êtes pas reconnu à votre juste valeur et cette situation vous déstabilise. Là encore, pourquoi ne pas consulter ?**

