

## OPTIMISER LA SÉLECTION D'UN COACH (2<sup>E</sup> PARTIE)

Par Jean-Pierre Fortin

Le [premier article](#) traitait des critères professionnels à privilégier dans la recherche de *coachs*. Découvrez maintenant les critères spécifiques qui visent à répondre à des besoins bien définis.

### LA RECHERCHE D'UN COACH PEUT VISER À RÉPONDRE À DES BESOINS FORTS VARIÉS :

- améliorer un point faible;
- résoudre un problème persistant;
- transformer un état actuel plus ou moins satisfaisant;
- atteindre plus rapidement et plus efficacement un but exigeant;
- se développer personnellement ou professionnellement sur le plan du leadership;
- fournir une « oreille » à un cadre isolé de par sa fonction;
- développer le travail en équipe;
- accélérer l'intégration d'une personne dans un nouveau poste;
- améliorer une performance individuelle.

Travailler avec un *coach*, c'est opter pour quelque chose d'autre que le statu quo. La première étape du processus de sélection d'un *coach* consiste à définir le besoin. Une façon pratique d'aborder cette étape est de se poser la question suivante : « Quand la démarche de *coaching* sera réalisée, quel résultat aimerions-nous observer? » Plus la réponse à cette question sera bien définie, plus le choix du *coach* sera judicieux, et plus le *coach* retenu sera en mesure de cibler les bonnes stratégies.

### VOICI DIX CRITÈRES SPÉCIFIQUES QUI VOUS AIDERONT À TROUVER UN COACH QUALIFIÉ.

- **Le *coaching* figure parmi la gamme de services offerts.** Prenez soin de clarifier que le *coach* a une formation et une expérience en *coaching*. Par exemple, « Le Groupe-conseil Pierre-Jean-Jacques » peut être une organisation qui consacre surtout ses activités à la consultation et ne fait du *coaching* qu'à l'occasion.



- **Le *coaching* représente un pourcentage significatif des activités du *coach*** (au moins 30 à 35 %). Si le pourcentage est peu élevé, poussez plus loin votre investigation quant à la qualification du *coach*.
- **Le *coach* peut vous informer sur l'organisation qui a assuré sa formation en *coaching*.** Autrement, demandez-lui comment s'est fait son apprentissage. La lecture de livres sur le *coaching* ne suffit pas à développer des compétences. La formation requiert entre 100 et 200 heures pour atteindre une maîtrise raisonnable des compétences en *coaching* et plusieurs centaines d'heures de pratique active.
- **Le *coach* est certifié comme *coach d'affaires* ou *coach exécutif*.** Plusieurs programmes de formation en *coaching* ne se concentrent pas du tout sur le *coaching d'affaires*. Même si un *coach* excelle en « *coaching de vie* », il est possible qu'il n'ait pas l'expertise pour faire du *coaching d'affaires* ou du *coaching exécutif*.
- **Le *coach* est membre d'une association reconnue de *coachs*.** Dans la négative, demandez pourquoi.
- **Le *coach* ou le chef de pratique est en mesure de vous fournir quelques références de clients.** La plupart des *coachs* comptent quelques clients qui seront heureux de témoigner de la qualité de leur travail.
- **Le *coach* utilise un langage clair et facilement compréhensible lorsqu'il parle des avantages et des bénéfices du *coaching*.**
- **Le *coach* vous pose des questions pertinentes sur ce que la direction veut atteindre, changer ou réaliser.** S'il vous laisse mener entièrement l'entrevue, demandez-vous comment il peut vraiment déterminer la meilleure façon d'aider, comme le ferait un *coach* expérimenté en vous posant des questions.
- **Le *coach* exerce depuis un certain temps.** Invitez-le à vous parler de son expérience personnelle en affaires. Portez attention aux hésitations dans les réponses. Elles peuvent être révélatrices.
- **Le *coach* peut vous dire comment il pourra faire valoir la valeur ajoutée au terme de son mandat.** S'il n'a pas de réponse, vous auriez peut-être avantage à poursuivre votre recherche.



## À PROPOS DES HONORAIRES DES COACHS EXTERNES

- Le *coaching* est un service professionnel qui peut se révéler plus ou moins onéreux selon la formule que vous choisirez.
- Le *coaching* à tarification forfaitaire : le *coach* ou le cabinet propose un budget global d'heures de *coaching* qui se réaliseront sur une période variant généralement entre 3 et 12 mois pour un nombre déterminé de séances d'une durée variant entre 1 et 3 heures. Si vous recherchez un *coach* exécutif pour un cadre supérieur, vous pouvez vous attendre à payer de 10 000 \$ à 50 000 \$ sur une base annuelle. Certains cabinets peuvent facturer le forfait en entier dès le début de l'entente.
- Le *coaching* à tarification horaire : le *coach* ou le cabinet émet une facture mensuelle selon le nombre d'heures consacrées au mandat. Cette formule a l'avantage d'être souple et bien adaptée à des facteurs tels que l'urgence de la situation, la disponibilité de la personne accompagnée, le rythme de ses progrès, etc. Les tarifs peuvent osciller de 175 \$ à 500 \$ selon l'expérience du *coach* et le statut de l'accompagné.
- Le *coaching* d'équipe : le *coach* ou le cabinet vous propose soit une tarification forfaitaire, soit une tarification horaire. La formule du *coaching* d'équipe peut s'avérer économique parce qu'elle permet d'accompagner plusieurs personnes partageant une préoccupation commune. La tarification peut atteindre jusqu'à 150 % de la tarification de base du *coach* ou du cabinet.

## APPLICATIONS PRATIQUES - QUESTIONS DE RÉFLEXION POUR LE PROFESSIONNEL RH

1. Quels sont les trois principaux éléments qui militent en faveur du recours au *coaching* comme levier de développement personnel et professionnel auprès de vos dirigeants et cadres?
2. Quelles sont les trois principales objections que vous formuleriez pour ne pas avoir recours au *coaching* pour le développement du potentiel des ressources humaines?
3. Que pensez-vous de l'idée d'expérimenter vous-même le *coaching* pour être en mesure de mieux le faire valoir auprès de la direction ou auprès de vos collègues?

---

Jean-Pierre FORTIN, CRHA, MCC, CPA, coach exécutif. *Optimiser la sélection d'un coach (2<sup>e</sup> partie)*. Rubrique Coin de l'Expert, 22 octobre 2013. Tiré du site de l'Ordre des Conseillers en Ressources Humaines Agréés (CRHA).

[en ligne] : <http://www.portailrh.org/expert/fiche.aspx?p=550937>