

Coaching

Ce qu'en pensent les DRH

Début juin à Rolle, SR coach (qui regroupe une cinquantaine de membres) a invité cinq DRH à partager ses expériences du coaching. Une opération de communication à double tranchant. Qui a eu le mérite d'avoir mis sur la table les vraies questions sur ce service aux entreprises parfois trop nébuleux pour rester crédible. Morceaux choisis.

Comment les coachs sont perçus. DRH de la banque Espirito Santo à Lausanne et chroniqueur pour *HR Today* (voir en page 13), Stéphane Haefliger se distancie des «apprentis sorciers et des bandits masqués, adeptes de PNL et d'analyse transactionnelle»: «Un bon coach doit disposer d'un riche historique. D'une vie dense sur laquelle on peut s'adosser. D'une formation initiale solide couplée avec une expérience en entreprise. Suivent la reconnaissance de ses pairs et une expérience d'au moins cinq ans.» Selon Valentin Borin, DRH de Bedag en Suisse romande, le coach est un accompagnateur et un dénichéur de potentiels. Claude Naef insiste sur sa capacité à mettre l'individu au centre de l'organisation.

Leur rôle. Le verbe fin, les références littéraires pleines les poches, Maxime Morand, DRH chez LODH à Genève, pose le décor: «Les prémisses du management sont apparues dans les groupes monastiques dans le désert de Sistrice. Les Chrétiens, installés dans des cabanes, accueillait les fidèles à la recherche de la bonne parole. Pour moi, le coach est quelqu'un chez qui on va pour comprendre un problème en amont. J'ai besoin de ce regard externe pour échanger. Et j'attends beaucoup de la méthodologie. Quel cheminement? Dans quel ordre procéder?» Le chasseur de talent Philippe Doudin y voit «un développeur de personnes à un moment clé de leur carrière». Stéphane Haefliger: «Ils doivent être des sublimateurs. Une sorte d'assistance au décollage professionnel. Des réparateurs, non pas thérapeutiques, mais concentrés sur les conflits, les enjeux de pouvoirs. Savoir rabibocher un collaborateur avec son chef.»

Les limites. Maxime Morand: «La frontière entre l'entreprise et la sphère privée est très difficile à cerner. Avant on vendait des outils. Aujourd'hui, on vend des intangibles. On demande donc à nos collaborateurs de mettre leur expérience et leurs compétences sociales sur la table. Mais comment faire appel à ces égos sans les atteindre dans leur intimité. Je vois là une vraie limite. Le coach doit savoir préserver les égos tout en les réunissant pour réussir.» *mb*



1. (de g. à d.): Claude Naef, CHUV; Maxime Morand, DRH chez Lombard Odier Darier Hentsch; Valentin Borin, DRH Bedag Suisse romande; Stéphane Haefliger, DRH Banque espritosanto; Philippe Doudin, cabinet Philippe Doudin.

2. Rolf Staufner, RS évaluation et Philippe Doudin.

3. Véronique Walther, coach; Jérôme Boujol, Boujol Formation & Conseil et président de SR coach; Rivka Gianni, coach et Chantal Gardner, performance development partners SA.

4. Christian Sinobas, CHUV et Christian Parant, coach.

5. Pascale Tilmant, Coaching Evolution et Olivier Lavy, coach.

6. Fabienne Redondi, Objectif SA et Anne Moity, coach.

