

Médiation singulière « CNAM et Coaching »

Par Guy CATEL Directeur d'ERGESIS Des ressources et des hommes

Le coaching est une activité qui interroge encore, dans le cadre des relations au travail, à l'Entreprise ou à l'Institution compte tenu :

- de la complexité du contexte professionnel qui nécessite des réponses multiples
- des diverses approches du coaching, qui s'approprient ce terme

Le contexte

Pour l'entreprise : pour être performantes les entreprises doivent affronter la contradiction de ne pas se contenter des seules réponses d'organisation et de procédures. Pour laisser plus de place à l'innovation et à la création, les Entreprises/Institutions ont pris conscience de la nécessité de faire appel à des collaborateurs qui vont innover à tous les niveaux, et donc qui s'engagent et qui engagent.

Pour les collaborateurs : la responsabilité de chacun, particulièrement des managers, est considérable. Ils exercent leur activité dans un contexte de travail rare*, de plus en plus incertain et complexe, où le caractère immédiat des décisions tend à devenir la règle.

**Travail rare : La proportion du temps consacré au « vrai travail », objet même de la présence dans l'entreprise, diminue dans le temps global de présence au profit des procédures et des dispositifs de gestion de la complexité (réunions, lecture des mails, application de normes...)*

Une approche singulière

Face à cette complexité, pour Ergesis il est nécessaire d'offrir à chacun des collaborateurs les conditions lui permettant de se poser en tant que sujet, de s'autoriser à penser, à décider, à élaborer et à construire. Il sera ainsi capable de « répondre de... », d'exercer la délégation avec confiance et loyauté, d'assumer ses décisions, d'avoir le pouvoir de faire. La pratique : médiation singulière « coaching », s'inscrit dans cette vision et propose un espace de travail et de parole dans lequel le coaché, sujet, élabore sa propre réponse.

Cela permet au salarié, qui n'a pas nécessairement la possibilité ou le souhait de le faire au sein de son entreprise avec sa ligne hiérarchique ou ses pairs, d'échanger sur ses questionnements managériaux propres.

Le coach est garant du cadre, propose une écoute attentive et disponible, ponctue la parole d'interruptions mettant en valeur les points significatifs, la chaîne des singularités et particularités.

Objet

La médiation singulière « coaching » a pour objet de permettre à la personne coachée d'analyser les éléments en jeu dans sa situation professionnelle et son management : acteurs, contraintes personnelles et institutionnelles, objectifs, stratégies, etc. Leur analyse permettra à la personne coachée de repérer les phénomènes rationnels et relationnels aux demandes en cours, de dénouer les facteurs conscients et inconscients générant des difficultés et de s'approprier les éléments et les concepts facilitant son positionnement professionnel et managérial.

Contenu

Le contenu du travail mis en place sera déterminé en fonction des besoins exprimés et de la situation de travail. Dans son intervention, le coach élabore et construit avec la personne coachée un mode de travail adéquat aux objectifs et conforme au service demandé. La médiation singulière « coaching » se déroulant dans une certaine amplitude de temps donne l'opportunité au coaché d'élaborer des réponses nouvelles et d'en mesurer aussitôt les effets en situation de travail. Les séances constituent un moment de conceptualisation et d'appropriation, il amène le passage à l'action.

Résultats

Les effets du coaching sont durables : le dispositif permet au coaché d'élaborer des réponses qui lui sont propres - à la différence de solutions plus artificielles suggérées par des approches modélisantes.

L'inscription du travail dans une durée et le positionnement éthique du coach dans sa relation au coaché contribue pour une grande part à l'efficacité de la médiation singulière « coaching »

Ce qui se construit au cours du dispositif mis en place est un socle positif pour tous les aspects de la vie professionnelle future puisqu'il touche à des éléments de qualité comme la quête de sens, la recherche de valeurs, la créativité, la compréhension de son fonctionnement, la prise de décision, mettant en échec la répétition de situations ou de comportements identiques. Il y a un avant et un après médiation singulière « coaching »....