



Management : Coacher pour stimuler... et mieux déléguer !

Coacher ses équipes pour les motiver et les former fait partie de toute bonne stratégie de management. Cet accompagnement permet surtout de déléguer plus facilement et plus sereinement sachant que vos collaborateurs disposent des compétences pour réussir et tenir la boutique. En voici quelques pistes.

Stimuler l'intelligence individuelle et collective

Que cela soit pour l'équipe dans son ensemble ou de façon individuelle, le manager doit stimuler et fédérer ses collaborateurs. Cette politique peut passer par des ateliers de co-développement ou un projet collectif reposant sur des objectifs réalistes et atteignables dans des délais définis afin que chacun puisse s'investir et prendre des initiatives. Le coaching permettra de donner à chaque collaborateur un rôle défini et valorisant dans la réussite collective. Point essentiel : les équipes coachées sont plus performantes car elles se sentent soutenues, moins stressées et mieux outillées pour réussir. À vous de créer ce climat de confiance propice à un esprit d'innovation.

Accorder de l'autonomie dans le travail

Le fait de laisser ses collaborateurs prendre des initiatives renforcera leur motivation et leur engagement au sein de l'agence. Grâce à cette plus grande autonomie et cette énergie libérée, ils auront à cœur de trouver des idées nouvelles et les solutions qui leur semblent les plus justes dans leur travail au quotidien et atteindre les objectifs fixés. Ce qui n'empêchera pas les essais, les approximations voire les erreurs. Ces dernières devront être analysées et transformées en opportunités d'apprentissage.

Favoriser l'émergence de talents et accompagner la montée en compétence

N'hésitez pas à faire émerger des talents au sein de l'équipe lorsque vous observez que certains collaborateurs font preuve d'investissement et de bonnes dispositions dans le travail. Cet accompagnement peut prendre différentes formes : du coaching, des formations, du mentoring ou du tutorat. Le coaching est continu tout au long de l'année, permettant d'identifier les points forts et ceux à améliorer. Les entretiens annuels sont aussi l'occasion de définir les domaines dans lesquels chaque collaborateur peut se former. Ce volet formation renforce la cohésion et montre que vous croyez dans le potentiel de votre équipe.

Organiser des réunions individuelles et d'équipe

Une relation de confiance doit exister pour déléguer certaines missions et responsabilités. Cela passe par un dialogue facile, franc et personnalisé. Vous devez organiser un entretien régulièrement, tous les mois par exemple, afin d'évaluer les progrès du collaborateur dans sa ou ses missions. Cela permet de voir si les objectifs seront atteints, de les adapter si besoin, de lever les éventuels blocages ou incompréhensions. Ces réunions participent du bon développement des salariés au sein de l'équipe. D'autres rendez-vous concerneront toute l'équipe pour favoriser des échanges constructifs, mettre en avant les progrès et célébrer les succès, individuels et/ou collectifs, afin de renforcer la cohésion et la motivation.

Savoir déléguer de façon progressive

Vous pouvez déléguer progressivement certaines responsabilités à mesure que vous sentez que vos collaborateurs se sentent en confiance et progressent dans le travail. À vous de suivre les choses de près tout en laissant une marge de liberté afin de ne pas démotiver l'équipe, en soulignant les axes de progrès, en récompensant les avancées intermédiaires et pas uniquement les succès finaux. L'objectif reste de motiver les troupes. En fonction des capacités et progrès réalisés vous pouvez aussi choisir de définir le niveau de délégation : le salarié propose et le manager valide ou pas, le salarié décide et tient informé le manager, le salarié agit librement ayant votre complète confiance.

Au final, le coaching est un vecteur important pour stimuler son équipe et renforcer la performance individuelle et collective. Il favorise l'autonomie, la responsabilisation, l'innovation et facilite une délégation efficace. Le manager aura tendance à déléguer plus librement quand il sait son équipe compétente et motivée. En écoutant lors des réunions, en échangeant et en posant les bonnes questions, le « coach-manager » doit valoriser les progrès réalisés et fêter les réussites de ses équipes. Et n'oubliez pas que déléguer c'est un moyen pour le manager de libérer du temps précieux.

Pour aller plus loin

Il existe une kyrielle de livres sur le coaching en entreprise. Par exemple, "La boîte à outils du coaching" (Ed. Dunod), "La boîte à outils du coach en entreprise" (Dunod), "Le grand livre du coaching" (Eyrolles), "De

l'accompagnement au coaching en entreprise" (Ed. Eres), "Coaching d'équipe" (Dunod), etc. Plus original la master class "XV leçons de coaching d'équipe en entreprise" par Abdelatif Benazzi, ancien joueur de rugby à XV de l'équipe de France, qui transpose les principes du coaching de ce sport d'équipe à l'univers de l'entreprise.