

# Le développement professionnel

Le coaching de développement professionnel passe dans un premier temps par une phase d'analyse dans laquelle le coach clarifie la situation actuelle et l'environnement écologique de son client. Cette phase permet aussi de clarifier si l'objectif désiré est désirable et d'exclure que la solution d'aujourd'hui ne devienne pas le



problème de demain. Les aspects suivants doivent être clarifiés ou questionnés auprès du client afin d'obtenir une meilleure vue d'ensemble du potentiel de développement. Souvent et en donnant des réponses le client réalise déjà quels aspects il a négligé inconsciemment.

## Qualité de travail

- Comment est-ce que vous évaluez l'utilité de votre travail ?
- Est-ce que vos idées ou réussites sont-elles reconnues ?
- Est-ce que vous obtenez du feed-back concernant vos performances ?
- Comment ? Par qui ? A quelle fréquence ?

## Quantité de travail

- Est-ce que les tâches fixées sont-elles réalisables en terme de quantité ?
- Est-ce que vous pouvez accomplir ces tâches dans le délai fixé ?

# **Organisation de travail**

- Quelles sont vos responsabilités?
- De quelle façon les marches à suivre dans votre travail sont-elles coordonnées ?
- Est-ce que l'organisation du travail pourrait être plus efficace ? Respect des délais – Est-ce que vous respectez les délais fixés ?

# **Respect des délais**

- Est-ce que vous respectez les délais fixés ?

# **Résolution des problèmes**

- Est-ce que vous avez une vue d'ensemble concernant des tâches complexes ?
- Est-ce que vous développez des nouvelles stratégies de développement ?

# **Communication**

- Possédez-vous un réseau important ?
- Est-ce que les objectifs fixés vous apparaissent clairs, compris et réalisables ?

# **Compétences spécifiques**

- Est-ce que vous possédez les compétences spécifiques pour pouvoir assumer vos responsabilités ?
- Dans votre position actuelle, est-ce que vous utilisez pleinement vos compétences et votre savoir faire ?

# Collaborateurs

- Comment est-ce que vous fidélisez vos collaborateurs ?
- Est-ce que vous donnez suffisamment des possibilités de développement à vos collaborateurs ?

# Équipement

- Est-ce que vous avez tous les moyens techniques à disposition pour accomplir votre travail ?
- Est-ce qu'il y a des lacunes ?

# Objectifs

- Quels développements professionnels visez-vous ?
- Est-ce que vous êtes satisfaits de vos possibilités de développement ?
- Est-ce qu'il y a des conflits ou tensions dans votre équipe qui vous freinent dans votre travail ?
- Comment est-ce que vous êtes perçu par vos collègues, supérieurs, d'autres départements ou clients ?

# Ensuite le coach doit établir un plan d'action et déterminer les étapes en indiquant :

- Les valeurs auxquelles les objectifs sont reliés
- Le contexte
- Le temps
- L'investissement
- Le comment opérationnel
- Par quoi commencer maintenant ?

Je constate souvent que mes clients qui demandent d'être coaché pour leur développement cherchent en réalité à se stabiliser. Les deux objectifs sont légitimes. Cependant je

clarifie avec les clients dans quelle mesure les deux objectifs sont compatibles. Sans cette clarification il y a le danger qu'un coaching de développement devienne boiteux si le souhait de stabilisation s'avère plus important. Les coachings de développement sont très personnels et intenses, peuvent déclencher des changements spectaculaires et apportent rapidement des résultats visibles.