



Mon MBA Express avec Singapour Live – Coaching et mentoring

Singapour Live éclaire quelques notions de business et comment elles s'appliquent à Singapour.

Lors de votre parcours professionnel, vous serez certainement amené à être coaché ou mentoré, ou même d'être vous-même un coach ou un mentor pour d'autres personnes.

De quoi s'agit-il? Quel est l'objectif?

D'abord, c'est plutôt bon signe. Cela indique que l'entreprise compte sur vous, qu'elle veut vous faire progresser et qu'elle y investit du temps et de l'argent. Vous voilà rassuré.

Faire la différence entre coaching et mentoring

En général, le **coaching** va être plutôt **psychologique** et va s'intéresser aux **comportements** et aux **interactions** avec les autres. Il est effectué par une personne qui a suivi un **parcours certifiant** et qui dispose d'une **panoplie d'outils** pour **vous aider** à vous évaluer. Il va agir **en miroir** pour **rendre visibles** certains aspects que vous ne voyez pas, ou mal. Il ne répond pas à vos questions mais vous aide à y **répondre** par **vous-même**.



Se développer...

Le **mentoring** est lui axé sur les **aspects professionnels** de votre rôle et le **mentor** est en général un professionnel **plus expérimenté** que vous même dans votre rôle. Vous pourrez **apprendre** davantage de choses sur **votre métier** et bénéficier d'un **retour d'expérience** d'une personne qui a été confrontée aux mêmes situations que celles que vous rencontrez actuellement.

L'objectif du coaching et du mentoring

On attend du coaching et du mentoring que la personne **progressse** dans son **développement** personnel, soit en **découvrant** de nouveaux **outils** ou de nouveaux **savoirs**, soit en prenant **conscience** de ses **forces** et **faiblesses** et comment les **gérer**.

Une idée **préconçue** sur le coaching/mentoring est qu'il va permettre d'**améliorer** ses **points faibles**. C'est rarement le cas. Même si vous y travaillez énormément, vous ne pourrez que devenir moyen dans un domaine où vous êtes faible. Il vaut mieux bien **identifier** ses **faiblesses**, détecter les moments où cela pose un problème et **apprendre** à **gérer** ces moments là.

Par exemple, si vous avez une mauvaise écoute, que vous parlez tout le temps et que les autres n'osent pas s'exprimer parce ce que vous occupez beaucoup d'espace, il va être important de:

- Le **savoir**. On ne vous l'a peut-être jamais dit? Vous ne vous en êtes jamais aperçu?
- En prendre conscience, c'est à dire, **reconnaître et accepter** que vous êtes comme ça et en comprendre l'impact sur les autres personnes
- **Identifier** les signes qui déclenchent ce comportement chez vous et les signes d'inconfort que cela va créer chez les autres
- Mettre en place des **mécanismes correctifs** pour redresser la situation à chaque fois que cela pose un problème

Choisir son coach

En France, certains dirigeants style vieille école pensent que les gens qui ont recours à un coach ou à un mentor sont faibles. Ils ont donc tendance à ne pas y avoir recours pour eux mêmes et à y envoyer leur collaborateurs pour qu'ils "s'améliorent ". Si vous êtes dans ce cas, **fixez vos propres objectifs** pour ce coaching/ mentoring et **choisissez bien la personne** avec laquelle vous allez travailler.



Se parler...

À **Singapour**, le recours au **coaching/mentoring** est assez **fréquent** et a une connotation en général moins négative qu'en France. Il y a à **Singapour** une **pléthore d'offres** en matière de coaching, et il faudra alors **bien choisir** son coach, en considérant les points suivants:

- **Réputation**
- **Certifications obtenues**
- **Expérience** dans les **domaines** qui sont **importants** pour vous : **psychologie**, sciences **comportementales**, mais aussi segment de **marché**, type de **rôle** ou de fonction, connaissance de l'**international**, expérience de contexte **multiculturel**, expérience de **management** d'équipes etc.
- Votre **feeling** lors du premier rendez-vous. Le courant doit bien passer, la **communication** doit être **fluide** et **ouverte**. Si ce n'est pas le cas, demandez à votre boss ou votre RH de rencontrer d'autres personnes.
- A mon avis, il est **important** que le **coach** ait eu **une carrière** avant de s'orienter vers le coaching. Se méfier des coachs qui n'ont rien fait d'autre que du coaching, ils risquent d'être déconnectés des **réalités business** et très orientés sur les aspects psychologiques seulement. Même chose pour certains professionnels des ressources humaines sans autre expérience opérationnelle et qui s'orientent vers des métiers de coaching: ils ne font pas forcément les meilleurs coachs.



Qui coache qui?

Sur le choix des coachs, j'ai appris de mes 25 ans de carrière:

- Il y a 15 ans, 1er coach certifié plutôt bon, proposé par l'entreprise, avec une grande expertise des thérapies comportementales et des environnements multiculturels
- Il y a 10 ans, 2ème coach certifié, choisi par l'entreprise, ancien sportif de haut niveau, loin de mes préoccupations. Ça ne m'a pas été très utile et je n'ai pas osé demander à voir d'autres personnes
- 3ème coach proposé parmi d'autres par l'entreprise. Expérience professionnelle en rapport avec ma demande, préalablement à sa reconversion dans le coaching

Pour conclure, rappelez vous:

- **un coach vous parle**
- **un mentor parle avec vous**
- **un sponsor parle de vous**

Voilà, vous êtes prêt à vous engager dans ce parcours de découverte de votre vous professionnel. Bon voyage!

LIRE MON MBA AVEC SINGAPOUR LIVE 1ère partie : Donner du feedback et avoir des conversations difficiles au boulot

Marie-Hélène Mansard