



Article Le Journal des Professionnels N° 77

PAROLES DE COACH... PAROLES DE COACH... PAROLES DE COACH... PAROLES DE COACH ...
COMMENT STIMULER LA CREATIVITE DANS L'ENTREPRISE ?

Nous n'avons pas de pétrole, mais nous avons des idées ... c'était un slogan d'il y a quelques années !

Que faisons-nous de notre potentiel de créativité ?

Est-ce que, en période difficile, nous n'avons pas tendance à mettre en sommeil nos capacités de renouveler les méthodes, les concepts, les produits sous prétexte « d'assurer » le quotidien ?

« on sait ce que l'on a, on ne sait pas ce que l'on va trouver si on change ... » est une réflexion que l'on entend souvent !

Et pourtant, qui n'entend pas une voix intérieure lui dire « si tu osais, ... si tu changeais, si tu ... »

La créativité fonctionne si nous sommes dans une phase d'ouverture personnelle, et de relative confiance en soi !

Dans cet article, notre Coach JDP nous invite à réfléchir sur la nécessité qu'ont les responsables d'entreprises et les managers à prendre le recul nécessaire pour anticiper, et développer une attitude d'ouverture à l'innovation, dans son sens le plus simple et concret. Stimuler la créativité dans l'entreprise c'est d'abord instaurer un climat propice, une ambiance où la responsabilité est partagée et permet de considérer la signification du mot risque sous ses deux aspects : positif et négatif, mais en soulignant en premier lieu la possibilité de gagner !

Comme à chaque fois, il s'appuie sur son expérience du coaching, sur les « cas réels » qui font la réalité de son métier : avec cette fois l'accompagnement de Martine, responsable des Ressources Humaines dans une entreprise de cosmétique dans le département des Deux Sèvres.

• **Martine** connaît bien l'entreprise dans laquelle elle travaille depuis une douzaine d'années et qui lui a déjà permis d'évoluer, de passer dans des postes qu'elle a souvent adaptés à sa mesure, de la communication financière, à l'assistanat de Direction Générale aux Ressources Humaines.

Dans une période où l'entreprise vit moins de facilité, les exigences sont plus fortes, et donnent lieu à des changements de politiques, des ré-organisations, des préparations de certification qualité. Dans ce contexte, Martine est amenée à piloter de grands chantiers sur les ressources humaines : gestion de compétences, évaluation annuelle, mise en place de nouvelles stratégies de formation.

C'est au travers cette avalanche de dossiers qui préparent des changements plus importants que Martine, après avoir suivi différentes formations spécialisées, et participé à des ateliers de développement des ressources humaines décide d'être accompagnée et choisit son coach, qui lui avait présenté Cap Large Evolution, quelque temps auparavant.

Ce choix a été fait après une certaine hésitation, car elle pensait et souhaitait « se débrouiller toute seule », et redoutait un peu le regard des autres sur elle-même, la question : « qu'est-ce qui ne va pas ? ».

Une première séance « test » de coaching a facilité sa décision : en effet, elle a mesuré que le coaching pouvait l'aider à structurer son travail, mais surtout qu'il allait lui permettre de retrouver son intuition naturelle, sa créativité, toutes ses qualités qui avait facilité jusque là son évolution de carrière. Tout cela profiterait directement à l'entreprise et en particulier à ses salariés, les opérationnels qu'elle fréquente tous les jours.

Cet entretien de coaching a été un passage CLE, un moment privilégié où Martine a pris conscience que le coaching génère la prise de hauteur qui lui manquait face au rythme de travail, et surtout que le potentiel de développement était intact en elle, qu'elle allait réactiver son énergie pour à nouveau reprendre un chemin fait d'adaptation, d'innovation et de création de nouvelles méthodes de gestion des relations humaines, adaptées à la culture de l'entreprise qu'elle connaît bien.

Cette impression s'est confirmée et accentuée dès le début régulier du travail de coaching. « Je me suis sentie tout d'un coup respirer mieux, retrouver ma capacité à réfléchir, prendre des initiatives qui ont structuré mon travail et m'ont permis de gagner un temps précieux. »

Au fur et à mesure de l'avancement des séances, Martine a retrouvé les bases de son épanouissement au travail. Elle a développé la confiance en soi, progressé dans la gestion de son temps et de ses priorités, retrouvé un niveau de contact avec ses collègues qui lui permet en permanence d'analyser, et de proposer des adaptations dans son travail.



« J'ai petit à petit repris confiance en moi, je me suis sentie valorisée, j'ai appris à penser e façon positive et à prendre soin de mon équilibre personnel, ... et c'est tout cela qui m'a permis de retrouver mon intuition ma créativité, tout ce que mes différents patrons avaient apprécié en moi. En un mot, je me suis vue redevenir une force de proposition, quelqu'un qui est toujours à l'affût de nouvelles méthodes, de nouvelles idées à relancer.

Le retour qui m'a le plus surpris est celui de mes collaboratrices, qui se sont rapprochées de moi, et qui spontanément sont venues me proposer de nouveaux aménagements de travail.

Tout ceci m'a permis de faire évoluer mon service, mais aussi de proposer à ma hiérarchie une nouvelle approche sur mes dossiers en cours.

Au delà de ces résultats sur le plan professionnel, j'ai simultanément considérablement diminué mon stress, au bureau où à la maison.»

En d'autres termes, il est possible de répondre dans le cas de Martine : Pour stimuler la créativité dans l'entreprise, il est d'abord nécessaire d'obtenir l'adhésion de la personne concernée, et donc de lui permettre de s'exprimer par elle-même, en accord avec elle-même.

A travers cet exemple, soulignons quelques aspects méthodologiques de la démarche coaching :

1. Valider la personne : la personne est à la source de sa propre créativité. Dès qu'elle a repris conscience de sa valeur personnelle, de sa capacité à créer, elle pourra diffuser à son tour des énergies positives, porteuses d'initiative et de créativité.

Cette phase peut être l'occasion de travailler sur la gestion de ses émotions. Quelques question repères :

- Qu'est- ce qui est important pour vous ?
- Comment mettre en valeur les qualités et talents principaux ?
- Quelles sont les sensations, émotions que vous identifiez pour vous-même ?

2. Susciter une forte stimulation positive : naturellement, nous ne sommes pas habitués à aller de l'avant. Le coach est là pour travailler sur l'amélioration de situations, en évoquant les bénéfices obtenus par des changements. C'est une façon d'être poussé vers l'avant.

C'est à partir de questions tellement simples que nous n'y pensons pas spontanément que le coach étoffe son travail :

- Comment faire mieux et plus simple ?
- Qu'est-ce qui peut être amélioré ?

3. Environnement : chacun sait que notre environnement porte la créativité ou non ! Est-ce que nous sommes attentifs à cet aspect, en situation ?

- Quel est mon environnement favori ?
- Quels sont les différents aspects de l'environnement à prendre en compte ? Sur le plan humain ? Sur le plan matériel ? Sur le plan personnel ?

4. Ressources : il est important de mettre en place les conditions d'un bon développement en sollicitant des ressources internes ou externes à l'entreprise.

- Quelles sont vos principales ressources ? Outils, connaissances, méthodes, etc. ... ?
- De quoi avez-vous besoin ?

PAROLES DE COACH



Le coach situe son action dans une logique de développement de potentiel, appliqué de manière pragmatique sur la réalité du terrain de la personne accompagnée.

La créativité passe par une approche individuelle, elle implique aussi le recours à des outils de stimulation appliqués : brainstorming, mises en situations, projection dans le futur, bien sûr pratiquées aussi dans d'autres approches que le coaching. Dans certains cas, des techniques simples issues de la PNL (Programmation Neuro-Linguistique) peuvent être utilisées.

Chaque type de coaching est associé à un apprentissage, une mise en action, de façon à ce que la personne accompagnée soit en progression continue, vers une autonomie croissante.

Au-delà des aspects professionnels, le coaching a aussi une répercussion personnelle, c'est un outil qui permet de travailler son propre équilibre, d'augmenter son niveau d'épanouissement personnel, de diminuer son stress.

Le coach est un accompagnateur direct d'une personne, son action a aussi une répercussion sur l'ensemble de l'équipe, par effet relais.

Il intervient aussi :

- sur des actions sur-mesure intégrant une dimension formation-action et accompagnement
- sur des logiques de cohésion d'équipe : le coaching d'équipe permet d'alterner dimension individuelle et dimension collective, tout en précisant pour chaque acteur l'objectif recherché.

Cap Large Evolution : Eric de Pommereau
La Rochelle Tél. 05 46 41 53 19 / 06 82 80 35 10
Site internet : <http://www.caplarge.com>
E-mail coach@caplarge.com