

CONDUIRE LA TRANSFORMATION PAR LE COACHING INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Entretien avec

Michel Mornet (CRH 92), Édouard de La Moissonnière (DEA 92) et Olivier Pelleau (DESS 98) Associés du Groupe Turningpoint.

Turningpoint est né en 2005 à Londres et à Paris sous l'impulsion de trois anciens de Sciences Po. Aujourd'hui, le cabinet qui comprend 80 coaches accompagne des dirigeants et des cadres supérieurs de grands groupes et de la haute fonction publique dans le monde entier, à travers des programmes de développement du leadership, du coaching individuel et d'équipe, ainsi que des démarches de transformation d'entreprise.



“If you want to go higher go deeper”

MICHEL MORNET, ÉDOUARD DE LA MOISSONNIÈRE ET OLIVIER PELLEAU, DIRECTEURS ASSOCIÉS

Quel travail les dirigeants opèrent-ils auprès de vous ?

Notre devise reflète notre approche : « If you want to go higher go deeper ». Pour un dirigeant, des études brillantes et une très belle expérience professionnelle peuvent ne pas se révéler suffisantes pour la suite. L'enjeu pour chacun est de trouver le leadership qui est en lui, donner le meilleur de lui-même en creusant toujours plus en profondeur avant de créer un échange : savoir se donner tout en sachant recevoir des autres. Une conviction très forte nous anime : on ne peut pas demander aux autres de changer sans commencer par se changer soi-même ! Cependant, il est difficile d'accepter de changer et de remettre en cause les recettes qui nous ont permis de réussir dans le passé. L'évolution de l'environnement oblige pourtant à poser de nouveaux enjeux et l'intervention d'un coach se révèle alors utile.

Il est celui qui crée un cadre de travail sécurisant, bienveillant. Il aide le dirigeant à gérer ses nouvelles problématiques en questionnant sa perception sur son environnement et son comportement. Ce travail bouscule le dirigeant et le dégage de ses schémas habituels pour aboutir à davantage de cohérence entre ses convictions et ses actions et à davantage de responsabilisation.

Une nouvelle démarche de leadership se développe-t-elle aujourd'hui ?

Le coaching a tendance à être de plus en plus présent depuis plusieurs années. Selon les pays et les cultures, les attentes envers les dirigeants divergent avec cependant toujours un élément récurrent : le dirigeant doit donner du sens et répondre à des demandes de résultats.

Le verbe anglais *lead* provient de la racine indo-européenne « leith » qui veut dire « franchir un seuil ». Le leader sait faire émerger du collectif une vision qui rassemble et mobilise.

Notre rôle consiste à susciter le désir d'évoluer individuellement et collectivement en comprenant les blocages et en bâtissant sur les forces des personnes et de l'organisation. Nos démarches se fondent sur une recherche continue en leadership et en pratiques pédagogiques.

A quel type de questions le coaching demande-t-il de répondre ?

Cette pratique touche l'être profond et nécessite de répondre aux interrogations suivantes : qui suis-je ? Quelles sont mes convictions ? Que puis-je transmettre et comment m'y prendre ?

Il n'existe pas une façon de faire. Le résultat dépend de chacun car on donne ce que l'on est. Certains contextes culturels d'entreprise sont davantage favorables pour travailler dans ce sens.

La manière de diriger influe sur ce que les salariés donneront ensuite d'eux-mêmes. Il existe une façon de considérer la personne, de l'évaluer, de la promouvoir, de la rétribuer, de susciter une coopération et un leadership collectif qui permet à chacun de s'engager, de donner le meilleur de lui-même dans le cadre d'un projet commun.

Nous accompagnons les dirigeants en Europe, en Asie et en Amérique, dans leurs enjeux à communiquer, à motiver, à entraîner, à déléguer, à construire une vision et à décrypter les enjeux inhérents au monde contemporain.

TURNINGPOINT EN BREF

Fondé en 2005 à Londres et à Paris, et présent à Hong Kong depuis 2013, Turningpoint rassemble 5 associés et 80 coaches dans le monde.