

Point de vue de coach

Lucie Rousseau—Sortir de sa zone de confort

Lucie Rousseau est coach chez CDC Coaching depuis 2004. Elle a fait carrière dans le monde des affaires et de la finance. Sur une période de vingt ans, elle a travaillé tour à tour à la Banque Royale, à la Banque Nationale du Canada et à la Caisse de dépôt et de placement du Québec. Lucie est avocate et détient un MBA de l'Université McGill. Elle a également complété un mineur en psychologie à l'Université de Montréal.

ML : *Vous avez oeuvré dans le domaine bancaire et celui de la finance. Vous êtes aussi avocate. Comment êtes-vous venue au coaching, ou peut-être, comment le coaching est-il venu à vous?*

LR : Au cours des années, je suis devenue très proche des dirigeants et des cadres supérieurs que j'appuyais professionnellement. J'ai réalisé que pour les aider à vraiment performer et à se dépasser, il était important de comprendre non seulement leurs enjeux financiers mais également leurs préoccupations et défis personnels. Je l'ai compris tant dans mon rôle de financier que dans celui de gestionnaire dans des entreprises. Je suis allée chercher la formation nécessaire en coaching pour mieux soutenir mes clients et j'en suis arrivée tout naturellement à me consacrer de plus en plus au coaching.

ML : *Il y a des gestionnaires qui semblent fonctionner très bien dans leur environnement. En quoi un coach pourrait-il leur être utile?*

LR : Fonctionner très bien en entreprise démontre qu'on a de bonnes bases, de bons instincts. Tant mieux. Mais quand on veut aller plus loin, quand on aspire à être parmi les plus performants, il faut bien se connaître, identifier ses points faibles à améliorer mais aussi ses points forts pour lesquels on peut être meilleur encore. Le coaching, c'est l'occasion de se raffiner, d'optimiser son potentiel et c'est souvent encore plus efficace pour les meilleurs, pour les plus performants.

ML : *Je ne peux éviter la question, vous le savez bien. Être coaché par un homme ou une femme, est-ce qu'il s'agit d'une considération avant d'entreprendre un programme de coaching?*

LR : C'est d'abord une question de perception. Que recherche-t-on chez un coach? D'abord des affinités, ensuite un équilibre subtil d'empathie et de fermeté. Les préjugés sont tenaces, même en coaching. On pense souvent que les femmes seront plus empathiques, les hommes, plus stratégiques ou fermes. Mais je peux vous dire d'expérience qu'il n'en est rien. Cela varie

beaucoup. C'est pourquoi j'encourage les coachés potentiels à accorder d'abord de l'importance aux affinités plutôt qu'au dilemme homme ou femme, avant de faire leur choix.

Convenons cependant que pour plusieurs cadres supérieurs masculins, le coaching est une belle occasion de s'ouvrir à un monde où les femmes occupent de plus en plus de place dans la haute direction. Quoi de mieux qu'une relation de coaching professionnel avec une femme pour s'en convaincre!

ML : *Quels sont les sujets qui reviennent le plus souvent dans vos mandats de coaching? Est-ce qu'il y a des sujets communs à tout le monde?*

LR : C'est une question difficile puisque le coaching est d'abord une démarche personnalisée et que je m'adapte aux besoins de chacun. Mais je me risquerais à mentionner deux enjeux qui reviennent souvent. Le

« ...quand on veut aller plus loin, quand on aspire à être parmi les plus performants, il faut bien se connaître... »

premier est l'importance des habiletés politiques. Les cadres très compétents techniquement sont inconfortables et parfois même méfiants devant l'importance de développer leurs habiletés politiques. C'est pourtant leur devoir de comprendre les enjeux et de bien lire leur environnement pour avoir un impact dans leur entreprise. Le second est la capacité d'être plus stratégique. C'est un enjeu de taille, principalement pour certains cadres performants et orientés vers les résultats. Ils sont parfois perçus comme des « exécutants » qui n'arrivent pas à rayonner, à imposer leur leadership.

ML : *Quel genre d'engagement demandez-vous des personnes que vous coachez?*

LR : Pour qu'un coaching réussisse, il faut un ensemble de conditions de succès. Le coa-

ché doit d'abord pouvoir compter sur le soutien de son patron et de son organisation. Il doit ensuite y consacrer le temps nécessaire et être rigoureux. Mais plus fondamentalement, il doit « vouloir », il doit accepter de sortir de sa zone de confort.



Lucie Rousseau

Nous avons tous nos sentiers battus, nos réflexes éprouvés qui ont bien fonctionné dans le passé. Si une personne coachée veut s'améliorer, elle doit croire que changer est possible et important pour sa carrière et son organisation.

ML : *Depuis que vous êtes coach, vous avez accompagné plusieurs dizaines de gestionnaires. Sur quoi repose le succès d'un programme individuel de coaching?*

LR : Lorsque la personne coachée y croit et s'investit, on arrive à ce moment charnière, à ce déclic, où elle réalise tout son potentiel. On ne parle pas de trucs ou d'ajustements; on parle plutôt d'un élargissement de la perspective, d'un véritable changement d'attitude. Nous pouvons tous monter d'un cran, passer à un autre niveau, aussi bon et performant soyons-nous. C'est ce qui se passe dans une démarche de coaching réussie.