

Le coaching, pour réussir la transition des personnes et la transformation des entreprises

Pour être agile et rester ouvert aux opportunités, il est primordial de se former soi-même et de coacher ses équipes. Telle est la conviction partagée par Véronique Denant (19) et Nathalie Legrand (17), qui dirigent respectivement les Practices Industrie et Banque au sein du Cabinet **Oasys & Cie**.



Véronique Denant (19) a été chasseur de têtes pendant plus de 20 ans. Elle a rejoint Oasys Dirigeants pour accompagner les membres de direction et leurs équipes du secteur de l'Industrie & Supply Chain, à développer leur potentiel au sein de l'entreprise et à vivre au mieux leur période de transition professionnelle.

Oasys se distingue par son positionnement novateur : la Transition Apprenante®.

De quoi s'agit-il concrètement ?

Véronique Denant : La Transition Apprenante® permet de mettre en œuvre un véritable processus "apprenant" tout au long d'une réflexion de mobilité professionnelle. Lors d'un accompagnement en outplacement ou un coaching de transition professionnelle par exemple, nous proposons aux personnes accompagnées de suivre un parcours certifiant à l'acquisition de Soft Skills pour les leaders. Notre organisation en practices métier et secteur leur permet de bénéficier d'un coach qui connaît extrêmement bien les perspectives d'emploi et compétences de leur environnement, les décideurs et intermédiaires de l'emploi (chasseurs de tête, fonds d'investissement, ...), les benchmarks de salaire et tous les enjeux liés au repositionnement professionnel. Cette approche unique de l'outplacement leur permet de progresser plus vite.

Dans un monde en profonde transformation, alors que les modes de fonctionnement traditionnels trouvent leurs limites, le coaching est de plus en plus plébiscité pour développer le potentiel et le talent des équipes dirigeantes. Qu'en est-il ?

Nathalie Legrand : Dans un contexte de travail à distance, d'abord imposé puis plébiscité, le management des équipes a dû se réinventer. Il devient de moins en moins pyramidal, avec une réduction des strates hiérarchiques. Celui qui pilote son équipe doit renforcer son agilité comme sa communication, qui se fait de plus, en distanciel. Le manager doit apprendre à faire confiance et à se faire confiance. Ce sont aujourd'hui les soft skills

qui font la différence. Le coaching est alors un outil parfait, pour acquérir ces compétences comportementales, mais aussi pour les ancrer dans le temps. Un coaching centré sur le manager aura, grâce aux interactions systémiques, un impact et un ressenti d'avant-après pour l'équipe.

À quel niveau intervenez-vous ?

Comment accompagnez-vous vos clients ?

V.D. : Chez Oasys, 30 coachs travaillent ensemble pour répondre aux demandes de plus en plus fréquentes des entreprises, en coaching individuel et coaching d'équipes. Notre cabinet dispose d'une école au métier du coaching et de l'accompagnement : l'IFOD. Tous nos coachs sont certifiés mais tous ne sont pas issus de cette formation. Cela s'explique par le fait que nous tenons beaucoup à la diversité de nos approches pour enrichir notre pratique du coaching et permettre à chacun de trouver le coach qui répondra au mieux à ses attentes.



Une diversité de coachs pour répondre aux attentes de chacun

→ À propos d'Oasys & Cie

Oasys & Cie est un cabinet de conseil en ressources humaines qui intervient en France et à l'international au service des organisations, des personnes et des territoires. Il conseille les entreprises françaises et internationales et le secteur public dans leurs transformations à forts enjeux sociaux. Il accompagne la conduite du changement et développement du management, ainsi que les personnes dans leurs évolutions et transitions de carrière.

Ses équipes proposent différentes expertises et capitalisations d'expériences :

- Accompagnement des dirigeants et des transitions de carrières • Leadership et Executive coaching • Gestion des Talents et des carrières • Conseil en stratégie sociale, solutions de reprise d'activités, reconversion de sites, revitalisation
 - Accompagnement social des mobilités et des redéploiements • Communication institutionnelle, relations presse, affaires publiques
 - Conduite du changement et développement du management • Prévention et accompagnement des risques psychosociaux.
- Oasys & Cie est né du rapprochement d'Oasys Consultants et d'Oneida Associés en 2021 et réunit plus de **150** consultants auxquels s'ajoute un réseau de partenaires en région et à l'international.

Plus d'informations sur www.oasys-et-cie.com

Pour nous, coachs Oasys, l'IFOD est comme un laboratoire de recherche. Son département R&D nous inspire sur les tendances les plus innovantes. Nous avons ainsi créé une application mobile que nos clients peuvent utiliser facilement sur smartphone. Elle renforce les liens, facilite les prises de rendez-vous, propose des articles à lire ou un travail de réflexion à poser par écrit pour poursuivre le travail entre les séances.

N.L. : Je tiens à préciser que le coaching résulte d'une démarche volontaire pour celui qui va être accompagné, car c'est un parcours où l'engagement du coaché est la condition clé d'un changement. Au sein de la practice Banque et Finance de marché, j'interviens principalement autour de 2 demandes :

- le coaching centré sur le manager qui souhaite optimiser ses compétences professionnelles d'encadrement d'équipes ou résoudre une source de conflits ;
 - le coaching tourné vers les femmes managers afin qu'elles développent un meilleur "marketing de soi" en confiance pour faciliter leur nomination au sein des organes de gouvernance et de direction. Ce sujet est une réelle préoccupation dans les secteurs sur lesquels Véronique et moi intervenons, c'est-à-dire l'Industrie et la Banque.
- V.D. :** Au sein de la practice Industrie, j'interviens principalement en coachings de prise de poste où j'ai acquis une longue expérience après avoir été pendant de nombreuses années chasseuse de têtes. Il arrive que la période d'essai soit difficile car certaines situations n'ont pas été réglées au préalable. Dans ce cas, il est important de faire travailler le coaché sur une approche systémique. Je suis par ailleurs sollicitée pour des coachings de hauts potentiels dans le cadre de parcours de

développement personnel mis en place par les entreprises.

Avec le recul, que retenez-vous le plus de votre passage à Dauphine ?

N.L. : J'ai été formée à la médiation et à la gestion de conflits en entreprise en 2017, et j'ai particulièrement apprécié cette offre innovante sur le marché. C'est une formation qui m'est utile au quotidien pour accompagner les managers souvent confrontés à des situations de conflits. Je peux ainsi travailler avec eux à un positionnement solutionnant de gestion de conflit.

V.D. : Ce que je retiens de mon MBA RH, c'est que j'ai eu l'opportunité d'avoir un parcours très riche aussi bien sur le plan académique que personnel ! La construction d'un nouveau réseau de professionnels RH et un séjour de travail au Québec permettant de découvrir d'autres approches comme la médiation sont quelques-uns des bénéfices de cette formation. Enfin, vivre une telle expérience apprend à grandir et à accepter la vie en groupe.

Quels conseils pourriez-vous donner aux jeunes diplômés qui voudraient rejoindre votre cabinet ?

V.D. : S'intéresser à l'humain, avoir envie d'entreprendre, être curieux et se former pour rester agile et ouvert à toutes les opportunités sont de bons atouts pour intégrer notre groupe. Mais dans un premier temps, accéder à des fonctions de leader et manager au sein d'organisation et d'entreprise avant de se diriger vers nos métiers du coaching et de l'outplacement est indispensable pour bien comprendre les environnements dans lesquels nos clients évoluent. •



Nathalie Legrand (17) anime la Practice Banque chez Oasys Dirigeants. Elle accompagne les professionnels des métiers de la Banque & Finance de marché en coaching de développement managérial et outplacement.