



QU'EST CE QU'UN COACH AGILE ?



« Le plus beau métier de l'Homme est d'unir les Hommes ». – Antoine de Saint-Exupéry.

Un coach est un acteur de la transformation qui va aider une personne (la « coachée ») ou une équipe à trouver elle-même les réponses dont elle a besoin pour lui permettre d'atteindre le résultat (ou l'objectif) qu'elle s'est fixée.

Cette activité repose sur une croyance fondamentale : « C'est la personne coachée qui dispose de toutes les ressources nécessaires pour atteindre son résultat attendu ».

Agile ?

Agile signifie : qui a de l'aisance et de la promptitude dans les mouvements (souple, alerte : comme un chat), qui est vif, prompt à comprendre (comme l'esprit agile).

L'agilité est un moyen, non une finalité. C'est à dire que cette approche doit servir une activité qui fait sens, sinon cela ne marche pas. Le sens étant nourri par le désir d'accomplissement, le sentiment de participer à une aventure exaltante, et une activité en harmonie avec ses valeurs morales personnelles et professionnelles.

« Le travail individuel permet de gagner un match, mais c'est l'esprit d'équipe et l'intelligence collective qui permet de gagner la coupe du monde. »

Le coach agile évolue dans les organisations complexes en qualité d'acteur du changement. Il forme, stimule et accompagne les personnes et les équipes vers un fonctionnement agile afin d'améliorer la collaboration, la réactivité et la qualité des produits réalisés.

Les coachs agiles peuvent contribuer de manière significative à **améliorer le management des organisations**. Dans cette étude, les équipes Scrum ne bénéficiant pas du soutien d'un coach augmenteraient leur productivité de seulement 35 % alors que, pour celles en bénéficiant, **la productivité augmenterait de 300% ou plus.** (source : <https://www.agileconnection.com/article/role-agile-coach>)

Ce nouveau type de coaching est de plus en plus apprécié par les entreprises, portées par l'envie d'embrasser une nouvelle façon de travailler, plus pragmatique et plus efficace.

Que fait un coach agile, par rapport à un autre type de coach ?

Le coach agile évolue dans les organisations, les entreprises en qualité d'acteur du changement. Il accompagne, forme, facilite, encourage, supervise, stimule les personnes et les équipes vers un fonctionnement agile afin d'améliorer la collaboration, la réactivité et la qualité des produits réalisés. C'est un agent du changement organisationnel.

C'est d'ailleurs sur ce champ organisationnel que les entreprises sont en demande, bien que le coach agile puisse également apporter des compétences additionnelles utiles et appréciées comme : **la psychologie, le management d'équipes, la facilitation, la technique ou le fonctionnel.**

Cet agent du changement est attaché au **respect des personnes**, au **cadre sécurisant** et à la **transformation agile** induite par l'arrivée d'une nouvelle culture et de nouvelles pratiques.

Les **enjeux** adressés par le coach agile sont de **plusieurs natures** :

- **Systémique**, provenant de la pression exercée par l'entreprise (= le système)
- **Psychologique**, liée à la constitution du matériel psychique : le cerveau a des particularités de fonctionnement cognitif créant des perturbations émotionnelles, qui s'exacerbent dans les situations où la créativité est sollicitée (= l'humain)
- **Technique**, liée au manque de compétences et d'outils (= la technologie).

Le coach agile **n'a pas d'implication opérationnelle**. Il a vocation à disparaître de l'organisation plus ou moins rapidement suivant les contextes.

Le coach agile est, en somme, **un catalyseur de la transition** pour guider les équipes et l'organisation dans leur prise d'**autonomie**, de responsabilisation et d'auto-organisation.

Quel est son rôle, sa mission et ses activités ?

Souvent appelé par une entreprise pour réaliser une transformation. Il peut intervenir pour accompagner une personne, une équipe ou une organisation, encore une fois : tout dépend du contexte et de l'envie.

L'action du coach agile permet de développer un cadre motivant, épanouissant, soutenable et pérenne, et d'améliorer la collaboration, l'autonomie et l'amélioration continue des personnes et des équipes dans le but de livrer fréquemment un produit de qualité.

De fait, le Coach Agile va aider les personnes et les entreprises à faire émerger les ressources et potentiels de la transformation ; puis, les accompagner à tous les niveaux pour réaliser le changement. La transformation agile passera par une analyse de l'existant (= l'exploration), suivie de l'exécution (= la mise en œuvre) du plan d'actions défini par les coaché(e)s.

« Les méthodes agiles posent le défi du droit au tâtonnement ». - Véronique Migeon.

Le coach agile est, de fait, un acteur polyvalent pouvant passer d'une posture à une autre en fonction des demandes et des circonstances.

Parmi ses postures, nous pouvons relever les suivantes :

Formateur :

Il enseigne, transmet aux équipes des méthodes agiles plus collaboratives et plus efficaces par la théorique et la pratique.

Mentor :

Il partage ses connaissances, ses compétences, ses points de vue et il encourage le développement personnel et professionnel de l'autre. Il agit comme un guide, un conseiller expérimenté, en relation « 1 pour 1 » : il supervise son coaché dans la mise en pratique des outils enseignés.

Coach professionnel :

Il se montre attentif, à l'écoute, il inspire, il questionne et il accompagne une personne, une équipe ou une organisation dans son parcours. Il va chercher les ressources intrinsèques des personnes ou des équipes.

Facilitateur :

Il crée l'espace propice à l'échange pour l'émergence d'idées, d'innovations, de discussion entre les collaborateurs pour dynamiser les échanges, trouver des solutions et prendre des décisions ayant le plus de valeur ajoutée possible

Consultant :

Je rajouterai la posture de consultant car le coach agile peut être amené parfois lors qu'il s'agit de son domaine de prédilection d'être force de proposition pour déclencher le mouvement, la dynamique du changement.

Il est important de préciser que le coach agile ne fait pas partie de l'équipe ou de l'organisation. Même s'il est contributeur au projet sa présence est ponctuelle et sa durée d'intervention variable, selon le contexte. Sa posture neutre et son expérience, sa capacité d'adaptation et sa force de propositions sont ses principaux atouts.

Objectifs du coaching agile ?

Le processus de coaching en 6 étapes :

- #1 - **Identifier** le résultat souhaité à l'issue du coaching / de la séance.
- #2 - **Clarifier** et **définir** des objectifs spécifiques.
- #3 - **Encourager** la motivation en identifiant les forces du coaché et nourrissant sa confiance en lui.
- #4 - **Identifier** les outils pertinents et applicables pour avancer vers son objectif.
- #5 - **Evaluer** et **soutenir** la progression jusqu'à l'atteinte des objectifs fixés.
- #6 - **Ajuster** le plan d'action en fonction des retours du coaché.

Le rôle du coach agile est donc de parcourir l'ensemble de ces étapes avec la personne, l'équipe ou l'organisation coachée en stimulant les moments d'exploration, de réflexion et d'actions.

Son objectif est de déployer le plein potentiel d'une équipe afin de la rendre plus performante via la reconnaissance, coopération, la créativité, l'autonomie et la responsabilité.

Véronique Migeon