



Fondateur de Dental RC, chargé de cours en gestion des cabinets dentaires (Universités Paris Cité, Évry & Troyes)

3 QUESTIONS À RODOLPHE COCHET

« Nous aidons à réaliser les objectifs de vie professionnelle des praticiens »

POURQUOI LES PRATICIENS ONT-ILS PARFOIS DES DIFFICULTÉS À REQUÉRIR LES SERVICES D'UN PRESTATAIRE DE CONSEIL EN MANAGEMENT ET EN ORGANISATION ?

Malgré leurs insuffisances professionnelles en la matière, nombre d'entre eux hésitent encore à franchir le pas. C'est tout à fait compréhensible puisque les disciplines de management, organisation et notamment de gestion du capital humain ne leur ont jamais été enseignées durant leur parcours de formation initiale. Aussi, la remise en question possible de leur mode de management et de communication après des années d'expérience et de (fausses) certitudes acquises (pratiques managériales révolues ou qui ne produisent plus les effets escomptés) peut s'avérer déstabilisante. Un autre facteur bloquant concerne la gestion du temps et la procrastination. Combien nous disent en visioconférence : « Je ne suis pas bon en management, je le sais, je n'ai pas été formé. J'y pense depuis des années, mes assistantes me le reprochent. Et puis le temps passe, et je remets sans cesse à plus tard, car après tout, mon cabinet continue de tourner. » Sauf que le temps presse et la situation économique et sociale actuelle oblige désormais les équipes dentaires à adopter un nouveau mode de management érigeant la cohésion d'équipe et la qualité de vie au travail comme impératifs organisationnels majeurs.

POURQUOI LES CHIRURGIENS-DENTISTES ONT-ILS TELLEMENT DE MAL À MOTIVER ET FIDÉLISER LEURS EMPLOYÉS ?

Ce n'est pas tant qu'ils ont du mal, c'est surtout qu'ils n'emploient pas la bonne méthodologie pour communiquer, accompagner ou diriger leur équipe. Nombre de cabinets dentaires ne procèdent même pas aux entretiens annuels et individuels d'évaluation et n'organisent quasiment jamais de réunion d'équipe. S'agissant des assistantes dentaires stagiaires, quel praticien-tuteur prend trente minutes toutes les semaines pour faire le point sur les compétences acquises et celles qui sont encore déficitaires au cabinet ?

QUELS CONSEILS LEUR DONNERIEZ-VOUS POUR LES AIDER À FRANCHIR LE PAS ?

En règle générale, il suffit de les rassurer quant à la méthodologie employée et au cursus professionnel et universitaire du consultant mandaté. Ce point est capital afin de mesurer la légitimité de l'intervenant. Je suggère avant toute prestation de coaching managérial, de prendre le temps en amont de lister tout ce qui ne convient pas ou les dérange. S'ils ont du mal à l'exprimer, c'est aussi mon rôle de les y aider par l'art du questionnement (maïeutique). Je leur demande également s'ils sont prêts à conduire le changement, non pas seulement de leur organisation le cas échéant, mais aussi et surtout de leurs compétences comportementales et relationnelles (*soft skills*) qui à elles seules sont souvent responsables en grande partie des problèmes soulevés. Puis, lorsqu'ils sont prêts, nous procédons à l'évaluation scientifique et psychotechnique de leurs insuffisances professionnelles mais aussi de leurs points d'appui ; les approches préliminaires et empiriques via un simple entretien semi-directif pour évaluer les *softs skills* sont dignes de l'amateurisme. Ces résultats d'analyse sont présentés et argumentés uniquement au cabinet et pas en distanciel. Puis nous construisons ensemble, avec toute l'équipe le jour même de la première intervention, le parcours de coaching managérial qui nous conduira à réaliser ensemble les objectifs de vie professionnelle de chacun des acteurs du cabinet.