

Le coaching des maires de France : Un accompagnement au bénéfice de l'intérêt général

Synthèse de mémoire pour l'obtention de la Certification
Devenir Coach Professionnel – RNCP niveau 6
Soutenu devant un jury en décembre 2024

- - -

Eléments clés



Julie GEIRON-TOUSSAINT

Linkup Coaching

Février 2025

Introduction

Rien ne prédispose quiconque à exercer des fonctions électives locales, si ce n'est un intérêt pour la chose publique, une forme de don de soi pour l'intérêt général, ainsi qu'un goût pour l'exercice de responsabilités et le travail en équipe. Pour paraphraser Simone de Beauvoir, on ne naît pas maire, on le devient.

À la fois exécutif local et agent d'État, en tant qu'officier de police judiciaire et d'état civil, **le maire d'une commune doit assurer des missions multiples dans un contexte de crises qui se succèdent.**

« On ne naît pas maire, on le devient. »

À la tête de son équipe municipale, le maire se doit, au-delà des obligations réglementaires liées à sa fonction, d'être un chef d'équipe, tant auprès de ses collègues élus, que des agents communaux, doté d'une capacité à fédérer et à animer. Mais il est aussi tenu d'être un visionnaire pour favoriser le développement de sa commune, un porteur de projets, un gestionnaire, ainsi qu'un communicant et un médiateur, en particulier auprès de sa population à qui il se doit de rendre des comptes.

Autant de missions que les maires de France doivent assurer dès le lendemain de leur élection à la tête du conseil municipal. Aucun prérequis n'est nécessaire en matière de compétences pour se présenter à une élection municipale. La fonction s'exerce « sur le tas », avec sa personnalité, ses compétences et son savoir-être.

Alors, **comment faire face à la gestion de son temps, à l'équilibre entre vie personnelle et temps consacré au mandat d'élu, au rapport au stress, à la gestion de ses propres émotions ?**

Comment affronter l'incertitude ?

Comment rester motivé, malgré les aléas du mandat ?

C'est ce à quoi nous nous sommes efforcés de répondre, à travers la rédaction d'un mémoire technique portant sur le coaching des maires, en vue d'obtenir la certification RNCP 6 de coach professionnel.

Via l'exploration de différentes situations que les élus locaux, et en particulier les maires de France, rencontrent au quotidien dans l'exercice de leur mandat, nous nous sommes attachés à souligner comment l'accompagnement par un coaching professionnel est en mesure de répondre à certains besoins, tels que la gestion du stress, le développement de la confiance en soi, celui de habileté relationnelle et émotionnelle ou encore l'adaptation au changement.

Vous en trouverez les éléments clés dans les pages qui suivent.

NB : J'ai fait le choix d'utiliser de manière générique le nom commun de maire au masculin, ceci autant dans un souci de respect de la langue française que dans un souhait de clarté rédactionnelle. Aussi, notez que lorsque j'évoquerai dans ces pages « le maire d'une commune », je traiterai aussi bien des femmes que des hommes, ces dernières représentant près de 20% des édiles de France lors des élections municipales de 2020.

Les maires de France : des piliers de la République qui ont besoin de soutien

La personne du maire est l'incarnation de la commune et elle demeure le premier repère dans un environnement politique et administratif qui évolue sans cesse. Figure de proximité, le maire est la personnalité républicaine la mieux identifiée et reconnue. Pour autant, le nombre de démissions des maires est en forte hausse depuis 2020, évalué à 450 par an en moyenne. Cela traduit un profond malaise qui tend à s'accroître chez les élus locaux, et en particulier pour nos édiles.

Les Maires de France sont le "ciment républicain qui fait vivre l'unité dans la diversité des territoires " d'après André Laignel, premier vice-président de l'Association des Maires de France et maire d'Issoudun, ce qui est encore plus vrai dans un monde en transformation et incertain.

En effet, **les crises multiples que notre monde contemporain traverse depuis 2020 n'épargnent pas les maires, qui se trouvent en première ligne face à celles-ci.** Nos édiles tentent d'y répondre au mieux, avec les moyens dont ils disposent, dans un contexte de rabetage de l'autonomie des communes qu'ils administrent.

Compte tenu de cette complexification, il apparaît comme utile et nécessaire que les maires puissent exercer leur fonction en étant outillés pour ce faire, afin qu'ils puissent faire face aux défis qu'ils rencontrent, en vue de remédier à la « fatigue républicaine » dont parle le directeur du Cevipof/Sciences Po Paris, Martial Foucault.

De fait, les démissions des maires durant ce mandat (2020-2026) sont en hausse : 450/an contre 250/an sur le mandat précédent. Elles traduisent un malaise auquel il convient de répondre.

Les travaux portés par les associations d'élus locaux quant à l'amélioration des conditions d'exercice du mandat d'élu local font partie des pistes de réflexion pour faire face, en partie, aux besoins des maires, tout comme le plan national de prévention et de lutte contre les violences faites aux élus.

À nos yeux, ces propositions, nécessaires pour conforter le statut de l'élu local et garantir leur sécurité, ne sont toutefois pas suffisantes pour remédier au désarroi des maires face aux mutations de notre société.

Nous considérons en effet qu'un accompagnement personnalisé et individuel peut s'ajouter aux propositions de formation et de conseil existantes, afin de permettre aux maires d'identifier et de mobiliser leurs ressources, en vue de renforcer leur engagement au service du collectif et de l'intérêt général.

De fait, en posture de chef de file, le maire se doit d'être en paix avec lui-même et au clair sur ses atouts, pour pouvoir travailler efficacement en équipe et donner du sens à l'action collective.

C'est pourquoi le coaching individuel est à nos yeux une réponse particulièrement adaptée aux maires et aux difficultés qu'ils rencontrent tout au long de leur mandat, puisqu'il offre aux personnes qui le sollicitent la possibilité d'être accompagnées, notamment **en matière de gestion de stress, d'équilibre de vie, de confiance en soi, de développement d'aptitudes managériales et relationnelles ou encore de changement de poste ou de fonction.** Autant de défis rencontrés par les maires tout au long de leur mandat, dans un monde de plus en plus incertain.

En ce sens, le coaching est un accompagnement individuel qui permet à ceux et celles qui sont au service de l'intérêt général d'agir avec plus d'efficacité et de justesse pour la collectivité.

Focus : Qu'est-ce que le coaching professionnel ?

Discipline transversale des sciences humaines, au croisement de la psychologie, des sciences sociales et de la philosophie, le coaching est un **accompagnement personnalisé destiné à accompagner des individus, des équipes et des organisations dans la définition et l'atteinte de leurs objectifs d'évolution, de transformation et de réalisation, et ce dans un cadre professionnel et éthique.**

3 principes directeurs caractérisent le coaching professionnel :

- **Autonomie** de l'individu ou de l'équipe coachée : les solutions mises en œuvre leur sont propres.
- **Responsabilité** : le client est responsable de ses choix au cours du processus, le coach quant à lui est responsable des moyens qu'il met à la disposition de son client.
- **Mise en action** : afin que le client atteigne son objectif.

Le coaching a dépassé le contexte sportif et s'est développé depuis le début des années 1980 dans le milieu de l'entreprise. **Le recours au coaching professionnel par le secteur public est en développement depuis une dizaine d'années.**

Le secteur du coaching professionnel en France est structuré par des fédérations professionnelles. Depuis 2016, **le métier de coach professionnel est reconnu officiellement en France** et il est inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

De quelle façon se déroule un processus de coaching individuel ?



- Le coaching individuel est un **processus qui est court**. Il s'établit généralement sur un nombre de 8 à 12 séances, d'une durée d'1h à 1h30 chacune. Les séances se tiennent de manière régulière.
- Il s'agit d'une série d'entretiens qui ont pour but **d'aider le client à atteindre l'objectif qu'il aura défini** et qui découlera de sa demande initiale.
- La relation entre le coach et le client est **contractuelle** : elle se base sur un contrat de coaching qui rappelle les engagements mutuels, la demande initiale du client, les conditions tarifaires et pratiques, ainsi que les principes éthiques et déontologiques du coach.
- Le coach s'appuie sur son **écoute active et le questionnement**, avec l'utilisation de méthodes et d'outils qui permettront au client d'identifier et de développer ses ressources propres pour atteindre l'objectif qu'il s'est fixé.

Comment l'accompagnement des maires via du coaching professionnel peut-il se traduire ?

- Par **l'identification de leurs ressources et de leurs limites** pour exercer cette fonction,
- Par le **développement de leur habileté émotionnelle et relationnelle**,
- Par la **prise de recul sur leur propre pratique** en appréhendant les changements et les transitions.

En pratique : Identifier ses ressources et ses limites avec le coaching 1/2

Quels bénéfices y-a-t-il pour un maire à identifier ses ressources et ses limites ?

⇒ **Celui lui permettra :**

- **D'évaluer les facteurs de stress**, les observer d'une nouvelle manière, tout en **redéfinissant ses besoins**.
- De se mettre en action selon la situation stressante rencontrée et **d'identifier de nouvelles ressources** pour y faire face.
- **D'être plus aligné** entre ce qu'il est et ce qu'il fait.
- De renforcer **la confiance en sa capacité d'action** et de **consolider l'estime de soi**.
- D'agir sur le **sentiment d'efficacité** pour poursuivre son engagement pour le bien commun.



Illustration avec un cas pratique sur la gestion du stress : Pierre, 47 ans, premier mandat de maire d'une commune de 4 000 habitants et deuxième mandat comme conseiller municipal.

Demande initiale : Subir moins de pression dans l'exercice de sa fonction de maire.

Objectif de coaching : Désire manager ses équipes avec plus de naturel et d'aisance en sachant déléguer et s'affirmer.

Pierre a conservé une activité à temps partiel comme enseignant dans le secondaire. Nous l'accompagnons dans le cadre d'un coaching individuel à son initiative. À l'issue de la première séance nous permettant de clarifier sa demande, notre client exprime ce que la "pression" signifie pour lui, ce qui nous amène à lui proposer un atelier portant sur la gestion du stress, où nous soumettons à Pierre d'indiquer son niveau de ressenti (8/10) en nous basant sur une échelle de mesure et à quel niveau il souhaiterait l'abaisser pour se sentir mieux, soit 4/10.

Avec l'outil baptisé Capacité Maximale d'Absorption, qui vise à aider le client à identifier sur une journée type les causes de son stress, nous invitons Pierre à nommer les situations stressantes qu'il rencontre et à les quantifier. Il s'agit ici de lui permettre de visualiser les causes de stress qui ont le plus d'intensité, d'en vérifier leur durée et de l'amener à réfléchir tant sur les

solutions qu'il pourrait mettre en œuvre pour en réduire l'amplitude, que sur les ressources sur lesquelles il pourrait s'appuyer pour ce faire.

Pierre identifie notamment que 35% de ressenti de stress sont liés à une relation conflictuelle larvée avec un agent communal, 20% de cause de stress sont liées aux demandes impromptues des habitants, ou encore 20% sont en lien avec la situation financière et la préparation budgétaire.

La réflexion sur son ressenti émotionnel face à ces situations amène Pierre à identifier que ce qu'il nomme du stress, se caractérise par certains ressentis physiques et qu'il s'agit d'émotions mêlées, qu'il peine à nommer, au sujet desquelles nous l'amèneront à réfléchir par la suite.

En aidant notre client à replacer ces éléments de stress dans leur contexte et à les mettre à distance, il identifie qu'il a besoin de se sentir respecté par l'agent avec lequel il vit un conflit. Il observe que ses exigences sont trop élevées. Il prend conscience qu'il peut aussi poser des limites par rapport aux habitants.

En pratique : Identifier ses ressources et ses limites avec le coaching 2/2

Pierre exprime également qu'il n'aime pas le conflit, ni faire des erreurs, cela entraînant une sur-adaptation à vouloir tout prendre en charge et à ne pas assez déléguer à ses collègues adjoints. Ces observations permettent à notre client de redéfinir un niveau de stress acceptable par rapport aux situations ciblées.

En coaching, **le travail sur la gestion du stress aide le client à évaluer les facteurs de stress mais aussi à les observer d'une nouvelle manière, tout en redéfinissant ses besoins**. Il permet une mise en action selon la situation rencontrée et l'identification de nouvelles ressources pour y faire face.



Favoriser l'alignement :

Les observations faites par nos clients quant à leurs ressentis liés à leur stress, durant des ateliers spécifiques en séances, sont des matériaux précieux pour les aider à explorer ultérieurement leurs croyances, leurs besoins, leurs limites et leurs émotions, autrement dit : explorer **leur construction identitaire**. Il s'agit d'une étape importante du processus de coaching, qui participe **du renforcement de la confiance en soi et favorise un meilleur alignement entre ce à quoi les clients aspirent et la manière dont cela se traduit en actes dans leur quotidien**.

Renforcer la motivation :

Cette exploration permet en outre de travailler au **renforcement de la motivation de nos clients** durant le processus tant en ce qui concerne leur implication à atteindre leur objectif de coaching que dans le cadre de l'accompagnement de clients souhaitant renforcer leur sentiment d'efficacité et d'implication dans l'exercice de leur mandat de maire.

Divers outils permettent au coach de travailler à la motivation de son client. Citons ainsi **le SCORE**, (acronyme de Situation, Causes, Object, Ressources et Effets), qui permet de clarifier la demande du client et de passer d'une situation problématique à l'espace de la solution. Cela conduit le client à exprimer positivement ce qu'il souhaite obtenir par le biais du processus de coaching, les ressources sur lesquelles il pourra s'appuyer pour y parvenir et à visualiser les effets bénéfiques que cela lui apportera.

Grâce au questionnement de l'objectif exprimé par son client, en s'appuyant sur le **Protocole de formulation et de détermination de l'objectif**, le coach favorise par ailleurs le renforcement de la motivation de la personne accompagnée, en lui permettant notamment d'identifier des critères d'atteinte, de planifier sa réussite dans le temps de manière concrète ou encore de visualiser les étapes par lesquelles elle devra passer.



Plus alignés avec leurs valeurs et leurs croyances, mieux au fait de leurs besoins et de leurs limites, **nos clients sont plus à même d'exercer leur fonction de maire parce qu'il se connaissent mieux et ont pu agir sur leur capacité à rester motivé dans la durée**. En agissant sur l'identification des ressources et des limites des maires accompagnés, nous participons **à renforcer leur motivation, ainsi que leur confiance en leur capacité d'action et à consolider l'estime qu'ils se portent**.

Il s'agit d'un atout participant d'une aisance managériale essentielle à acquérir ou à renforcer lorsque l'on exerce un mandat d'exécutif local, qui s'appuie sur l'habileté émotionnelle et relationnelle.

En pratique : Développer son habileté relationnelle et émotionnelle grâce au coaching 1/2

Quels bénéfices y-a-t-il pour un maire à développer son habileté relationnelle et émotionnelle ?

⇒ **Celui lui permettra :**

- De **mieux comprendre ses réactions émotionnelles** et celles des autres.
- D'**identifier ses propres comportements** développés pour obtenir des signes de reconnaissance de la part d'autrui.
- **D'améliorer ses relations** avec ses agents et les membres du conseil municipal.
- De renforcer sa **posture de leader assertif**.
- **D'éviter à des situations de devenir conflictuelles** et pénalisantes pour le collectif.
- De **développer la cohésion** au sein de son équipe.

Illustration avec un cas pratique sur le renforcement de la posture de leader as-



sertif : Marie, 50 ans, maire d'une commune de 1 000 habitants. C'est son second mandat de maire et le quatrième comme élue municipale.

Demande initiale : Désire retrouver du sens à exercer son mandat.

Objectif de coaching : Souhaite renforcer sa confiance en sa posture de maire vis-à-vis de ses colistiers.

Marie se sent perdue dans la gestion de son équipe municipale. Elle indique vivre un conflit avec l'un de ses collègues de sa majorité, passé depuis dans l'opposition. Elle exprime aussi une lassitude générale en lien avec la difficulté de ce mandat (crise du Covid, crises énergétique et économique), l'important renouvellement de l'équipe en 2020, avec l'arrivée de beaucoup de nouveaux élus et l'ambiance de travail différente qu'elle note par rapport au mandat précédent qu'elle indique regretter. Marie déplore aussi le peu de temps qu'elle consacre à sa famille. Elle déclare néanmoins avoir encore du plaisir à exercer son mandat car il lui « apporte beaucoup » et elle souhaite aller au bout de son engagement car elle tient « à finir ce qu'elle a commencé ».

Lors d'une séance de coaching, nous explorons avec Marie le conflit qui la mine avec

ce collègue passé dans l'opposition. Elle indique que, désormais, il est vindicatif en conseil municipal et qu'il cherche à « envenimer les débats ». Elle fait part de sa stupeur quant à ce retournement, indiquant avoir pris sous son aile ce collègue, au début du mandat, tout juste entré dans la vie active et dont c'est le premier engagement dans la vie publique.

Notre questionnement s'oriente sur comment notre cliente aurait aimé agir et réagir dans cette situation aux différentes étapes du conflit, afin d'éviter cette crispation transformée en conflit ouvert. Elle répond qu'elle aurait aimé se montrer présente mais sans diriger cet adjoint, sans lui dire comment faire ni lui mettre la pression à faire vite ou à vouloir faire à sa place. Elle reconnaît que son besoin de se sentir utile et aidante pour lui a été finalement nuisible à la relation mais que selon elle c'était nécessaire d'agir ainsi et qu'en tant que jeune élu il aurait dû accepter les conseils donnés.

En pratique : Développer son habileté relationnelle et émotionnelle grâce au coaching 2/2

Nous observons qu'un jeu relationnel s'est instauré entre Marie et son collègue, qui est celui du triangle de Karpman. Il s'agit d'une figure d'analyse transactionnelle, sous forme de jeu à trois positions, entre un Sauveur, une Victime et un Persécuteur, défini par Stephen Karpman, médecin et psychiatre à l'Université de Californie à San Francisco. Le triangle dramatique est à la base des jeux psychologiques qui se jouent entre deux personnes capables de jouer alternativement les trois rôles. Chaque position, pour exister, a besoin des deux autres.

Ainsi, dans notre exemple de Marie et de son adjoint, notre cliente adopte initialement une posture de Sauveur, sollicitée par celle de son collègue se plaignant de ne pas maîtriser le dossier, adoptant quant à lui la posture de Victime. Prenant de l'assurance au fur et à mesure du mandat et souhaitant s'affranchir de la tutelle de Marie, l'adjoint rentre ensuite dans un rôle de Persécuteur, renvoyant notre cliente à celui de Victime (vote contre le budget et récriminations en conseil). Il s'agit ici d'observations que nous faisons pour nous-même et non d'énoncer à notre cliente les postures transactionnelles. C'est par le questionnement que nous l'aménonons à conscientiser ces influences et ce qu'elles peuvent engendrer.

Ainsi, Marie note que les besoins des autres ne sont pas forcément les mêmes que les siens. Nous l'invitons à être à l'écoute de ses désirs et de ses besoins, pour les nourrir, de répondre à la question « qu'est ce qui est important pour moi ? ». En agissant ainsi, la cliente prise dans un jeu relationnel est amenée à venir consolider sa propre protection, qui permettra d'engendrer des permissions et nourrira sa propre puissance.



Le développement de l'intelligence émotionnelle et relationnelle des maires, grâce au coaching individuel, peut permettre au bénéficiaire de cet accompagnement de mieux se comprendre et de mieux comprendre l'autre.

Il s'agit d'avoir ce temps de retour sur soi permettant, lorsque c'est possible, **d'éviter à des situations de devenir conflictuelles et pénalisantes, tant pour les individus qui les subissent, que pour l'assemblée municipale**, au regard de l'intérêt de la commune et des services qu'elle rend à la population.

Notons toutefois que le coaching ne saurait être une réponse « clé en mains » aux incivilités de plus en plus nombreuses auxquels nos édiles sont confrontés et face auxquelles ils se doivent d'être accompagnés spécifiquement et protégés.

En pratique : Savoir prendre du recul sur sa pratique d'élu local, en appréhendant les changements, grâce au coaching 1/2

⇒ **Quels bénéfices y-a-t-il pour un maire à appréhender les changements et les transitions ?**

Celui lui permettra :

- De **gagner en confiance lors de sa prise de fonction.**
- De **favoriser son alignement pour s'affirmer** comme leader lors de la prise de fonction et pour la **préparation du passage de relais.**
- De **s'adapter au changement permanent tout au long du mandat** (crises, démissions de colistiers, changements d'agents à des postes d'encadrement, dispositions législatives et réglementaires).
- De **préparer sa fin de mandat** lorsqu'elle est choisie ou de la vivre au mieux lorsqu'elle est subie.



Illustration avec un cas pratique sur l'accompagnement d'une transition en fin de mandat : Suzanne, 70 ans, maire durant quatre mandats consécutifs de sa commune de 500 habitants.

Demande initiale : Besoin d'être accompagnée pour trouver une nouvelle orientation à l'issue de son mandat de maire.

Objectif de coaching : Mise en œuvre d'un projet qui a du sens et qui nourrisse son besoin d'intériorité.

Suzanne avait prévu lors des dernières élections qu'elle s'arrêterait à mi-mandat, afin de pouvoir préparer sa succession.

Elle exprime de la fatigue et le besoin d'avoir du temps pour elle. Toutefois, elle s'inquiète de ce temps qui va s'offrir à elle après sa démission « comment le remplir ? » et exprime des craintes à mettre sa décision à exécution.

Son objectif est de donner un nouveau sens à sa vie après son mandat de maire. Notre questionnement nous permet d'identifier chez Suzanne les passions, au sens des Passions d'Hudson, qui l'animent à cette période de sa vie. Il s'agit de celles de l'intimité et de l'intériorité. L'arrêt de cet engagement auprès des autres et dans la vie publique est donc suscité par ce besoin pour notre cliente d'alimenter et de vivifier des passions que l'exercice du mandat de

maire ne nourrit pas suffisamment.

À partir de ce constat, nous explorons avec elle ce choix d'aller nourrir ses passions, en adaptant nos questions, telles que : « de quels liens avez-vous besoin ? Qu'est ce qui est important pour vous ? Quels sont les liens que vous respectez le plus (amis, famille, couple) ? » pour interroger la passion de l'intimité, ou bien : « Quel sens donnez-vous à votre vie ? À votre présence sur terre ? Comment nourrir votre élan spirituel et votre intériorité ? » pour questionner la passion de l'intériorité.

Par ailleurs, en soumettant l'outil de la ligne de vie à Suzanne, lors d'un atelier spécifique, nous lui permettons de prendre conscience des ressources dont elle dispose, sur lesquelles elle s'est appuyée par le passé et qui lui ont été utiles pour franchir un cap. Adossé à un questionnement amenant la modélisation des scénarios de réussite de notre cliente, pour chaque sommet de sa

En pratique : Savoir prendre du recul sur sa pratique d' élu local, en appréhendant les changements, grâce au coa-

ligne de vie, nous lui permettons de s'engager sur ce nouveau chemin avec une réassurance dans sa capacité à agir face à des situations nouvelles et au potentiel sur lequel elle peut s'appuyer. C'est ainsi que Suzanne constate qu'elle a su, à chaque fois, pour atteindre un sommet, écouter son désir. Ce travail lui permet d'identifier les valeurs qu'elle porte, notamment celles du respect de soi et du partage, de noter les ressources sur lesquelles elle a pu s'appuyer dans le passé et qu'elle peut mobiliser pour cette nouvelle transition de vie.

Ainsi, notre cliente peut-elle prendre conscience des atouts qui sont les siens et des forces dont elle dispose pour passer ce cap de la fin de son engagement dans la vie publique et l'appréhender avec plus de sérénité.



À travers les outils du coaching de transition, particulièrement adaptés à la prise de fonction ou au terme du mandat, le coach peut accompagner **les maires pour leur permettre de se recentrer sur leurs valeurs, leurs passions et leurs ressources afin de les aider à appréhender cette étape et les accompagner dans ce changement permanent** que connaît l'individu tout au long de sa vie. Il s'agira alors, lorsqu'un changement est abordé pour notre client, d'apprendre d'autres attitudes, d'autres comportements et une autre forme d'équilibre interne.

Les freins actuels au coaching des maires

Nous identifions plusieurs freins au sujet desquels il conviendra de travailler pour développer le recours au coaching chez nos édiles.

Ils sont, de notre point de vue, de trois ordres :

- **Méconnaissance du coaching professionnel :**

Le secteur public, et en particulier celui des collectivités territoriales, est pour l'instant marginal sur le marché du coaching en France. Le coaching professionnel reste trop souvent assimilé au coaching sportif ou est réduit à la seule recherche de performance.

- **Psychologiques :**

Prendre du temps pour soi, au détriment de celui passé à s'occuper de l'intérêt général, même si ce temps sera utile pour servir ce dernier dans un futur proche, peut-être un point bloquant, d'autant plus avec des agendas contraints comme le sont ceux des maires. Notons aussi la difficulté à demander de l'aide une fois que l'on est élu.

- **Financiers :**

Le coaching a un coût variant de 1 000€ à 2 000€ le processus, selon les coachs. Un coût certain pour les maires des petites communes, en particulier en période d'inflation et de coupes budgétaires.

Il convient d'envisager des solutions nouvelles pour démocratiser l'accès des maires au coaching, tel que la possibilité de **proposer du coaching en temps partagé** auprès des structures donneuses d'ordre ou fédérant ce type d'interlocuteurs, que sont les Centres de gestion de la fonction publique territoriale ou encore les associations d'élus locaux.

La possibilité de proposer des prestations de **coaching solidaire**, pour les maires de petites communes, telles que celles de moins de 500 habitants, est une piste à laquelle nous souhaitons également travailler.

Conclusion

Le coaching favorise une meilleure connaissance de soi, contribue au renforcement de l'autonomie de chacun, de sa responsabilité et de la prise de conscience de sa valeur intrinsèque.

Proposer aux maires cet accompagnement personnalisé, leur offrant de prendre appui sur leurs ressources propres est un **atout pour aider nos édiles à pouvoir mieux affronter les difficultés qu'ils rencontrent dans la gestion de leur mandat.**

Nous traversons des crises multiples, vivons des transformations sociétales importantes. **Pour faire face à ce contexte incertain, il est primordial de pouvoir s'appuyer sur des services publics forts**, qui renforcent la cohésion sociale entre les membres de la Nation.

C'est pourquoi proposer aux maires un accompagnement spécifique, œuvrant à une meilleure connaissance de soi et guidant le changement, est aujourd'hui **une nécessité pour garantir un service public de qualité**. Il est à noter que le coaching individuel ne pourra pas résoudre l'ensemble des difficultés des maires et que le coaching professionnel n'a pas à venir palier ces difficultés économiques, écologiques, financières et sociétales qui doivent être entendues au niveau national.

Il s'agit désormais de permettre l'essor du coaching professionnel auprès des élus locaux, en vue de **concourir à un engagement conscient au service de l'intérêt général**, gage d'un service public de qualité.



Au sujet de l'auteur :



Consultante, formatrice et coach professionnelle certifiée RNCP 6 auprès des acteurs publics locaux. J'accompagne les agents territoriaux, les élus locaux et les salariés et élus de structures parapubliques dans **l'élaboration et la mise en œuvre de leurs stratégies politiques et de leurs projets** de mandat et de structures.

Ma vision :

Renforcer le pouvoir d'agir des acteurs du service public local, en amplifiant leur impact au service de l'intérêt général. Je leur permets d'allier efficacité et épanouissement au service de l'intérêt général.

Pour ce faire, je m'appuie notamment sur :

- **Une expertise éprouvée du secteur public** avec 10 ans d'expérience en direction de cabinet parlementaire et **12 ans d'implication directe dans les collectivités locales**, en tant **qu'élue locale aux niveaux communal, intercommunal et régional** et comme salariée.
- **Un ancrage local fort** et une connaissance approfondie des enjeux spécifiques aux régions Centre-Val de Loire, Poitou-Charentes et Pays de la Loire.
- **Une maîtrise des enjeux politiques, administratifs et territoriaux** grâce à mon double master en droit public et à une veille constante.
- **Un positionnement clair et authentique** basé sur l'esprit de responsabilité et d'autonomie des individus, ainsi qu'un attachement profond aux valeurs républicaines et au principe l'intérêt général.
- **Une vision affirmée** de la nécessité d'accompagner ceux qui servent l'intérêt général pour qu'ils puissent y trouver du sens dans un monde en pleine mutation, afin de garantir la qualité du service public à la population et la cohésion sociale.



Julie GEAIRON-TOUSSAINT E.I.

6, rue Henri Barbusse

37000 TOURS

06.86.76.10.37/contact@julie-geairon-toussaint.fr

www.julie-geairon-toussaint.fr

N° siret : 920 843 5620 0017

Tous droits réservés ©