Un travail collectif de Stéphane Burignat, Béatrice Burton, Anne Damoiseaux, Philippe R. Declercq, Grégory de Moreau, Caroline De Troyer, Jean-Marie Duval, Laeticia Gerard, Isabelle Gillet, Amal Hihi, Vincent Legast, Sandrine Noël

Introduction

Semaine Internationale du Coaching : Le temps des découvertes

La Semaine Internationale du Coaching (ICW) est une célébration annuelle et mondiale de la profession de coach. Au cours de cette semaine, les coaches du monde entier vous proposent une variété d'activités et de services gracieusement offerts dans leurs régions.

Avec une quinzaine de collègues, nous avons préparé des événements de rencontres et de séances pour vous présenter le coaching en Brabant Wallon et à proximité de Namur.

Des séances d'information, des discussions de groupe, du coaching et des rencontres avec des coaches professionnels sont organisés du 14 au 19 mai.

L' ICW met en avant la valeur du travail avec un coach professionnel et les résultats atteints grâce au processus de coaching.

Le coaching professionnel est une expérience puissante qui permet de changer la culture d'entreprise. Il offre notamment la possibilité d'évoluer d'un mode de management directif à un mode collaboratif et participatif.

Le coaching développe le leadership et améliore la communication. Il favorise la créativité, la motivation et l'implication dans votre travail, en tant qu'étudiant, employé ou chef d'entreprise

Le coaching est également un outil puissant pour donner ou retrouver du sens à sa vie professionnelle et réaliser ses projets dans sa vie privée.

L'E-book « Le temps du Coaching »

Des articles engagés

Chaque coach engagé dans ce projet a écrit à votre intention un article illustrant une partie de son activité et sa philosophie du coaching.

Nos réponses à vos questions

En préparation de la semaine de festivités en l'honneur du coaching, nous vous avons demandé de nous poser des questions au sujet du coaching. Dans la seconde moitié de ce livre, vous trouverez nos réponses.

Table des matières

Introduction 2

Table des matières 3

PREMIÈRE PARTIE : 12 ARTICLES INSPIRANTS SUR LE COACHING 4

Au secours, je me suis perdu.e en route ! 5

Les difficultés de communication au sein des équipes dirigeantes 8

Le coaching à distance, ça fonctionne ? 16

De Militaire à Coach de Vie 20

Etre heureux dans son travail, est-ce possible ? 25

Le coaching n'est pas un voyage solitaire pour le coach 29

Coacher en pleine conscience 32

L'innovation managériale co construction – co développement - agilité 36

Combiner Leadership d'Autrui, du Contexte, et de Soi : le trio gagnant des organisations qui bougent ! 41

Osez rayonner avec la méthode de coaching S.O.L.A.I.R.E®. 45

Le courage, c'est oser, la peur c'est hésiter 48

Le coaching au service de la visibilité de mon entreprise ? 51

Le codéveloppement professionnel : processus d'apprentissage individuel et collectif au service de la cohésion des équipes 56

DEUXIÈME PARTIE : LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS SUR LE COACHING 61

Quelques explications 62

Quel avantage de travailler avec un coach professionnel et certifié ? 62

Qui donc sont les clients des coaches ? 64

Quels sont les aspects contractuels ? 65

Questions variées 67

Quelle est l'éthique du coach ? 68

Comment devient-on coach professionnel ? 72

Le coaching s'adresse-t-il aussi à des groupes ? 74

Pour quelles raisons établir un partenariat avec un coach ? 75

Les aspects pratiques du coaching 77

Quel est le prix du coaching ? 78

Quels sont les résultats du coaching ? 78

Les Coachs 82

PREMIÈRE PARTIE :

12 ARTICLES INSPIRANTS SUR LE COACHING

Au secours, je me suis perdu.e en route !

Cet appel pourrait résumer à lui seul la grande variété de difficultés rencontrées en particulier par ces personnes atypiques et particulières que certains nomment zèbres, haut potentiel, ou encore surdoués ou précoces.
Bon nombre de situations décrites dans cet article pourront s'appliquer à tout un chacun, car ce qui est humain est … humain. Pourtant autant, certaines situations sont, pour ces êtres atypiques que sont les hauts potentiels, comme la partie visible de l'iceberg et cachent sous la surface une réalité bien plus grande et vaste, une forêt de questions à la hauteur de l'arborescence de leur pensée, une profondeur à la mesure de la puissance de leurs émotions enfouies et de leur sensibilité à fleur de peau.

Alors …

Stéphane Burignat
Career et business Coach : Innovation, projets, idéation stratégique de projets
Coach de Vie Certifié : Hauts potentiels et Multipotentiels
www.stbcoaching.be
stephane/A/stbcoaching.be
+32 484 630 234

Une difficulté typiquement atypique ?

Que cet être atypique se retrouve

- ✗ Débordé par la masse de projets démarrés en parallèle,
- ✗ Paralysé par le nombre infini de possibilités qui s'offrent à lui,
- ✗ Incapable de choisir entre des métiers qui le passionneraient et dans lesquels il pourrait trouver sens, valeur et utilité,
- ✗ Ou qu'il soit tellement investi dans un travail qui le passionne qu'il en oublie ses limites et se retrouve confronté à l'épuisement professionnel, la perte de sens et de valeurs,
- ✗ Seul avec la difficulté de trouver l'âme sœur,
- ✗ Que dans une relation toxique il se laisse prendre au piège d'une personne peu scrupuleuse, manipulatrice ou perverse,

- ✗ Ou qu'il réalise un jour qu'essayant en vain de s'adapter à un mode de pensé et des fonctionnements majoritaires, mais tellement différents du sien qu'il n'a finalement pas appris à se connaître et à prendre en compte sa neuro-particularité,

Dans tous les cas, pour une personne à haut potentiel, très investie et entière, hypersensible et ouverte à de multiples possibles, sans cesse connectée à ses ressentis, trouver une solution, une porte de sortie est un véritable casse-tête, une exploration sans fin dans l'arborescence de sa pensée fulgurante et un ouragan dans le sein de ses émotions, un labyrinthe conceptuel et pourtant si réel qui envahi son espace psychologique.

« Au secours, je me suis perdu.e en route ! »

- Alors, comment dans ces circonstances retrouver son unité intérieure ?
- Quel chemin emprunter parmi ces multiples possibles ?
- Quelle décision prendre ?
- Comment ne pas se sentir coupé en posant un choix ? Car ne dit-on pas choisir c'est renoncer ?
- Comment (re)trouver la paix et le calme intérieurs ? Parvenir à mettre le cerveau en pause ?

Pour nombre de personnes à haut potentiel, la solitude est trop souvent (devenue) l'amie la plus fidèle ; comment expliquer ce que l'on vit si intensément à l'intérieur quand depuis les plus jeunes années, notre différence a été le sujet de moqueries, de brimades ou d'incompréhensions totales ; niée ou rejetée tour à tour avec si peu de vis à vis pour se comprendre, se construire et apprendre à mettre ce potentiel exceptionnel en mouvement. *« Je sens que je pourrais faire tant de choses …»*

Heureusement, cette situation n'a pas de raison de perdurer.

Un grand nombre de personnes atypiques a heureusement trouvé sa voie, une façon de fonctionner qui lui correspond, une dynamique respectueuse de son rythme et de son fonctionnement. Comment cela a-t-il pu être rendu possible ?

Parfois accueillis par un entourage bienveillant qui les a acceptés tels qu'ils sont, ces zèbres ont eu le temps d'explorer des franges de leurs personnalités atypiques, d'en retirer les bienfaits et de se forger une personnalité propre et parviennent à assumer leurs spécificités souvent en en tirant parti dans leurs activités et leurs relations.

D'autres, au parcours plus chaotique, ont trouvé à force d'essais et d'erreurs, une façon de se présenter au monde qui les laisse libres de choisir la vie qu'ils souhaitent et d'explorer des chemins différents tout en reconnaissant à chacun le droit d'être différent.

Chacune de ces personnes, à sa façon, a su trouver en elle, au moins intuitivement, ce qui la motive au plus profond d'elle-même, pour construire autour de sa personnalité propre un environnement qui la porte et la protège à la fois.

En dépit de ce que peuvent en dire à tort nombre de recruteurs ignorants de ces particularités, à savoir « qu'elles sont des personnes instables qui ne savent pas ce qu'elles veulent », ce *fil conducteur* de toutes leurs activités variées en apparence hétéroclites leur permet de se réjouir de cette diversité de sujets abordés, de nourrir leur curiosité insatiable tout en apportant une contribution constructive et innovante là où ils interviennent, satisfaisant ainsi leur valeur d'utilité et de contribution au monde. Car souvent dotés d'une vision globale et capable d'appréhender la complexité, les hauts potentiels ont une vision large et transversale des situations leur permettant de faire les liens et d'anticiper des situations là où en général personne ne regarde.

Que faire si je n'ai pas encore trouvé de solution ?

Pour ceux qui n'ont pas encore trouvé cette dynamique énergisante, je ne peux que vous encourager à entamer un voyage d'exploration vers votre identité propre, à explorer vos

- motivations profondes, vos valeurs et vos envies, à vous mettre à l'écoute de votre corps et de vos émotions pour écouter votre dynamique intérieure et développer ce que j'appelle ***« l'intelligence énergétique et émotionnelle »***.

Un parcours des possibles, un parcours ouvert où l'on ne s'impose pas immédiatement de choisir, mais où l'on associe les possibles pour créer, innover une vie nouvelle porteuse de sens et de valeurs, respectueuse de son identité propre et fondée sur ses motivations profondes. ***« Trouvez la boussole en vous » !***

Mais seul.e, ce voyage me semble trop compliqué ou trop long !

Ce voyage, vous pouvez bien sûr le faire seul. Mais vous pouvez aussi être accompagné par un coach qui a déjà avancé sur ce chemin et qui pourra à travers un questionnement respectueux et bienveillant, vous aider à ***trouver votre boussole intérieure*** et vous aider à ***mettre votre identité au cœur de votre évolution*** pour concrètement modeler votre vie future.

Pourquoi le coaching ?

Le coaching a cela d'extraordinaire qu'il est un temps à part pour vous, pour vous permettre d'aller à la découverte de votre intériorité dans un cadre sécurisant, bienveillant, respectueux de votre personne, de votre identité, sans jugement. Il vous permet de découvrir chez vous de nouvelles pépites jusque là enfouies, des aspirations endormies, des compétences inexploitées.

Votre coach par son questionnement vous invite à explorer en vous des recoins inusités, à faire la lumière sur ce qui reste dans l'ombre, à dépasser les freins et les blocages, à faire le pas suivant. Dans cette interaction, vous prenez le temps de contempler vos découvertes, de vous les approprier, de les tester avant de les exploiter dans des situations quotidiennes. Les choix sont vôtres. Vous décidez du chemin. En guise de conclusion, je laisse la parole à *Sophie* qui a après un parcours de coaching partage son expérience :

« Dans un esprit de détente : J'ai eu le sentiment d'être écoutée et prise en compte sur tous les plans, en a découlé une analyse optimale de la situation et la résolution de ma problématique première, tout en pouvant aller à mon rythme... Ce qui a induit un déblocage même sur des plans insoupçonnés. J'étais devant un mur, maintenant il y a une porte dans le mur et je peux l'ouvrir pour passer de l'autre côté... Que dis-je ?! J'ai même le sentiment que la porte n'est plus et que c'est simplement une ouverture qui est là qui ne se refermera pas. J'ai aussi fait un énorme pas vers le respect de moi-même. »

**** Les nom ont été changés***

Stéphane Burignat
Coach – Consultant et Formateur
www.stbcoaching.be

www.stbcoaching.be

Idéation de projets – Innovation - Entrepreneuriat
Coaching de hauts potentiels et multipotentiels
Équilibre vie privée – vie professionnelle
Organisation post burn Out

Les difficultés de communication au sein des équipes dirigeantes

Une équipe dirigeante familiale au bord de l'éclatement ! Comment le coach peut-il éviter le drame ?

Béatrice Burton
Business Coach & Formatrice certifiée ACC :
Coaching de dirigeants, équipes, professions libérales
Coaching de vie :
relations difficiles, choix et décisions

www.b-attitudes.be
beatrice.burton/A/b-attitudes.be
+32 475 74 63 74

Parlons d'une histoire qui en rappellera probablement d'autres…

Au cœur d'une entreprise active dans le domaine de la santé, les fondateurs ont le désir de se décharger de leurs fonctions. La retraite approche et la transmission de la gestion managériale aussi ! Même s'ils sont physiquement peu présents, les fondateurs maintiennent étroitement le contrôle sur leurs successeurs.

Difficile de lâcher prise après autant d'années de réussite ! Difficile d'accorder pleinement confiance sans crainte !

Après un style de leadership paternaliste, leurs successeurs ont une vision du management tournée vers le challenge et l'autonomie, la créativité et l'innovation.

Dans cette équipe dirigeante familiale, parents et enfants sont confrontés aux aléas du changement résultant de la transmission de l'entreprise. Cette situation retentit considérablement sur l'équilibre de leurs relations alors qu'ils vivent une transition tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel.

Leurs visions et leurs attentes divergent sur les modalités mêmes de la transmission de l'entreprise. Leur communication est tantôt malsaine, tantôt difficile. Les nombreuses incompréhensions restent souvent sans réponse.

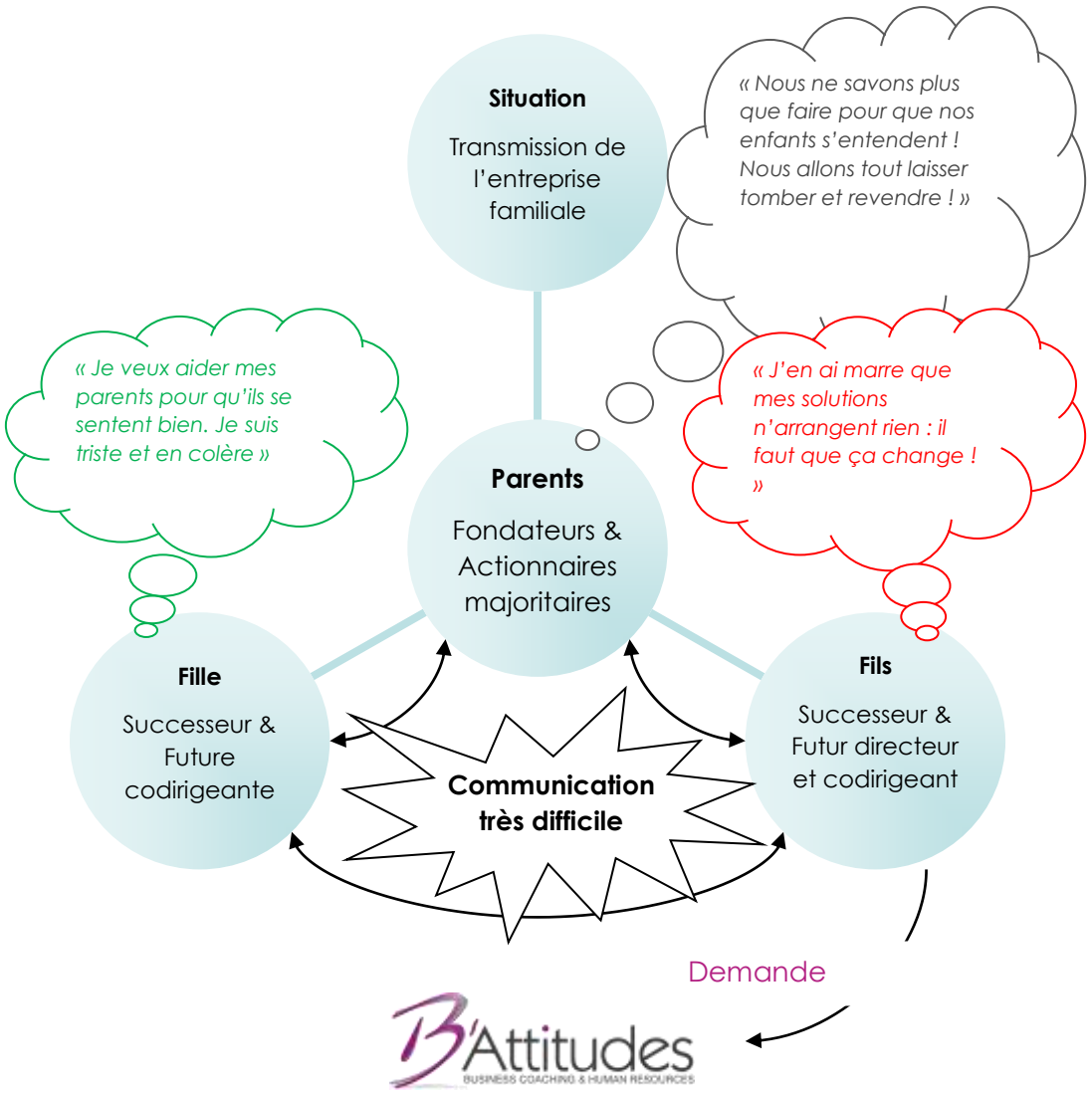
Ces divergences et malentendus provoquent des réactions émotionnelles qui mettent en péril la sérénité de leurs relations familiales et professionnelles…

Représentons un exemple de leurs difficultés au travers d'un schéma synthétique dont voici les légendes :

= situation et statut de chacun

= difficultés individuelles

= problème



Une demande d'accompagnement, pour qui, pour quoi ?

Travaillant depuis plusieurs années sous l'égide de leurs parents, fondateurs de l'entreprise, les enfants doivent prendre leur marque, trouver leur juste place, être reconnus dans leurs rôles respectifs, acquérir une autonomie plus grande, assumer de plus en plus de responsabilités, s'affirmer du regard des membres du personnel vivant cette transition sous la critique, sous le jugement, sous la comparaison alors qu'ils doivent, à leur tour, s'affranchir de la gestion passée.

Le directeur, fils et futur codirigeant, est en pleine reconversion au niveau de sa posture et de son statut. Il est toutefois ébranlé par les tensions familiales et tente de les régler malgré un surmenage évident. Ses efforts lui coûtent beaucoup d'énergie, à tel point que sa santé se détériore progressivement…

Une demande, un challenge…

Succéder à quelqu'un à la tête d'une entreprise avec plus de 120 membres du personnel, dans le secteur social où le bien-être, la communication, l'empathie, l'écoute, la bienveillance sont des valeurs fondamentales indispensables, est un vrai challenge nécessitant une dynamique relationnelle exemplaire.

Pour ce jeune chef d'entreprise, il est devenu impératif et urgent de régler les conflits familiaux qui déteignent sur ses choix décisionnels, ses responsabilités et son état d'esprit. Emotionnellement épuisé, devenu cynique, parfois colérique, il décide donc de faire appel à un coach pour l'aider à relever ses nombreux défis et atteindre ses objectifs. Hormis un accompagnement personnel, son challenge est le rétablissement d'une communication authentique et sereine au sein de l'équipe dirigeante, tant dans l'environnement professionnel que privé ! [1]

> *« En tant que jeune chef d'entreprise, j'ai fait récemment appel à un coach personnel car je n'arrivais plus à gérer les changements qui s'opéraient dans ma vie privée et professionnelle : naissance de mes deux enfants, reprise de l'entreprise familiale et création de deux nouvelles sociétés. Mon bien-être était menacé et je n'arrivais plus à gérer ces situations délicates où vie privée et vie professionnelle s'imbriquaient… »*

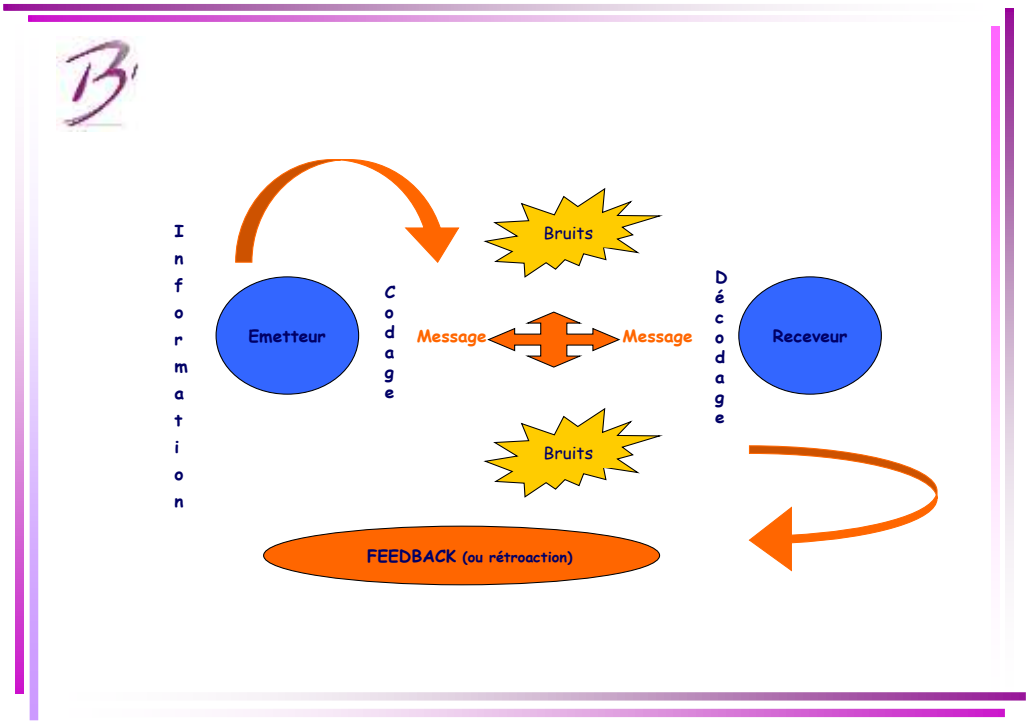
Comment l'accompagnement du coach va-t-il favoriser le rétablissement d'une communication authentique et sereine au sein de l'équipe dirigeante ?

Une première approche est de permettre l'inclusion et la participation de tous. Aussi, clarifions et faisons valider les règles de communication par tous les membres de l'équipe : donner un temps de parole équitable pour exposer son point de vue, écouter sans interrompre, au besoin prendre des notes pour réagir ultérieurement, éviter les excès de langage, donner du temps et de l'espace pour partager ses ressentis et ses émotions.

La neutralité du coach est de rigueur. Il veille au maintien de l'expression de tous par une écoute active, empathique et bienveillante. Il tient compte des non-dits pour pratiquer la reformulation et permettre à chacun d'aller au bout de ce qu'il souhaite exprimer.

Pour ce faire, l'accent est mis sur les fondamentaux qui régissent le processus de base de la communication (Claude Shannon) :

[1] Fabrice Lacombe, *Arriver à le dire…même quand c'est difficile – Trouver les mots vrais, le ton juste et l'attitude adaptée* – InterEditions, Dunod, Paris, 2002



Notons au passage qu'une information est destinée à ne recevoir en principe aucune réponse, tandis que la communication nécessite une réaction (rétroaction ou feedback) de la part de celui qui reçoit le message. Cette réaction est généralement impactée par la compréhension même du message par le receveur, ainsi que par les bruits (environnement bruyant…) ou interférences (pensées, perceptions, états d'âme…) qui peuvent considérablement modifier l'intention du message donné par l'émetteur. Cela engendre des interprétations qui, la plupart du temps, restent sans demande de clarification ou de reformulation qui faciliterait pourtant une meilleure compréhension du message initialement émis.

Dès lors, en amenant les membres de l'équipe dirigeante à s'exprimer au-delà d'un simple message, la facilitation par le coach de cette démarche de communication en boucle apporte une compréhension de l'état émotionnel, psychique et physique dans lequel chaque individu entre en relation (approche systémique individuelle et interactionnelle). Il s'agit ici de mettre au jour leur façon d'interagir, de communiquer et comment leurs relations conflictuelles et frustrantes sont activées.

La communication, lorsqu'elle est difficile (voire toxique), a un impact considérable à plusieurs niveaux :

- les capacités émotionnelles diminuent et engendrent une perte d'estime de soi lorsque des tensions, de la colère, un sentiment d'impuissance ou de la tristesse sont provoqués par des reproches, des jugements de valeur, des attitudes condescendantes ou agressives, un manque d'écoute ou d'attention

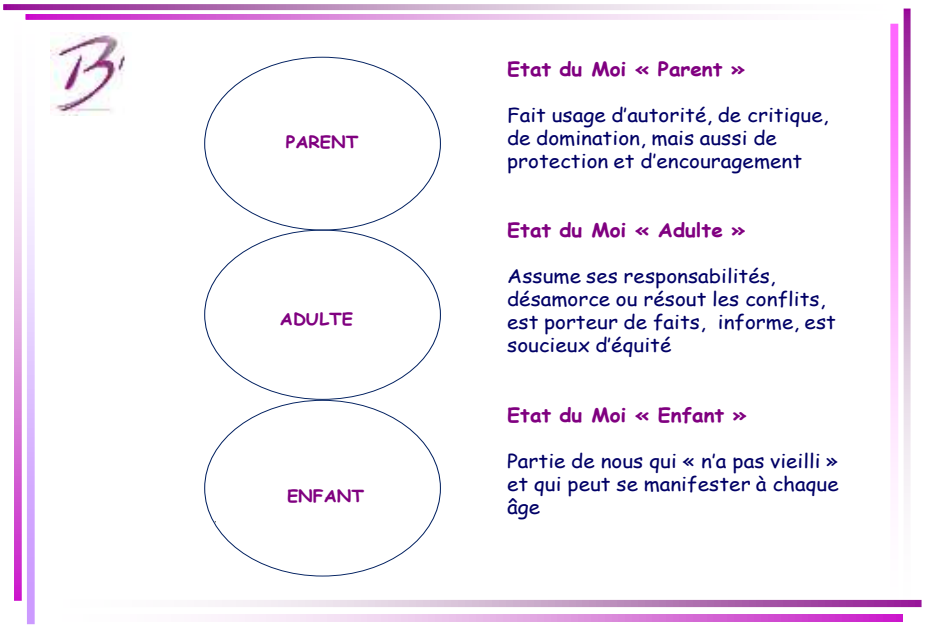
- les capacités psychiques se traduisent par des états de mauvaises humeurs, des croyances limitantes ou des interprétations erronées suscitant une perte de confiance en soi

- les capacités physiques sont affaiblies par la persistance du stress dû aux tensions entre les individus, avec une possibilité d'apparition de douleurs physiques, de troubles du sommeil ou d'épuisement.

Les diverses interventions du coach au niveau de la communication telle qu'elle est ainsi « dénouée » par les membres de l'équipe coachée favorisent les premières prises de conscience de la dynamique relationnelle qu'ils entretenaient jusqu'alors. Ces confrontations sont indispensables puisque ce même mode de fonctionnement peut apparaître dans les relations et interactions avec et entre les membres du personnel de l'entreprise !

Une deuxième approche consiste à tenir compte du fait que toute communication entre individus se manifeste selon le modèle fonctionnel des trois états du Moi (Eric Berne). Dans l'équipe dirigeante qui nous occupe, une part importante des interactions s'exprime dans l'état du Moi « Parent », c'est-à-dire que l'autorité, la critique, la domination et aussi la protection et l'encouragement existent entre les parents et les enfants.

En analyse transactionnelle, ce modèle des trois états du Moi est représenté suivant ce schéma :

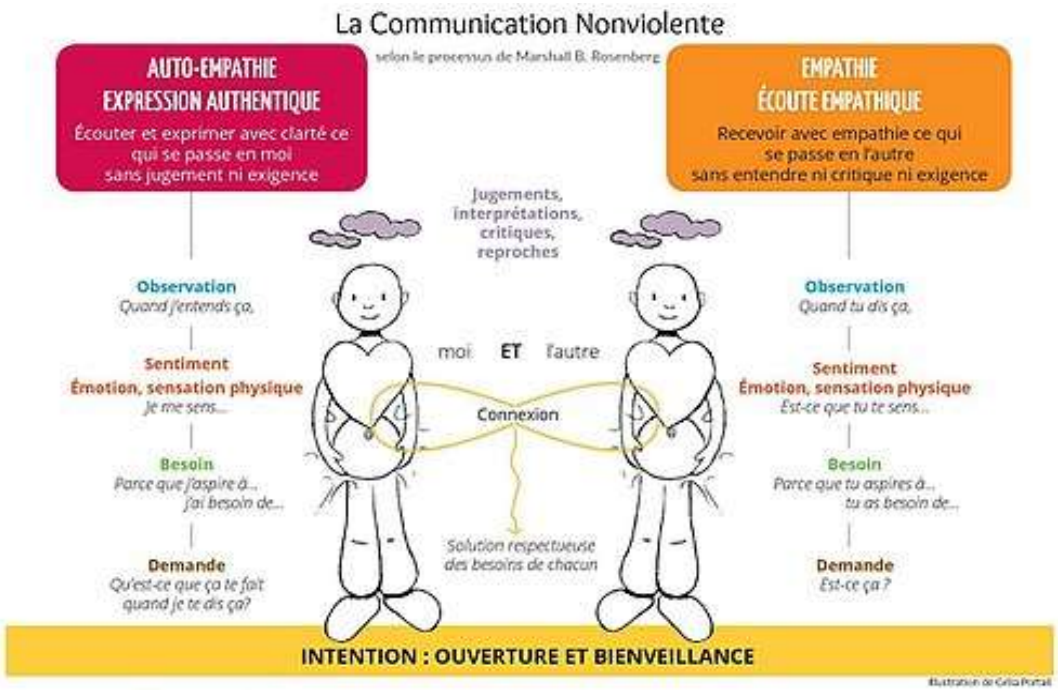


Par un juste questionnement, le coach favorise la communication dans l'état du Moi « Adulte », ce qui a pour conséquence d'aider les parents et les enfants à entrer dans une relation plus respectueuse, dénuée de tout contrôle sur l'autre, et à acquérir plus d'autonomie.

C'est ainsi que l'on voit apparaitre la reconnaissance et le sens des responsabilités individuelles et collectives dans l'émergence de leurs difficultés de communication, la redécouverte d'une confiance jusque-là effritée par leurs conflits et la création d'un lien plus profond précédemment devenu superficiel en raison des critiques et des jugements dont ils abusaient.

Une troisième approche consiste à apporter le soutien nécessaire à l'apaisement du dialogue et à la reconnaissance de l'autre : les reproches et les jugements s'estompent pour laisser place à l'authenticité et l'empathie.

Pour ce faire, l'apprentissage de la Communication Non Violente (Marshall B. Rosenberg) constitue l'essence même de cette ouverture à l'authenticité et l'empathie :



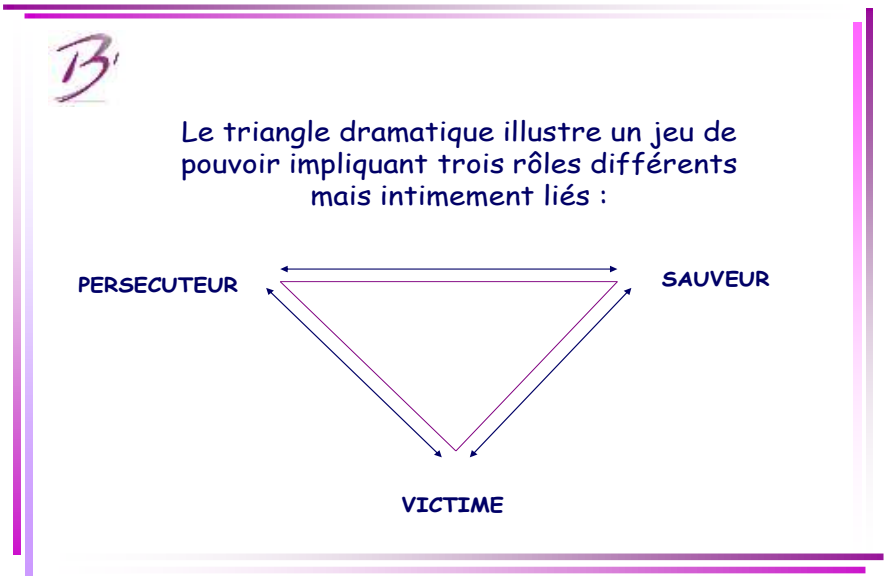
Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Communication_non-violente

Par le biais de ce modèle de Communication Non Violente, les membres de l'équipe sont invités à s'exprimer à la première personne du singulier :

- ✓ Que se passe-t-il de mon point de vue (observations, faits, constats) ?
- ✓ Quel est mon ressenti face à cette situation (sentiments, émotions, sensations) ?
- ✓ Quel est mon besoin (connaissance de celui-ci par autrui) et pour quelles raisons (clarification de celles-ci pour autrui) ?
- ✓ Quelle est ma demande (feedback, recherche de solutions, apport de solutions…) ?

In fine, pour aller encore un peu plus loin et éviter le retour de relations difficiles, voire malsaines, le coach emmène les participants à la découverte des jeux de pouvoir qui étaient jusqu'alors inconsciemment maintenus entre eux.

Au travers de ces jeux de pouvoir, nous pouvons définir quel(s) rôle(s) chacun a joué dans le révélateur Triangle Dramatique du Docteur Steven Karpman [2] :



Prenons un exemple du maintien inconscient de ces rôles :

- les parents (persécuteurs) insistent souvent pour que les enfants s'entendent entre eux; ils n'y parviennent pas et les parents sont désemparés (victimes)
- le fils (sauveur) recherche des solutions pour créer cette bonne entente ; il en trouve mais elles sont insatisfaisantes. Exaspéré et fatigué, il se lasse de plus en plus (victime) et réagit parfois sous la colère (persécuteur)
- la fille, triste et désemparée (victime), cherche désespérément à consoler (sauveur) ses parents.

La révélation des positions adoptées par chacun déclenche une nouvelle prise de conscience : celle que le temps est venu de cesser ses propres comportements (persécuteur, sauveur ou victime) pour agir en tant qu'individu autonome et responsable.

Alors que les rôles joués par les parents (sous leur statut de fondateurs) et les enfants (sous leur statut de futurs codirigeants) ont été compris en tant que schéma de fonctionnement habituel destructeur de leur bonne entente, leur « dépendance » managériale et affective a éclaté et laissé place à l'avancement des décisions à prendre collectivement quant à la transmission de l'entreprise.

[2] Pierre Agnèse, Jérôme Lefeuvre (Préface de Steven Karpman), *Déjouer les pièges de la mauvaise foi et de la manipulation avec le triangle de Karpman*, - InterEditions, Dunod, Paris, 2010

Afin d'appuyer l'efficacité des approches exposées, la réussite des objectifs à atteindre par l'équipe dirigeante peut être validée par le témoignage suivant :

« J'ai fait appel à un médiateur dans le cadre de la transmission de notre entreprise familiale entre mes parents, ma sœur et moi-même. En effet, la reprise de l'entreprise familiale implique bien plus que des chiffres et des procédures. Il y a aussi des sentiments qui provoquent des conflits professionnels qui se répercutent dans la vie familiale. Le but de la médiation était d'ouvrir les esprits et d'aboutir à des décisions collégiales et non plus les idées imposées par les aînés. De ce fait, notre coach est intervenue comme médiatrice dans cette passation de pouvoir. Nous avons au préalable signé une convention qui permettait de cadrer les discussions pour, entre autres, allier le privé et le professionnel. Cela nous a fait avancer bien plus vite que prévu. Nous en sommes ressortis plus forts car les discussions étaient ouvertes et constructives. Chaque partie a pu exprimer ses attentes pour aboutir à une solution globale, ferme et définitive qui agréait chacun d'entre nous. Je remercie notre coach qui nous a permis de dénouer une situation très compliquée. Aujourd'hui, c'est serein que mes parents ont pris leur retraite et que ma sœur et moi-même reprenons les rennes de l'entreprise. »

Les moyens utilisés (Processus de base de la Communication de Claude Shannon - Modèle des 3 états du Moi de Eric Bern - Communication Non Violente de Marshall B. Rosenberg - Triangle dramatique de Stephen Karpman), et d'autres encore, permettent au coach d'œuvrer à la construction de relations saines et durables au sein d'un groupe amené à se côtoyer sur le plan professionnel et/ou privé.

L'éthique et la déontologie du coach professionnel assurent un accompagnement basé sur la mise en confiance, le non-jugement, la responsabilité et la liberté générant ainsi une parfaite autonomie à son égard.

Béatrice Burton
Business Coach & Formatrice

Certification ICF ACC 2017-2020

www.b-attitudes.be

Coaching de dirigeants, équipes dirigeantes, professions libérales, ingénieurs…
Prévention des RPS - Réinsertion post Burn Out
Relations difficiles - Choix et décisions difficiles
Sens et mission de vie
Transition personnelle et professionnelle

Le coaching à distance, ça fonctionne ?

Beaucoup de personnes souhaitent avoir une conversation de coaching avec un-e professionnel-le, elles apprécient la valeur ajoutée de ces échanges et leurs bénéfices dans la vie professionnelle ou privée. La difficulté vient du rythme des journées ! Embouteillages le matin, embouteillages le soir, déplacements professionnels, sans parler d'organiser la vie de famille et de temps en temps, avoir la possibilité de pratiquer son hobby ou sport préféré… ouf ! quand « caser » un entretien avec un-e coach dans la semaine ?

La bonne solution est de prendre un coach à distance. Les nouveaux outils de communication nous facilitent la tâche : par visioconférence (skype, go to meeting, zoom…) ou par téléphone, et même par mail. Mais est-ce que çà marche ? et comment valoriser au mieux cette option ?

Anne Damoisseaux
Business & executive Coach ICF :
Coaching en management, leadership, intelligence émotionnelle et communication non violente
www.ansorfores.com

anne.damoiseaux/A/ansorfores.com

https://www.linkedin.com/in/annedamoiseaux/

Comment s'y prendre pour valoriser au mieux votre coaching à distance

Quand on consulte un coach à distance, est-ce aussi bien et aussi efficace que lorsqu'on est en face à face avec son coach, dans la même pièce ? Un coaching est un investissement, et vous ne voulez pas jeter l'argent par les fenêtres.

Quelques éléments sont essentiels et primordiaux pour se sentir à l'aise dans la conversation et ce sur différents niveaux :

Physiquement

- portez attention à la manière dont vous vous installez, à votre confort, votre assise et aussi si vous souhaitez prendre des notes, à pouvoir écrire facilement, vous levez si besoin est pour effectuer quelques mouvements d'énergétisation…
- Dans l'espace, choisissez un endroit calme, prenez en compte vos besoins de bien-être, de tranquillité. Suivre une conversation de coaching dans le bruit (une télévision qui s'allume, des enfants qui rient à côté…), n'aide pas à se concentrer et se rendre compte des signes non-verbaux et des émotions qui émergent.
- Cet endroit devra être relativement isolé, où vous vous sentez en confiance: la confidentialité est fondamentale. La relation d'aide en coaching nécessite que vous puissiez vous exprimer librement, sans crainte d'être « espionné-e » (ou entendu-e par hasard).

Dans ces conditions optimales, vous pourrez effectuer les différents exercices et propositions que votre coach vous apporte : visualisations, marche dans l'espace, mouvements de détente…

Emotionnellement

Bâtir la confiance

Les gens travaillent ensemble parce qu'ils se font confiance. Ils font des affaires, entreprennent des projets, se fixent des objectifs et s'échangent mutuellement des ressources. En confiance nous convergeons plus facilement, et nous nous gérons mieux. La confiance rend beaucoup plus facile la créativité, l'identification de possibilités. Tout s'arrête lorsque la confiance tombe en panne. En coaching, la confiance se construit entre les deux parties, le-a coach et le-a coaché-e et pour dynamiser la confiance des deux côtés,

- Expliquez ouvertement ce que vous voulez trouver dans un coaching, sur le fond. Clarifiez, préparez vos objectifs clairs, que vous pouvez mesurer dans le temps, partagez ce que vous avez identifié comme des points sensibles, des choses qui vous font réagir …
- … et sur la forme : vous voulez lire des articles, avoir des vidéos, de l'humour, être challengé..?
- Faites-le non seulement au début mais aussi de manière continue durant le coaching, car en général, on ne sait pas toujours à quoi s'attendre au début…

La présence : comment faire d'un désavantage un réel atout ?

La présence en coaching, c'est la capacité d'être pleinement conscient et de créer une relation spontanée entre le coach et le client, en utilisant un style qui est ouvert, flexible et confiant.

Plus vous vous ouvrez émotionnellement à votre interlocuteur, même en face d'une caméra, plus vous laissez l'intimité s'installer, plus vous vous donnez des possibilités d'approfondir et d'être entièrement « présent-e » à vos soucis, vos questions et aussi à vos potentiels, vos rêves, vos envies durant l'entretien. Dans notre métier de coach, la communication non verbale a une importance capitale et le-a coach, durant sa formation, a développé ses compétences en ce domaine pour acquérir une sensibilité particulière aux signaux paraverbaux (les silences, les différentes modulations de la voix,

respirations) et non verbaux (expressions du visage et micro-expressions, posture face à la caméra de l'ordinateur …).

Le meilleur de la présence est acquis quand le-a client-e se comporte en session de coaching selon son cadre de référence habituel et qu'il-elle va s'exprimer ouvertement devant son-sa coach. Le fait d'être dans son propre univers, au calme et dans un sentiment de sécurité peut faciliter amplement ce comportement.

Le témoignage de Matthieu* *« Il me semble indispensable que le coach et coaché-e aient eu le loisir au travers de relations face to face de développer une relation qui permette aux deux parties de se comprendre intuitivement sur base de cette relation. Le coaching à distance sera dans ce cas une prolongation de cette relation et gardera sa pleine efficacité. L'alternance du coaching à distance avec des séances face to face renforcera aussi l'efficacité. »*

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN COACHING À DISTANCE ?

Ses avantages, en termes de **temps et d'argent**, sont incontestables pour un résultat aussi performant qu'un coaching classique.

Une fois ceci posé, quels sont les avantages d'un coaching à distance ?

- La liberté du choix du/de la coach

En premier lieu, la possibilité d'être coaché à distance permet d'être **plus libre** : **libre du choix de votre coach**, qu'on peut choisir en fonction de ses compétences et sujets de prédilection… tout est possible ! le choix n'est pas dicté par des données physiques d'espace.

- Une meilleure concentration lors des séances de coaching : limitation des stimuli

Puis que les temps de déplacement sont inexistants, la fréquence des séances peut être intensifiée sur des sessions plus courtes, plus ciblées sur des sujets clairement identifiés, la relation s'en trouve plus agile et pro-active. Chacun peut se concentrer sur l'essentiel de la relation et sur l'objectif/résultat de la séance.

Expérience avec une visualisation au téléphone :
Masae, une coachée japonaise, directrice RH d'une multinationale et basée au Japon souhaitait lui permettait de prendre ses sessions de coaching vers 21h, horaire qui lui convenait personnellement suite au décalage horaire. De mon point de vue de coach, les séances se situaient en milieu de journée. Suite à une question stratégique, nous avons effectué ensemble une visualisation intuitive, Masae dans sa bulle et moi, coach lui donnant ses instructions par la voix seule. D'une situation où elle se trouvait sous-évaluée (femme directrice au Japon), elle a réussi à mieux définir son rôle de leader, et la place qu'elle voulait prendre au sein de son organisation. L'expérience a été magnifique et remarquablement efficace !*

- Rester dans un environnement familier et réconfortant en évitant les déplacements

Cela vous permet de rester flexible et libre de votre organisation. Vous pouvez choisir de vous faire coacher de votre domicile ou de votre lieu de travail, et vous n'avez pas besoin d'ajouter un temps de transport à la durée de votre séance. Vous pouvez vous faire coacher aux heures les plus pratiques pour vous, dans l'endroit le plus pratique.

À ne pas négliger non plus : si vous êtes loin du coach le plus proche, vous n'avez pas à ajouter de frais de déplacement à la facture … Et bien sûr, si vous êtes à l'étranger, expatrié ou en déplacement professionnel, vous pouvez vous faire coacher **dans votre langue**, par le-a coach de votre choix.

Voici le témoignage de Jean*, un Directeur dans une multinationale :
« Le premier point qui me vient à l'esprit est la facilité. Avec nos agendas compliqués aujourd'hui, avoir la possibilité de faire du coaching à distance est d'abord un cadeau qui permet de faire ce coaching quand on le veut et plus au moins ou on le veut.
La deuxième idée en ligne avec le premier point est aussi le gain de temps que cela représente par rapport à un déplacement que cela soit du coach ou coaché. Ce gain de temps qui peut aller du simple au triple représente un gain d'efficacité très précieux.
Cette flexibilité et gain de temps offre par exemple la possibilité de coachings plus rapprochés dans le temps qui me semble dans beaucoup de cas une opportunité de le rendre plus efficace et plus aligné à la réalité vécue. »

Attention : le coaching à distance est plus difficile quand …

- On se sent vraiment **mal à l'aise avec les outils technologiques utilisés**. Ou que ces outils soient de mauvaise qualité. Ce qui concerne très rarement les jeunes …
- Le coaching d'équipe à distance est possible mais il requiert une concentration intense de la part des différents interlocuteurs (coach et coaché-es), tant au niveau de l'écoute que de la présence.

Un cas particulier de coaching à distance : le coaching par mail

Certains confrères-soeurs coaches proposent un coaching par mail.
Le coaching est un art du questionnement, et repose sur une interaction en « live » : le coach **ne délivre pas un savoir**, il amène son client à se questionner et à trouver ses propres réponses. Et mener un questionnement efficace passe par l'observation de son client et de ses réactions immédiates aux questions qu'on pose. Ces observations, on ne peut les mener dans une relation par mail, qui est forcément différée.
Par contre, cette pratique peut représenter un support au coaching par caméra et son. Je comprends aisément que la préparation des objectifs du coaching puisse se faire par mail… Demandez à votre coach quelles questions vous pouvez vous poser dans telle ou telle situation, recevoir du matériel, vidéo, articles à lire… qui vous permettent de réfléchir à votre situation et clarifier vos attentes me semble tout-à-fait justifié.

Jean : « En guise de conclusion, le coaching me semble un outil extrêmement utile et même indispensable pour tout un chacun. Il permet de se confronter à ses difficultés et de s'ouvrir aux solutions éventuelles qui permettent de résoudre ces difficultés (…). Il doit bien entendu être suivi d'effets pratiques pour être réellement efficace. La possibilité du coaching à distance démultiplie en fait les possibilités de coaching par sa flexibilité et facilité. Utilisé à juste dose et dans les bons contextes cela me semble une excellente solution!!! »*

**Les prénoms ont été changés.*

Anne Damoiseaux
Executive Coach

ANSOR
REVEALING SENSE & VALUE

De Militaire à Coach de Vie

Comment le coaching peut accompagner vos transformations personnelles et professionnelles.

Grégory de Moreau
Coach de Vie ICF :
Mission de vie et leadership.
Spécialisé en recherche de sens
Life & Purpose Coach

www.capinfini.be

gregdemoreau/A/hotmail.com
+32 476 330 792

L'aventure humaine m'a toujours attiré et passionné.

Je l'ai vécue intensément pendant une vingtaine d'années comme meneur d'hommes à l'armée. Vivre en équipe, relever la tête dans des circonstances difficiles et s'interroger sur le sens profond de la Vie ont été mes moteurs pendant ce parcours.

Depuis cinq ans, j'ai décidé d'écrire une nouvelle page de ma vie et de devenir entrepreneur de mes propres projets. Des galères, j'en ai eues. Des victoires aussi !

Ces expériences m'ont révélé que la recherche et le développement d'un meilleur alignement avec ses passions profondes permettent de faire émerger une nouvelle version de soi-même plus harmonieuse et plus sereine. Cette recherche et ce développement sont devenus un **processus de transformation** permanent pour moi. Depuis, j'ai notamment quitté l'armée il y a deux ans, je suis un mari heureux maintenant père de trois enfants et j'ai aussi créé de nombreux projets d'entrepreneuriat. Ces changements m'ont tellement impacté que j'ai décidé de matérialiser ma passion pour l'aventure humaine en un métier : celui de **coach professionnel**.

Le changement fait partie de la vie. Il apparait d'ailleurs souvent comme permanent. Une phase de repos appelle irrémédiablement la phase de transformation suivante générant réorientations, cocréations ou encore recréations. Il est donc important de redéfinir souvent vos câblures et voilures. Changer de cap personnel ou professionnel fait, entre autres, tourner les voiles de la perception de votre propre personnalité. C'est un sacré challenge ! Vous vous créez de **nouveaux repères.** Quel que soit le vent favorable que vous rejoignez ou encore la qualité de votre embarcation, vous n'irez nulle part si vous n'avez pas de cap.

Dans un processus de transformation, le coaching vous accompagne à définir votre cap et à donner un sens à votre croissance personnelle. Il aide chacun à dépasser ses obstacles et à créer des changements cruciaux dans sa vie privée ou professionnelle.

Mais comment initier une transformation et créer cette évolution en vous-même ?

C'est la question indirecte que j'ai souvent entendue ces dernières années lorsqu'on me demandait comment j'avais fait pour quitter mon job de mon plein gré. Quel est mon parcours ? Comment ai-je fait pour créer mes nouvelles activités professionnelles ? Bref, comment ai-je généré du changement en moi-même ?

« ***Il n'y a pas de coaching sans demande du coaché ni enjeux pour celui-ci***. »

Il en va de même pour la transformation.

Si l'aventure vous tente, voici le partage d'une partie de mon parcours et de ma transformation que j'utilise pour inspirer ceux qui cherchent ardemment en eux-mêmes ces pépites qui donneront une nouvelle tonalité à leur vie.

Quel est le sens ?

Il est important que vous commenciez ou, en tous cas, vous questionner sur le « pourquoi » de la démarche ou de l'expérience.

Il existe beaucoup d'outils pour vous aider à affiner un « comment » on va changer ou ce qu'on va changer, le « quoi ». Mais le pourquoi réside au fond de vous. Le faire émerger ou en tout cas en avoir l'intuition va donner du sens à la démarche. C'est le fuel, l'***es-sens-ce,*** du moteur. Ce qui vous fera avancer quand rien n'ira, quand l'obstacle vous fera souffrir et quand le doute s'installera.

Dans le monde militaire, quand on donne un ordre de mission, on le formule sous forme de « *task and purpose* ». Si le mot « task » se traduit facilement par tâche ou action à faire, le mot « purpose » est lui plus insaisissable en français. On peut le résumer par « sens ».

Parce que l'art de la guerre est pétri de siècles d'expériences intenses souvent vécues dans la souffrance, le militaire sait qu'il doit donner un sens à la mission pour que le soldat s'y raccroche quand tout ira mal et qu'il sera obligé de créer une solution, parfois hors cadre, afin de remplir la mission.

Le coach vous accompagne à développer ce Sens qui vous donnera la force du changement. C'est parfois un travail d'émergence ou de création. Dans

d'autres cas, il suffira de mettre des mots sur vos intuitions qui vous habitent en fait depuis longtemps.

Le sens que vous mettrez sur le processus vous aidera à tenir votre cap malgré les tempêtes.

Quel est mon état d'esprit ?

Comment vous sentez-vous ? Quel est votre état d'esprit aujourd'hui ? Quelles sont les idées qui vous traversent la tête ?

Parfois, vous pensez que l'on ne peut rien changer à cette situation, que vous êtes impuissant, que vous n'êtes pas à la hauteur. Ce qui vous arrive peut évidemment orienter votre état d'esprit. Un événement intense voire tragique ne laisse pas impassible. C'est normal. Vos sentiments et émotions donnent de la couleur à ce que vous vivez même si cela vous affecte.

Vous pouvez à ce moment-là faire un choix de nourrir ou non ce nouvel état d'esprit. C'est l'état d'esprit que vous musclerez et nourrirez qui teintera vos expériences. Qu'elles soient bonnes ou mauvaises n'est pas vraiment la question. C'est la manière dont vous abordez la vie qui influence comment vous la percevez.

De manière lapidaire, cela donne :

E + C = R

Evénement + Choix = Résultats

Devenir conscient de son état d'esprit est fondamental pour identifier ses propres mécanismes de sabotage ou de renforcement et ainsi créer une possible transformation.

Sur quoi suis-je focalisé ?

Quelles sont vos croyances qui orientent vos actions et donc vos résultats ? Etes-vous focalisé sur quelque chose que vous ne voulez pas ? Ou plutôt sur ce que vous voulez ? Est-ce que vous voyez les opportunités ou les problèmes ? Voulez-vous vous éloigner de quelque chose ou vous rapprocher d'autre chose ?

A force de chercher, on finit par trouver.

La peur peut vous prendre au ventre. La différence se fera si vous vous focalisez sur ce qui vous fait peur ou sur ce qui vous fait envie, votre cap. Les deux coexistent mais votre attention vous mène vers ce sur quoi vous êtes focalisé.

En situation de crise, on appelle cela « l'effet de la vision tunnel ». Quand vous êtes face à une menace, si vous êtes cristallisé sur elle, vous ne verrez pas les opportunités de solutions aux alentours. C'est l'exemple parlant du dérapage en voiture : soit on se crispe sur l'arbre du bas-côté et on le percute, soit on se focalise sur la manière de rétablir la trajectoire…Ou d'amortir le choc.

Décider et apprendre à se focaliser sur votre objectif et pas sur les sempiternels problèmes est une des clés de votre croissance.

Quel est votre enjeu ?

Par cette question, vous vous regarderez dans les yeux. Ai-je envie de changer ? Quoi ? Pourquoi ? Mais surtout à quel prix ?

Si vos avantages à rester et vos inconvénients à changer sont supérieurs aux avantages à changer et à vos inconvénients à rester alors la transformation risque de ne pas avoir lieu. C'est une analyse entre vous et vous-même : un grand moment d'honnêteté.

Vous pouvez être le saboteur ou le créateur de votre transformation. Muscler votre courage est à ce stade primordial. En effet, ce qui vous fait trébucher dans la vie est parfois extérieur mais ce qui vous redresse, peut-être pour la centième fois, est intérieur. Comme par exemple simplement s'autoriser à être aidé***. Ce n'est pas votre capacité à faire quelque chose qui prime mais celle à encaisser les écueils de la vie et à vous relever***. Musclez votre résilience !

Le coach ne va pas vous faire une clé de bras pour vous obliger à changer. Il danse avec vous.

Quel est votre entourage ?

Qui sont les personnes clés dans votre vie ? Celles qui vous influencent et à qui vous déléguez une partie de votre souveraineté ? Vous nourrissent-elles ?

La transformation apporte le changement. Vous devenez différent. Si cela représente un énorme challenge pour vous à bien des égards, pour votre entourage cela peut être perturbant. En effet, si vous êtes conscient de votre mutation et de son sens, vos proches, eux, peuvent interpréter cela différemment. Cela peut varier d'une simple interrogation passagère jusqu'à une peur panique que leurs repères vis-à-vis de vous ne changent ou ne soit plus visibles dans le brouillard de votre champ de bataille.

Informer votre entourage de votre parcours peut éviter qu'il ne se mette en travers de votre chemin pour de mauvaises raisons. Leur peur peut, en effet, se traduire par une interdiction déguisée à vous permettre de vous transformer.

Ecouter leurs interrogations, voire leurs craintes peut également vous faire voir votre transformation sous un autre angle. A vous de décider de l'influence que vous leur laissez avoir sur vos choix.

Un peu de stratégie pour couronner le tout.

La stratégie, c'est le liant qui fera que, du chaos, émergera un nouveau vous. Garder le cap passe par l'action. Sans GPS, vous pouvez avoir la meilleure embarcation mais vous n'irez nulle part. Sans mouvement, non plus.

Vous établirez les petites actions qui vont mettre en marche la transformation. Les petites actions, c'est le secret. Celui qui vient à bout des grands problèmes. Recherchez le PPPP (Plus Petit Pas Possible) et commencez immédiatement.

Face à la montagne à gravir, faites un premier pas. Puis continuez ☺

Imaginez que votre « grand » problème soit un petit caillou au fond de votre chaussure. Quand on marche dessus, cela fait vraiment mal. Tellement mal que vous vous imaginez que le problème est très grave. Parfois la solution réside simplement dans le fait de s'arrêter, secouer sa chaussure et continuer. Vous vous rendez alors compte que la source de tant d'irritation et de peur est petite. Le simple fait d'avoir secoué sa chaussure l'a fait disparaitre. C'est une petite action aux grands effets.

Passez à l'action !

Le meilleur moyen de perdre une bataille…est de donner la victoire à l'ennemi.

Alors passez à l'action !

Un coach peut être la ressource adaptée à différents moments de votre voyage. Pour clarifier votre objectif ou votre enjeu par exemple. Ou encore pour vous inspirer ou jouer l'effet de miroir.

Votre passage à l'action dépend de vous. Appropriez-vous votre PPPP et commencez ! Par la mise en mouvement, une suite devient possible et cela devient votre création.

Alors en route pour être le Capitaine de votre Vie ?

Etre heureux dans son travail, est-ce possible ?

Qui n'a jamais entendu les informations relayées par les médias concernant les vagues de licenciements, tant dans les industries de services (banques, assurances…) que dans les secteurs industriels ? Qui n'a jamais entendu parler de burn-out, d'épuisement professionnel, de perte de motivation au travail, de conflits interpersonnels, de manque de confiance en soi ou d'assertivité?

Caroline De Troyer
Career & Business Coach certifiée ACC :
Evolution professionnelle : management, transition, burn-out, développement.
Particulier entreprise
www.cdtcoaching.com

contact/A/carolinedetroyer.com
+32 472 29 7000

A la lumière de toutes ces problématiques, nous pouvons légitimement nous demander si être heureux dans son travail est possible. Il arrive fréquemment que des clients arrivent à la première séance de coaching en se posant cette question ainsi que d'autres réflexions telles que :

« Je vais travailler avec des pieds de plomb chaque matin, mais je ne sais pas quoi faire… »

« J'ai des problèmes d'insomnie, de l'hypertension artérielle… Je ne peux pas continuer comme ça… »

« Depuis que je suis manager d'une équipe, j'ai une pression d'enfer… J'aime mon travail, mais j'ai du mal à le concilier avec ma vie privée»

« Je ne supporte plus cette ambiance de travail… Après 3 semaines d'arrêt, sous certificat médical, je suis retournée au boulot avec la boule au ventre… J'étais angoissée… »

Les critères d'épanouissement professionnel et personnel sont nombreux et diffèrent selon chacun. Il m'a semblé important, au regard de ma pratique quotidienne de coach, d'en aborder certains sous forme de questions à se poser.

1. Quelles sont mes valeurs ?

Nos valeurs individuelles sont au cœur de notre personnalité. Elles influencent la manière dont nous agissons et réagissons face aux autres et aux évènements. Elles sont omniprésentes dans la perception de notre réalité, c'est-à-dire qu'elles vont s'exprimer à tout moment quelle que soit la situation dans laquelle nous nous trouvons.
Nos valeurs déterminent les conditions de notre satisfaction au travail et de notre bien-être. Elles sont aussi la source de notre motivation.

Lorsqu'une ou plusieurs valeurs sont bafouées, notre état interne est négatif. Nous risquons alors de ressentir ces émotions : anxiété, peur, colère, tristesse, avec des symptômes physiques tels que le stress, des tensions musculaires, une augmentation du rythme cardiaque, des maux de tête, de dos ou encore une diminution d'énergie.

A l'inverse, lorsque nos valeurs sont respectées, notre état interne est positif avec des émotions et des symptômes physiques tels que joie, motivation, bien-être, énergie haute, rires et sourires.

Avoir connaissance et conscience des valeurs sur lesquelles nous nous appuyons est essentiel pour **savoir ce qui est important pour nous**, pour nous **aider à prendre des décisions importantes** et se sentir ainsi **en accord avec nous-même**.

Pour nous aider à déterminer nos valeurs, nous pouvons nous interroger :

- Quelles sont les actions dont je suis fier ? Pour quelles raisons ?
- Quels sont les personnages qui m'inspirent, qui sont des mentors pour moi ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui a pour moi le plus de valeur dans la vie ?
- Existe-t-il un décalage entre mes valeurs et celles de l'entreprise ?

A chacune de nos valeurs correspondent plusieurs besoins.

2. Quels sont mes besoins ?

Nous pouvons évaluer notre situation professionnelle actuelle et celle désirée au regard de nos différents besoins.

En quoi mon travail remplit-il mon **besoin de sécurité** (garantie de revenus, type de contrat, etc), mon **besoin d'activité** (rythme de travail imposé) ? Existe-il un juste équilibre entre la qualité du travail accompli et le salaire octroyé ?
Il est également utile de se poser la question de la clarté au niveau de la définition des tâches, des objectifs, des règles de fonctionnement. Ceci répond-il à mon **besoin de cadre et d'organisation** ?
Quels sont mes **besoins d'autonomie, de diversité, de créativité, de partage, de soutien mais aussi de justice et d'équité ?**

Parmi tous les besoins, celui de **reconnaissance** occupe une place importante et revient de manière récurrente :

- Suis-je reconnu en tant qu'individu ?
- Comment mes résultats sont-ils reconnus ?
- Quels sont les liens entre mes résultats et ma rémunération ?
- Comment reconnaît-on mes compétences?
- Comment suis-je valorisé ?

- Quel est l'impact que je peux avoir sur telle ou telle décision à prendre, situation à gérer, équipe à manager ?

3. Quel sens est-ce que je donne à ce que je fais ?

Le travail a du sens pour nous lorsque nous percevons une correspondance et des affinités entre notre identité, notre tâche/fonction et notre environnement de travail.

Le sens est un facteur clé d'engagement et d'énergie au travail. Il se trouve au centre de l'identité, des valeurs et de notre vision globale du monde.

Trouver du sens dans mon travail, c'est connaître les raisons qui me poussent à exercer cette fonction, c'est travailler pour un projet dans lequel je me reconnais, une société ou une personne qui m'inspire, qui partage le même rêve, la même vision. Pour qu'un travail ait un sens, il est important qu'il soit perçu comme utile aux autres ou à la société. Il est nécessaire qu'il ait un but qui nous motive à accomplir les tâches qui nous sont confiées.

Lorsqu'une personne considère que son travail n'a pas de sens, son bien-être psychologique est menacé. Ceci risque d'entraîner une sensation de vide, un état d'apathie et de l'ennui, ainsi qu'un sentiment de frustration et d'impuissance.

- Dans quelle mesure la mission de l'entreprise a-t-elle du sens pour moi ?
- Quelle est la stratégie et est-elle connue de tous ?
- Dans quelle mesure est-ce que j'y adhère ?
- A quel projet plus vaste aimerais-je que mon activité, mes actions contribuent ?

4. Et ensuite ?

Les réponses à ces questions vont permettre de m'apporter les **premières pistes** quant à **un travail dans lequel je serais susceptible de m'épanouir et être heureux.**

A partir de cela, je peux identifier ce qui me donne satisfaction et ce qui me déplaît dans mon travail actuel et pourquoi.
Mais aussi, **qu'est-ce que je voudrais changer à cette situation ? Et comment pourrais-je le faire?**

Si le travail est source d'épanouissement et peut être une sorte de prolongement de nous-même, il est fondamental de commencer à explorer et définir :

- ce que nous voulons vraiment, de quoi nous avons envie,
- ce qui compte réellement pour nous,
- quelles sont **les priorités que nous nous donnons**.

Il s'agit de choisir l'environnement professionnel qui **correspond à mes centres d'intérêt, répond à mes besoins, mes valeurs, et à une vision partagée.** Je peux me focaliser sur ce que j'aime faire plutôt que sur ce que j'ai réussi à faire jusqu'à présent.

Lorsque j'agis en fonction de mes besoins et de mes valeurs, je peux être cohérent avec mes ressentis et mes pensées. Je peux prendre des décisions qui vont ainsi renforcer la confiance en moi et augmenter ma motivation au travail.

5. Pourquoi le coaching ?

Prendre conscience de ses motivations profondes est le premier pas pour être reconnu dans ce que vous aimez faire, et pas seulement pour ce que vous savez faire. Il est ainsi possible de **retrouver une capacité de choix** et à partir de là, **agir sur ses évolutions professionnelles**. Il est important de fuir la sur-adaptation professionnelle pour éviter les risques de burnout, d'assumer ses valeurs, ses priorités et finalement de vivre la vie que vous avez choisie en trouvant une configuration professionnelle qui vous convient réellement.

Cette configuration professionnelle sera propre à chacun. Pour certains, elle va se traduire par un changement de fonction ou d'entreprise, pour d'autres, elle prendra la forme d'un temps partiel avec des activités annexes ou un statut d'indépendant à titre complémentaire. Il existe une multitude de possibilités.

Les séances de coaching vont permettre, si tel est l'objectif fixé, d'aborder et de **mener en profondeur cette réflexion sur votre développement et évolution professionnelle**, afin que vous puissiez **intégrer votre projet professionnel dans votre projet de vie.**

A partir d'une écoute active et d'un questionnement puissant, vous êtes amené.e à réfléchir afin que vous puissiez, par vous-même, faire émerger les réponses aux questions que vous vous posez.

Dans cette perspective, des outils qui ont fait leurs preuves peuvent être également utilisés. Ils sont issus de l'analyse transactionnelle, des sciences neurocognitives et de la PNL auxquelles je suis formée par des instituts reconnus au niveau international.

Par cet accompagnement, vous êtes aidé.e à comprendre, à ouvrir le champ de votre vision, à analyser les croyances et les freins qui empêchent d'évoluer. En prenant du recul, vous observez les comportements, analysez les interactions et gérez vos changements. Vos prises de conscience vous permettent de retrouver ainsi le pouvoir d'agir dans votre vie professionnelle.
Le but du coaching est de contribuer à développer tout le potentiel qui se trouve en vous, en privilégiant **l'autonomie** et en vous laissant **totalement libre mais aussi responsable de vos choix** et décisions, sans aucun jugement.

Caroline De Troyer, ACC
Certified Career & Business Coach

www.cdtcoaching.com

Le coaching n'est pas un voyage solitaire pour le coach

Pour vivre sa passion d'aider les autres à réaliser leur rêve, le parcours d'un coach commence généralement par un programme de formation, complété par la pratique des modèles et des outils de coaching. Cela renforce la confiance pour commencer à coacher des clients. A partir de ce moment, cela peut devenir un voyage solitaire, renforcé par notre engagement à respecter la confidentialité. Il se peut que le coach ait l'impression de devoir se débrouiller seul. Mais ce n'est pas vrai !

Philippe R. Declercq
Coach certifié PCC :
Mentorat- Formateur ICF
Coaching de carrière, professionnel, équipe
www.PRDcoaching.com

philippe/A/prdcoaching.com
+32 475 626 230

La supervision des coachs

Pendant de nombreuses années, j'ai pensé que je n'avais pas besoin de supervision. À l'époque, je n'appréciais pas ce terme. Je ne voyais pas comment la supervision régulière participerait à mon perfectionnement professionnel. Et franchement, je croyais que c'était un truc pour les psys.

Suite à un coaching que j'ai mal vécu, j'ai pour la première fois contacté un superviseur. Après les premières séances, j'ai commencé à avoir les idées plus claires et un cœur plus léger au cours des engagements professionnels, particulièrement dans mes séances de coaching. En supervision, je dois réfléchir à mon travail de coach, aborder mes hypothèses et mes suppositions. Je commence à témoigner d'une plus grande conscience de moi et de mes schémas de pensée. Être supervisé m'a aidé à rester fidèle à la profession de coach en me permettant de réfléchir à mes clients, à ma relation avec eux et comment je me montrais comme coach. Depuis, j'ai régulièrement suivi une supervision et je suis actuellement inscrit à un programme de certification en supervision de coaches.

Ce scepticisme au sujet de la supervision des coaches, qui était le mien, je l'ai souvent rencontré. Sans doute parce qu'elle n'est pas bien connue et n'est pas explorée par tous les programmes de formation des coaches. Ainsi, les coaches sont ignorants ou mal informés et peuvent même avoir une réaction négative au mot «supervision», surtout s'ils offrent leurs services dans le monde de l'entreprise.

Qu'est-ce que la supervision en coaching ?

*La supervision (**« super-vision »**) en coaching est la pratique où les coaches réfléchissent à leur travail de coach. C'est une interaction entre un superviseur qualifié et un coach afin que le coach élargisse sa «vision» afin d'observer son travail et explorer l'éventualité de zones aveugles et de biais inconscients. Contrairement aux séances de coaching, où l'accent est mis sur le client et son cadre de référence, la supervision en coaching est une vision élargie des éléments interdépendants qui ont une incidence sur le travail du coach.*

Beaucoup de coaches réfléchissent à leurs séances de coaching, mais la pratique de la réflexion avec un partenaire peut nous aider à voir ce que nous ne pouvons pas voir. Un superviseur de coach est formé pour aider les coaches à éclairer les aspects et les pratiques auxquels ils ne prêtent pas attention.

Ce qui rend la supervision puissante, c'est la multitude d'outils disponibles pour cette vue élargie, tels que le superviseur, la relation entre le coach et le superviseur, la relation entre le coach et le client, le coach lui-même, et le système plus large dont tous font partie. Il permet au coach de considérer ce qui suit...

Du côté du coach

Comment le coach apparaît-il pendant le coaching ? Le coach est-il surprotecteur, trop attentionné, agissant en sauveur, jouant le rôle de victime ou de conseiller ?

Qui est le coach "qui est présent" avec le client ?

Qu'est-ce qui se déclenche au sein du coach tout en interagissant avec le client ? Comment cela affecte-t-il la présence du coach ? Y a-t-il un potentiel de transfert ou de contre-transfert ?

Quelle dynamique relationnelle existe-t-il entre le coach et le client ? Comment cette dynamique influence-t-elle les sessions de coaching ?

Qu'est-ce que le coach adopte du client (comportement, idées, posture…) , en considérant ce qui est subtil et même inconscient ?

Qu'est-ce que le coach prend en charge et qui appartient, en fait, au client ? Pensez aux sentiments, aux modes de pensée et aux responsabilités.

Quels sont le point de vue et la perspective présentés par le coach ? Comment cela interfère-t-il avec le travail de coaching ? Le coach conduit-il ou dirige-t-il la conversation ou projette-t-il ses propres affaires ?

Quel rôle le coach joue-t-il qui devrait être pris par le client ?

Du côté du superviseur

Qu'est-ce qui est déclenché chez le superviseur, et quel est le parallèle potentiel entre la relation coach-client et la relation coach-superviseur ? Quelles informations peuvent être utiles ?

Quelle orientation intuitive est à la disposition du superviseur qui, lorsqu'elle est partagée avec le coach, pourrait être utile ?

Qu'est-ce que le superviseur observe chez le coach qui appartient, en réalité, au client ?

Qu'est-ce que le superviseur observe comme un angle mort pour le coach ? Par exemple, un angle mort pourrait être la proximité du coach avec le sponsor de la mission de coaching, la proximité du client avec le coach, la proximité du client avec le sponsor ou une position de pouvoir que le coach détient.

Bénéfices

La supervision contribue à améliorer la capacité du coach à travailler avec un plus grand éventail de challenges, de manière plus approfondie et avec un impact accru. Il sert toutes les parties prenantes, y compris les clients actuels et leurs sponsors (les entreprises pour lesquelles ces clients travaillent). Ce perfectionnement professionnel sert aussi le coach et les futurs clients du coach. Un coach disposant de bonnes ressources est susceptible d'ajouter beaucoup plus de valeur au coaching par rapport à celui qui en possède moins.

Coacher en pleine conscience

Introduction

Jean-Marie Duval
Coach ICF :
individual, Team & Corporate coaching
burnout, pleine conscience, leadership, équipes , nouvelles formes d'organisation
www.manymore-coaching.com
jmpduval/A/gmail.com
+32 474 869 524

Aujourd'hui, le coaching est connu du monde professionnel et du grand public. Les personnes consultent un coach parce qu'elles sont bloquées devant une situation particulière, parce qu'elles veulent aller plus loin ou parce qu'elles éprouvent le besoin d'une aide extérieure. Le coach offre alors un espace-temps de prise de hauteur, de confiance et de renouveau.
L'ICF (International Coach Federation) définit l'acte de coacher comme être partenaires dans un processus créatif suscitant la réflexion pour maximiser le potentiel personnel et professionnel du client.
Pour les coachés, le coaching est bien souvent une expérience qui transforme leur vie et améliore significativement leur perspective sur leur travail et leur vie. Le coaching aide les personnes à puiser dans leur potentiel, libérant ainsi un espace de créativité et de productivité jusque-là insoupçonné.
Alors que peut apporter la pleine conscience au coaching ? Qu'est-ce qu'un mindful coach ?

Issue de la troisième vague des thérapies cognitivo-comportementales, la Pleine Conscience ou Mindfulness est selon Jon Kabat-Zinn[3] « un état de conscience qui résulte du fait de porter son attention, intentionnellement, au moment présent, sans juger, sur l'expérience qui se déploie moment après moment ».
C'est aussi une compétence qui s'acquiert notamment avec la pratique de la méditation dont a été ôté tout caractère religieux. Contrairement à une croyance populaire, « la méditation ne consiste pas à essayer d'atteindre l'extase, la félicité spirituelle ou la tranquillité, ni à tenter de s'améliorer. Elle consiste simplement à créer un espace où il est possible de déployer et défaire nos jeux névrotiques, nos auto-illusions, nos peurs et nos espoirs cachés »[4].

[3] Docteur en biologie moléculaire qui, s'inspirant de la tradition philosophique bouddhiste, a mis au point en 1979 un programme destiné à réduire le stress de ses patients : le MBSR (*Mindfulness Based Stress Reduction*).

[4] C. Trungpa, "Le mythe de la liberté et la voie de la méditation", Seuil, 1979.

Plus qu'un outil au service des coachs, la pleine conscience est une posture au cœur de la réalité de l'expérience du coach, mais aussi de celle du participant et celle de leur relation. Très concrètement, la pleine conscience offre une voie au coach pour se préparer à ses interventions, apprendre à gérer ses émotions et son stress, maintenir une attention et une écoute active durant les séances, développer sa capacité à être plutôt qu'à faire, être simplement présent au service du client pour que celui-ci se sente compris, accepté et puisse accéder à ses ressources.

Coacher en pleine conscience, plus de présence, de conscience et d'écoute au service du client

De manière générale, la pleine conscience aide le coach à être présent, c'est-à-dire à tout ce qui constitue la qualité et le rayonnement de sa présence là, ici, maintenant à soi et aux autres. En étant tout d'abord conscient et présent à ce qui se passe dans son corps, son cœur et son esprit, si facilement séparés dans nos cultures. En découvrant aussi une nouvelle dimension de son être, au-delà des pensées, des émotions et des sens, comme une présence que l'on pourrait appeler la conscience ou le moi profond.
Pour cela, l'exercice de la météo intérieure[5], court, simple et facilement accessible peut s'avérer fort utile avant chaque séance.
Un autre exercice tout aussi intéressant à effectuer avant chaque séance est d'entrer dans ce que Robert Dilts a appelé l'état COACH, acronyme pour Centré, Ouvert, Alerte (attentif avec conscience), Connecté (à l'intérieur de soi-même et à quelque chose de plus grand que soi), Hospitalité (créer un espace, une attitude pour accueillir ce qui va se passer, être présent)[6]. Pour ma part je remplacerais le « A » par Ancré, enraciné comme un arbre. Nous aurions alors Centré, Ouvert, Ancré, Connecté et Hospitalier[7].

[5] Prendre le temps de reconnaître sa météo intérieure consiste à ressentir tout simplement ce qui se passe en nous : dans un premier temps mettre l'attention sur le corps, les émotions et les pensées, puis poser l'attention sur la respiration, pour enfin élargir au-delà du corps aux sons et à tout ce qui nous entoure. Il n'y a rien à faire, juste à être. C'est comme ça à ce moment-là.

[6] Opposé à l'état CRASH : Contraction, Réaction, Analyse paralysante (rumination), Séparation, Heurt (blessant).

[7] Pour cela fermez les yeux, amenez l'attention sur la respiration et prenez conscience de votre centre intérieur situé légèrement sous le nombril - je suis centré. Puis prenez conscience de votre axe vertical situé au niveau de la colonne vertébrale et ouvrez le plexus - je suis ouvert. Enfoncez-vous ensuite en descendant le long de la colonne vertébrale, du bassin, des jambes et des pieds et au-delà dans le sol, laissez l'énergie se propager, se renforcer et se densifier - je suis ancré. Sentez-vous maintenant comme si vous n'étiez qu'une seule et grande cellule, respirant connecté à vous-même et à tout ce qui vous entoure - je suis connecté. Ressentez enfin l'espace dans lequel vous pouvez porter le meilleur de vous-même, et sentez votre accueil au monde au-delà de votre simple enveloppe corporelle – je suis hospitalier.

Dans le cas où le coach médite régulièrement, la pleine conscience lui permet aussi de mieux se connaître, car la méditation revient à se placer devant un miroir, où inlassablement il observe ses sensations physiques, ses émotions et ses pensées[8]. En prêtant cette attention régulière, le coach méditant découvre et se familiarise avec bienveillance à ce qui se passe en lui. Avec par exemple toutes les distorsions cognitives possibles sur la manière dont il traite les informations ou encore toutes les pensées automatiques qu'il peut avoir. Il peut aussi s'agir de ses émotions ou de ses pensées qui peuvent être désagréables, sans les fuir ou les éviter mais sans les amplifier non plus, en les accueillant et en les acceptant.
Cette (re)découverte de soi est favorisé par les pratiques de pleine conscience comme la méditation du souffle[9], mais également lors d'exercices plus informels. Intégrer dans le rythme de sa vie quotidienne des instants de pleine conscience comme prendre le temps de déguster son café, c'est en effet s'entraîner à être totalement connecté à soi et à ce que l'on fait à travers ses sens.

La pleine conscience améliore aussi grandement les capacités attentionnelles des coachs durant les interventions. Elle permet d'améliorer la capacité à rester focalisé : « Les coachs conscients sont capables d'appliquer une forme de vigilance à leur propre esprit. Ils sont plus aptes à se désengager des pensées et des idées vagabondes et à ramener leur attention sur leur client lorsqu'ils notent qu'elle s'est mise à dériver ».[10]
La pleine conscience leur permet ainsi d'être présent à l'autre de manière attentive et active, en écoutant et non pas juste en entendant, en observant et non pas juste en regardant, en étant avec le coaché là, maintenant, pour lui.
La pratique du balayage corporel[11] ou encore appelé du *body scan* est ici un bel exemple de la manière dont le coach peut ressentir, accepter et observer ce qui se passe à ce moment-là.

Il y a encore beaucoup de points à aborder comme la capacité fondamentale d'empathie du coach. Celle-ci s'exerce à travers la propre aptitude du coach méditant à déchiffrer ses pensées, émotions et sensations corporelles lors des méditations. Et plus le coach en est capable, plus il parvient à percevoir avec acuité les pensées, les émotions et les sensations corporelles du client.
Ou encore la faculté de développer ce que Vincent Lenhardt appelle la « troisième écoute » du coach composée des intuitions, des pensées, des manifestations émotionnelles ou des sensations corporelles qui peuvent rentrer dans le champ de

[8] Image empruntée à Isabelle Hornecker "Que peut apporter la mindfulness au coaching post-bun out ?", thèse, ICN Business School, Nancy & Metz, 2014.

[9] Elle consiste à porter son attention sur le souffle (sans chercher à le modifier ou à le contrôler) et à observer les mouvements et sensations du corps associés au souffle.

[10] M. Chaskalson explique cela dans son livre "Méditer au travail : pour concilier sérénité et efficacité", par l'existence de neurones-miroirs dans le cortex cérébral, qui seraient le substrat physiologique de l'intelligence émotionnelle et permettraient de percevoir les émotions des autres.

[11] Cet exercice demande une attention soutenue car il consiste à centrer l'attention d'abord sur le souffle, puis de prendre conscience de toutes les sensations du corps dans ses parties, les unes après les autres.

sa conscience. La méditation des sons[12] aide beaucoup le déploiement de cette sensibilité au-delà de la simple communication verbale.
Il peut aussi s'agir de la facilité à lâcher prise sur ce que le coach pourrait attendre de son client, notamment à ce qu'il pourrait considérer comme la voie où la solution à poursuivre. Le lâcher-prise est une des attitudes fondamentales de la pleine conscience que l'on travaille dans toutes les pratiques pour revenir dans le présent, là, ici et maintenant.
L'inclination du coach à ne pas juger son client, ce qui pourrait polluer la relation coach-coaché, est aussi cruciale. La pleine conscience nous y aide en nous invitant à observer avant tout ce qui passe par l'esprit et le corps, et à en prendre note sans jugement.

Conclusion

Utilisée initialement en psychothérapie, la pleine conscience fait depuis quelques années son apparition dans le domaine du coaching, et attire chaque jour de plus en plus de coach.
Elle a beaucoup de choses à apporter aux coachs comme nous venons de le voir, surtout quant à la qualité de leur présence. N'est-ce pas de là d'ailleurs que démarre réellement la rencontre, l'échange et la dynamique entre le coach et son coaché ?

D'après une étude reprise dans le dernier livre de M. Chaskalson[13], 100% des coachs interrogés qui pratiquent la pleine conscience ont répondu que leur pratique de pleine conscience influençait directement leur présence en coaching[14], c'est-à-dire leurs capacités à être pleinement conscient et à créer une relation spontanée avec le coaché. 95% ont répondu que cela améliorait leur capacité à établir la confiance et l'intimité avec la personne accompagnée. 90% que cela contribuait à avoir une meilleure écoute active et à éveiller la conscience du client.
Souhaitons donc aux coachs de pratiquer la pleine conscience pour être encore plus présents auprès des clients, et à travers eux être présents au monde.

Jean-Marie Duval
mindful coach
manymore humanising performance

[12] Cela consiste à centrer son attention sur les sons présents à l'instant présent, d'observer leurs caractéristiques. Puis il s'agit de prendre conscience des jugements et pensées que suscitent ces sons pour ensuite les lâcher et revenir aux sons en eux-mêmes.

[13] M. Chaskalson et M. McMordie, "Mindful for Coaches", Routledge, 2018.

[14] Ont été utilisés ici pour poser les questions, les 11 compétences clés que doit posséder toute personne désireuse de devenir coach selon l'ICF.

Il y a au fond de vous de multiples petites étincelles de potentialités ; elles ne demandent qu'un souffle pour s'enflammer en de magnifiques réussites.

Wilferd A. Peterson

L'innovation managériale co construction – co développement - agilité

Laeticia Gerard
Coach ICF :
co construction, co développement
en innovation managériale et agilité

www.capinfini.be

laetitia.gerard/A/capinfini.be
+32 478 778 744

Voici ce que je défends : le préfixe « **CO** » car il « signifie la participation de plusieurs parties prenantes à une réalisation avec un souci de mobilisation de l'intelligence collective ».

En effet, la société et le monde de l'entreprise vivent aujourd'hui un point de bascule entre les fonctionnements hérités du monde industriel et ceux en cours de construction qui se veulent plus collaboratifs. Ce point central crée de nouvelles perspectives et beaucoup d'entreprises recherchent de nouveaux modèles de management pour répondre à ces attentes.

Je suis, ainsi que les partenaires avec qui je travaille, un support face à ce changement, un accompagnement dans l'innovation managériale. Mais la thématique exposée ne doit pas se voir comme un outil, je ne suis pas un outil, je ne vous donne pas un outil. Mon objectif est vous accompagner avec des pratiques de coaching individuel, de groupes, d'équipes pour mieux **co**-construire, **co**-développer des pratiques durables en toute **agilité**.

Qui suis-je ? Quelle est mon identité de coach ?

Je mets tout en œuvre pour être dans un mouvement ***précurseur*** d'accompagnement en entreprise, mettre de l'eau au moulin de toutes les petites, moyennes et grandes initiatives qui ont pour but de faire bouger les choses. Non pour remettre en question ce qui a été réalisé mais pour *s'adapter aux nouvelles attentes*, restons fiers de ce qui a été créé jusque maintenant ou tout au moins, utilisons au mieux les retours d'expériences. Je recherche constamment le programme digne de ce nom, les partenaires d'excellences à proposer à mes clients.

Tellement convaincue de ces « plus » à apporter dans les organisations que je mets moi aussi en pratique ce concept dans le développement de mes activités.

Cap'infini pour l'accompagnement *en* entreprise.

La Boite à Talents pour les espaces de travail *à l'extérieur* de l'entreprise.

Comment l'ai-je acquise ?

De conseiller en prévention sécurité, santé et bien-être au travail, à Coach en entreprise en passant par Manager d'équipe dans ma propre boite de consultance, j'ai eu la chance de rencontrer, d'être confrontée à tant de culture sécurité, de culture organisationnelle, de culture « d'origine » que je pourrais difficilement pouvoir toutes les décrire mais je sais qu'elles ont toutes fait grandir, évoluer, dessiner mon identité de coach.

Cette expérience me permet aussi d'affirmer que trop souvent la délégation n'était pas utilisée avec efficience, ainsi que le feedback positif, que le système mis en place fût parfois à ce point contraignant qu'il bloquait des initiatives créatrices et pertinentes au sein de projets qui en ont en souffert.

Le concept même d'**agilité** leur était inconnu alors qu'il est essentiel car il permet une réaction plus rapide à toute opportunité.

En me laissant guider par mon intuition, suite à des retours d'expériences vécus ou observés, curieuse des pratiques des différents départements de services, de production autour de moi, j'ai été frappée par la redondance des approches et le manque de transversalité bloquant le partage de bonnes pratiques. Chacun pensant que leurs objectifs sont différents d'un département à l'autre.

Il en va pourtant pour tous d'un intérêt commun : trouver les bonnes « façons de faire » afin d'être reconnu dans son travail.

Quelques exemples ; le concept d'agilité trouve ses fondements dans les services informatiques et maintenant se transpose dans des systèmes de management.

L'analyse de risques est utilisée en production, en maintenance, en finance en qualité et en sécurité…

Les données encodées sont effectivement différentes mais pas la technique…ni l'objectif > Détecter les signaux précurseurs, anticiper pour prendre la bonne décision.

Ce que je tente de vous partager c'est la redondance des expériences vécues en tant que consultant, ma force en mission a toujours été dans ma volonté de mettre en avant la transversalité, l'accompagnement des personnes, des projets.

Pour aller au-delà de l'intuition, de l'expérience, j'ai fait le choix de suivre la formation de coach pour outiller cet accompagnement avec des pratiques reconnues et tout simplement, également, à la demande de mes clients.

Pourquoi ai-je fait le choix de vous proposer l'accompagnement à l'innovation managériale ?

Car je suis convaincue que les talents sont là, individuellement et collectivement. Nous devons utiliser ses forces (vos forces !) pour **co** construire, **co** développer l'avenir. De plus, pour certains quelques pistes, rencontres, suffiraient pour évoluer, s'ouvrir et grandir. Il suffirait d'un peu d'aide pour une réelle prise de conscience, une réelle co-construction.

Ci-dessous je vous développe, en quelques phrases, 4 exemples d'outils pouvant aider à répondre à ce besoin de changement que j'affectionne particulièrement et qui sont interdépendants :

- Les leviers de l'agilité
- L'art de la délégation
- Le feedback positif
- L'intelligence émotionnelle au cœur de l'entreprise

Les leviers de l'agilité

La prise de décisions agile grâce aux signaux précurseurs

Concentration

Choix pertinents

Anticipation

LA BONNE DECISION

Des leviers définis et actionnables dans l'ordre qu'on le souhaite, si chaque levier est autonome et peut être mobilisé indépendamment des autres, les leviers sont également interdépendants.

L'état d'esprit & la posture à adapter seront le fondement de la démarche.

L'art de la délégation

Savoir déléguer la réalisation de missions importantes pour l'entreprise, c'est vivre encore plus intensément sa mission de manager, c'est surtout développer ses talents, mettre en lumière des potentiels talents, et c'est, enfin, agir en « révélateur d'idées nouvelles » pertinentes et donc efficaces !

Le feedback positif

Savoir donner du feedback – et le recevoir- est un exercice délicat. Le mode de communication est souvent indirect. Autre aspect, la confusion qui porte sur l'utilisation envers la personne et non ses actions.

Développer cette culture du feedback demandera de faire preuve de courage managérial et d'être animé d'un esprit constructif. Pour ceux qui le reçoivent, d'être préparés et informés de cette innovation souhaitée au sein de l'entreprise.

Cette culture s'appuiera sur les softs skills, il est donc primordial de connaitre au mieux ses interlocuteurs, s'adapter à eux au niveau du langage corporel et du verbal.

L'agilité demandera de pratiquer le feedback.

Le feedback boostera l'engagement au sein de vos équipes.

L'intelligence émotionnelle au cœur de l'entreprise

« Le modèle organisationnel émergent tend à faire sortir les salariés de leur poste de travail pour être en mode collaboratif avec les différentes parties prenantes, à penser global tout en agissant local, à développer l'empathie et la compréhension de l'autre, de soi et de l'enjeu partagé. La problématique organisationnelle devient de plus en plus coopérative. La finalité coopérative a toujours été recherchée mais, ce qui est différent, c'est que l'on fait appel aux postures et aux comportements individuels. La coopération ne se fait plus uniquement par la répartition des activités (organigrammes) et la formalisation des fonctionnements (processus), mais aussi, et de plus en plus, par l'engagement et les postures participatives des personnes. »

« L'enjeu pour une entreprise, aujourd'hui, est l'innovation dans une logique de business développement. L'innovation n'est plus réservée aux départements R&D (recherche et développement), mais à l'ensemble de l'entreprise, et ce au quotidien. Or, l'innovation, tout comme l'entrepreneuriat, ne s'instrumentalise pas. Il faut que les salariés la veuillent et s'investissent. »

Même s'il y a certaines formes de résistances dues à la remise en question du modèle hiérarchique, tout ceci est en cours d'installation dans un équilibre de performance et de bien-être. Certaines formes de hiérarchies seront toujours présentes mais elles devront s'adapter.

Ma conclusion…

Dans cette gigantesque pièce de théâtre qu'est la vie professionnelle, certes on approche les décors, mais rarement on engage la mise scène. Manager exige de la hauteur de vue, une vue d'ensemble. Le manager est un « assemblier » qui donne le sens et le scénario, guide les acteurs de l'organisation, en s'assurant que la mise en scène respecte l'idée générale du script.

C'est dans ce cadre que je souhaite vous accompagner dans les moments clés définis après la clarification de vos attentes et du support que je peux vous apporter.

Je suis convaincue de ce que je peux vous apporter au-delà de ces quelques phrases qui résument trop brièvement qui je suis.

J'ai la chance d'avoir une nouvelle équipe qui se construit autour de moi avec laquelle nous partageons très souvent, si vous me suivez, ils seront aussi des vôtres.

Venez, à vous d'en juger ! ☺

Certaines formulations sont reprises de David Autissier, Kevin Johnson, Jean-Michel Moutot. « L'innovation managériale ».

Combiner Leadership d'Autrui, du Contexte, et de Soi : le trio gagnant des organisations qui bougent !

Le dirigeant des années 2020 n'est plus celui qui prenait la plupart des initiatives. Certes, il continue à mener les autres membres du groupe mais son rôle a changé avec les générations X, Y et Z. La différence réside essentiellement dans le fait qu'il (ou elle !) inspire désormais son équipe à travers la motivation et l'exemple. Néanmoins, **devenir un leader inspirant et motivant** n'est pas chose facile, surtout si on vous a promu à un poste à responsabilités sans vous y préparer. C'est fréquent...

Isabelle Gillet

Cabinet HEMISPHERES
Coach ICF - Certifiée ANC et CETI :
transitions de vie, carrière, culture(s)
pour Expats et Hauts Potentiels
Formations en leadership et Supervision d'équipes
www.hemispheres.link
hemispheres/A/mail.com
+32 476 263 482

Le coaching peut vous aider à trouver votre juste place à partir de trois dimensions essentielles :

1) Leadership d'Autrui – et Communication (gérer vos relations sociales, de couple, de travail...)

2) Leadership du Contexte – et Transculturalité (environnements au sein desquels vous évoluez)

3)) Leadership de Soi – et Bien-être (identité, besoins, valeurs, rôles que vous jouez et/ou assumez)

Le Leadership d'Autrui :

Le travail en réseau, les projets inter-services, les équipes transdisciplinaires sont un défi à relever. Un leader efficace doit se former constamment *(lifelong learning),* **développer son agilité organisationnelle et ses habiletés relationnelles : écoute active, empathie profonde, capacité à rassembler, cycles de progrès itératifs, communication ouvrante...** Ce qui signifie faire preuve d'assertivité, de capacité à fédérer autour d'une vision et à gérer la diversité.

Le Leadership du Contexte :

Parce que s'ajuster aux situations, c'est les maîtriser, l'atout devenu indispensable à l'être humain du 21e siècle est le **déploiement de la compétence transculturelle, cousine métisse et globe trotteuse de notre intelligence émotionnelle.** Apprendre à se décentrer de ses propres cadres de référence pour pouvoir envisager et prendre en compte ceux de l'Autre constitue la condition *sine qua non* de la survie dans un univers "VUCA". Une approche holistique des situations pour la construction multiréférentielle de solutions !

Le Leadership de Soi :

Nous sommes tous des leaders potentiels... Que nous soyons ou non "à haut potentiel". Nous avons tous en nous le pouvoir d'agir sur le monde, expats ou pas, en commençant par poser des choix de vie et de carrière réfléchis, en accord avec nos points forts. L'enjeu est de devenir de véritables leaders de nous-mêmes, puissants et lumineux : éclairés mais pas allumés ! Cela nécessite un travail sur soi qui passe par **éléver son niveau de conscience, cultiver l'optimisme et la bienveillance...**

Devenir un leader de qualité intégrant ces 3 dimensions n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît.

En effet, c'est là où se joue le changement de paradigme de l'époque actuelle. A l'instar d'une société globalisée et digitalisée comme la nôtre où tout doit être résolu en moins de quelques minutes et avec le moins de heurts possibles, les organisations attendent de leurs dirigeants qu'ils deviennent des leaders qui jonglent du jour au lendemain avec la complexité (clin d'oeil à Edgar Morin) en parvenant à se positionner aisément sur le continuum Identité-Altérité-Transculturalité.

Or, adopter une telle posture est un processus. Un chemin. Dont des cailloux peuvent vous entraver.

En brûlant les étapes, « on arrive » peut-être plus vite... Mais est-ce qu' « on y arrive » ? Réfléchissez à la nuance et vous constaterez qu'une ascension fulgurante avec ces responsabilités peut se faire au détriment de votre bien-être. Assumer une fonction de direction ne s'improvise pas. Cela s'apprivoise.

La « solitude des sommets » et le « vertige du leader » :

Le leader, s'il se trouve maladroitement propulsé à la tête de l'organisation, se retrouve vite vidé. Et isolé. **La « solitude des sommets » est une réalité... Mais pas une fatalité !** Si vous redoutez de ne (bientôt) plus incarner un meneur d'hommes et de femmes que l'on a envie de suivre mais plutôt un être humain **fatigué, en risque de burn-out**, parce qu'il n'a pas su gérer son temps et son stress, un accompagnement sur mesure peut vous aider à retrouver la sérénité.

On ne peut pas prétendre être bon leader d'autrui si l'on n'est pas aussi leader de soi. Le *self-leadership* est une discipline du management à part entière, où l'on développe sa conscience de soi (sensations, intuition, forces de caractère, points d'attention et opportunités d'amélioration) à partir du **feedback d'un coach centré sur votre réussite** (en entretiens individuels) ou d'un superviseur dans un cercle de progrès (en format collectif), fournissant un cadre expérimental sécurisant.

Vous pourrez y aiguiser vos intelligences à la fois rationnelle et sensible, une pensée globale et divergente, introspection et communication... Atouts nécessaires pour **se mouvoir dans tous les contextes, apprendre à pivoter sereinement,** à interagir avec des personnes d'horizons différents.

En vous donnant la possibilité de vous découvrir autrement qu'en fonction de schémas dominants, **le coaching narratif vous offre la liberté de pouvoir vous réinventer d'abord en mots et en pensée puis en actes.** Cette forme particulièrement fluide et efficace d'accompagnement permet de nourrir la source de votre puissance personnelle et de devenir un exemple d'authenticité que les autres auront plaisir à suivre et qui les éclairera eux aussi.

Parce que, rappelez-vous : *vous serez le phare dans la nuit.* ***Leader = lueur.*** On comptera sur vous.

Alors, quelle histoire est la vôtre ? Qu'en dites-vous ? Que nous raconte-t-elle ? Qui est le héros ? Quels sont les zéros ? Qui est au volant de votre vie ? De votre activité ? Comment est-ce qu'elle se conduit ? Quel est votre défi ? Par quel chemin êtes-vous passé.e ? Êtes-vous dépassé.e ? Qu'avez-vous traversé ? Où voulez-vous aller ? Vos émotions vous servent-elles ou se servent-elles de vous ? Comment libérer vos atouts ? Modifier une trajectoire ? Tenir jusqu'au bout ? Venez voir !

Isabelle Gillet est la fondatrice du Cabinet HEMISPHERES qui tire son nom du point commun entre nos cerveaux et le monde. Spécialisée depuis 1995 dans l'accompagnement polyvalent des profils atypiques aux parcours nomades -expats, surdoués, (futurs) responsables d'équipes pluridisciplinaires et/ou multiculturelles-, elle est Anthropologue clinicienne trilingue FR/EN/PT, Coach certifiée en Approche neurocognitive et comportementale, Thérapeute intégrative certifiée pour personnes à Haut Potentiel, Praticienne narrative, Agrégée AESS en Communication, Formatrice en Leadership transculturel et Superviseuse de professionnels dans le secteur à profit social. Plus d'infos sur le site www.hemispheres.link, par email à hemispheres@mail.com, ou via LinkedIn.

Osez rayonner avec la méthode de coaching S.O.L.A.I.R.E®.

Évoluer dans un environnement en perpétuel changement, où les causes de frustration peuvent être multiples, nécessite une auto motivation constante, une prise en main de sa réussite et un pilotage de ses projets permanent.

Souvent désarmées face à cet environnement, les personnes ont besoin d'une démarche structurée pour se développer.
La méthode de Coaching S.O.L.A.I.R.E ® est une réponse à ce questionnement et à ce besoin de développement permanent.

Aussi bien sur le plan professionnel que personnel, cette méthode guide la personne dans sa quête d'évolution. A partir d'une **situation initiale** inconfortable dans les différents domaines de vie , qui est la première phase de la méthode , elle pourra identifier les axes prioritaires de changement ,qui se transformeront en objectifs permettant de se réaliser en prenant toute sa responsabilité des actions à entreprendre.

Amal Hihi
Coach PCC
et secrétaire Générale d'ICF Maroc :
Business & Executive coach, rayonnement professionnel

www.jemecoach.ma
contact/A/jemecoach.ma
+212 663 70 86 20

Présentation de la méthode
Le nom la méthode est un acronyme inspirant qui se décline en 7 étapes.

Chaque étape s'inscrit dans un chemin qui mène à la finalité recherchée en lui donnant du sens et est abordée avec des outils pédagogiques simples et concrets.

- La méthode **de coaching S.O.L.A.I.R.E ®**

Etape 1 : S pour « Situation initiale »

A l'instant T, il y a une toujours une situation de départ. Il est important de prendre du recul et d'analyser cette situation qui sera considérée comme point de départ pour votre prochaine étape de progression continue vers une vision long terme. Cette vision doit correspondre au sens que vous voulez donner à votre action de chaque jour et de chaque instant.

1.Audit de sa situation actuelle : Sur une échelle de 0 à 5 ,Qu'est ce que j'apprécie aujourd'hui dans ce que je fais ? Qu'est ce que j'apprécie le moins **?**

2.Prendre conscience de ses axes de changement dans les différents domaines de vie : Qu'est ce qui se passe aujourd'hui dans les autres domaines de ma vie (Familial , sociétal , ,..ect)

3.Repérer les éléments principaux de son projet.

Etape 2 : O pour « Objectif »

« Celui qui a un pourquoi qui lui tient de but, de finalité, peut vivre avec n'importe quel comment. » Friedrich Nietzsche

1.Définir sa vision

Une vision, c'est pouvoir faire, sans vous freiner et sans obstacles, une projection positive vers l'avenir et rêver de la situation idéale à laquelle vous aimeriez être.
Avoir une vision est fondamentale pour pouvoir emprunter le chemin qui vous convient le plus.

2.Traduire sa vision en projets : Comment je pourrais atteindre cette vision ? Quelles sont les étapes intermédiaires nécessaires pour attendre ma vision ?

3. Donner du sens à son projet : Pourquoi ce projet , pou quoi et pour qui ?

4.Clarifier et valider son objectif : Quels seraient les premiers objectifs à se fixer pour réaliser mon premier projet ?

5.Identifier et reconnaître ses valeurs de référence et sa motivation pour les mettre au service de son projet.

Connaître ses valeurs, c'est bien. Pouvoir les utiliser, c'est mieux.

Prenons la métaphore de la boussole : si vous avez dans la poche la meilleure boussole du monde avec tout un tas de fonctionnalités high-tech, à la pointe de la modernité, mais que vous ne savez pas vous en servir, vous serez tout aussi perdu.

Connaître ses valeurs est un bon début pour qui souhaite conduire sa vie de façon équilibrée avec une vision à long terme

Etape 3 : L pour « Leadership »

1. Evaluer son leadership et identifier ses attitudes de changement en tant que Leader : Quelles sont les qualités du leader qui me manquent et que j'aimerais développer ?

2.Développer ses ressources :

3.Créer sa chance : La chance est une compétence . S'il y avait une chance à prendre ça sera laquelle ?

4.Oser s'affirmer : Qu'est ce que je devrais oser pour affirmer mon ambition ?

Etape 4 : A pour « Action »

1.Identifier son saboteur interne.

2.Transformer vos croyances pour être dans l'action.

Le courage, c'est oser, la peur c'est hésiter

La peur n'alimente qu'elle-même. Elle vous empêche d'agir. Il est important de prendre conscience que la peur est nourrie par vos croyances limitantes et qu'il ne tient qu'à vous de franchir le pas.

3.Mettre en place des stratégies simples pour agir.

« Agir, c'est réussir ! »

Etape 5 : I pour « Innovation »

1.Être orienté solution : Face au problème, se donner la permission d'aller chercher de nouvelles pistes de solutions sans perdre de vue votre objectif

2.Techniques pour créer des idées et les transformer en innovation

Bryan W. Mattimore Consultant en innovation a identifié quelques pistes telles que :

Faites couler les idées comme l'eau d'un robinet !

Mettre de côté ses à-priori est indispensable pour tirer le meilleur parti de sa créativité et être innovant.

Vous partez sur une hypothèse/idée, puis la remettez en question avec un « et si ».

Exemple :

- « Et si on était j'étais plus audacieux(e)»
- « Et si je testais… »
- « Et si j'avais une baguette magique »…Etc

Etape 6 : R pour « Résultats »

1.Faire le point sur les résultats obtenus

2.Mettre au point des indicateurs de mesure de votre progrès

3.Valoriser vos résultats aussi petits soient-ils

Etape 7 : E pour « Extension »

1. Modélisation au service de sa réussite

Une fois les premiers résultats atteints, il faut être conscient que ce n'est que le début du chemin. Les questions qui se posent alors sont :

- Comment rendre réelle et durable sa réussite ?
- Comment capitaliser et modéliser sa stratégie de réussite ?

« Oser, c'est perdre pied momentanément. Ne pas oser, c'est se perdre soi-même. »
Sore Kierkegaard

AMAL HIHI

Conférencière et Coach certifiée PCC Experte en Management et en Rayonnement Professionnel .

Conceptrice de la méthode S.O.L.A.I.R.E ® de Coaching

Fondatrice de Shine Consulting Group, cabinet de coaching et de formation et de la plateforme de coaching internationale www.jemecoach.ma

Le coaching au service de la visibilité de mon entreprise ?

La communication fait partie intégrante de notre vie. Elle nous permet d'entrer en interaction avec d'autres personnes dans nos différentes sphères de vie : privée, sociale ou professionnelle.

Pourtant, nous sommes régulièrement confrontés à des difficultés de communiquer tant avec nos proches, nos amis que nos relations professionnelles. Nous ne parvenons pas toujours à nous exprimer et encore moins à nous faire comprendre comme nous le souhaiterions.

Vincent Legast
Learning & small business
Coach ICF :
Formations
ludopédagogiques
et coaching en
communication,
en projet scolaire et
d'entrepreneuriat
Élèves, étudiants,
indépendants, TPE, PME
www.propulscio.com
vincent.legast/A/aifp.be
+32 497 24 10 16

Dans le cadre des relations professionnelles, et plus spécifiquement de celles propres au « métier » d'indépendant.e, de cadre ou dirigeant.e[15] de TPE ou PME, ces difficultés se manifestent souvent sous forme de constats et de questionnements :

Je rêve d'accroitre le nombre de mes clients, mais je ne sais pas comment leur expliquer ce que je fais… Que mettre en place pour être comprise ?

J'ai réalisé des prospectus, mais personne n'y a encore réagi. Que faire pour les modifier et éveiller l'intérêt de mon public cible ?

Je n'arrive pas à m'exprimer clairement. Du coup, je n'inspire pas confiance et je perds encore plus confiance en moi. Comment améliorer ma communication ?

Je ne parviens pas à me faire comprendre de mes collègues et de mes employés. Quels sont les « trucs et astuces », les actions que je peux mettre en œuvre pour clarifier mes attentes ou mes instructions ?

Je n'aime pas être « commercial », mais j'aimerais vraiment pouvoir « me vendre »… Tout en restant authentique ! Que puis-je faire pour me valoriser sans « me perdre » ?

Comme les indépendants (ou en voie de le devenir), les dirigeants de TPE, PME ou d'associations que je rencontre en tant que formateur et coach en communication professionnelle, il vous arrive parfois d'être confronté à ce type de difficultés et de vous poser ce genre de question sur votre communication.

[15]) Pour des facilités purement rédactionnelles, j'utiliserai par la suite la règle grammaticale qui favoriser le masculin, mais en précisant qu'il faut entendre ici toutes les genres d'individu dans les personnes, catégories sociales et professionnelles citées.

Mais qu'est-ce que communiquer ?

Avant de voir comment et en quoi le coaching peut répondre à ces questions, il me semble utile d'identifier les principales raisons de ces difficultés et d'apporter quelques pistes explicatives à leurs origines.

Une des nombreuses définitions de la communication la présente comme *« le fait d'établir une relation avec autrui dans un contexte spécifique. Elle constitue l'action de transmettre un message à quelqu'un par le biais d'un canal oral ou technologique. Il s'agit donc d'un processus au cours duquel un émetteur va échanger des informations avec un récepteur. Son but est de se faire comprendre et d'obtenir un résultat déterminé par rapport à des intentions personnelles ou en réponses à des attentes ».*

Si nous reprenons les différents éléments de cette définition, nous pouvons facilement découvrir les éléments qui la constituent et donc les problèmes qui peuvent surgir dans ce processus de communication.
Pour qu'il y ait communication, il faut donc et tout d'abord une interaction entre au minimum deux personnes. Or chacune d'entre elles entre dans la relation avec son *background* respectif. Chacune va avoir sa propre personnalité et son propre cadre de référence. Ceux-ci sont soit innés soit acquis.

Notre éducation, liée à nos groupes d'appartenance, nous a inculqué un certain nombre de valeurs, normes, règles de conduite. Dès lors, nous avons tous et toutes développé, et développons quotidiennement, une conception personnelle de la réalité et des relations humaines. En raison de notre personnalité et de cette conception construite, nous avons mis en place des modes de fonctionnement particuliers. Nous allons donc exprimer, plus ou moins facilement, des besoins et des attentes bien précis.

Consciemment ou inconsciemment, ce *background* va donc influencer nos manières de communiquer. Nos codes linguistiques, autrement dit notre niveau de langage et le vocabulaire qui en découlent, seront des filtres supplémentaires à notre capacité ou non à transmettre notre message… Et à nous faire entendre et comprendre de notre interlocuteur. Or celui-ci se présente face à nous avec les mêmes filtres personnels. Sa compréhension de notre message en sera donc influencée plus ou moins positivement. Du coup, sa réaction, sa réponse, en sera différente.

Prendre conscience du contexte

A ces éléments individuels s'ajoutent ensuite le contexte dans lequel l'interaction, et donc la communication, se développera. Nous ne communiquons évidemment pas de la même façon avec nos relations privées (avec notre compagne ou compagnon de vie, notre famille ou nos amis…), dans le cadre social (avec les administrations, les forces de l'ordre ou les membres de notre club de sport…) ou dans celui du travail (patron, collègues, employé.es, clients, fournisseurs, sous-traitants ou notre banquier…)

Dans ces différentes formes de rapports interpersonnels intervient aussi notre perception des relations. Sommes-nous dans des positions égalitaires ou inégalitaires ? Au sens des *états du moi* définis par Eric Berne (fondateur de l'analyse transactionnelle) ? Sommes-nous un « parent bienveillant ou normatif », un « enfant libre ou adapté » ou encore un « adulte » face à un autre « adulte » dans chacune de ces relations ? Sommes-nous dans une interaction malsaine, voire toxique,

représentée notamment par le Triangle de Karpman qui définit des rôles de bourreau, victime et sauveur[16] ?

L'élément suivant qui intervient sera le canal utilisé dans la transmission de l'information. Notre communication orale se manifeste par le contenu, mais aussi par nos gestes et postures physiques (en ce inclus la position occupée dans l'espace de l'interaction) et par la voix (son timbre, sa vitesse, son volume).

Des études ont ainsi démontré que notre conscience et notre maitrise du message sont essentiellement focalisées sur le contenu du message (à 93%), à travers nos mots et la formulation des phrases. Nous sommes beaucoup moins attentif et donc maître de notre voix dans la manière de dire ce message (à 62%) et de notre expression corporelle (à 45%). Or l'impact de chacun de ces éléments est inversement proportionnel à notre contrôle. En clair, le langage non verbal du corps représente 55% de la perception de la communication, le langage paraverbal de la voix 38 % et le message en lui-même (le verbal) seulement 7%.

En raison de la présence cumulée de ces « 3V » (Verbal, Vocal et Visuel) dans le processus de la communication, et comme le formule Paul Watzlawick[17], il est donc « *impossible de ne pas communiquer* ». A cette affirmation nous pouvons ajouter cette citation de Peter Drucker[18] : « *La chose la plus importante en communication, c'est d'entendre ce qui n'est pas dit.* »
A ce propos, un dernier élément peut venir renforcer ou perturber notre capacité à entendre. En effet, tant le canal oral que les supports technologiques (du papier à l'internet en passant entre autres par nos téléphones ou PC portables) peuvent autant être des caisses de résonnance pour le message que subir des interférences. Celles-ci se présentent généralement sous forme de bruits parasites internes (nos propres croyances et pensées ou bien des dysfonctionnements techniques) ou externes, comme le collègue qui nous interpelle au moment d'un coup de fil important.

Ces différents modes de fonctionnement, ou de dysfonctionnement, personnels, interpersonnels et les situations contextuelles dans lesquelles ils se déroulent vont engendrer des émotions particulières, « positives » et agréables ou « négatives » et désagréables : joie, peur, colère, tristesse, surprise ou dégoût... Ces diverses émotions, d'intensité variable, sont inhérentes à nos attentes individuelles face à une situation ou une relation. Ces attentes sont elles-mêmes engendrées par notre cadre de référence (nos schémas fonctionnels) et les croyances qui en sont nées.

Améliorer sa communication… Si, si, c'est possible !

La transmission du message est donc sujette à de nombreux freins sur lesquels il est cependant, et fort heureusement, possible d'agir. La bonne nouvelle, c'est que nous pouvons donc intervenir pour modifier nos « défauts », et ceux du système de transmission, et pour améliorer nos relations dans nos différentes sphères de vie personnelle, privée, sociale et professionnelle.

Dans le cas des relations professionnelles, et plus précisément dans celles inhérentes à un travail d'indépendant ou de dirigeant de TPE ou PME, il s'agit donc particulièrement de constats et de questions. Ceux-ci sont liés à la visibilité de leurs activités ou à l'amélioration de leur communication interpersonnelle avec leurs collègues, partenaires professionnels ou clients.

---

[16]) Je vous renvoie à ces sujets vers les nombreux ouvrages sur l'analyse transactionnelle.

[17]) Psychologue américain, enseignant et auteur de plusieurs ouvrages sur la communication, dont "*La logique de la communication*".

[18]) Professeur d'université en management et sciences sociales, consultant américain en management d'entreprise, théoricien et auteur de plusieurs ouvrages sur l'entreprenariat, le marketing et le management.

Pour chercher à améliorer sa communication interpersonnelle, chacun tente de mieux s'exprimer. Le but : obtenir de meilleures réactions de la part de ses interlocuteurs au sein ou à l'extérieur de son entreprise. Ce résultat étant idéalement en concordance, la plus optimale possible, avec nos attentes, et donc dans le respect de notre *background*. Le but final étant de vivre de meilleures relations professionnelles, en tout cas les plus parfaites possibles.

Pour augmenter sa visibilité sur le marché, chacun tente de rechercher des solutions adaptées à la spécificité de son *core business* et aux réactions de sa clientèle ou de ses prospects. Chacun essaie de trouver les « bonnes » manières de les joindre (se faire entendre), Chacun souhaite susciter leur intérêt (se faire comprendre) et d'engendrer un résultat. Celui-ci devant être idéalement le plus en adéquation avec les intentions, celles de l'indépendant, et en réponse aux attentes des clients, les secondes étant de préférence en conformité avec les premières.

Parmi les résultats attendus, chaque indépendant vise non seulement à engendrer une démarche d'achat, mais aussi et surtout à prolonger celle-ci par une attitude de fidélisation (se faire apprécier, aimer sur le long terme) : un client gagné est un client qu'il ne faut plus rechercher. Cerise sur la gâteau des attentes de l'indépendant, arriver à faire de son client un ambassadeur par une attitude de diffusion la plus large possible : « *comme il m'apprécie, il parle de moi positivement à ses amis, collègues, partenaires...* »

Voilà le monde parfait dont rêvent tous les indépendants ou chefs d'entreprise : entrer dans la tête des gens, y laisser une trace, tant qu'à faire positive, et y rester.

Oui, mais comment faire… Sans être intrusif, sans paraitre maladroit, sans perdre le fil rouge de son activité ? Comment aussi parvenir à faire concorder notre cadre personnel avec celui de la personne qui se présente devant nous, quels que soient sa fonction ou son statut professionnel.

Partenaires de votre créativité

Il existe une multitude de techniques de communication marketing directe ou indirecte, et en étant actif sur les divers canaux de valorisation de ses activités : du *face to face* oral aux sites web et autres réseaux sociaux. Il existe également des méthodes de communication interpersonnelle spécifiques aux environnements professionnels auxquels chacun s'intègre ou est confronté.

Ces techniques et ces méthodes peuvent s'apprendre dans les grandes lignes grâce à des formations adaptées. Celles-ci permettent de se les approprier de manière pratique et ludique, mais correspondent-elles à ce que chacun est ? Correspondent-elles au *Background* de l'émetteur qui sommeille en chaque personnalité de l'indépendant et de son entreprise ? Correspondent-elles également aux caractéristiques du récepteur, ce client de qui chacun cherche à se faire entendre, comprendre… aimer ?

En cela, **le coaching** peut servir de point de départ, ou de redémarrage, pour **impulser une réflexion plus individuelle** sur sa manière de communiquer, en tenant compte des personnalités, valeurs et cadres de référence de chaque acteur, de part et d'autres du processus de la communication.

Cet accompagnement va vous amener à **prendre conscience** de la communication et donc de la relation que vous souhaitez développer avec vos collègues ou clients, du sens de cette relation, de la forme concrète qu'elle prendra.

Comme les autres types de *small business coaching*, le coaching en communication utilise également des outils et une **attitude éthique** de coach professionnel. Les premières de ces spécificités sont une **présence** et une **écoute attentive** et le **questionnement puissant**, pour déterminer qui est qui et qui veut quoi : qui est-on en tant qu'indépendant ou dirigeant de TPE ou PME ? Que veut-on en tant qu'indépendant, pour soi-même et pour le client ? Qui est le client en face de soi et que recherche-t-il ? Quel type de relations souhaite-t-on mettre en place et développer avec lui, mais aussi avec ses collègues, employés ou associés… ?

Il s'agit bien sûr ici de quelques questions générales pour poser les bases de sa propre démarche. Elles ouvrent des perspectives pour mettre en œuvre une stratégie de création d'entreprise, de son développement, redéploiement et/ou de sa communication professionnelle.

Tout au long du **partenariat** de coaching qui s'installe entre le coach et son client, dans un climat de **confiance** et de **bienveillance**, les questions se feront plus précises et seront ouvertement orientées vers les réalités personnelles et les objectifs individuels définis en commençant.

En effet, le coaching est un **processus créatif** qui vise tout d'abord à fixer les **objectifs** spécifiques de votre démarche. Il vous amène ensuite à prendre conscience de vos **ressources** personnelles. Ensemble, nous stimuleront ces ressources pour révéler vos **solutions** individuelles. Celles-ci se présenteront sous forme de **pistes adéquates** et de **réponses adaptées** à votre réalité. Nous chercherons à imaginer et mettre en œuvre les **actions** qui correspondent à votre personnalité… tout en tenant compte de chacune des parties en présence dans la relation professionnelle ou commerciale que vous souhaitez créer, améliorer ou adapter.

Le processus de coaching a pour but, in fine, de **développer votre projet en complète autonomie**, par l'utilisation de vos ressources et en restant **libre et responsable de vos choix et décisions** en termes d'objectifs, de solutions, d'actions et de résultats.

Vincent Legast, coach ICF
Learning & small business coach
Formateur et coach en communication
Coach scolaire et en projet d'entreprenariat

Le codéveloppement professionnel : processus d'apprentissage individuel et collectif au service de la cohésion des équipes

Comment développer la cohésion d'une équipe et l'aider à résoudre des problèmes sans lui donner de solution ni être expert du sujet ?

Sandrine Noël
Business Coach, certifiée PCC :
Coaching d'organisation
www.cap-network.com
Sandrine.noel/cap-network.com
Coaching professionnel, de carriere et d'orientation
www.beyourselfcoaching.be

Beyourself.coaching/A/outlook.be
+ 32 476 97 16 03

Afin de répondre à cette question, je vous propose de découvrir un processus de coaching d'équipe créé fin des années 80 au Canada et qui commence à se développer chez nous : le codéveloppement professionnel

QU'EST-CE QUE LE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ?

C'est une démarche collaborative destinée à des personnes qui désirent apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique professionnelle.

Les fondateurs, Adrien Payette et Claude Champagne, définissent le codéveloppement professionnel comme suit :

> *« C'est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. La réflexion effectuée individuellement et en groupe est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants »*[19]

[19] Payette, A., Champagne, C., Le groupe de codéveloppement professionnel, Canada, Ed. Presse de l'Université du Québec, 1997, p. 16.

Le principe de base du codéveloppement est d'aider et de se faire aider sur des situations faisant partie du quotidien des participants (projets, problèmes, préoccupations professionnelles, défis,…) et durant les autres sessions, de faciliter la mise en place de changements organisationnels.

COMMENT SE DEROULE UNE SEANCE DE CODEVELOPPEMENT ?

Une séance va suivre un processus structuré en 6 étapes durant lequel un participant endosse le rôle de client-coaché et vient présenter au groupe son enjeu/défi du moment et lui notifie ce qu'il attend des autres participants c'est-à-dire les consultants-coachs. Les sessions s'étalant dans le temps, chaque participant endosse à un moment donné le rôle de client-coaché et durant les autres sessions le rôle de consultant-coach.

Afin que ce processus se déroule au mieux, il y a 3 règles de base à instaurer et à respecter :

1. Confidentialité : condition sine qua non, qui permet aux participants de se lancer dans l'aventure avec confiance et ouverture.
2. Bienveillance et non jugement
3. Parler vrai

QUI PARTICIPE A UN GROUPE DE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ?

Il n'est pas nécessaire d'être un expert pour prendre place autour de la table. Chacun a sa pierre à apporter à l'édifice quel que soit son domaine. Le fait de ne pas être un « sachant » peut même être un avantage puisque le groupe bénéficie ainsi d'un regard neuf sur la problématique traitée.

Un groupe de codéveloppement se constitue de 6 à 8 personnes qui se rencontrent idéalement toutes les 3 à 4 semaines.

Au cours d'une session, un participant a convenu d'agir comme client-coaché. Il va présenter au groupe un enjeu clé de son quotidien (projet, décision importante, problématique, objectif pour son équipe,…) qu'il veut mieux cerner afin de mettre en place un plan d'action adéquat.

Les autres participants deviennent alors des consultants-coachs. Ils ont pour objectif de lui apporter leur aide tout en retirant des apprentissages qui s'appliquent à leur propre pratique. Ils aident le client-coaché à organiser sa pensée, à prendre du recul par rapport à sa situation et à agir en lui offrant de nouvelles perspectives autres que celles qu'il avait déjà envisagées. Individuellement, ils améliorent leur pratique professionnelle en tirant leurs propres apprentissages de ces discussions.

Consultant-coach, pourquoi ce terme ? Les participants à un groupe de codéveloppement sont amenés à porter deux casquettes :

- Celle de coach qui accompagne le client-coaché
- Celle de consultant qui pose un diagnostic sur une situation concrète et qui propose des pistes d'actions concrètes

Rappelons que l'International Coaching Federation définit le coach comme quelqu'un qui accompagne une personne ou un groupe dans un processus dynamique et créatif de recherche et d'élaboration de ses propres solutions dans le but de lui permettre d'atteindre efficacement ses objectifs.

QUELS SUJETS PEUVENT ÊTRE ABORDES ?

Nous l'avons indiqué plus haut, l'objectif du groupe de codéveloppement est de se faire aider sur des situations faisant partie de notre quotidien professionnel. Le sujet peut être un projet, une décision importante à prendre, un problème à régler. Ce sujet est actuel et préoccupe le client-coaché qui a déjà tenté certaines actions mais qui est toujours dans l'impasse.

Ce sujet nécessite de prendre le temps d'y réfléchir afin de développer de nouvelles pistes de solution et/ou de comprendre les blocages.

Exemples :

- Je voudrais lancer un nouvel outil IT et je redoute des blocages, par où dois-je commencer ?
- Je dois faire face à un absentéisme croissant, comment remotiver mes équipes ?
- Je voudrais changer la gouvernance de mon entreprise, comment puis-je m'y prendre pour y associer mes équipes ?
- J'ai deux employés en conflit dans mon équipe ; je veux trouver des moyens pour régler cette situation

QUE RETIRER D'UN GROUPE DE CODEVELOPPEMENT ?

Le groupe de codéveloppement professionnel a des retombées tant sur le plan individuel qu'organisationnel.[20]

Retombées individuelles	Retombées professionnelles
Prendre des décisions et se mettre en action	Développer la collaboration entre les équipes
Analyser des situations de façon plus systémique	Mise en œuvre de changements organisationnels de façon accélérée et agile
Prendre du recul sur sa pratique professionnelle	Savoir collaborer et travailler en équipe
Avoir confiance en soi, retrouver sa motivation et être ouvert à l'apprentissage	Mobilisation et engagement envers l'organisation
Résoudre des problèmes avec plus de créativité et d'innovation	Développement du leadership

[20] Association québécoise du codéveloppement professionnel

En guise de conclusion, je cède la parole à des personnes ayant pris part à un groupe de codéveloppement professionnel.

« Parler de ma difficulté à résoudre un conflit m'a permis de recevoir des pistes, des idées auxquelles je n'avais pas pensé afin de sortir de cette situation. »

« J'ai découvert que je peux moi aussi apporter quelque chose aux autres de part mon expérience. »

« Que de stress évité ! j'ai pu déposer mon problème et je suis reparti avec un plan d'action concret, tout cela grâce à l'aide de mes collègues. »

Sandrine NOËL

Business Coach certifié PCC

Coaching d'organisation, de carrière et d'orientation

DEUXIÈME PARTIE :

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS SUR LE COACHING

Quelques explications

Nous avons demandé à nos amis et connaissances de poser leurs questions au sujet du coaching. Nous en avons reçu plus de 200. Certaines très proches ont été regroupées pour répondre. Ne vous étonnez donc pas de ne pas trouver votre question telle quelle. S'il vous reste des sujets à explorer concernant le coaching, nous sommes tous prêt à répondre.

Quel avantage de travailler avec un coach professionnel et certifié ?

Comment et où trouver le coach qui correspond à notre besoin ?

- ✓ Sur le site de l'International Coach Federation, vous trouverez une liste de coaches qui peuvent répondre à votre besoin. Voir dans la section ICF "Choisir un coach" : https://www.coachfederation.be/fr/choisir-un-coach

Comment me fier à la formation reçue par le coach ? Quelles sont les garanties dont bénéficie un coaché en passant par un coach certifié ?

- ✓ La meilleure manière de vous fier à la formation reçue par un coach est de vous assurer qu'il a suivi un parcours dans une école reconnue par la Fédération Internationale du Coaching. Ces formations sont répertoriées dans la section "Formation" sur le site ICF Belgique : https://www.coachfederation.be/fr/formation/programmes-certifies

Où pourrais-je trouver un bon coach professionnel qui donnera réponse à ma question / à la question de l'entreprise (expérience du coach vis-à-vis de la nécessité de l'entreprise) ?

- ✓ Une fois que le client a choisi un ou plusieurs coaches dans la section "Choisir un coach" (https://www.coachfederation.be/fr/choisir-un-coach), il est conseillé de visiter leur site web et de prendre un contact téléphonique afin d'avoir une discussion avec chacun d'entre eux. Ensuite, une rencontre permet de créer le lien, de clarifier la demande et l'objectif à atteindre et de mettre en place la collaboration.

Comment reconnaître les compétences ?

- ✓ Lors de sa certification, le coach doit démontrer qu'il a développé les 11 compétences reprises sur le site de l'ICF : https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/ICFCompetenciesLevelsTable_FRENCH.pdf La relation de coaching se créée avant tout sur une base de confiance réciproque. Le coach fait preuve de non jugement et d'une totale présence pour le client.

Existe-t-il des événements réguliers où les coaches se rassemblent ?

- ✓ Il existe plusieurs événements qui rassemblent les coaches : les conférences et les workshops organisés par l'ICF, des webinairs présentés par des professionnels du coaching, des rencontres entre coaches afin d'échanger sur leurs bonnes pratiques. Tous ces événements permettent aux coaches de poursuivre leur développement personnel et professionnel.

Existe-t-il une formation certifiante abordable financièrement pour ceux et celles qui souhaitent se réorienter professionnellement ?

- ✓ Pour se réorienter professionnellement, cela demande un investissement en énergie, en temps et en argent. Les écoles de coaching reconnues organisent des sessions d'informations gratuites au cours desquelles des renseignements peuvent être obtenus. La liste de ces écoles figurent sous l'onglet "Formation" du site de l'ICF Belgique : https://www.coachfederation.be/fr/formation/programmes-certifies

Quels sont les diplômes de coaching reconnus ?

- ✓ Les écoles de coaching accréditées par l'ICF délivrent une certification après le passage de diverses épreuves et la démonstration de la pratique de coach. Deux formations délivrant un certificat universitaire sont organisées par l'UCL : que ce soit la formation de coach professionnel ou celle de coach de vie, elles sont sanctionnées par un TFF (Travail de Fin de Formation).

Devient-on coach via des formations ?

- ✓ Le titre de "coach" n'étant pas légiféré, des personnes pratiquent le coaching sans avoir suivi de formation. Cependant, cette profession ne s'improvise pas. Elle requiert le développement et l'actualisation de compétences spécifiques dispensées dans le cadre des formations reconnues.

Comment les coachs sont-ils formés ? Peut-on soi-même devenir coach? Faut-il des aptitudes particulières pour être coach ?

- ✓ Pour être coach, plusieurs aptitudes de base sont indispensables : avoir de l'empathie, de la bienveillance, de la présence, un don pour l'écoute active, une capacité de remise en question personnelle, la confiance dans le potentiel du client et le respect de son identité.

Quelles sont les garanties de fiabilité de compétences chez un coach professionnel?

- ✓ La fiabilité des compétences du coach professionnel peuvent être garanties par sa formation et son expérience. S'il possède une certification reconnue, telle que celle de l'International Coach Federation par exemple, ses compétences sont

d'autant plus garanties qu'elles relèvent d'une éthique et d'une déontologie professionnelles.

Comment distinguer les professionnels de qualité de ceux qui se nomment "coach" sans vraiment l'être ?

- ✓ Le coaching étant dans l'air du temps, beaucoup de personnes s'approprient le titre de "coach". C'est ainsi que tel ou tel coach en ceci ou en cela offrent des conseils ou proposent des solutions. Cela n'est pas du coaching, c'est de la consultance. Pour pouvoir les distinguer du coach professionnel, une demande de renseignements et de clarification à propos de leur formation et/ou de leur certification permet cette distinction.

Est-ce que le coach professionnel a les compétences et l'expérience nécessaires pour pouvoir réussir dans sa mission ?

- ✓ Le coach professionnel met ses compétences, ses moyens et son expérience à la disposition du client pour lui faciliter l'atteinte de son objectif. Il relève de la responsabilité du client de tout mettre en oeuvre pour réaliser son plan d'actions.

Comment choisir le "bon" coach ?

- ✓ Le "bon" coach est celui avec lequel vous vous sentez à l'aise et en confiance. Sa présence, son écoute et sa pratique sont en adéquation avec votre cible de développement.

La profession est-elle protégée ?

- ✓ Non, la profession n'est actuellement pas protégée.

Quels sont les avantages et inconvénients (points forts et points faibles) du coaching professionnel ?

- ✓ Répondre à cette question est quelque peu difficile car les avantages et les inconvénients perçus par les uns ne sont pas les mêmes que ceux perçus par les autres. A titre d'exemple, le coaching à distance a l'avantage d'éviter des déplacements et de permettre un gain de temps pour un client. Pour un autre qui, lui, ressent le besoin de proximité dans l'espace sécurisant créé par le coach, le coaching à distance peut représenter un inconvénient.

Qui donc sont les clients des coaches ?

À quel moment de sa vie est-il intéressant de commencer un coaching professionnel ?

- ✓ A tout moment de la vie, un coaching peut être intéressant dès lors que l'individu a besoin d'être accompagné dans le développement de son potentiel ou est en

recherche de solutions rapides et efficaces. A titre d'exemple, des personnes s'adressent à un coach pendant leur période scolaire pour retrouver de l'estime de soi, et d'autres à l'issue de leur carrière afin de préparer leur retraite.

Est-ce à ma portée?

- ✓ A partir du moment où une personne est capable de prendre des décisions pour elle-même, le coaching est à sa portée.

En quoi le coaching est-il adapté à ma situation et à mon caractère ?

- ✓ Par sa formation, le coach est entrainé à s'adapter à une très grande variété de personnes et de situations, pour autant qu'il reste dans les limites fixées par son code éthique.

Qui a besoin de coaching, en réalité ?

- ✓ A besoin de coaching une personne ou un groupe ressentant le besoin d'être accompagné de façon structurée, constructive et bienveillante.

Qui paie les nombreux coachs qui se forment chaque année en Belgique ?

- ✓ La plupart des coachs se forment sur fonds propres ou via leur entreprise. Ce sont les clients ou les entreprises qui les rémunèrent.

Est-il possible de se coacher tout seul ?

- ✓ L'auto-coaching est possible. Toutefois, qui osera vous poser des questions que vous ne vous poserez pas vous-même, à savoir des questions impertinentes qui favoriseront votre avancée ?

Quels sont les aspects contractuels ?

Est-ce bien nécessaire à chaque fois ?

- ✓ Tout coaching doit faire l'objet d'un contrat. La responsabilité du coach est de s'assurer que le client sait à quoi il s'engage et sous quelles conditions matérielles et financières. Tant le client que le coach doivent connaitre leurs responsabilités respectives et être d'accord sur l'objectif et la méthode de mesure des résultats.

Dans le cadre d'un contrat de travail, qui est le client : l'employeur ou l'employé ? Quels sont les droits et les obligations des parties ?

- ✓ En entreprise, le contrat implique trois parties (le sponsor, le client et le coach) qui ont des rôles bien définis. Le sponsor représente l'entreprise et indique les attentes

de celle-ci. Le client est celui qui vit le coaching dans le respect des objectifs fixés de commun accord avec le sponsor et le coach. Le coach est tenu à la confidentialité des entretiens qu'il a avec le client et n'en rapporte nullement le contenu au sponsor. Le choix de ce qui est divulgué relève du fait du client.

En quoi cela consiste-t-il ?

- ✓ Le coaching est un partenariat entre un coach et son client. Il vise à accompagner une personne dans un moment clé de sa vie tant professionnelle que personnelle.
- ✓ Établi sur une période déterminée de commun accord, il permet au client de se fixer des objectifs et d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans la réalisation de son projet. Grâce aux séances de coaching, il approfondit ses connaissances et améliore ses performances.

Comment en bénéficier ? Doit-il être à l'initiative de l'employeur ?

- ✓ Dans le cadre de l'entreprise, l'initiative de l'établissement d'un contrat de coaching peut venir de la demande du client ou de l'employeur.

Puis-je bénéficier d'un coaching dans le cadre de mon travail ?

- ✓ Un employé peut solliciter un coaching dans le cadre de son travail. Une étude de 2016 réalisée par Securex indique que 80% des grandes entreprises ont recouru au coaching. L'acceptation de la demande de coaching dépendra de plusieurs facteurs, dont la perception du coaching par l'entreprise.

Est-ce que la démarche doit venir du coaché ou bien peut-on lui imposer ?

- ✓ Quelle que soit la situation, une démarche volontaire de la part du client est indispensable. Le coaching peut lui être proposé mais pas imposé.

Est-ce qu'il y a obligation de résultat dès lors qu'on fait appel au coach ?

- ✓ L'objectif du coaching et la mesure des résultats sont fixés par contrat et de commun accord entre le sponsor, le client et le coach. C'est la responsabilité du coach de veiller à ce que l'esprit dans lequel le contrat est établi soit bienveillant même si les objectifs sont ambitieux. C'est la responsabilité du sponsor de créer un environnement propice à l'atteinte de ces objectifs.

Y a-t-il interaction avec le patron et le personnel concernant ce coaching ?

- ✓ Le contrat est établi par trois personnes : le sponsor qui peut aussi être le patron, le client qui fait partie du personnel et le coach. En dehors de la définition de

l'objectif et de la mesure des résultats qui se fait à trois, le coach n'aura pas d'interactions exclusives avec le patron afin de respecter la confidentialité des entretiens et maintenir la confiance du client.

En cas de plus grosses difficultés (finances, préavis, faillite...), le coach est-il toujours présent ou quitte-t-il le navire ?

- ✓ Dans toutes les circonstances, l'entreprise décide de l'engagement ou non d'un coach, ou du maintien de son contrat. Le coach dispose également de la liberté de rompre le contrat.

Le coaching peut-il se réaliser chez le coaché (chez la personne même) ou doit-il se faire dans un "cabinet" ? Quels seraient les avantages et inconvénients ?

- ✓ Le client et le coach se mettent d'accord sur le lieu du coaching. En tous les cas, le fait de sortir de l'entreprise ou de son milieu habituel favorise une réflexion moins influencée par cet environnement.

Qui paie pour quoi ?

- ✓ Dans un contexte de coaching privé, c'est le client qui paie. Dans un contexte de coaching sponsorisé par l'entreprise, celle-ci assume le coût du coaching.

Questions variées

Comment captiver ses clients ?

- ✓ Le coach captive ses clients par sa présence, son écoute active et son questionnement puissant favorisant les prises de conscience.

Quel est le % réel de coaching individuel versus coaching de groupe ?

- ✓ Il n'existe pas de véritables statistiques permettant de répondre objectivement à cette question. L'approche et la culture de l'entreprise ont un impact important sur ce pourcentage.

Quels sont les signes qui peuvent m'indiquer que l'aide d'un coach me serait bénéfique ?

- ✓ Quand vous avez l'impression ou le sentiment qu'un partenaire professionnel pourra vous aider à prendre des décisions, définir une stratégie et un plan d'actions, prendre de la hauteur et oser avancer. Le partenaire qui participera à ces actions en vous laissant un maximum d'autonomie et de responsabilités est le coach professionnel.

Beaucoup de débouchés ?

- ✓ Le marché du coaching est en pleine expansion. En Europe, la croissance du marché est d'environ 30% sur trois ans. Le recours au coaching par les individus ou par les entreprises est entré dans les usages.

Coaching professionnel et perfectionnement de soi, opposition ou conjonction ?

- ✓ Le coaching professionnel et le développement de soi sont indissociables. Les travaux de ces dernières décennies sur l'intelligence émotionnelle démontrent que, pour incarner un leadership inspirant, il est indispensable d'effectuer un travail sur soi.

Dans quels secteurs engage-t-on des coachs professionnels ?

- ✓ Des missions peuvent être confiées aux coachs indépendants dans tous les secteurs et domaines d'activités : les entreprises commerciales, les écoles, les associations, les hôpitaux, les services publics, les professions libérales... Les entreprises peuvent engager des coachs en interne ou faire appel à des coachs externes.

Le coaching est-il pragmatique ou psychologique ?

- ✓ Le coaching est pragmatique en ce sens que le client en attend des résultats concrets pour faire des choix, dessiner un plan d'action ou adopter un nouveau comportement. Cela demande au coach d'avoir le sens de la psychologie et de savoir aider le client à prendre conscience des changements nécessaires pour arriver à des résultats concrets.

Quelle est l'éthique du coach ?

Qu'est-ce que le coaching professionnel ?

- ✓ Le coaching professionnel répond à des règles et des méthodes qui donnent au client l'autonomie dans ses prises de décisions, tout en conservant la responsabilité de ses actions. Un coach professionnel se reconnaît à : sa formation sérieuse et spécifique au coaching, par son appartenance à une fédération, par sa souscritption à un code d'éthique, par la reconnaissance de ses compétences sanctionnées par une certification.

C'est quoi exactement, le coaching ?

- ✓ Le coaching fait appel à l'art et à la science du dialogue par lequel émerge le changement. Les outils du coach sont le questionnement puissant, l'écoute active, la communication authentique, le soutien de la motivation. Par sa présence bienveillante, le coach favorise la confiance et offre une intimité telle que le client peut s'exprimer pleinement. Le coach veillera à faire émerger les

forces et capacités du client pour qu'il maximise l'utilisation de ses moyens dans la réalisation d'objectifs privés ou professionnels.

Je n'ai pas vraiment de question : j'ai commencé un coaching suite à un épuisement professionnel avec des objectifs assez précis dès le départ afin de mieux connaître mes limites et de pouvoir répondre à plusieurs questionnements quant à la poursuite ou non d'une activité professionnelle

- ✓ Cette affirmation est l'occasion de relever un point éthique. Le coach ne travaillera avec une personne qui sort d'un épuisement professionnel que dans le cas où l'équipe thérapeutique estime que le client a récupéré assez d'énergie pour envisager et mettre en oeuvre des actions pour construire son avenir.

Le coach étant payé par le patron, travaille-t-il en réelle indépendance ou a-t-il une mission bien déterminée ?

- ✓ Tout coaching fait l'objet d'un contrat dans lequel l'objectif est clairement décrit. Dans le cas du coaching en entreprise, les trois parties, soit le coach, le client et le sponsor (patron, mandataire...), se mettent d'accord sur cet objectif. Le contenu des séances de coaching restera absolument confidentiel. A la clôture du contrat de coaching, un débriefing réunit les trois acteurs. Le client peut partager ses apprentissages s'il le désire, de même que le sponsor peut exprimer les changements qu'il a déjà pu observer.

Un professeur particulier est-il un coach ?

- ✓ Non, un professeur particulier n'est pas un coach. Le coaching n'est pas une méthode pour avoir l'avis d'un expert sur que faire, cela est de la consultance ; ce n'est pas l'observation d'un professionnel expérimenté, cela est du mentorat ; ce n'est pas non plus un enseignement, cela est de la formation ; ni une solution provisoire car cela est habituellement inefficace. Par contre, le coaching est un partenariat entre le coach et le client pour clarifier ses enjeux, rechercher de manière positive des options et des opportunités. Il est aussi un processus pour créer des solutions dont résultent des changements solides et durables.

Quelle est l'éthique respectée par un coach professionnel ?

- ✓ Les coachs certifiés s'engagent à respecter la déontologie de la profession. Celle-ci comporte divers éléments : la définition du coaching, les standards de conduite éthique, le comportement professionnel général et avec les clients, la gestion des conflits d'intérêt, la confidentialité et le respect de la vie privée, ainsi que le serment éthique du coach.

Arriverai-je à appliquer les conseils ?

- ✓ Dans le processsus de coaching, le coach ne donne aucun conseil. Au contraire, il aide le coaché à trouver ses propres solutions. Une grande confusion règne quant à l'utilisation des termes "coach" et "coaching". Ces mots sont souvent employés à la place des titres de "conseiller", "consultant", "formateur", "manager". Citons, par exemple, les expressions "coach en décoration", "coach en relooking", "coacher mon équipe", "je te coache" à la place de "conseiller en décoration", "conseiller en relooking", "gérer mon équipe", "je te conseille".

Le coaching professionnel implique-t-il systématiquement d'intégrer la sphère privée du coaché ?

- ✓ Le coaching est une approche holistique de la personne, considérant aussi bien les aspects émotionnels et relationnels du client que ses capacités techniques. L'objectif du contrat de coaching définira les sphères préférentielles, privées ou professionnelles, dans lesquelles l'exploration a lieu.

Ne vendez-vous pas du vent ?

- ✓ Les règles strictes définissant le coaching professionnel sont exprimées dans le code d'éthique. Le contrat de coaching fixe l'objectif que le client veut atteindre et pour lequel il engage de l'énergie, du temps et de l'argent. Les effets du coaching ont été validés par de nombreuses études scientifiques et enquêtes auprès des bénéficiaires. Ces références peuvent être consultées sur le site de l'International Coach Federation (www.coachfederation.org).

Quelle est la différence entre un bilan de compétences et un coaching ?

- ✓ Le bilan de compétences est un outil qui permet de faire un état de la situation professionnelle d'une personne à un moment donné. Le coaching est un processus plus global qui peut inclure un bilan de compétences comme un des éléments qui servira au client dans sa réflexion au sujet de son avenir professionnel.

Coach ou thérapeute ? Quelle(s) est/sont la ou les différences ?

- ✓ Le thérapeute aide la personne à dépasser les blessures ou à combler les manques qui influencent le présent et l'avenir au niveau émotionnel et relationnel. Le thérapeute aide donc son client à clarifier le passé pour un mieux-être. Il aide aussi son client à installer ou renforcer ses ressources intérieures pour améliorer sa façon d'envisager ses difficultés. Le coach aide son client par son questionnement profond à prendre conscience des ressources disponibles, internes et externes, et à les mettre en œuvre pour construire son futur dans l'harmonie des émotions, des relations, des compétences et de son environnement systémique. Le coach part du présent pour aller vers l'objectif souhaité par le client.

L'insuccès d'un coaching peut-il mener à un licenciement ?

- ✓ Le coaching amène des clarifications significatives pour le coaché. Elles pourraient même conduire à une décision telle que celle de quitter l'entreprise. Le coaching ne peut être instrumentalisé pour justifier un licenciement. Pour éviter que le sponsor utilise le coaching dans ce but, le coach veillera à une définition d'objectifs positifs, favorables, mesurables et approuvés par toutes les parties. Le coaching implique une obligation de moyens de la part du coach et non une obligation de résultats qui dépendent essentiellement du client.

Cela n'est-il pas trop intrusif ?

- ✓ L'art du coach est de créer un environnement de confiance et d'intimité dans lequel le client peut s'exprimer pleinement, en toute confidentialité. Le client reste libre et responsable de fixer ses propres limites. Le coach interroge le client dans les domaines utiles à l'objectif fixé. Il n'en demeure pas moins que des points sensibles peuvent être touchés.

En cas de burn-out par exemple, comment savoir si le coach est l'interlocuteur pertinent (par rapport à un psy) ? Quelles seront les spécificités de la prise en charge ?

- ✓ Une personne en burn out est soumise à la prescription d'un suivi médical par le professionnel de la santé (médecin traitant), de même que par l'arrêt partiel ou complet des activités professionnelles. Un accompagnement pluridisciplinaire est possible avec le médecin, le psychiatre, le psychologue, le coach et l'avocat. Des informations très spécifiques à la prise en charge peuvent être consultées sur le site Réseau Burn Out fondé par le Docteur Patrick Mesters : http://reseauburnout.org/index.php/etes_vous_en_burnout/

Secret professionnel : comment le coach reste-t-il coach sans devenir gourou ?

- ✓ Le code d'éthique impose que le coach ne soit ni un conseiller ni ne dicte des comportements. Il s'interdit d'exercer sur son client tout abus d'influence de quelque nature que ce soit. Au contraire, il veillera à préserver la liberté de choix et l'autonomie d'action de son client.

Le coach peut-il rédiger un rapport dans le cadre d'une incapacité de travail qui soit validé et reconnu par le médecin-conseil de la mutuelle ?

- ✓ Il n'entre pas dans les prérogatives d'un coach de rédiger un rapport dans le cadre d'une incapacité de travail.

Quelle est la différence avec une formation interne à la société faite par un coach ?

- ✓ La formation donnée par un coach, en ce qu'elle favorise le développement professionnel (voire personnel), la collaboration et les interactions entre les participants, peut faire la différence. Le formateur distille la théorie et l'apprentissage. Le coach suscite l'autonomie et la responsabilisation de l'apprentissage.

Comment devient-on coach professionnel ?

Qui est ce coach et est-il vraiment formé (charlatan ou sérieux) ?

- ✓ Les coaches professionnels suivent des formations certifiantes rigoureuses qui leur enseignent les règles éthiques, les outils du coaching et la posture spécifique du coach. Ils doivent non seulement justifier d'un nombre d'heures de pratique conséquent pour être certifiés, mais sont aussi régulièrement supervisés par d'autres coaches ou mentors certifiés. L'ICF leur impose une formation de manière continue en coaching. Ils sont également encouragés à découvrir d'autres outils complémentaires et utiles à leur pratique de coach. L'ensemble de ce parcours est une garantie du sérieux et du professionnalisme des coachs affiliés à l'ICF.

Quelles sont les méthodes utilisées ?

- ✓ Il s'agit tout d'abord de construire un climat de confiance et une relation basée sur le respect. Par sa qualité de présence, le coach se met activement à l'écoute de son client, se rend humainement disponible pour accueillir ses préoccupations et l'aider à les clarifier. Le coach utilise entre autres le questionnement puissant, la communication directe et la reformulation pour favoriser l'émergence de solutions par le client. Il est attentif à utiliser les propres termes du client, sans suggestion ni interprétation.

Est-ce un travail complémentaire ou à temps plein ?

- ✓ Le métier de coach peut être complémentaire à celui de formateur, médiateur, faciliateur ou mentor (liste non exhaustive). Cependant, chacun de ces métiers requiert une formation et utilise des méthodes spécifiques.

Comme sur Internet on peut trouver beaucoup de réponses aux questions que l'on pourrait se poser, où est l'intérêt d'un coaching ?

- ✓ Le coaching est un partenariat entre un coach et son client. Il permet de trouver les réponses spécifiques à la personnalité, la situation , les envies, obligations et émotions du coaché. L'interaction entre les deux personnes offre la possiblité d'approfondir la réflexion et favorise la mise en place d'actions pertinentes. Les astuces suggérées sur le web relèvent de thèmes généralistes qui ne répondent pas en profondeur aux spécificités de chaque coaché.

Est-ce que la formation sur la pleine conscience fait partie du terme "coaching" ?

- ✓ Différentes techniques telles que la méditation de pleine conscience, la PNL, l'analyse transactionnelle, la ludopédagogie, la systémique ou autres peuvent être utilisées au service du coaching. Ces formations utiles au coach ne sont cependant pas pour autant des formations spécifiques au coaching ni nécessairement incluses ou reconnues dans le cursus de certification ICF.

Le coach a-t-il été chef d'entreprise ?

- ✓ Les coachs indépendants sont chefs de leur propre entreprise ou peuvent avoir une expérience de cadre ou de dirigeant.

Quelles sont les qualités nécessaires pour être coach ?

- ✓ Le coach sera à l'écoute de son client. Il utilisera la curiosité active de soi, du client, de la situation afin de lui poser des questions pertinentes. Celles-ci permettront au client de développer sa réflexion et son projet. Le coach se montre intègre, honnête et sincère. Il respecte la perception et les styles d'apprentissage du client, ainsi que le client lui-même. Il le soutient en permanence et appuie de manière positive l'initiative de nouveaux comportements et de nouvelles actions.

Dans quelles matières mon coach est-il compétent ?

- ✓ De par sa formation certifiante, le coach professionnel est compétent dans son métier de coach. Il est responsable du processus de coaching et garant du cadre. Le client est responsable du contenu et des résultats. Ses expériences peuvent lui servir à comprendre plus rapidement certaines situations. Il ne faut cependant pas confondre coaching et conseil. En tant que partenaire de son client, le rôle du coach requiert qu'il soit dans la position de comprendre les enjeux professionnels de son client, sans toutefois être l'expert du métier de ce dernier.

Pourquoi ce métier est-il parfois méprisé ou incompris ?

- ✓ Le titre de coach n'est légalement pas (encore) protégé. Néanmoins les formations et les certifications de l'ICF garantissent un professionnalisme et une éthique que l'on ne retrouve pas nécessairement chez des coachs non professionnels.

Comment choisir un coach ?

- ✓ Le choix d'un coach devrait dépendre de critères tels que la qualité de sa formation, l'exercice des 11 compétences indispensabbles, le respect de l'éthique et du code de déontologie définis par l'ICF et enseignés dans des écoles de

coaching reconnues) Il est aussi important de prendre en compte le critère plus subjectif de la confiance ressentie par le client vis-à-vis du coach choisi et de la relation de partenariat qui s'établit avec lui. Il peut donc être utile de rencontrer plusieurs coachs avant de se décider.

Comment gérer la difficulté à ne pas "tomber" dans le conseil ?

- ✓ Le coach se met en position d'observateur de la relation avec son client. Il interroge ce dernier pour l'amener à trouver ses propres réponses de manière responsable et autonome. Il laisse le client être maître du contenu. Le coach est, lui, maître du processs. Il n'émet ni conseil ni suggestion sur les solutions envisagées ou leur mise en oeuvre.

Quelle est la formation des "coachs" ? Ne sont-ils pas des "charlatans" ?

- ✓ Les coachs professionnels suivent des formations certifiantes rigoureuses qui leur enseignent les règles éthiques, les outils du coaching et la posture spécifique du coach. Ils doivent non seulement justifier d'un nombre d'heures de pratique conséquent pour être certifiés, mais aussi être régulièrement supervisés par d'autres coaches ou mentors certifiés. L'ICF leur impose une formation de manière continue en coaching. Ils sont également encouragés à découvrir d'autres outils complémentaires et utiles à leur pratique de coach. L'ensemble de ce parcours offre la garantie du sérieux et du professionnalisme des coachs de l'ICF.

Comment savoir si le coach va coller à la demande ?

- ✓ La première rencontre permet au coach d'expliquer le cadre éthique et méthodologique du processus de coaching et au client de déteminer objectivement et subjectivement si le coach en face de lui correspond à ce qu'il en attend.

Le coaching s'adresse-t-il aussi à des groupes ?

Il me semble que le coaching s'adresse principalement à des individus (le plus souvent en difficulté). Le coaching peut-il aussi s'appliquer à un groupe ? Voire une société ? S'agit-il encore de "coaching " ? De quelle façon se présente le coaching professionnel

- ✓ Le coaching s'applique bien entendu aussi à un groupe. Les méthodes d'accompagnement sont toutefois différentes. Il s'agit de coaching pour autant que le groupe ait un pouvoir de décision et que l'implication de chacun soit possible. Il est recommandé de ne pas dépasser 12 personnes dans un coaching d'équipe. Qu'il s'agisse d'un groupe, d'un individu ou d'une organisation, le

coaching est plus souvent destiné à développer de nouveaux comportements ou à prendre des décisions plutôt que régler des problèmes.

Comment construire une équipe gagnante ?

- ✓ Pour construire une équipe gagnante, le coach aide le dirigeant / le manager / le chef d'équipe à choisir les méthodes les plus pertinentes et à adopter les comportements de leadership les plus adaptés à ses objectifs.

Mon coach actuel m'a bien expliqué en quoi pouvait m'aider un bilan de compétences dans le cadre de mon contexte.

- ✓ Le bilan de compétences n'est pas du coaching. Il s'agit d'un outil d'évaluation clarifiant les compétences de la personne qui le sollicite.

Pour quelles raisons établir un partenariat avec un coach ?

Le coaching est-il utilisé pour atteindre un objectif précis (remédiation) ou pour optimiser un potentiel ?

- ✓ Que ce soit pour atteindre un objectif ou pour développer son potentiel, le coaching professionnel ou de vie est utile à la personne qui souhaite vivre ce changement. Le coaching professionnel que nous proposons est destiné à tous les secteurs professionnels (entreprises, sociétés et organisations) ainsi qu'aux particuliers et est basé sur un partenariat où le coach et son partenaire déterminent les objectifs à atteindre et le cadre dans lequel ceux-ci s'inscrivent.
- ✓ Que nous travaillions dans le cadre professionnel ou privé, notre approche du coaching ne change pas.
- ✓ En effet, lors de chaque session, le partenaire choisit le thème à aborder. Le coach écoute puis fait des observations. Nous clarifions ainsi la perception du client et l'orientons vers une attitude active.
- ✓ Le partenaire est ainsi responsabilisé dans l'atteinte de ses propres objectifs et le coach l'encadre pour lui permettre d'approfondir ses connaissances, d'améliorer ses performances et de valoriser sa vie professionnelle ou privée.
- ✓ Grace au coaching, le partenaire voit ses progrès s'accélérer dans le cadre qu'il a choisi pour atteindre ses objectifs

Comment prioriser ses objectifs ? Sur quoi se base-t-on pour déterminer les besoins ?

- ✓ A chaque séance, le coach et le client vont collaborer pour établir l'objectif prioritaire à traiter ce jour.

Comment sortir d'un cadre conflictuel (avec impact important sur le travail) quand on reprend une entreprise ?

- ✓ Le coach sera le partenaire privilégié du dirigeant pour aborder toutes les questions qui se posent dans ce genre de situation. Le coach n'est pas un expert de la situation, il est un expert du questionnement et ose poser les questions impertinentes qui s'imposent.

Est-ce adapté pour tous les types d'emplois ?

- ✓ Tout le monde peut bénéficier d'un coaching. Les conditions sont que le client soit volontaire, désireux d'apprendre et de progresser et maître dans les matières proposées pour le coaching. Un coaching imposé, tout comme un objectif qui ne dépend pas du client ne sontpas des bases acceptables pour entamer une relation de coaching.

Le coaching va-t-il m'aider à trouver ma voie (professionnelle) ?

- ✓ La réflexion professionnelle, aussi appelée coaching de carrière, est un des sujets les plus fréquents du coaching. Cela concerne presque tout le monde et les questionnements sont de plus en plus nombreux dans un monde instable, chageant, imprévisible et incertain.

Le CPPT est une instance obligatoire dans les entreprises d'une certaine taille. Ne serait-il pas intéressant d'y impliquer un coach professionnel indépendant ?

- ✓ Les coaches seraient enchantés de participer à ce genre de comité. Leur formation de conduite de la réflexion dans un groupe pourrait bien aider. Il n'en reste pas moinsque c'est la responsabilité des membres d'un CPPT de prendre les décisions et parmi celle-là, inviter ou non un coach comme facilitateur

Quel est l'objectif recherché dans le cadre d'un coaching professionnel ? Dans quelle thématique pouvez-vous m'aider ?

- ✓ Les objectifs peuvent être très variés. La statistique montre que les sujets principaux sont la clarification et l'alignement aux objectifs, la productivité, la confiance en soi et l'estime de soi et la communication. D'autres raisons pour établir un partenariat avec un coach sont l'optimisation de la performance individuelle et d'équipe, l'ouverture vers de nouvelles opportunités de carrière, le leadership et l'amélioration du management, et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Quels sont les éléments qui sont nécessaires à la réussite de ce type de coaching ?

- ✓ Les éléments de mesure de la réussite sont déterminés par le client. Le coach a la formation, les techniques et les compétences, et le respect de l'éthique pour aller en partenariat avec son client vers la réussite du client dans ses objectifs.

Les aspects pratiques du coaching

Comment ça marche?

- ✓ Le coach et le client déterminent ensemble l'objectif, le cadre et les résultats escomptés. Le client reste responsable de ses propres actions. Le rôle du coach est de clarifier ce que le client souhaite accomplir pour établir un contrat fondé sur un objectif mesurable et réaliste (S-M-A-R-T). Le coach aide le client à définir ses motivations, ses stratégies et ses compétences. Soutenu par le coach, le client envisage les différentes options qui s'ouvrent à lui et met en place les actions permettant d'atteindre les résultats recherchés. Le coach confronte le client à ses engagements ou à sa problématique si cela peut le faire progresser.

Comment se déroule un entretien ?

- ✓ Le coach et son client déterminent la situation sur laquelle travailler. Ils fixent ensemble un objectif de séance. Ils dialoguent ensuite sous la forme d'un échange de questions et de réponses. Celui-ci favorise la réflexion et la recherche de solutions concrètes et leur mise en oeuvre. Ils co-construisent les actions entre les séances de manière à atteindre l'objectif déterminé au départ du processus de coaching. Enfin, ils évaluent ensemble le chemin parcouru.

Combien de séances sont nécessaires en coaching professionnel pour établir un projet ?

- ✓ Le nombre de séances dépend de l'objectif poursuivi et du rythme du client. Le contrat de départ fixe de commun accord un nombre de séances. A l'échéance de ce nombre, si le client l'estime nécessaire, des séances supplémentaires peuvent être décidées entre le coach et son client. En moyenne, le contrat prévoit à la base une dizaine d'heures de coaching.

Est-ce long ? Combien de séances en moyenne ?

- ✓ En règle générale, une séance de coaching dure entre 1h et 1h30. Le nombre de séance dépend de l'objectif poursuivi et du rythme du client. Le contrat de départ fixe de commun accord un nombre de séances. A l'échéance de ce nombre, si le client l'estime nécessaire, des séances supplémentaires peuvent être décidée entre le coach et son client. En moyenne, le contrat prévoit à la base une dizaine d'heures de coaching.

Quel est le temps nécessaire ?

- ✓ En règle générale, une séance de coaching dure entre 1h et 1h30.

Combien de temps dure le suivi du coach ?

- ✓ Ce suivi dépend de l'accord établi dans le contrat entre le coach et son client

coaching ?

- ✓ déjà traité plus haut

Quelles sont les bonnes étapes du coaching ?

- ✓ Le coach et son client déterminent la situation sur laquelle travailler. Ils fixent ensemble un objectif de séance. Ils dialoguent ensuite sous la forme d'un échange de questions et de réponses. Celui-ci favorise la réflexion et la recherche de solutions concrètes et leur mise en oeuvre. Ils co-construisent les actions entre les séances de manière à atteindre l'objectif déterminé au départ du processus de coaching. Enfin, ils évaluent ensemble le chemin parcouru.

Quelle est la bonne (ou y a-t-il une bonne) fréquence des sessions de coaching professionnel ?

- ✓ La fréquence des séances est conjointement fixée par le coach et son client, en fonction des disponibilités de chacun et surtout, des objectifs et du rythme auxquels souhaite avancer le client. Il varie généralement d'une séance par semaine à une séance par mois.

Quel est le prix du coaching ?

Quel est le coût ?

- ✓ Le coût dépend du niveau d'expertise du coach, de ses années d'expérience ou son degré de certification. Le type de coaching est un autre facteur déterminant : particulier ou entreprise, individuel ou en groupe, de visu ou sous forme de webcoaching... La région ou le pays peuvent aussi influencer le tarif. En Belgique, selon ces types de coaching, le tarif horaire varie, en moyenne, entre 100 et 350 euros. Le retour sur investissement est de 500%. Le taux de satisfaction est de 90%.

Quels sont les résultats du coaching ?

Je peux m'améliorer ?

- ✓ Il existe deux grandes familles de coaching, qui sont : (1) la résolution de problèmes, que l'on peut appeler coaching curatif, (2) la mise en oeuvre de capacités, que l'on appelle coaching génératif. Donc, effectivement, le coaching peut vous aider à générer de nouveaux comportements mieux adaptés à votre situation.

Est-ce que ça va vraiment m'apporter quelque chose ?

- ✓ Le coaching est un outil puissant pour se poser des questions pertinentes mais c'est votre implication, vos prises de décisions et vos mises en action qui apporteront un effet sur votre situation. Le taux de satisfaction des utilisateurs de coaching est très élevé. En entreprises, le retour sur investissement est de l'ordre de 450% de l'investissement sur la première année.

Sur quels aspects les coachings personnels portent-ils ?

- ✓ Nombre de questions abordées en coaching individuel concernent la vie professionnelle. Les demandes portent aussi sur les aspects relationnels, le couple, la gestion des conflits, la communication interpersonnelle ou interculturelle, la gestion du temps, l'éducation des enfants, l'estime de soi, etc. Ces domaines sont parfois aussi abordés lors d'un coaching de carrière, par exemple lorsque l'accent est mis sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Quel est l'impact, à court et à long terme, du coaching sur les personnes et sur leur développement professionnel en général ?

- ✓ À court terme, le coaching permet de prendre des décisions et de définir un plan d'action sur les plans personnel, relationnel et professionnel. Le coaching a pour objectif de donner de l'autonomie et des capacités durables. Il favorise un épanouissement personnel et professionnel ayant un impact à long terme dans la vie du coaché.

Comment s'assurer du "suivi" du coaché une fois le coaching terminé? Comment s'assurer du "ROI" (retour sur investissement) ?

- ✓ Le retour sur investissement (ROI) du coaching peut se calculer essentiellement dans le cadre professionnel. Pour ce faire, le coach et le client fixeront les indicateurs de résultats (KPI) qui seront mesurés après une période significative à l'issue du coaching. Par exemple, la modification du taux d'absentéisme après une période d'un an. Ce résultat brut sera pondéré pour s'assurer que l'on mesure bien les effets du coaching.

Quelle est la garantie des résultats ?

- ✓ Les résultats ne peuvent pas être garantis par le coach qui, lui, a une obligation de moyens. De plus, ces résultats dépendent de l'implication du client et peuvent être influencés par des événements extérieurs.

Auriez-vous un exemple de coaching raté ?

- ✓ Une condition essentielle à la réussite du coaching est l'implication volontaire et motivée du client. Un obstacle à cette implication pourrait être l'obligation de suivre un coaching ou la fixation d'objectifs non acceptés par toutes les parties.

Que faire si le coaching se révèle inefficace ?

- ✓ Avoir le courage d'arrêter, que ce soit de la part du client ou du coach. Dans tous les cas, le coach veillera à faire une analyse transparente de la situation avec son client.

Va-t-il vraiment révéler mes talents ?

- ✓ L'objectif du coaching est de maximiser les ressources et potentialités du client au service de l'objectif qu'il s'est fixé. Pendant le coaching, le client sera amené à opérer des prises de conscience et à (re)découvrir des talents cachés.

Est-il possible que cela devienne naturel et spontané ?

- ✓ Pendant le coaching, de nouveaux comportements seront mis en place. Le rôle du coach sera de s'assurer de la durabilité de ceux-ci. C'est par la pratique prolongée qu'ils deviendront des compétences inconscientes, de la même manière que l'apprentissage de la conduite d'un véhicule passe par une pratique régulière qui mène à une conduite naturelle et spontanée.

Voit-on des résultats à court terme ? Est-ce que la démarche doit être longue ou des entretiens ponctuels suffisent ?

- ✓ Selon l'objectif, le coach et le client s'accorderont sur la durée et la fréquence des séances. Parfois, le client demande de revoir son coach de manière ponctuelle, par exemple pour revisiter une problématique ou avoir une reflexion sur une situation professionnelle ou privée. Il est également possible qu'une nouvelle demande conduise à un nouveau contrat de coaching.

Quels sont les indicateurs de réussite d'un coaching?

- ✓ Il n'est pas possible de fixer des indicateurs de réussite standards puisqu'ils dépendent directement de l'objectif du client. Ils seront fixés lors de l'établissement du contrat de manière spécifique, mesurable, réaliste et définie dans le temps. La réussite du coaching peut ainsi être évaluée. Un exemple pourrait être que le client se crée, grâce au coaching, un plan d'actions concrètes.

Le coaching professionnel peut-il influencer les décisions de l'intéressé ?

- ✓ L'éthique du coach lui interdit d'influencer les décisions de son client. Par contre, l'objectif du client pourrait être de prendre une décision. Pour ce faire, le coach l'aidera à envisager toutes les options qui lui seront utiles pour se former une opinion.

Nos échanges apporteront-ils une plus-value à mon entreprise ?

- ✓ Pour un chef d'entreprise, le coaching est un moment privilégié et un lieu confidentiel pour mettre à l'épreuve ses questionnements, ses idées, innover dans ses projets ou ses comportements, de manière à conforter ses décisions. De la sorte, il influence positivement la valeur de son entreprise. Pour un collaborateur, prendre en mains son développement personnel et professionnel lui permettra d'assurer sa mission dans l'entreprise de façon plus performante et harmonieuse.

Comment faire face à un sentiment d'échec ?

- ✓ Il est difficile de répondre à cette question sans connaitre le contexte ni l'objectif poursuivi. De manière générale, la régulation des émotions dans le cadre du coaching passe par l'identification, la verbalisation et l'acceptation.

J'imagine que le coaching peut également s'adresser à un individu qui n'a pas de problème (d'efficacité, d'adéquation à sa fonction, de reclassement) dans le but de s'améliorer ou de se sentir mieux. Quel est le % de ce "coaching positif" par rapport au coaching de correction ?

- ✓ Dans le cadre de la vie professionnelle, que ce soit en entreprise ou non, nous considérons généralement que 70% des demandes concernent la génération de nouveaux comportements et la mise en oeuvre de nouvelles compétences (coaching génératif). Dans le cadre du coaching de la sphère privée, cette proportion s'inverse et environ 70% des demandes concernent la résolution de problèmes (coaching curatif).

Les Coachs

Les coaches regroupés dans le Temps du coaching sont chacun spécialisé dans des domaines spécifiques.
Vous pouvez rapidement identifier celles et ceux qui vous intéressent
et ensuite découvrir leurs particularités et expériences en visitant leur site web respectif.
Vous pourrez les rencontrer lors de l'un ou l'autre événement ou en
prenant directement contact avec eux.

Stéphane Burignat
Career et business Coach :
Innovation, projets,
idéation stratégique de
projets
Coach de Vie Certifié :
Hauts potentiels et
Multipotentiels
www.stbcoaching.be
stephane/A/stbcoaching.be
+32 484 630 234

Béatrice Burton
Business Coach & Formatrice
certifiée ACC :
Coaching de dirigeants,
équipes, professions libérales
Coaching de vie :
relations difficiles, choix et
décisions

www.b-attitudes.be
beatrice.burton/A/b-attitudes.be
+32 475 74 63 74

Anne Damoisseaux
Business & executive Coach
ICF :
Coaching en management,
leadership,
intelligence émotionnelle
et communication non
violente
www.ansorfores.com

anne.damoiseaux/A/ansorfores.com
+32 477 348 739

Philippe R. Declercq
Coach certifié PCC :
Mentorat- Formateur ICF
Coaching de carrière,
professionnel, équipe
www.PRDcoaching.com
philippe/A/prdcoaching.com
+32 475 626 230

Grégory de Moreau
Coach de Vie ICF :
Mission de vie et leadership.
Spécialisé en recherche de
sens
Purpose
www.capinfini.be

gregdemoreau/A/hotmail.com
+32 476 330 792

Caroline De Troyer
Career & Business Coach
certifiée ACC :
Evolution professionnelle :
management, transition, burn-out, développement.
Particulier entreprise
www.cdtcoaching.com

contact/A/carolinedetroyer.c

om
+32 472 29 7000

Jean-Marie Duval
Coach ICF :
individual, Team & Corporate coaching
burnout, pleine conscience, leadership, équipes , nouvelles formes d'organisation
www.manymore-coaching.com
jmpduval/A/gmail.com
+32 474 869 524

Laeticia Gerard
Coach ICF :
co construction, co développement
en innovation managériale et agilité

www.capinfini.be
laetitia.gerard/A/capinfini.be
+32 478 778 744

Ingrid Gillain
Coach de carrière, d'entreprise et de vie

www.macoach.be
ingrid/A/macoach.be
+32 496 320 828

Isabelle Gillet
Coach ICF - Certifiée ANC et CETI :
transitions de vie, carrière, culture(s)
pour Expats et Hauts Potentiels
Formations en leadership
et Supervision d'équipes
www.hemispheres.link
hemispheres/A/mail.com
+32 476 263 482

Amal Hihi
Coach PCC
et secrétaire Générale d'ICF Maroc :
Business & Executive coach, rayonnement professionnel

www.jemecoach.ma
contact/A/jemecoach.ma
+212 663 70 86 20

Vincent Legast
Learning & small business
Coach ICF :
Formations ludopédagogiques
et coaching en communication,
en projet scolaire et d'entrepreneuriat
Élèves, étudiants, indépendants, TPE, PME
www.propulscio.com
vincent.legast/A/aifp.be
+32 497 24 10 16

Sandrine Noël
Business Coach, certifiée PCC :
Coaching d'organisation
www.cap-network.com
Sandrine.noel/cap-network.com
Coaching professionnel,
de carriere et d'orientation
www.beyourselfcoaching.be
Beyourself.coaching/A/outlook.be
+ 32 476 97 16 03

Reine Rondia
Coach de
vie professionnelle et
personnelle :
Projet ou réorientation
professionnel
Post-burn. Equilibre
travail et vie privée
Relations personnelles
ou professionnelles
Assertivité. Gestion du
temps
www.reinerondia.be
www.emisante.be
contat/A/reinerondia.be

+32 499 47 38 19

Margaux Van Geel
Coach de vie :
Changements post burn-out
Coaching de carrière et
d'orientation
Équilibre carrière et vie privée
Bien-être et gestion
émotionnelle

www.traitement-burnout.com
margaux.vgeel/A/gmail.com

+32 474 40 90 52