

NEWS LETTER n° 13 - Le 16 Septembre 2011

Qu'est ce que le Coaching ?

C'est avant tout une démarche visant l'autonomie de la personne



- **« Le coach accompagne de manière individualisée et personnalisée des personnes ou des équipes pour le développement de leurs potentiels et l'atteinte de leurs objectifs personnels ou professionnels.**

Cet accompagnement se caractérise par l'émergence des propres solutions de la personne ou de l'équipe, par la mise en place d'actions concrètes. Cet accompagnement n'est ni un style de management, ni du conseil, ni de la formation, ni du tutorat, ni du mentorat, ni de la thérapie ».

Whitmore John « Il s'agit d'apprendre au client à apprendre par lui-même, plutôt que de lui faire ingurgiter un savoir extérieur ».

Dans un langage qui est le mien, il s'agit d'un moment de rencontre privilégié (et si rare) entre le coach et le coaché et surtout entre le coaché lui-même. C'est tantôt un lieu d'écoute, un échange confidentiel, une confrontation, un effet miroir, un lieu de partage, un espace de développement, de décisions, ... encadré dans un professionnel qui comprend et respecte ou en est son interlocuteur et sait répondre à ses sollicitations en partant de lui.

L'action est centrée autour de vous !

Dans quels cas utiliser le coaching ?

C'est avant tout une démarche de développement



- **Vous pouvez aborder dans le processus de coaching des thématiques très variées.** Quelques exemples de thématiques

La pratique quotidienne du management

- Mieux gérer ses priorités,
- Mieux déléguer,
- Améliorer ses performances,

Le développement du leadership

- Difficulté à être à parité relationnelle dans l'entreprise,
- Travail sur une situation conflictuelle de management,
- Préparer une réunion, un entretien, une négociation,
- Résoudre une situation problématique en terme de communication, de management général,
- Prendre du recul, avoir une vision plus claire d'une situation parfois complexe,

Le développement personnel

- Meilleure confiance en soi, affirmation de soi,
- Apprendre à se remettre en question,
- Gestion du stress et des émotions,

La conduite du changement

- Situations de crise sociale,
- Fusion, Réorganisation,

Le dépassement d'un obstacle professionnel

- Prise de poste,
- Prise de nouvelles fonctions, de nouvelles responsabilités,
- Repositionnement,
- Harcèlement moral, Mobbing,

Cohésion d'équipe

- Mise en place d'une équipe,
- Difficulté relationnelle au sein d'une équipe,
- Accompagnement d'une équipe après un team-building,
- Conflits managériaux,

Entreprise de soi

- Equilibrer sa vie personnelle et professionnelle,
- Clarifier ses objectifs personnels,
- Clarifier ses motivations, ses valeurs,
- Identifier sa mission de vie,
- Life coaching.

Sans que cette liste soit exhaustive ...

Comment ça marche ?



C'est avant tout un processus d'intervention personnalisé

- **Le processus demande un engagement de chaque partie**

« Le processus d'intervention peut différer selon la nature du coaching :

- tantôt il s'agit de travailler sur les comportements et les pratiques du coaché,
- tantôt cela consiste à partager une réflexion pour répondre efficacement à une situation opérationnelle.

Cependant, le processus passe toujours par des phases de diagnostic, d'analyse, d'élaboration de scénarios et d'organisation de la mise en œuvre. Il vise à faciliter la prise de conscience des ressources et leur mobilisation. Dans tous les cas, le coach se doit d'effectuer son intervention dans la synthèse des intérêts du coaché et de l'entreprise ».

A titre personnel, le processus que je propose est le suivant :

- + *Un diagnostic de personnalité grâce à l'outil PCM™ pour découvrir son inventaire de personnalité – remise d'un profil*
- + *X séances d'accompagnement en face à face pour augmenter sa compétence dans l'analyse des situations difficiles et dans l'élaboration de plans d'actions et accroître ainsi sa capacité à développer les stratégies de communication pour faciliter l'atteinte de ses objectifs professionnels et personnels*



La Process communication est un modèle développé par le psychologue Taibi Kahler lui même issu de l'école Analyse Transactionnelle. A partir de l'observation de ses patients dès les années 1970, le Dr kahler établit une typologie aboutissant à la présentation de six types de personnalités. Ses travaux couronnés par le prix Eric berne en 1977 intéresseront la NASA qui financera une grande partie de la recherche. Aujourd'hui près d'un million de personnes dans le monde ont utilisé le profil Process Communication

Quelles garanties ?



C'est avant tout un coach certifié et supervisé

- ***Certaines professions sont réglementées par des institutions étatiques dans le but de protéger le public en fixant des normes de pratique et de compétence. Ce n'est pas le cas de la profession de coach.***

« Le coach est d'abord un professionnel expérimenté, ayant fait un réel travail de développement personnel et formé aux techniques de son métier.

Il est capable de s'adapter à l'entreprise de son client, en tenant compte de son environnement et de sa culture. Il est exigeant par rapport à sa propre pratique et capable de se remettre en cause pour la faire évoluer. Il sait, notamment, faire appel à un "superviseur" chaque fois qu'il le juge nécessaire. »

La supervision est un élément essentiel de la déontologie et du professionnalisme du coach. Sa fonction première est de fournir au coach un lieu de prise de recul, de réflexion et d'amélioration de sa pratique professionnelle.

La supervision consiste concrètement en une série d'entretiens entre un coach (le supervisé) et un autre professionnel (le superviseur). Les entretiens peuvent se faire individuellement ou en groupe restreint.

Ils portent sur des situations concrètes et actuelles de la vie professionnelle, vécues par le coach supervisé. Ce dernier est accompagné dans une démarche qui vise à mieux comprendre et à améliorer son propre fonctionnement professionnel à tous les niveaux (personnel et institutionnel).

La supervision est donc une confrontation personnelle du supervisé à son propre rôle professionnel : elle est une réflexion approfondie sur le vécu professionnel et intègre les aspects cognitifs, relationnels et émotionnels.

Pour ma part, je suis formé aux pratiques du coaching et certifié par l'Ecole COHELIANCE depuis 2005. Je suis un parcours de développement de mon expertise depuis 6 ans et est accrédité sur le modèle PCM décrit ci dessus. Je suis en supervision sur Lyon avec Hugues LESOT, PTSTA –O, Analyste Transactionnel certifié EATA spécialisation Organisations Enseignant Superviseur en contrat EATA et respecte la Déontologie de l'International Coach Federation (ICF).