

Grâce au coaching, mettez du sens et des solutions dans votre vie professionnelle

Pourquoi je suis devenu coach ?

« Les relations sont sûrement le miroir dans lequel on se découvre soi-même. » Jiddu Krishnamurti

Consultant en entreprise, j'ai constaté que les projets, lorsqu'ils n'étaient pas **centrés sur les individus**, aboutissaient souvent à des échecs ou à des réussites partielles.

J'ai donc naturellement intégré dans mon métier d'architecte en système d'information et de chef de projet, la prise en compte de la dimension humaine (cognitive, émotionnelle et psychologique) dans le management de projet.

Après l'étude et l'application de différents modèles (sémantique générale, PNL, Analyse Transactionnelle) et en parallèle d'un travail analytique, je me suis engagé plus précisément dans le domaine du coaching, du développement personnel et de la conduite du changement.

Je suis coach **certifié Coaching Orienté Solution®**, certifié praticien en PNL en AT et membre de Mensa.

Coaching Orienté Solution® et COS® sont des marques déposées de Convergence RH La Valette du Var

Coach et conseiller, deux métiers très anciens et très différents. Qu'est ce qu'un coach ?

« Les gens qu'on interroge, pourvu qu'on les interroge bien, trouvent d'eux-mêmes les bonnes réponses. » Socrate

Bien que d'origine anglo-saxonne et lié au sport le coaching puise son origine dans un passé ancien, centré sur l'Humain, sur la quête de sens et sur la compréhension du monde à travers les symboles et le langage.

Socrate (470 avant JC) fut sans doute l'un des tous premiers coaches. En effet il considérait que **l'Etre humain porte en lui la connaissance** de sa nature profonde, qu'il porte en lui les réponses aux questions clefs auxquelles la vie va le confronter. Cette connaissance, il la faisait émerger par l'intermédiaire d'une technique de **questionnement spécifique : la maïeutique**. Socrate aidait ainsi l'individu à trouver en lui-même les ressources et les réponses nécessaires pour construire sa vie et lui donner du sens.

En cela Socrate se différenciait d'Aristote (384 avant JC) qui lui était le premier « consultant » au sens de conseiller. Aristote détenait un savoir et se proposait de le transmettre en l'état à ses disciples.

Le coach* aide à creuser les "évidences", à poser un regard nouveau sur l'existence. Il aide à donner du sens aux événements et aux problèmes de la vie tant personnelle que professionnelle.

Le coach accompagne le coaché dans son parcours personnel et professionnel, il l'aide à se connaître d'avantage et à prendre conscience de ses potentiels.

Ma vision du coaching s'inspire largement de **la maïeutique** que proposait Socrate. **Dynamique et orientée solution**, mon approche du coaching invite le coaché à mettre du sens sur ce qu'il vit afin de développer son autonomie et apporter ses propres solutions

En terme de connaissance de L'humain, bien évidemment des avancées majeures et capitales ont été faites en 25 siècles. C'est pour cela que selon moi tout coach doit **bâtir sa pratique** en puisant dans la philosophie, la psychologie, les sciences cognitives, l'anthropologie et la sociologie.

** le mot anglais coach vient du mot français cocher (conducteur d'une voiture à cheval). Le cocher accompagne et guide son client dans son voyage (quête de sens). Mais c'est le passager qui choisit sa destination et la raison de son voyage.*

Les trois piliers du coaching

« Les limites de mon langage signifient les limites de mon propre monde. » Ludwig Wittgenstein

Le coaching repose sur **3 points fondamentaux** :

1. Une relation de confiance entre le coach et le coaché.

Confiance basée sur le respect, la bienveillance, l'acceptation de l'autre, l'écoute active et le secret.

2. Le « territoire » du coaché et la carte qu'il fait de son territoire.

Le territoire correspond à tout ce qui est en lien avec les actions, les relations et les événements que vit le coaché. La carte en est la représentation symbolique, cognitive et émotionnelle. Les décalages qui existent entre l'un et l'autre engendrent des problèmes. Tout comme se déplacer dans une ville avec un plan ancien ou erroné amène des problèmes et des difficultés.

3. **Un questionnement spécifique** sur la représentation que le coaché a de son territoire. Ce questionnement permet d'ajuster la carte au territoire afin que le coaché se situe différemment. Ce questionnement fait évoluer positivement cette vision du monde et ainsi permet l'émergence de nouvelles ressources et de nouvelles solutions. Ces solutions seront faites par et pour le coaché afin de faciliter son évolution tant personnelle que professionnelle.

Que fait le coach ?

« Le paradoxe, c'est de faire tout le temps la même chose et de s'attendre à un résultat différent. » Albert Einstein

Le coach aide le coaché à **poser un regard nouveau sur ce qui lui fait face**, il l'aide à envisager une autre logique, à donner un sens différent sur sa relation à l'autre afin de changer sa compréhension de sa situation et ainsi construire par lui-même des solutions à la fois nouvelles tout en étant **conformes à son identité profonde**.

Le coach aide le coaché à **creuser les évidences** et à mettre en lumière ses angles morts et ses **croyances « limitantes »**. Il l'aide à **trouver en lui les leviers du changement** et à **les actionner en conscience**.

Le coach prend en compte les aspects cognitifs, émotionnels et psychologiques du coaché. L'être humain ne se limite pas une seule dimension. C'est donc en tenant compte de toute sa richesse, de sa diversité et de sa complexité que le coach aide le coaché à contacter et à mobiliser l'ensemble de ses ressources.

Le coach favorise chez le coaché la construction de solutions en mettant du sens sur ce qu'il vit. Il n'y a pas de solution efficace, durable et personnelle sans prise de conscience et sans mise en perspective des différents aspects de sa demande.

Ainsi le coach aide le coaché à :

1. **éclaircir et préciser** les éléments de sa demande de coaching
2. **mettre du sens** sur les éléments de sa demande et de son projet
3. **développer** sa créativité et son autonomie
4. trouver et **mettre en œuvre des solutions personnelles** et performantes

Face à une période d'instabilité générale et de changements permanents, l'ensemble des collaborateurs ont de plus en plus souvent besoin d'un accompagnement qui permette de mettre en œuvre une dynamique de changements rapides.

Le coach invite le coaché à :

1. Découvrir ses forces et **ses ressources**
2. Trouver ses réponses et **ses solutions**
3. Exprimer tout **son potentiel**
4. Changer pour atteindre **ses objectifs**

Sur quoi reposent la légitimité et la pertinence du coach ? Comment choisir un coach ?

« Il y a une différence entre connaître le chemin, et arpenter le chemin. » Andy Wachowski

Le coaching est un métier peu réglementé de sorte qu'il est facile de se revendiquer coach. Cependant pour être coach il existe des **pré-requis** qui permettent au coaché de faire une première sélection. Mais le choix est délicat car contrairement aux métiers des sciences exactes, ce qui fait la qualité d'un coach ce n'est pas tant ce qu'il a appris (même si cela compte bien sûr) mais ce qu'il est en tant qu'être humain.

Voici un ensemble d'éléments qui selon moi doivent faire **partie intégrante du cursus de tout coach** :

1. Un **intérêt fort pour l'humain**, la communication et la relation d'aide
2. Du vécu, de l'expérience et un **travail sur soi significatif et permanent** (nul ne peut accompagner une personne au delà du point qu'il a lui-même atteint)
3. Une bonne **connaissance du monde de l'entreprise et du management**
4. Une **formation initiale** théorique et pratique solide, diversifiée et **certifiée par des pairs** compétents et reconnus
5. Une réflexion approfondie **sur l'éthique**, la **déontologie** et le **secret professionnel**
6. Une **formation permanente**
7. Une **supervision**

Ces pré-requis montrent bien que chaque coach est « unique » et qu'il se construit en grande partie par lui-même à travers son parcours et son cheminement tant personnel que professionnel.

Quels outils ?

« Si le seul outil que nous ayons est un marteau, chaque problème va commencer étrangement à ressembler à un clou. » Paul Watzlawick

Mon approche est résolument **pluridisciplinaire et multi-référentielle**.

En effet l'Homme est plus complexe que tous les modèles qui tentent de le décrire. Le croisement de différents modèles permet donc une compréhension plus fine et plus nuancée de la diversité et de la complexité que représente l'Etre Humain.

En outre, l'utilisation d'une seule approche peut mener le coach à avoir un regard dogmatique donc statique et limitante de la réalité du coaché.

J'aborde donc mon interlocuteur d'une **manière globale et holistique**. Certes je tiens compte des éléments du problème et de leurs origines mais toujours en **l'invitant à se projeter dans "l'espace solution"**.

Pour se faire, je m'appuie sur **des modèles reconnus, que j'ai étudiés et expérimentés** dans le cadre d'un travail personnel et dans le cadre professionnel.

J'utilise donc la sémantique générale, la systémie, la PNL, l'AT, les thérapies orientées solutions de Steve de Shazer (TOS) et la relaxation.

**Dans quels domaines j'interviens ?
En quoi je peux vous aider, vous et vos collaborateurs ?**

« En peu de temps parfois on fait bien du chemin. » Molière

Le coaching est une aide précieuse à chaque fois qu'une personne est bloquée dans une situation donnée, alors qu'elle possède objectivement le cursus et les compétences nécessaires et suffisantes pour réussir.

Voici à titre indicatif les grands domaines dans lesquels le coaching est utile :

1. Développer ses capacités relationnelles, de communication et d'encadrement

- Sortir d'un conflit destructeur
- Appréhender une situation professionnelle complexe en termes de management, de leadership ou de communication
- Savoir bâtir des relations « gagnant/gagnant »
- Optimiser son fonctionnement avec son manager et ses collaborateurs
- Savoir prendre du recul face à des situations difficiles
- Améliorer et adapter sa pratique du management...

2. Prendre et assumer de nouvelles fonctions

- S'autoriser à réussir
- Manager des personnes plus anciennes dans l'entreprise ou plus âgées
- Accepter d'être différent de son prédécesseur...

3. Accompagner un enjeu important

- Préparer une intervention décisive, une négociation délicate
- Présenter un projet stratégique à sa hiérarchie...

4. Se positionner et rebondir face à un changement dans son environnement

- Fusion, restructuration
- Changement de politique, de stratégie ou de marché
- Apprendre à gérer de nouveaux horizons professionnels et humains
- Savoir transformer une contrainte en opportunité...

5. Apprendre à se faire confiance et développer l'estime de soi

- Gérer son stress
- Développer son charisme et son leadership, affirmer sa position de manager
- Affirmer son identité, sa différence et ses valeurs tout en respectant l'autre
- S'autoriser à réussir et à mettre en œuvre un projet ambitieux ...

Comment se déroule un coaching ?

« *Le langage fabrique les gens bien plus que les gens ne fabriquent le langage.* » Johann Wolfgang von Goethe

Que le coaching soit prescrit (par le manager ou la DRH) ou non, un projet de coaching se déroule de la manière suivante :

1. une **demande explicite** de coaching qui sous-tend une demande de changement pour soi (on ne coache pas une personne contre sa volonté)
2. un **cadre** de 6 séances de 2 heures espacées de 2 ou 3 semaines. Ce cadre peut être adapté aux besoins, contraintes et demande du coaché.
3. des séances, avec des entretiens et un **questionnement spécifique**.
4. **des tâches** pour que le coach reste en contact avec son coaching et qu'il construise et expérimente ses solutions.

A titre indicatif quelques exemples de thèmes de coaching

« *Ce ne sont pas les choses elles-mêmes qui nous troublent, mais l'opinion que nous nous en faisons.* » Epictète

"Je suis diplômé, expérimenté, reconnu par mes pairs et pourtant je me sens limité voire bloqué dans certaines situations !"

"Je rencontre des difficultés relationnelles avec mon directeur informatique... Comment éviter le conflit ?"

"Je ne supporte pas l'évolution nécessaire de mon travail et je ne suis pas motivé pour prendre des responsabilités qui me confrontent à d'autres partenaires ..."

"Je manage au feeling et ne sais pas si je fais bien. Devant le désaccord, j'ai peur de mes réactions, de ne pas être suivi..."

"J'ai toujours l'impression d'être coincé entre la Direction et mes collaborateurs. J'ai du mal à supporter..."

"Je suis jeune, nouveau et j'encadre depuis peu des "anciens" qui en savent beaucoup plus que moi. Comment être crédible ?"

"Comment puis-je assurer le suivi des personnes alors que je ne suis pas souvent sur le terrain ?"

"J'ai peur de la relation de face à face avec mes collaborateurs et notamment dans les entretiens d'appréciation."

"Comment m'affirmer de manière positive dans un contexte difficile, où les résultats de mon département sont à la baisse ?"

"On me reproche de ne pas savoir gérer mes priorités."

"Comment motiver mes collaborateurs déçus qui viennent d'essayer un refus d'augmentation alors que, selon moi, ils méritaient cette reconnaissance ?"

"Je n'ose pas prendre la parole en réunion alors que j'ai plein de choses à dire."

"J'ai tellement la tête dans le guidon que je finis par prendre des décisions inadéquates."

"J'ai peur que mon N+1 n'ait plus confiance en moi à cause d'un retard dans un projet stratégique."

"Je suis conscient que mon efficacité se multipliera si je délègue, mais je n'arrive pas le faire."

"Je souhaiterais faire le bilan de mes réalisations et savoir les valoriser."

"Comment puis-je concilier relations humaines constructives avec mes collaborateurs et impératifs de production, de qualité et de délais."

"J'ai accepté ce poste. J'ai monté un projet difficile. Je me suis investi à 200%. Résultats très positifs. Aujourd'hui, je me sens un peu perdu. Qu'est-ce qui me motive ? Quel sens a tout cela ? Comment rebondir ?"

Conclusion

« Plus les hommes sont éclairés, plus ils sont libres. » Voltaire

De nos jours quelque soit le domaine d'activité, avec de l'expérience et différentes formations il est relativement facile d'atteindre un niveau de compétence élevé.

Mais l'essentiel se situe ailleurs. Maintenant, et compte tenu des **changements incessants** qui touchent le monde professionnel (mondialisation, fusion, restructuration ...), il devient essentiel d'améliorer la communication et l'adaptabilité, de développer la créativité et l'autonomie. Il devient important de pouvoir mobiliser ses potentiels pour **accompagner et réussir les changements** que la vie impose.

Si cela fait partie de vos projets, je peux vous aider à mettre **du sens et des solutions dans votre vie**.

Cet article a été publié sur le site du MUNCI



www.munci.org