

MAGAZINE GÉNÉRATION COACHING

Le magazine d'inspiration pour les coachs francophones

7



TÉLÉCHARGEMENT
GRATUIT

**Raisons qui
rendent le
coaching si
attractif**

par Sêssi Hounkanrin

**Le secret de
la réussite au
21ème siècle**

par Martine Lasausse

**Comment le
co-développement
m'a fait grandir...**

par Suzanne Gagnon

**Sommet
Francophone du
Coaching 2021**

EDITORIAL

Cher lecteur,

C'est avec une grande joie que nous vous invitons à découvrir cette première édition de Génération Coaching Magazine, le magazine d'inspiration pour les coachs francophones.

Si vous êtes en train de nous lire en ce moment précis, ce n'est sûrement pas un hasard. D'ailleurs, nous n'y croyons pas au hasard.

Comme le disait Paul Eluard, Il n'y a pas de hasard, il n'y a que des rendez-vous

Nous pensons sincèrement que nous avons rendez-vous !
Rendez avec vous, rendez-vous avec votre passion pour le coaching.

Comme nous, vous êtes un (e) passionné ayant le désir de continuer à oser, grandir et prospérer dans le domaine du coaching..

Dans le cadre de cette édition spéciale, nous avons rassemblé des coachs de toute la francophonie pour vous offrir un contenu de qualité et célébrer L'art du réussir ensemble.

Vous y découvrirez des articles inédits et variés, des citations inspirantes qui vous aideront à renforcer les fondements de votre réussite mais aussi à passer à l'action pour aller plus loin dans votre développement de coach.

Nous espérons vivement que vous prendrez autant de plaisir à découvrir ce magazine que nous en avons eu à le concevoir.

J'en profite pour remercier les membres de l'équipe éditoriale qui ont contribué au lancement de cette édition spéciale.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !



Sèssi Hounkanrin, MSc, M.A, PCC
Fondatrice de Generation Coaching
Coach-mentor internationale

Équipe éditoriale

Nathalie Sauvé
Nancy Simard
Marcellin Gandonou

Coordination éditoriale

Sèssi Hounkanrin

Page de couverture

Dave Bernard

Mise en page

Grégory Borelli

SOMMAIRE

4 - Perle de sagesse

Frabato

6 - Le secret de la réussite au XXIème siècle

Martine Lasausse

Neuro-Coach certifiée, France

10 - 7 raisons qui rendent le coaching si attractif

Sêssi Hounkanrin, MSc, M.A, PCC

Coach-mentor internationale, Québec - Canada

15 - Pourquoi la super-vision

Nathalie Dubé, MCC

Maître Coach ICF, Superviseure certifiée EISA, Québec - Canada

17 - Alexithymie...vous avez dit ?

Karine Maurel

Coach-thérapeute spécialisée Haut Potentiels, Nouvelle-Calédonie

21 - ÉVÉNEMENT :

Sommet Francophone du Coaching 2021

SOMMAIRE (suite)

22 - Entrevue de Lyne Leclerc par Sêssi Hounkanrin

Lyne Leclerc

Strenght Coach certifiée, Québec - Canada

30 - L'art de la réussite

Serj Taïgba

Auteur, Coach, Conférencier, Côte d'Ivoire

33 - Activer les leviers de la motivation :

Au-delà du discours positif

Marie-Pierre Caouette, PCC

Coach de Gestion spécialisée en neurosciences , Québec - Canada

39 - Optimisation de la performance :

Déléguer une tâche ou se débarrasser d'une tâche

Marcellin Gandonou

Coach exécutif, Togo/Bénin

43 - Comment le co-développement m'a fait grandir comme coach...

Suzanne Gagnon, ACC

Coach d'affaires certifiée, Québec - Canada

PERLE DE SAGESSE

Une graine pousse sans bruit, mais un arbre tombe avec un bruit énorme. La destruction fait du bruit, mais la création est silencieuse. Dans votre succès, restez silencieux car il y a du pouvoir dans le silence. **Grandissez en silence. Cultivez le silence.**

Un fermier a découvert qu'il avait perdu sa montre dans la grange. Ce n'était pas une montre ordinaire car elle avait une valeur sentimentale pour lui.

Après avoir longtemps cherché haut et bas dans le foin, il a abandonné et a demandé l'aide d'un groupe d'enfants jouant à l'extérieur de la grange.

Il leur a promis que la personne qui la trouverait serait récompensée. En entendant cela, les enfants se sont précipités à l'intérieur de la grange, ont traversé et contourné toute la pile de foin, mais n'ont toujours pas pu trouver la montre.

Au moment où le fermier était sur le point de renoncer à chercher sa montre, un petit garçon est allé vers lui et a demandé à avoir une autre chance. Le fermier l'a regardé et a pensé: « Pourquoi pas? Après tout, ce gamin a l'air assez sincère. » Le fermier a donc renvoyé le petit garçon dans la grange.

Au bout d'un moment, le petit garçon est sorti avec la montre à la main! Le fermier était à la fois heureux et surpris et il a donc demandé au garçon comment il avait réussi là où les autres avaient échoué.

Le garçon a répondu: « Je n'ai rien fait mais je me suis assis par terre et j'ai écouté. Dans le silence, j'ai entendu le tic-tac de la montre et je l'ai simplement cherchée dans cette direction. »

Un esprit paisible peut penser mieux qu'un esprit agité.

Parfois, le bruit dans notre vie est tellement sans précision sur ce qu'il faut faire. L'esprit semble tellement occupé par beaucoup de pensées qui favorisent la peur, le découragement et l'anxiété.

Laissez la paix garder votre cœur tout le temps. Videz consciemment votre tête et votre esprit; soyez patient et écoutez.

**NOUS POUVONS REUSSIR...
RÉUSSIR LÀ OÙ LES AUTRES ONT
ECHOUÉ . ÉCHOUÉ**

Frabato



“

Sois à l'écoute, disait-on
dans la vieille Afrique;
tout parle, tout est parole,
tout cherche à nous
communiquer une
connaissance...

~ Amadou Hampaté Ba

LE SECRET DE LA RÉUSSITE AU 21E SIÈCLE

Arthur Ashe, célèbre champion de tennis américain des années 70, nous livre ce message :

« Une des clés du succès est la confiance en soi.
Une des clés de la confiance en soi est la préparation ».

Mais parlait-il seulement de la préparation sportive ?

Les personnes qui excellent, d'année en année, dans leur vie personnelle et professionnelle vont de succès en succès, de créativité en réalisations, s'épanouissent, grandissent en notoriété,... là où d'autres font du surplace, vont d'échecs en abandons, et auto-sabotent tous leurs projets de vie... malgré leur volonté de réussir !

BIO = la cellule, la vie
LOGIE = « logos » en grec = discours
BIOLOGIE = le discours de la cellule, le discours de la vie

POURQUOI l'aisance naturelle, le bien-être (au corps et au mental), l'énergie positive, ne sont pas donnés à chacun d'entre nous ???

Les **neurobiologistes** (spécialistes de la chimie du cerveau) nous expliquent que le Bien-Être, l'aisance, la confiance en Soi, la créativité, les capacités d'adaptation, les capacités d'apprentissage, le sommeil, avoir un poids idéal, tout cela n'est pas automatique : c'est **neuro-chimique**.

Nous sommes équipés de **messagers chimiques**, les neuromédiateurs, qui sont indispensables à notre bien-être, car ils permettent au cerveau de communiquer avec le reste du corps.

Sans eux, il n'y aurait pas de contraction musculaire - volontaire ou involontaire. Il n'y aurait pas de respiration, de sommeil profond et réparateur ni de libido non plus.



Dans un autre ordre d'idées, les hormones ne seraient pas délivrées, pour réguler le poids.

Sans eux, nous serions incapables de voir, de penser, de comprendre, de nous souvenir, d'être fort devant l'adversité, de faire face aux situations stressantes, d'éprouver des joies ou des peines.

Le Bien-Être, ça n'est pas automatique, c'est neuro-chimique

Lorsque l'action de ces neurotransmetteurs est perturbée, des troubles du comportement apparaissent tels que: l'anxiété, le stress, l'agressivité, la dépression, les peurs, le burn-out, les problèmes de poids, la fatigue physique, les soucis de santé, l'insomnie, etc.

Il n'y a donc pas de personnes plus chanceuses que d'autres.

Il n'y a que des gens dont le **cerveau est équipé des neurotransmetteurs** qui les centre sur le présent et la jouissance de celui-ci, sur le positif, et donc, sur les opportunités. De plus, ceux dont le cerveau est en déficit de ces neurotransmetteurs voient leur focalisation se centrer sur le négatif, les épreuves ou autre élément négatif. Le cerveau à ce point étant focalisé sur les épreuves ainsi que le négatif ne voit pas passer les chances et opportunités !

Une émotion négative peut **sembler** être le résultat « logique » de l'impact d'un événement ou du comportement de quelqu'un ou sur nous.

Mais si ce n'était que ça, personne n'aurait besoin de thérapeute ou de coach pour se débarrasser des effets récurrents du stress, des angoisses ou de la dépression.

En réalité, toute situation provoque une réponse émotionnelle de l'organisme, par le biais des messagers chimiques dans le cerveau.

La chimie du cerveau joue donc un rôle primordial et inconscient, tout aussi important que les événements de la vie dans la création des émotions et des humeurs.



Vous êtes thérapeute, coach ou bien vous souhaitez le devenir ?

Alors sachez qu'en offrant le bénéfice de ces connaissances en neurobiologie à ses clients ou à ses patients, c'est non seulement leur apporter un soulagement rapide et pérenne, mais aussi et surtout, les reconnecter à la **magie** de leur **monde intérieur** et de **la Vie** !

Expliquez à une personne avec des mots tout simples comment fonctionne son cerveau. Apprenez lui également à se servir des extraordinaires potentiels et systèmes qu'il recèle. Ainsi, vous lui donnez instantanément la sensation, délicieuse et puissante, qu'elle peut « reprendre la main » sur ses pensées, sur ses émotions, sur ses comportements, et donc, sur sa Vie !

Enfin, elle ne subit plus sa vie !
Enfin, elle est libre d'être QUI elle veut être!
Enfin, elle peut atteindre tous ses objectifs et réaliser ses rêves sans frein aucun.

Résultats immédiats : enthousiasme, joie de vivre, mental équilibré et fort, belle relation à soi et aux autres... mais aussi mémoire, sommeil, énergie physique et santé... !

Que du bonheur pour votre client/patient, rapidement libéré en plus d'un sentiment d'expertise valorisante pour le coach !

En l'an 4 avant Jésus Christ (!), le philosophe Sénèque écrivait déjà :

« Être heureux, c'est apprendre à choisir. Non seulement les plaisirs appropriés, mais aussi sa voie, son métier, sa manière de vivre et d'aimer. Choisir ses loisirs, ses amis, les valeurs sur lesquelles fonder sa vie. Bien vivre, c'est apprendre à ne pas répondre à toutes les sollicitations, à hiérarchiser ses priorités. »

Selon les neurobiologistes du 21^e siècle, être heureux, apprendre à choisir, ne pas être influençable, oser, avoir l'AUDACE DE RÉUSSIR, savoir prioriser ses besoins et ses objectifs, être en bonne santé physique et mentale, RAYONNER sur le monde qui nous entoure, c'est avoir un **cerveau** riche des neurotransmetteurs du Bien-Être et de l'aisance...

Un **Neuro-Coach**, formé à la **Psycho-Neuro-Nutrition**, saura apprendre à son client/patient comment renourrir et rééquilibrer, rapidement, ses Neurotransmetteurs du Bien-Être !

Le Bien-Être, ça n'est pas magique ! C'est neuro-chimique et, oui, ça s'apprend !

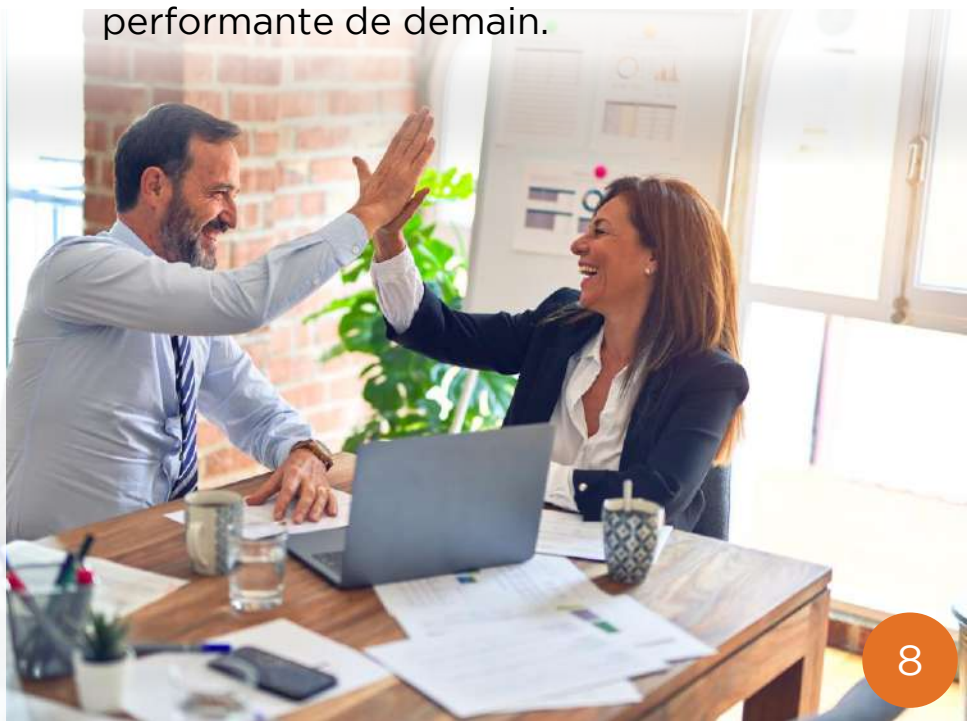
Et l'Entreprise ?

L'éclairage des neurobiologistes intéresse vivement le monde du travail !

Il permet de repérer les potentiels, d'identifier les causes profondes de la résistance au changement, ou encore, de détecter les profils à risques psychosociaux (RPS)...

Les **Neurosciences appliquées au Management**, c'est le Bien-Être au travail, la QVT (Qualité de Vie au Travail), à l'impact vertueux pour l'Entreprise et son dirigeant, ainsi qu'une nouvelle équation de la performance dans un monde en mutation.

C'est un enrichissement innovant pour les DRH, les Conseils, Coachs professionnels, et Consultants, dans leur besoin toujours croissant de compréhension des contraintes humaines, et pour tous ceux qui souhaitent contribuer à l'Entreprise performante de demain.



On me le demande souvent : pourquoi avez-vous nommé votre Cabinet de consultations et formations "**Le Cerveau Hermès**" ?

Réponse : parce que le mot "**hormone**" vient de **Hermès**. Or les hormones sont des messagers chimiques.

Dans la **mythologie grecque**, Hermès est le **messenger des Dieux**.

Or, les neurosciences nous apprennent que, dans notre organisme, nos neurotransmetteurs sont les messagers chimiques qui font passer les informations d'un neurone à un autre, pour nous assurer vitalité, estime de Soi, sérénité...



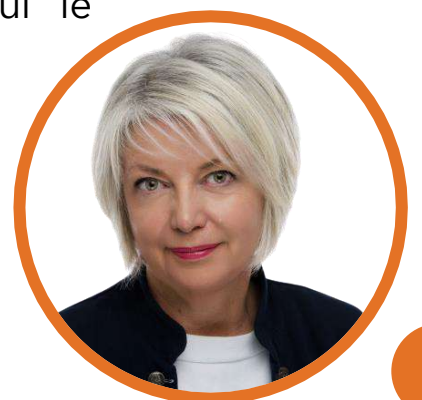
Hermès est aussi le Dieu des routes (**nos chemins de vie**) et des carrefours (**nos choix**).

Il est protecteur des commerçants, des voyageurs, des troupeaux,... il s'intéresse à tous ceux que RIEN, (aucune porte, **aucun obstacle**) n'empêche d'avancer dans leurs entreprises.

Avec le temps et l'expérience, j'ai donc construit ma **méthode Hermès** pour guider, sûrement et rapidement, tous les cerveaux (qui le souhaitent) vers la **Réussite** de chacun de leurs **Objectifs**.

Life is beautiful !

Martine Lasausse
Neuro-Coach certifiée



7 RAISONS QUI RENDENT LE COACHING SI ATTRACTIF

Si vous êtes coach professionnel ou en voie de le devenir, vous vous êtes probablement déjà posé les questions suivantes :

Qu'est ce qui rend la profession de coach si attractive ?
Pour quelles raisons le coaching suscite t-il tant d'engouement ?

Il est vrai que le coaching est une profession en plein bouillonnement. Depuis quelques années, il connaît une véritable explosion, notamment avec la place de plus en plus importante que prend les médias sociaux dans nos vies. Le coaching est une approche **qui met l'humain au cœur ses systèmes et qui le valorise !**

En 20 ans, le coaching a gagné ses lettres de noblesse et s'est positionné comme une des pratiques d'affaires les plus prisées dans les organisations, auprès des professionnels, des entrepreneurs et même des individus en transition de vie ou carrière.

De plus, l'industrie mondiale du coaching est foisonnante : elle représente aujourd'hui près de 3 milliards de dollars US, une augmentation 21 % par rapport à l'année 2015!

Dans cet article, je vous présente quelques pistes de réflexion en vous partageant **7 raisons qui rendent aujourd'hui le coaching si attractif.**

Ces raisons sont issues de mes constats, lectures et observations, après plus de 13 ans de pratique professionnelle dans le coaching plus de 1000 leaders francophones accompagnés sur 3 continents en Europe, Amérique du Nord et en Afrique.

#1

Les mutations et grands changements sociétaux

Nous vivons dans un monde VICA (Volatile-Incertain-Complexe-Ambigu) qui se transforme à une vitesse considérable voire même exponentielle. De plus en plus, cette nouvelle réalité génère de l'inquiétude et de l'anxiété tant au niveau individuel que collectif ; le coaching représente donc une voie porteuse de nouvelles possibilités.

Ce nouveau paradigme nécessite une meilleure capacité à s'approprier le changement mais aussi le développement de nouvelles postures et comportements.

Face à des enjeux majeurs comme l'explosion de l'e-commerce, l'humanisation de l'ère digitale, les nouvelles habitudes de consommation dues au contexte de pandémie mondiale, l'effondrement du système d'éducation traditionnelle, il est essentiel d'apprendre à développer des nouvelles attitudes telles que l'adaptabilité, la flexibilité et encore l'agilité.

En réalité, le coaching est une discipline holistique qui accompagne, le développement de nouvelles compétences, le changement et la transformation durable. Il représente donc une approche d'accompagnement tout à fait pertinente pour répondre à ces enjeux de mutations et de grands changements sociétaux.

Nous sommes actuellement dans une nouvelle ère où les consciences évoluent.

Et le coaching, participe vivement, de par son essence à cette évolution, à cet éveil de consciences. Le coaching est une discipline centrée sur l'humain qui nous apprend à écouter, observer, interagir, à donner de la rétroaction avec finesse et attention, à poser et à se poser les bonnes questions. Mais aussi à adopter un regard réflexif sur nos apprentissages et expériences de vie. Tout cela est fondamental lorsque l'on est sur le chemin de l'évolution de consciences.

À cela s'ajoute le fait que, de plus en plus d'individus prennent conscience que les anciens modèles ne fonctionnent plus. Ils ne se reconnaissent plus dans les schémas et les modes de pensées traditionnels. Le coaching est une discipline tournée vers l'avenir.

Certaines entreprises, de par leur positionnement comme Uber, Lulu ou encore Netflix s'engagent même à réinventer les modèles traditionnels dépassés.

Le monde d'aujourd'hui est en quête de sens...

Le climat d'incertitude ambiant renforce le désir de chacun de se trouver une voie, un sens, une mission à accomplir qui le conduira vers plus de bonheur et d'épanouissement. Le coaching stimule le besoin de connexion, d'utilité et d'efficacité.

Les individus cherchent de plus en plus à donner un sens à leurs actions, à contribuer positivement à leur environnement, à apporter leur pierre à l'édification d'un monde meilleur.

Ils aspirent de plus en plus à incarner des valeurs plus authentiques, plus positives, plus constructives. Le coaching est un terrain fertile qui favorise la relation, la création des liens et le désir sincère d'accompagner les autres dans leur développement afin de laisser une trace positive pour les générations futures. Beaucoup de professionnels en transition de carrière se tournent vers le coaching pour se repositionner capitaliser sur leurs expériences.

Il est également important de souligner que dans cette quête de sens, des coachs aux personnalités charismatiques émergent dans l'industrie ; leur pouvoir de rayonnement est tel que des communautés entières se forment autour d'elles car elles ont un pouvoir d'attractivité phénoménale. Cette quête de sens permanente fait également émerger de nouveaux besoins comme le besoin d'autonomie et de créativité des individus.

#4

Le besoin d'autonomie

Le coaching nous permet de développer notre capacité d'apprentissage à notre rythme, ce qui nous donne la latitude de **penser par nous-même, de trouver nos propres solutions, prendre nos propres décisions** afin de ne plus être conditionnés par les schémas limitants.

C'est une méthode d'accompagnement qui répond à un besoin d'autonomie et de liberté, en d'autres mots qui favorise la **responsabilisation** des individus. Les nouvelles générations ne veulent plus qu'on fasse à leur place mais elles cherchent à avoir les outils pour faire par elles-mêmes. Nous sommes dans l'ère du Do it Yourself (DIY).

Une étude menée récemment par le cabinet PwC a ainsi permis de montrer que l'âge moyen des "coachés" ne cesse de diminuer : 24% ont moins de 35 ans.*

#5

La besoin de créativité

Enfin, le coaching est une discipline qui favorise la créativité individuelle et collective et qui est plus adaptée au contexte et aux besoins du XXIème siècle.

La créativité permet de générer de nouvelles idées, de penser autrement, d'explorer de nouvelles possibilités qui peuvent être transformées en opportunités.

La créativité stimule, propulse et fait grandir aussi bien l'individu que la communauté vers de nouveaux niveaux d'épanouissement et d'accomplissement. Selon Vincent Lenhardt « La base même du coaching, c'est de créer un espace où il y a la rencontre de 2 libertés. C'est la condition pour que la personne retrouve ses ressources, retrouve sa créativité, retrouve sa responsabilité.

#6

La quête d'excellence

Nous sommes dans un monde où les normes et les critères d'excellence sont de plus en plus élevés. Être bon ou très bon dans une discipline ne suffit plus. Il s'agit d'être excellent pour pouvoir se démarquer. Cette quête d'excellence amène beaucoup de professionnels, d'entrepreneurs, d'organisations à choisir d'investir dans le coaching pour aller plus loin dans leur développement.

Le coaching est une discipline tournée vers l'atteinte d'objectifs ambitieux, le dépassement de soi, l'apprentissage, le développement de compétences, de ses talents et la formation continue. Cette profession attire des profils de gens qui veulent apprendre constamment, grandir et exceller.

D'ailleurs, je dis souvent que la posture du coach est une posture d'éternel apprenant. Dans le domaine du coaching, on ne cesse jamais d'apprendre. Les principes du coaching s'appuient sur des disciplines aussi variées que les sciences comportementales, les sciences cognitives, la psychologie, la sociologie, l'approche systémique, la Programmation Neuro-Linguistique, les neurosciences....

La quête constante de développement, d'approfondissement des connaissances, d'excellence en fait une profession attractive et de plus en plus prisée, de plus en plus en vogue.

Enfin, le coaching suscite beaucoup d'engouement tout simplement parce qu'il fonctionne !

Il implique la mise en action individuelle et collective et augmente la capacité des individus à générer des résultats significatifs.

Selon une étude réalisée par l'ICF (International Coaching Federation), 99% des personnes accompagnées sont satisfaites de l'expérience et 96% seraient prêtes à la réitérer au besoin**.

Cette même étude fait ressortir que :

- 70% des personnes coachées ont amélioré leur performance au travail
- 80% ont amélioré leur confiance en elles
- 73% ont amélioré leur communication et leurs relations.
- Par ailleurs, 86% des entreprises et 68% des particuliers déclarent avoir largement amorti leur investissement en coaching.

Enfin la plus récente étude de l'ICF 2020 révèle que le coaching en entreprise améliore l'efficacité des équipes de 57 %, la motivation des employés de 56 %, et la productivité de 51%.

Le coaching n'est donc plus seulement une profession mais une véritable culture. 51% des entreprises françaises avec une « culture coaching » présentent des revenus supérieurs à la moyenne de leur secteur*** ! Les chiffres sont bel et bien probants mais rien ne vaut l'expérience pour s'en assurer. A bon entendeur !

* Article web sur le coaching au service de l'intelligence collective, Cadre Dirigeant Magazine

**Etude mondiale sur le coaching ICF, 2016

***Etudes du HCI menées en 2016

Voici une synthèse de quelques pistes de réflexions.

Si vous voyez d'autres raisons n'hésitez pas à partager vos réflexions via nos réseaux sociaux ou par courriel à :

sessi@generation-coaching.com



Sêssi Hounkanrin, MSc, M.A, PCC
Coach-mentor internationale

“

L'objet du coaching n'est pas de montrer à la chenille comment voler, mais bien de créer une ouverture afin qu'elle puisse y voir la possibilité.

~ *Paul Lefebvre*

POURQUOI LA SUPER-VISION POUR LES COACHS ?

La vie roule à vitesse grand V, la planète étouffe, les appels à la mobilisation pour la paix et l'environnement pullulent, l'intelligence artificielle est plus présente que jamais, la démocratie est en mal d'amour, les industries évoluent, tant bien que mal, au rythme des besoins qui émergent, et la pandémie n'a fait qu'accélérer l'émergence de solutions à ces nouveaux besoins. La plupart des babyboomers sont à la retraite, les « X » ont leur vie bien installée et les milléniums prennent des gallons. Tout cela dans un monde au sein duquel la diversité est d'une part, louangée et recherchée et d'autre part, perçue comme une source de méfiance et de peur.

En même temps, la génération qui pousse dans le dos de nos clients est composée de jeunes pleins d'idées, définitivement prêts à remettre en question nos bases de succès. Nous et nos clients avons, pour la plupart, grandi dans une culture d'experts et de performants, alors que nos clients de la nouvelle génération grandissent dans une culture redéfinissante et transformative.

Ainsi naissent de nouveaux modèles de leaders résolument engagés à créer un impact important aussi éphémère soit-il si on tient compte de la vitesse à laquelle l'information circule maintenant.

C'est dans ce contexte complexe que nous accompagnons nos clients dans leur évolution ; évolution qui exige de vraies et profondes remises en question. Dans ce contexte, nos clients sont de plus en plus nombreux à perdre leurs repères et la connexion au sens de leur vie, ces derniers font face aux défis de la complexité et de l'accélération et ce, à tous les jours. Le coaching est en voie de devenir un service crucial pour les accompagner à condition que le coach sache user de sa capacité de recul pour être éclairé sur lui-même et son propre « système » d'abord et avant tout...

À titre de coachs, sommes-nous réellement prêts pour ces défis? Quelle est notre capacité à « lire » les signaux faibles, les angles nouveaux et les enjeux multiples de nos coachés et de leur organisation? Que savons-nous sur nous-mêmes qui doit évoluer? Comment sommes-nous réellement investis dans notre propre transformation?



Toutes ces questions, et tant d'autres, demandent de la part du coach qu'il se dote d'une pratique réflexive afin d'explorer toutes les réponses possibles et aussi d'un espace de recul et de réflexion pour jeter un regard critique sur sa pratique de coaching pour évoluer et rester pertinent ; voilà en quoi la Super-Vision est utile.

Elle est une occasion d'ajouter de la profondeur, de l'ampleur, des stratégies et des perspectives dans sa pratique de coach.

C'est un espace créatif pour :

- Approfondir la compréhension de notre impact sur les relations créées avec nos clients
- Apporter un regard neuf sur les angles morts et la myopie organisationnelle qui peuvent parfois obscurcir notre regard systémique sur la globalité de la situation
- Explorer les dilemmes éthiques dans lesquelles nous pouvons tomber et développer le réflexe de la réflexion éthique
- Reconnaître et apprécier l'efficacité de nos interventions et de notre intuition
- Développer son propre « superviseur interne »
- S'offrir un espace restaurateur et ressourçant pour notre « soi » coach
- Développer une nouvelle conscience de soi et une plus grande ouverture pour approfondir la connaissance de soi, des autres et des systèmes

Tout comme les outils que nous utilisons nécessitent un entretien régulier pour assurer un fonctionnement efficace, nous devons, en tant que coachs, entretenir notre présence, notre neutralité et nos compétences pour assurer un accompagnement optimal pour nos clients.



Nathalie Dubé, MCC

Maître Coach ICF, Superviseure certifiée EISA

ALEXITHYMIE, VOUS AVEZ DIT....?

Je m'appelle Karine Maurel, j'habite en Nouvelle-Calédonie, je suis mariée à un homme extraordinaire avec qui, tout est toujours possible. Je suis la maman d'un haut-potentiel (HP) de tout juste 9 ans à qui je fais l'école à la maison. Parmi mes différentes casquettes, je travaille comme préceptrice auprès d'une petite fille de 8 ans, HP elle aussi et j'accompagne les parents de HP et/ou d'alexithymiques à mieux comprendre leurs enfants, voire à mieux se comprendre eux-mêmes.

Vous l'aurez compris, je me suis spécialisée en alexithymie chez les HP et les THP (très haut potentiel), car je pense que chaque faille doit faire exceller une force en nous, que l'on se doit de développer.

Je me présente, Karine, THP et alexithymique.

L'alexithymie, mais c'est quoi cette bête ?

L'alexithymie peut être un trait de caractère dû à l'éducation ou à bien d'autres choses survenues lors de la prime enfance. C'est ce que l'on appelle l'alexithymie primaire ou sévère.

Il existe une autre forme d'alexithymie que l'on appelle simple. Celle-ci est issue d'un choc psychologique, d'un traumatisme, d'une dépression, d'un burn-out, voire même d'une maladie neurologique.

Dans les deux cas, l'alexithymie n'est jamais innée mais toujours acquise.

Étymologiquement, alexithymie vient du grec. Ce concept signifie : α (a) = absence de, $\lambda\acute{\epsilon}\xi\iota\varsigma$ (lexis) = mot ou expression et $\theta\upsilon\acute{\omicron}\varsigma$ (thymos) = le siège des sentiments, des passions et des émotions. On pourrait le traduire littéralement par « sans mot pour les émotions, » ou plus justement par « l'incapacité à exprimer verbalement ses émotions. » Ainsi, l'alexithymique a du mal à savoir ce qu'il ressent. De plus, il est incapable de reconnaître les émotions de son interlocuteur, ni dans sa posture, ni dans sa voix.



Comme il est tout aussi incapable de dire ce qu'il ressent.

Cela conduit souvent à un monde de confusion dans lequel la personne alexithymique est en décalage avec les siens. Dans ces moments-là, la douleur devient une terrible torture incompréhensible. En effet, puisque l'alexithymique ne tient pas compte des expressions faciales ou bien de l'intonation de la voix ou encore de son ton ou de son accentuation ni même de sa tonalité personnelle, elle est souvent en inadéquation avec la réalité des autres que l'entoure, ce qui peut aussi surprendre et faire fuir autrui.

Mais attention! Ne tombons pas dans le piège ! La personne alexithymique n'est pas un psychopathe. Ses émotions sont bien présentes et décryptées par ceux qui la côtoient. C'est d'ailleurs ce qui peut agacer les thérapeutes, les psychologues ou les coachs qui la suivent et qui ne sont pas formés à cela.

Comme vous le savez, nos vies sont profondément influencées par nos émotions et lorsque quelque chose de bien nous arrive, nous ressentons de la joie et de la légèreté, des pincements au niveau du plexus solaire et le bien-être nous envahit. A l'inverse, lorsque nous subissons des échecs ou des pertes, nous éprouvons de la tristesse, de la peur, du stress.

Imaginez-vous maintenant dans la neutralité la plus totale, sans comprendre pourquoi votre cœur s'emballe, pourquoi vos oreilles s'emplissent d'acouphènes ou pourquoi vous avez la nausée ?

Voilà le quotidien d'un alexithymique.

Bien que je travaille sur moi, Voici une petite anecdote qui reflète bien mon

quotidien : le 6 mars, alors que la Nouvelle-Calédonie était traversée par un cyclone de catégorie 5 (il n'en existe pas de catégorie supérieure), avec des rafales de vent à plus 350 km/h, je me suis sentie particulièrement neutre.

Mais étant une alexithymique sévère, je sais qu'à ce moment-là, il était plus simple pour moi et surtout plus rassurant, de me retrancher dans ma zone de confort, la neutralité.

Je filmais pour ma famille en Europe. Quelques jours après le passage dévastateur de Niran, j'ai visionné ces vidéos avec mon fils. Je me suis alors entendue prononcer plusieurs noms d'oiseaux, assez surprenants mais surtout très fleuris, ma voix était tremblante et je ne ressentais plus, à ce moment, la neutralité mais bien de la détresse et de la peur. J'ai donc demandé à mon fils, qui n'est pas alexithymique, de m'expliquer ce que lui avait perçu de moi le jour du passage du cyclone: « la terreur maman, tu tremblais, je le voyais à tes jambes et tu respirais vite et fort, » il m'a scotchée !

Comment coacher un alexithymique ?

Avant toute chose, il faut savoir que plusieurs études réalisées dans le monde entier confirment que les alexithymiques représentent entre 10 et 15% de la population, selon le pays de référence. Ce n'est donc pas une catégorie à négliger et vous allez nécessairement en rencontrer au moins un, une fois dans votre carrière.

Vous reconnaîtrez un alexithymique à sa pensée pragmatique, à ses descriptions d'événements, de faits ou même de symptômes physiques hyper détaillés. L'alexithymique perturbe son entourage et risque de profondément vous agacer.

Il connaît très peu de rêverie nocturne et ses rêves collent toujours avec une réalité précédemment vécue.

De plus, il a une incapacité d'élaboration symbolique dans les rêves, due au peu d'accès à son monde onirique. Cependant, il connaît le même problème dans l'imaginaire de ses dessins, pauvres, factuels et toujours réalistes, du verbe et même de la pensée. Les rêveries diurnes, comme les fantasmes, sont donc que très peu fréquentes.

Pour confirmer que votre client fait bien partie de cette catégorie de personnes avec une cécité émotionnelle, vous devez lui faire passer le TAS-20, instruments de validation, entérinés dans plusieurs pays et, bien que d'autres tests soient proposés, il reste le plus sûr et le plus juste.

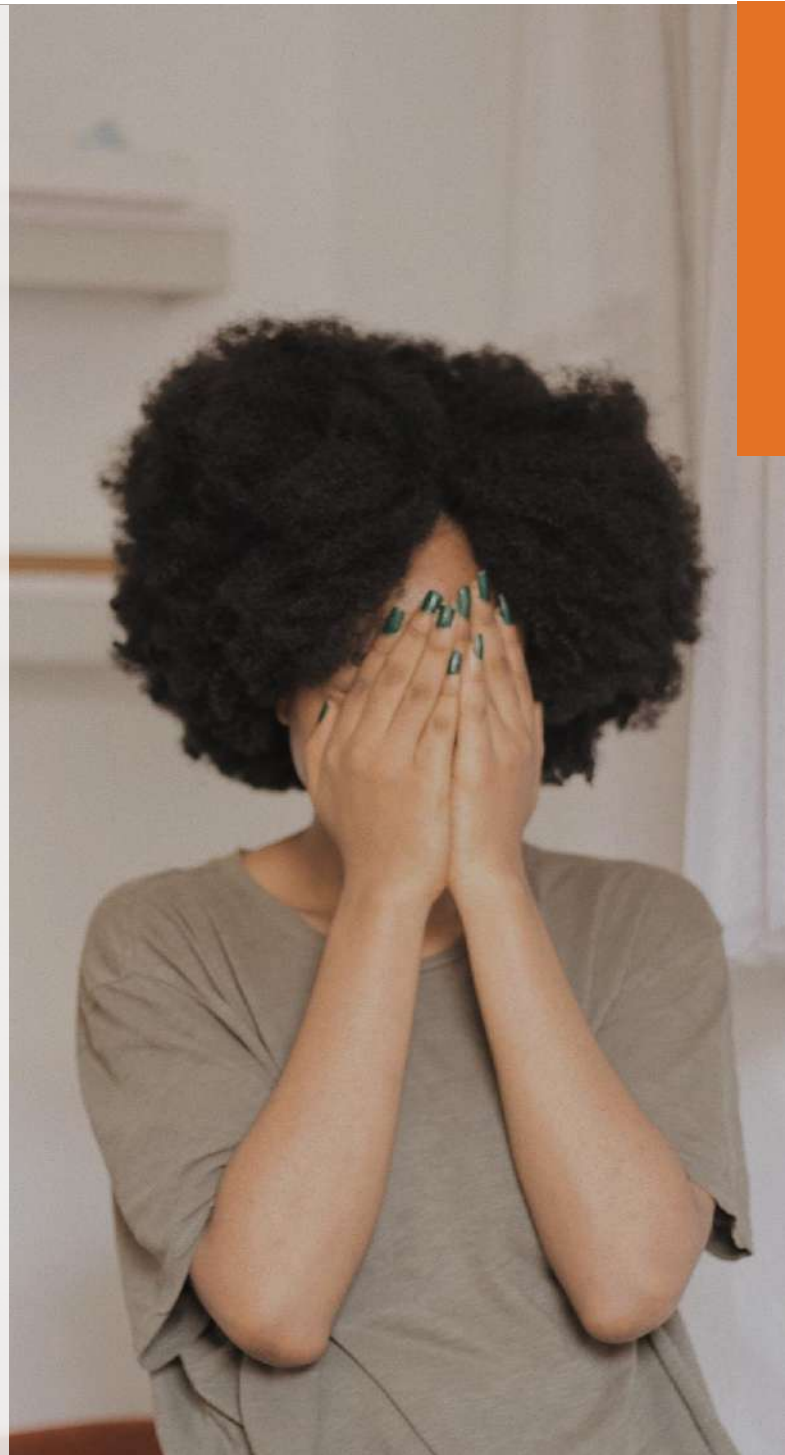
En psychothérapie classique, l'alexithymique n'est que très peu prise en charge car l'échange traditionnel est basé sur le ressenti du patient. C'est là que le coaching peut prendre tout son sens. Le coach peut ainsi demander à son coaché de prendre des notes quotidiennement, il faut pour cela que la personne tienne un journal intime dans lequel elle écrira tout ce qui lui arrive jour après jour.

Lors des séances suivantes, le coach tentera de lui faire identifier tous ses ressentis, le travail éducatif est ici extrêmement important.

Il lui fera ensuite noter chaque émotion découverte sur une échelle de 1 à 10, tout en continuant à lui donner au fil des séances du vocabulaire afin d'identifier ses émotions. Par la suite, Il faut, en plus de pouvoir nommer ses états affectifs, arriver à les ressentir corporellement et mentalement. Puis, les exprimer à autrui. Le coach ne doit pas s'arrêter là mais il doit ensuite recommencer le protocole pour d'autres états émotionnels plus complexes, toujours en gardant cette échelle de notification de 1 à 10, afin de décrire valence et intensité.

Quand les ressentis commenceront à être plus présents, dans le quotidien du coaché, le coach devra faire retravailler la personne sur son histoire personnelle, travail important car la personne va se confronter au travail de deuil. Elle va devoir se dire qu'elle a vécu d'une certaine façon et que maintenant, elle va vivre d'une manière totalement différente.

« Qu'est-ce que je veux être maintenant ? » sera la question la plus importante de ce coaching car la personne alexithymique va devoir se définir en enlevant son masque social et en découvrant tout ce qui l'habite. C'est ainsi que ses émotions vont alors se mettre en accord avec ses valeurs.



Il faudra se souvenir tout au long du coaching, que les personnes alexithymiques soumises au stress ont une réponse corporelle moindre, alors qu'elles expriment paradoxalement un ressenti plus important.

Cette difficulté subjective mais consciente provoque une réponse émotionnelle incohérente, où le coaché recherche une aide médicale plutôt que psychologique, il faut donc être conscient qu'un alexithymique est souvent hypocondriaque. L'alexithymique somatise énormément au lieu d'exprimer ses émotions, de plus, il exagère aussi les menaces et les conséquences négatives, ce qui fait de lui un affabulateur, pour les personnes le côtoyant. Face à toutes ces difficultés accumulées, si le coaché est d'accord, le coach peut intervenir spécifiquement, grâce à des états de conscience modifiés, en utilisant l'hypnose, qui fonctionne et est efficace, sur le plan somatique, car elle entraîne de réels changements. Cependant, il ne faut pas confondre hypnose et relaxation, puisque l'activation qui se fait en hypnose au niveau des mécanismes cognitifs, ne se fait pas en relaxation.

N'en déplaise à certains, non, nous ne pouvons pas conclure hâtivement, en disant qu'une personne alexithymique est un cœur de glace ! Maintenant que vous le savez, laissez à vos coachés une chance d'être aidés.

Lancez-vous et rappelez-vous, que ce qui se cache au plus profond d'une personne alexithymique est en fait, une âme des plus sensibles et extraordinairement empathique, à la recherche de sa sensibilité et de ses émotions.



Karine Maurel
Coach-thérapeute spécialisée Haut Potentiels

ÉVÈNEMENT

SOMMET FRANCOPHONE DU COACHING 2021

La première édition du Sommet Francophone du Coaching se tiendra en format virtuel du 17 au 21 juin 2021.

C'est un événement inédit qui a pour objectif de créer une communauté de professionnels et de passionnés du coaching. Durant 5 jours des intervenants, d'Europe, d'Afrique, et d'Amérique du Nord seront au rendez-vous pour partager avec vous leurs meilleures pratiques.

Parce que comme vous, nous croyons :

- que le coaching est un formidable levier de développement et de transformation humaine
- au pouvoir de l'énergie collective et co-créative
- que vous aussi, vous pouvez apporter votre pierre

<https://sommetsfrancophoneducoaching.com>

Sommet
Francophone
du **Coaching**

Édition virtuelle

17 au 21
juin 2021

OSER, GRANDIR & PROSPÉRER

INTERVIEW LYNE LECLERC

Cher coach,

Depuis mes premiers pas dans le domaine du coaching professionnel en 2008, j'ai toujours cru en l'approche : « Miser sur vos forces ». Il me semblait évident que cette approche était bien plus créative, productive et écologique que celle qui consistait à améliorer ses zones de vigilance.

Elle permettait de gagner en temps, en énergie et en efficience. L'expérience l'a vérifié.

Cette approche constitue l'un des piliers majeurs de ma démarche d'accompagnement dans le cadre de mon programme d'accompagnement « Révélez le Coach qui est en Vous ».

En 2008 donc, je ne connaissais pas encore Lyne Leclerc, Strengths Coach Certifiée.

La Vie qui, comme j'aime souvent le dire est bien plus intelligente que nous, a mis cette femme brillante sur mon chemin par le biais du programme « Coachs et Professionnelles d'Exception » que nous avons eu la chance de suivre ensemble en 2013-2014. Elle est devenue une collègue, amie et partenaire d'affaires d'Exception.

Dans cette entrevue, vous allez découvrir non seulement une femme et une coach exceptionnelle mais aussi l'un des meilleurs outils détecteurs de talents sur le marché.

S : Comment pourrais-tu te présenter à nos lecteurs ?

L : Femme d'action réfléchie, je me dédie totalement lorsqu'il s'agit d'accompagner les gens dans la découverte de leur propre potentiel. Je crois profondément que le monde a besoin de la lumière qui brille en chacun.

S : Qu'est-ce que le StrengthsFinder ?

L : Le CliftonStrengths, longtemps connu sous le nom de StrengthsFinder, est ce que l'on appelle un détecteur de talents, un outil psychométrique axé sur la découverte des talents innés.



S : Qu'est ce qui t'a amené à choisir le StrengthsFinder (CliftonStrengths) comme outil principal de coaching ?

L : Lorsque j'ai débuté ma carrière en coaching, j'ai eu l'opportunité d'explorer de nombreux outils.

Et comme mon propre TOP 5 de talents est ce qu'il est, j'en ai testé une très grande quantité !

Certains d'entre eux ont retenu mon attention, par la valeur qu'ils apportaient aux coachés dans leur démarche. Et le CliftonStrengths a été mon coup de cœur !

Dans les organisations, une grande attention est apportée aux «opportunités d'améliorations», aux faiblesses qu'il faut gommer. Il faut dire que c'est une approche assez généralisée dans la vie courante.

Un gestionnaire, pour qui la gestion du temps représente un défi, sera invité à suivre des formations pour améliorer cet aspect. Ce qu'il fera probablement, année après année ! Bien sûr, des améliorations seront notées à son dossier ; mais il est peu probable qu'il devienne un « champion » dans ce domaine.

Ce même gestionnaire a des talents qui l'ont amené où il est. Mais une fois en place, on met de côté cet aspect et on tente de l'amener à se développer pour qu'il atteigne certains « standards ».



Si l'un de ses talents est Relationnel®, il est possible que l'une de ses forces consiste à créer des équipes solides. De plus, il crée probablement aussi des relations à long terme avec les clients, les fournisseurs.

Donald O. Clifton, développeur de l'évaluation en ligne de Gallup disait quelque chose qui ressemble à ceci : que se passerait-il si nous pensions à ce qui est bien chez les gens plutôt que de nous fixer sur ce qui ne va pas chez eux ?

Ça semble très simple de prime abord, mais plus je réfléchissais sur le sujet et plus j'étais emballée par ce changement de paradigme. J'ai adopté l'outil et c'est devenu un mode de vie !!! 😊

S : Qu'est-ce qui fait la différence entre un talent et une force selon la typologie du StrenghtFinder?

L : Un talent est présent à l'état brut, il est inné, déterminé par les connexions synaptiques de notre cerveau. Selon Gallup, c'est un mode naturel et récurrent de penser, d'être et de ressentir.

Une force, c'est lorsque ce talent est développé, affiné.

Un talent est comme un cheval à l'état sauvage : très beau, il peut aussi être imprévisible ! Sur le dos d'un cheval sauvage, il peut être plus ardu de se rendre à destination.

Une fois apprivoisé, une fois qu'on a appris à le connaître et que l'on a investi du temps en lui ; la ballade devient agréable. On se rend à destination plus facilement et rapidement ; du moins, la plupart du temps !

Un talent peut parfois nous apporter les résultats souhaités, mais comme il n'est pas utilisé intentionnellement, la recette est difficile à reproduire. Parfois, ça fonctionne tandis que d'autres fois, ça ne fonctionne pas. Il est difficile d'identifier d'où vient l'écart. Cet écart est considérablement réduit lorsque le talent est devenu une véritable force et que l'on est en mesure de l'utiliser sur demande.



S : En quoi est-ce important d'apprendre à s'appropriier et de miser ses forces ?

L : Le plus grand retour sur investissement réside dans le développement de ses talents.

Lorsque l'on investit dans ses points faibles, on évite les erreurs.

Lorsque l'on investit dans ses talents et que l'on mise sur ses forces, on met en lumière tout son potentiel.

S : Comment peut-on transformer ses talents en force ?

L : Selon Gallup, il y a 3 étapes essentielles lorsqu'il s'agit de développer ses talents en force :

1. Nommer

On ne peut développer ce que l'on ne connaît pas. Cette étape, via la passation de l'évaluation, permet également de créer un langage commun lorsqu'il s'agit des talents.

2. Apprécier

Il faut apprivoiser ses talents, les connaître et capter toute la valeur ajoutée qu'ils apportent tant au niveau personnel que professionnel.

3. Appliquer

La transformation vient de l'action. Une fois le talent connu, il faut se mettre en action et le développer en point fort, en résultat concret et mesurable.

S : Quel est ton Top 5 de talents ? (avec petite explication ;-)

1. Réalisateur®

Les personnes à dominante « réalisateur » possèdent une bonne dose d'énergie et travaillent beaucoup. Elles apprécient particulièrement d'être occupées et productives.

2. Input®

Les personnes à dominante « input » veulent toujours en savoir plus. Souvent, elles aiment recueillir et archiver toutes sortes d'informations.

3. Intellectualisme®

La caractéristique principale des personnes à dominante « intellectualisme » est leur activité intellectuelle. Elles sont introspectives et apprécient les discussions intellectuelles.

4. Studieux®

Les personnes à dominante « studieux » possèdent une soif d'apprendre et veulent sans cesse s'améliorer. C'est le processus d'apprentissage, plus que le résultat, qui les motive.

5. Connexion®

Les personnes à dominante « connexion » sont convaincues qu'il existe des liens entre toutes choses. Elles croient peu aux coïncidences et pensent que les événements sont très rarement le fruit du hasard.

S : Qu'est ce que la découverte de tes propres forces t'a apporté sur le plan personnel et professionnel ?

L : Au niveau professionnel, j'ai cessé de mettre de l'énergie pour tenter de cadrer dans le moule du modèle standard. J'ai plutôt ouvert l'œil pour saisir les opportunités qui me permettaient de faire ce que je fais déjà mieux qu'une grande quantité de gens et de devenir encore meilleure à le faire ! Du coup, au fil du temps, j'en suis venue à développer une expertise et à évoluer dans un milieu professionnel qui m'apporte de la satisfaction et où je m'amuse la plupart du temps !

Au niveau personnel, le sentiment d'accomplissement et le saut quantique de ma confiance en moi ont été les premiers bénéfiques. Et cela s'est étendu à ma relation de couple qui s'est vue bonifiée lorsque j'ai compris que la façon naturelle et récurrente de penser, faire et ressentir de mon conjoint (ses talents) étaient vraiment différents des miens. Et plutôt que de m'énerver, je peux maintenant compter sur cette complémentarité !

Je pourrais en énumérer encore et encore, mais si je devais résumer, je dirais que de façon globale, ça a transformé positivement mon rapport à l'autre, où je voyais autrefois des « défauts », je vois maintenant des talents en attente d'être développés.

S : Comment utilises-tu ton propre Top 5 de talents au quotidien ?

L: J'ai pris l'habitude d'appliquer la technique que j'appelle « l'utilisation intentionnelle » ; qui consiste à évaluer chaque matin les activités de la journée sous la loupe des talents.

- Quel talent activer dans cette réunion ? Comment ?
- Qu'est-ce que mon talent Input pourrait apporter de positif à ce projet ?
- Comment rester dans la zone lumineuse de mon talent pendant ma rencontre avec un tel ?

Cela devient un réflexe assez rapidement...



S : A quels types de résultats/ bénéfices peut-on s'attendre en passant l'évaluation CliftonStrengths?

L : Identifier ses talents est la première étape. D'ailleurs, saviez-vous que l'identification est la première vocation du CliftonStrengths?

La deuxième consiste à se les approprier, à les assumer. Avoir en main une description précise de ses talents amène une clarté et une prise de conscience de son propre potentiel.

Il s'agit ensuite d'investir dans leur développement, de sorte qu'ils se manifestent comme de véritables forces au quotidien.

S: Chaque force comporte sa zone d'ombre ...Que peux-tu nous partager sur la partie ombrageuse de nos forces ?

L : Haaaa! Le fameux côté sombre de la Force! ☺ En fait, pour qu'un talent soit considéré comme une force, il doit mener à des résultats positifs.

Un talent, qui est encore à l'état brut, peut nous apporter des résultats différents que ceux souhaités.

Quelqu'un dont la dominante Communication® serait à l'état brut pourrait avoir tendance à parler beaucoup trop, à interrompre les autres, à tenir des propos qui n'intéressent pas ses interlocuteurs, etc. Fort probable que plutôt que de lier des conversations agréables, ce qui est le but souhaité, cette personne verra plutôt son auditoire la fuir!

Dans ce cas, développer le talent en point fort pourra exiger de la personne de développer des compétences d'écoute, de prendre conscience de l'impact de sa communication, de développer son vocabulaire ou sa culture générale afin de varier ses sujets de conversations. Son talent se verra transformer en point fort.

Le stress et la fatigue sont aussi des facteurs qui peuvent « faire dérailler » un talent.

L'utilisation à excès d'un seul talent au détriment de tous les autres risque aussi au final de ne pas donner les résultats désirés.

En fait, le problème n'est pas le talent comme tel mais bien l'utilisation qu'on en fait.



S: Si tu devais garder un seul de tes 5 talents parmi ton Top 5, lequel conserverais tu ? Pour quelle raison ?

L : Ho! toute une question pour la fin! Je trouve difficile d'y répondre, car les talents ne se présentent pas dans notre vie en solo; ils sont imbriqués les uns dans les autres. C'est ce qui nous donne à tous notre « saveur » unique. Mais, si je devais en choisir un seul, ce serait Réalisateur®.

Il m'a donné bien du fil à retordre dans le passé, car je ne l'utilisais pas toujours de la meilleure façon qui soit. Il m'a même fallu un moment pour le considérer comme un véritable talent à cause de cela!

Mais une fois que je l'ai bien compris et que je me suis outillée, j'ai réalisé toute la puissance que recèle ce talent. Il me permet maintenant d'avoir de l'impact et dans mon milieu professionnel, je suis reconnue positivement pour ma capacité à livrer. Ce que j'ai appris à faire en économie d'énergie 😊

Avec le temps, j'ai aussi poli les côtés un peu abrupts de ce talent mes collègues sauraient vous le dire!

Merci infiniment Lyne pour cette riche entrevue !



Si vous aussi vous souhaitez connaître votre Top 5 de talents

<https://generation-coaching.com/produit/test-top-5-strengths-finder/>



*Entrevue de Lyne Leclerc
Strenght Coach certifiée
Par Sêssi Hounkanrin, PCC*



“

Chaque être humain est un génie. Mais si l'on juge un poisson sur sa capacité à grimper aux arbres, il passera toute sa vie à croire qu'il est stupide.

~ *Albert Einstein*

L'ART DE LA RÉUSSITE

Plus les années passent, plus je réalise que la réussite est vraiment **un art qu'il est essentiel de développer** pour apprendre à le maîtriser.

Lorsqu'on parle d'art, on parle d'une activité ou d'une tâche qui nécessite une certaine précaution et des applications minutieuses dans sa réalisation.

En tant que coach, nous sommes amenés à accompagner nos clients à mieux réussir.

Dans cet article, je vous partage 7 principes tirés de mon expérience, recherches et lectures qui peuvent vous aider tant au niveau personnel que professionnel. Et ce, pour manifester plus aisément le succès dans chacun de vos projets de vie.

Je vous invite à intégrer ces **7 principes irrévocables de la réussite** pour devenir un artiste de la réussite et accélérer vos résultats :

1

Avoir une vision CLAIRE

Avoir une vision claire de ce que vous voulez est la première étape pour avoir ce que vous voulez. Pour donner du pouvoir à cette vision et lui donner plus de chance de se réaliser, il est important de l'écrire avec tous les détails relatifs à sa réalisation. Il est essentiel de la lire assez souvent par la suite pour y imprégner votre subconscient.

2

Pratiquer l'autodiscipline au quotidien

Il est essentiel de gérer efficacement votre temps, vos émotions et vos ressources. C'est en cela que consiste essentiellement l'autodiscipline. Votre vision clarifiée devrait vous permettre de connaître les choses les plus prioritaires pour vous. Assurez-vous qu'au quotidien, vous marchez dans la dynamique et dans la ligne de ces priorités.

3

Être une personne d'action

Vous pouvez avoir une belle vision bien claire qui oriente dans les meilleures directions. Ensuite, développez toute la discipline nécessaire, mais si vous ne passez pas à l'action, rien ne se passera. Dans le cas contraire, vous pourriez manquer les opportunités qui se présenteront devant vous. Soyez des personnes d'action pour ne plus manquer d'opportunités.

4

Faire régulièrement son hygiène mentale et émotionnelle

Cela pour permettre aux inspirations divines de couler en vous sans obstruction. L'hygiène intérieure renforce également votre santé qui est votre premier capital pour le succès. Vous faites cela en soignant vos pensées et vos émotions. Lisez des livres d'inspiration et de transformation et votre vie en sera transformée.

6

Être une réelle solution et une opportunité pour les autres

C'est la voie suprême pour ne plus jamais manquer de solutions. Soyez toujours du côté de la solution et non du problème. Vous verrez que tout le monde vous recherchera. Apportez régulièrement des solutions partout où vous allez. Que ce soit à travers vos entreprises et même auprès de vos proches. Votre vie en sera lumineusement transformée.

7

Penser gagnant / gagnant dans chaque situation

Sachez qu'il y a suffisamment de richesse pour tout le monde. Pensez gagnant-gagnant dans chaque situation est une loi universelle qui vous fera toujours gagner. Vous bâtissez une réputation solide avec cette approche et cela attirera davantage d'excellentes opportunités.

5

Tenir ferme face à l'échec

L'échec est une leçon, pas un verdict. Si vous tombez, relevez-vous et continuez votre chemin. Tant que vous êtes capable de tirer des leçons de chaque échec, c'est suffisant pour vous permettre de franchir toutes les barrières qui se présenteront à vous.

Voici 7 principes qui vous permettront de devenir un véritable artiste de la réussite.



Serj Taïgba
Auteur, Coach, Conférencier

“

Je ne perds jamais.
Soit je gagne, soit
j'apprends.

~ *Nelson Mandela*

ACTIVER LES LEVIERS DE LA MOTIVATION : AU-DELÀ DU DISCOURS POSITIF!

Alors que la pandémie et le travail à distance ont contribué à l'effritement de la santé psychologique de plusieurs individus, le coach professionnel est souvent appelé en renfort pour stimuler la motivation. Le rôle du coach est de susciter les prises de conscience de son client au sujet de ses propres sources de motivation et d'en identifier les freins. Le coach agit en partenariat avec le client afin de favoriser la prise de décision et la mise en action de ce dernier, que ce soit à titre personnel ou dans un rôle de gestionnaire ou d'entrepreneur par exemple (1) (2).



La motivation : concept complexe, perception individuelle

Il est dépassé le temps où la motivation était associée à un discours positif. En temps de crise, les crayons à l'effigie de la compagnie ne suffisent pas. Même le fameux objectif SMART, formulant un défi ni trop bas ni trop élevé avec une composante de plaisir, a ses limites. En effet, la peur est souvent un frein important à la motivation et une source de procrastination.

Par exemple, à l'ère des polémiques sur les réseaux sociaux, il n'est pas rare de voir des entrepreneurs, bourrés d'idées, craindre d'aller de l'avant et de s'exposer aux jugements haineux.

La motivation est un concept complexe influencé par des perceptions individuelles. La théorie de l'autodétermination (3) (4) (5), nous renseigne à cet effet.

Le coach perspicace pourra aider le client à explorer des angles, a priori, contre intuitifs: « Qu'est-ce que tu pourrais perdre si tu atteins ton objectif ? ».

4 types de motivation

Deux d'entre elles ont une origine externe ou « contrôlée »

Mode récompense :

c'est le mode du cerveau reptilien qui cherche à éviter les punitions (souffrance) et à obtenir des récompenses (plus de plaisir).

Orgueil :

Lié à notre égo, à notre réputation, ce que l'on fait sans réel plaisir, pour se prouver à soi-même, pour obtenir de l'attention dans le regard de l'autre. Par exemple, des mentions « j'aime » sur les réseaux sociaux.

L'individu motivé uniquement par des sources d'origine externe a peu de chance de persévérer dans l'adversité lorsque ses sources de motivation disparaissent. Il aura tendance à ressentir du mal-être, de la fatigue et à glisser vers l'épuisement.

Deux autres sources de motivation ont une origine interne ou « autonome » :

Passion :

l'activité qui procure du plaisir, que l'on fait dans un état de « flow », sans voir le temps passer. À noter que même si plusieurs personnes rêvent de ce fameux emploi dans lequel elles n'ont pas l'impression de travailler, elles oublient souvent qu'il y a habituellement 10 à 20% des tâches qui sont moins agréables, même dans le travail le plus passionnant.

Sens :

Il s'agit de la source de motivation très puissante. C'est celle qui est liée à nos valeurs (6), au sens profond que l'on accorde à une tâche, même lorsque celle-ci est ingrate. Par exemple, le parent qui se lève à 2h00 du matin pour changer la couche souillée de son bébé.



Ces deux dernières sources de motivation sont beaucoup plus efficaces pour soutenir un projet d'envergure à long terme. Elles sont associées à un état de bien-être et à une performance plus élevés.

3 besoins psychologiques universels pour soutenir la motivation

La théorie de l'autodétermination met également en lumière trois besoins psychologiques universels qui nourrissent la motivation, l'engagement et le bien-être au travail. À noter que ces trois sources de motivation sont très malmenées depuis le début de la pandémie. Il s'agit de :

Autonomie :

perception d'avoir des choix, à l'intérieur d'un cadre et de pouvoir agir en conformité avec ses valeurs

Compétence :

se sentir efficace et savoir que l'on peut surmonter les obstacles et les défis

Affiliation sociale :

besoin d'interconnexion, de sentir que l'on appartient à un groupe qui peut nous supporter et auquel on apporte notre contribution

Ces trois sources ont un pouvoir de motivation très différent selon la perception de chaque individu. Il est donc important de bien connaître ce qui stimule chacun afin d'actionner les leviers de la motivation de façon plus personnalisée.



La passion selon Frédéric Hudson

Celui qui est considéré comme l'un des pères du coaching a identifié six sources de motivation (passion) qui animent les individus à différents degrés (7) (8) :

La puissance personnelle : le fait de « s'approprier »

Avoir le courage de s'affirmer, d'être soi-même. Cette passion est alimentée par une meilleure connaissance de soi : clarté à propos de ses besoins et de ses valeurs, connaissance de ses limites, développement de son intelligence émotionnelle, estime de soi stable, etc.

La réussite : « se prouver sa valeur »

L'individu motivé par la réussite aime être dans l'action et exercer ses compétences. Il est orienté « résultats ». Il aime poursuivre un but, atteindre ses objectifs, gérer des projets, se dépasser, obtenir de la reconnaissance.

L'intimité : « partager »

Favoriser les aspects relationnels, la connexion avec l'autre, aimer et être aimé, vivre une relation d'intimité, ex : créer un couple, devenir parent, développer une amitié, prendre soin des personnes qui nous sont chères.

Le jeu et la créativité : « s'exprimer »

Laisser son enfant intérieur exprimer sa dimension ludique et célébrer les plaisirs de la vie. Développer et utiliser son imagination et son intuition, être spontané, apprécier l'humour, développer son côté artistique, être curieux, joyeux, innovateur, etc.

La quête de sens : « s'intégrer »

Être authentique, aligné à ses valeurs, trouver la sérénité à travers une dimension spirituelle. Trouver du sens à la vie, en étant relié à notre mission de vie (« Why »).

La compassion/contribution : « se donner pour les autres »

Vouloir améliorer le monde et être un agent de changement. Apporter sa contribution sociale ou écologique, défendre une cause, participer à des actions humanitaires. Donner de son temps, transmettre, laisser un héritage.

Selon Frédéric Hudson, l'individu qui cultive au moins 3 sources de passion a davantage de chance de réussir un projet et de voir sa motivation maintenue si l'une des sources devenait inaccessible. Il recommande de réfléchir aux petits gestes que l'on peut poser au quotidien pour développer et entretenir nos différentes sources de motivation.



En conclusion, la motivation est un concept complexe qui s'exprime à travers nos perceptions individuelles. Un des rôles du coach est d'amener le client à avoir une meilleure conscience de ses sources de motivation et des freins qui peuvent lui nuire, de façon à être en mesure de passer à l'action. La motivation est cependant indissociable de la santé psychologique. Cet aspect, tout aussi complexe, sera l'objet d'un prochain article.



Marie-Pierre Caouette, PCC
Coach de Gestion spécialisée en neurosciences

Références :

- Référentiel actualisé des compétences essentielles du coach 2021, Fédération Internationale de Coaching (ICF), https://coachingfederation.org/app/uploads/2020/10/ICF-Core-Competency-Model-20201015_French-v0.01.pdf
- Caouette, Marie-Pierre. Les neurosciences appliquées à la pratique du coaching, formation continue (12 CCE) Coaching de gestion. <https://coaching.qc.ca/formation-continue-pour-coachs/neurosciences-appliquees-pratique-coaching>
- Deci, Edward et Richard Ryan. Théorie de l'autodétermination (TAD)
- Jacques Forest, Laurence Crevier-Braud, Marylène Gagné, Mieux comprendre la motivation au travail, juillet 2009, Ordre des CRHA
- <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/archives/mieux-comprendre-la-motivation-au-travail>
- Forest, Jacques. Comment la culture d'entreprise favorise-t-elle la santé et la sécurité psychologiques au travail? Entrevue dans le cadre de la Série Les Grands Enjeux: Se transformer dans l'action- Volet Santé et Sécurité Psychologique, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), novembre 2020
- Nazarre-Aga, Isabelle. Je suis comme je suis: connaissez-vous vraiment vos valeurs personnelles?, Les Éditions de l'Homme, 2015
- Les six passions d'Hudson, formation en coaching, Institut des neurosciences appliquées (INA), 2017
- McLEAN, Pamela (avec la participation de Frederic M. Hudson), The Completely Revised Handbook of Coaching: A Developmental Approach, (2nd Edition), (2012)

“

Le coaching ce n'est pas
dire aux gens quoi faire:
c'est leur donner la chance
d'examiner ce qu'ils font à
la lumière de leurs
intentions

~ *James Flaherty*

OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE DÉLÉGUER UNE TÂCHE OU SE DÉBARRASSER D'UNE TÂCHE

Si vous êtes coach-entrepreneur ou que vous intervenez auprès d'un public de *managers**, cet article pourrait vous intéresser....

Comme vous le savez très bien, la délégation de tâches est une des fonctions essentielles en management de la performance. Cela devient encore très crucial en ce sens qu'aujourd'hui les *managers* croulent sous beaucoup d'informations et sont hyper sollicités avec des délais très serrés. Il est difficile d'être performant si on ne délègue pas, non seulement sur le plan professionnel, pour avoir une meilleure visibilité sur sa mission et avoir de la perspective, mais également pour l'épanouissement personnel du gestionnaire et celui de sa famille.

Dans les faits et par expérience, je me rends compte de plus en plus que les managers ne délèguent pas toujours pour les bonnes raisons et les fois où ils pensent avoir délégué, ils se débarrassent plus des tâches qu'autre chose. La délégation respecte des normes et n'est pas un détachement des tâches déléguées du fonctionnement général des autres tâches de l'entreprise ni une scission, mais elle doit contribuer à la performance globale de l'organisation.

QU-EST-CE -QUE LA DÉLÉGATION ET COMMENT LA RÉUSSIR ?

La délégation c'est le fait de confier une ou des tâches à un ou plusieurs collaborateurs soit parce qu'ils sont plus aptes à les accomplir, soit parce que c'est une nouvelle fonction ou encore parce que le gestionnaire doit passer à autre chose pour plus de performance dans l'équipe ou l'organisation.

Il y a plusieurs années en arrière, et comme c'est encore le cas malheureusement dans certaines entreprises, on fait face à des supers managers qui essaient de tout faire par eux-mêmes pour différents prétextes. Certains estiment que, pour que les choses soient bien faites, ils doivent s'en occuper eux-mêmes. D'autres par expériences se sont retrouvés à reprendre le travail qu'ils avaient confié aux collaborateurs, soit ceux-ci n'ont pas été à la hauteur ou ont créé plus de dégâts que de bons résultats. Peut-être qu'en lisant ces lignes, vous faites partie de ceux qui ont eu des expériences non concluantes en matière de délégation. Pour un petit rappel, voici les différentes étapes à suivre pour estimer qu'on a respecté le processus de délégation.

*Le terme managers et management sont beaucoup plus utilisés en Europe et en Afrique francophone, alors qu'au Québec, le terme gestionnaires et gestion sont beaucoup utilisés dans le milieu de l'entreprise.

Phase I

- Identifier les tâches qu'on souhaite déléguer et dont on ne doit plus s'occuper et surtout savoir pourquoi il est important de les déléguer ;
- Identifier la personne ou les personnes à qui on souhaite déléguer les tâches identifiées.

NB : Certaines entreprises ont des pics d'activités à des périodes données de l'année, pas forcément besoin de recruter pour cela. On peut faire appel à des contractuels.

Phase II

De go, sachez qu'on ne peut pas déléguer ce qu'on ne sait pas faire, si vous ne savez pas exécuter une tâche, soit vous apprenez à la faire, soit vous recrutez quelqu'un qui sait exécuter cette tâche. Il n'y a rien de plus dangereux qu'un gestionnaire qui doit déléguer une tâche que lui-même ne maîtrise pas. **C'EST CELUI CONNAIT LE CHEMIN QUI PEUT MONTRER LE CHEMIN.**

1. Je connais et exécute personnellement la tâche ;
2. Je me fais seconder dans l'exécution de la tâche à déléguer par le collaborateur identifié comme prochain exécuter de la tâche, (il observe et pose des questions, sans rien faire) ;
3. Il commence par exécuter la tâche, je suis là et on corrige en temps réel (MANAGEMENT MINUTE : félicitations et points de vigilance en même temps)
4. Il exécute et vient rendre compte (je ne suis plus systématiquement derrière), il commence par maîtriser ;
5. Il peut désormais exécuter aisément la tâche, il forme aussi quelqu'un à qui il délègue et on crée un système de pilotage automatique, (nous

avons des moments de vérifications et de validations).

DÉLÉGUER OU SE DÉBARRASSER

La délégation est un processus à la limite scientifique qui demande une démarche pour s'assurer que vous avez effectivement appris à un collaborateur à être désormais la personne qui exécute une tâche donnée pour une plus grande performance de l'équipe ou de l'entreprise en sachant que vous êtes appelés à faire autre chose.

Mais sachez que déléguer ne signifie pas absence de contrôle ou encore abandon du collaborateur à son sort, vous êtes toujours dans le même bateau allant dans la même direction.

Ce n'est pas parce que vous avez délégué une tâche qu'elle est détachée de votre service, département ou direction, ni que le collaborateur est devenu indépendant.



Vous restez responsable en tant que manager des conséquences qui adviendront de l'exécution de la tâche par votre collaborateur. J'entends parfois des managers dire : « c'est mon collaborateur qui s'occupe de ceci et de cela, allez voir avec lui. C'est lui qui répond de ça. » Que vous ne vous occupiez plus directement d'une tâche ne signifie pas que vous n'en êtes plus responsable.

Un officier répondra toujours des actes de ses soldats, parce que même s'il n'est pas sur le champ de bataille, il est responsable d'eux parce que c'est lui qui donne les ordres.

Imaginez que vous confiez un tissu hors prix à un tailleur et qu'en ayant remarqué des dommages sur le vêtement au moment de le récupérer, il estime que c'est la faute à son apprenti parce qu'il lui aurait confié la confection de l'habit, quelle serait votre réaction ? Je peux l'imaginer d'ici. Lorsque vous vous débarrassez d'une tâche, vous n'estimez plus être responsable de cette tâche et des éventuelles conséquences, surtout négatives issues de l'exécution de cette tâche. Mais très souvent, les mêmes managers s'arrogent les mérites de l'équipe quand celle-ci réussit. Or dans la délégation, le contrôle est un aspect fondamental ; si vous ne contrôlez pas, vous n'avez pas délégué, vous ne managez pas, mais vous vous êtes débarrassé de la tâche.

CONTRÔLER, DIFFÉRENT DE REPRENDRE LA TÂCHE

Le contrôle constitue également une tâche dans le management au même titre que la délégation. C'est une tâche dans le processus de validation d'un résultat. C'est comme dans un atelier ; lorsque les ouvriers finissent une tâche ou doivent livrer un produit, le chef de l'atelier regarde une dernière fois et parfois avec l'équipe il fait une dernière retouche avant de livrer le produit final. Il est garant du produit final et de la qualité de service. Le contrôle aussi peut être délégué, il peut arriver que le manager délègue le contrôle à son numéro deux ou s'il a une équipe assez importante, il peut avoir plusieurs sous-officiers à qui il délègue les premiers niveaux de contrôle et lui joue le rôle de contrôleur final. Cela suppose naturellement qu'il a formé ses sous-officiers qui contrôlent. Si vous devez reprendre à chaque fois le travail de vos collaborateurs, vous n'avez pas délégué et cela pose deux questions :

1. Vous n'avez certainement pas respecté toutes les étapes de la délégation

En règle générale, lorsque les cinq étapes sus citées sont respectées, on peut estimer que vous avez passé le cap de la délégation et pour vous assurer que les collaborateurs sont toujours à point, vous faites juste de temps en temps appel à la formation interne ou externe pour renforcer les capacités ou encore à la méthode des contraintes contextuelles. C'est-à-dire traiter périodiquement les nouvelles contraintes que les collaborateurs rencontrent dans l'exécution des tâches. Lesquelles contraintes n'existaient pas quand vous déléguiez.



2. Vous n'avez pas suffisamment confiance en vos collaborateurs

Mais Marcellin si je leur montre tout et qu'ils viennent prendre ma place, je fais comment ? En plus les jeunes d'aujourd'hui sont très habiles.

C'est quelque chose que je comprends. Parfois les managers craignent de déléguer pour ne pas se faire bouter dehors. Mais en réalité, déléguer ne veut pas dire que vous ne ferez plus rien désormais, en outre c'est le manque de perspective personnelle et de plan qui fait craindre cette éventualité. Je me suis rendu également compte que lorsque la

confiance fait défaut dans une collaboration, cela se manifeste par l'absence ou un engagement insuffisant de la part des collaborateurs, ce qui amène le manager à reprendre chaque fois les tâches déléguées. Etant donné que les collaborateurs savent que le manager reprend chaque fois leur travail, ils ne se mettent plus la pression d'aller au bout de leurs efforts ou ne prennent pas d'initiatives (à quoi sert -il de se décarcasser si le chef vient de toutes les façons reprendre le travail et ne nous fait pas confiance ?).

Si vous n'avez pas confiance en vos collaborateurs, vous ne réussirez jamais la délégation et quand les circonstances vont vous y forcer comme un congé annuel, de maladie, de maternité ou de paternité, vous vous débarrasserez plutôt des tâches. Mais à votre retour vous aurez du boulot et ça recommencera. C'est ainsi que certains managers vieillissent vite, sont toujours stressés, rentrent tard à la maison, n'ont plus de vie de famille, développent des maladies assez tôt ou encore font un burn out...
Drôle d'engrenage, n'est-ce pas ?

Alors faudra t-il déléguer une tâche ou s'en débarrasser ?

***Marcellin Gandonou**
Coach exécutif, Auteur, Conférencier
Fondateur de Senakpon Coaching & Training*



COMMENT LE CODÉVELOPPEMENT M'A FAIT GRANDIR COMME COACH

Depuis maintenant plus de 3 ans, j'exerce le métier de coach d'affaires à temps plein. Métier que j'adore et qui répond à mes valeurs les plus profondes. Soit d'accompagner des personnes à réfléchir, voir au-delà de leurs croyances et de développer des habiletés non encore révélées.

Sur mon chemin, j'ai l'occasion de faire du coaching individuel et aussi de suivre des cohortes en codéveloppement. C'est de cet aspect de notre métier sur lequel j'ai envie de vous entretenir.

Car le codéveloppement est puissant. Il m'a fait grandir comme coach et je m'émerveille encore de ce qu'il apporte aux participants. La première pierre à poser pour une bonne fondation avec un groupe de personnes est de co-crée un climat sécuritaire et ouvert pour que les discussions puissent être authentiques et sincères. N'étant pas seule avec un coaché, je dois tenir compte des différentes personnes autour de la table et établir avec elles notre contrat, nos engagements. Cela demande du doigté, d'être bien ancrée dans mon rôle de facilitatrice et de coach. Apporter une pointe d'humour et de plaisir m'aide toujours à casser la glace et continue de servir le groupe à chaque rencontre. Le flambeau se passe d'un à l'autre.

Un autre aspect, où j'ai senti que le codéveloppement a vraiment amélioré mes compétences de coach c'est dans ma présence et mon écoute à l'autre. Ayant de 6 à 8 participants autour de moi, ma concentration s'est décuplée pour être à l'affût d'un changement d'émotion, d'une réaction subtile, d'un ton de voix plus rapide ou plus lent. Dans cet espace, il faut beaucoup de souplesse et suivre son intuition pour relancer au bon moment, la bonne personne dans ce qui se passe pour tous. Il faut prendre des risques aussi. Mais ils ont toujours été payants jusqu'à maintenant, pour le groupe.

Étant donné qu'à chaque rencontre, un des participants devient le client et les autres des consultants, suite à la mise en situation du client, je prends en charge les assises pour que toutes les personnes puissent bien comprendre la demande, les enjeux, ce avec quoi il souhaite repartir et ses indicateurs de succès et surtout, il souhaite commencer par quoi?

À partir de cet instant, l'intelligence collective se met en action. Les échanges, les questions, le partage d'expériences, de réflexions font jaillir littéralement de nouvelles idées et des pistes d'action pour le client. Je suis fascinée par l'engagement des personnes, par leur bienveillance, par leur envie que l'autre réussisse. La beauté de l'humanité se retrouve dans ces moments forts de codéveloppement.



Suite à tout ce qui a émergé de la discussion, le client établit son plan d'action. À la rencontre suivante, nous faisons toujours un retour pour savoir ce qui a bien fonctionné. Ou ce qui a moins bien fonctionné. De quoi d'autre aurait-il eu besoin ou comment s'est-il ajusté. Cela permet au client et aux participants de voir les progrès. Et c'est inspirant pour chacun de nous, moi incluse!

Sachez également, que chaque cas, bien qu'il soit unique résonne toujours chez un autre participant. Chacun apprend donc beaucoup du groupe. J'ai envie de vous dire que la somme des connaissances de chaque personne est plus petite que l'intelligence collective qui vibre lors des ateliers de codéveloppement.

En vérité, cette forme de coaching m'oblige à me dépasser comme coach, à faire des recherches, trouver de nouveaux outils pour bien démarrer nos séances. Surtout en visioconférence. Cela a été un défi de plus. Je me souviens d'avoir commencé avec une cohorte en présentiel et avoir été obligé de finir avec le fameux Zoom. Ouf, que ce ne fut pas facile, pour personne.

Je suis totalement sortie de ma zone de confort, mais je suis entrée dans ma zone d'apprentissage et découvert de nouveaux moyens pour créer cet espace magique qu'est le codéveloppement.

Si l'occasion se présente à vous de faire du codéveloppement, je vous encourage à le vivre. C'est passionnant!



Suzanne Gagnon , ACC
Coach d'affaires certifiée

“

Aucun de nous ne sait ce
que nous savons tous,
ensemble.

~ *Euripide*

Une réalisation de Génération Coaching



Avec la participation de



OSER, GRANDIR & PROSPÉRER

