



Historique du coaching en entreprise

Aux Etats-Unis dans les années 80, le coaching des sportifs a beaucoup de succès.

L'entreprise, soucieuse d'une plus grande performance va adapter le coaching afin d'accompagner ses dirigeants pour ensuite s'adresser aux managers puis aux collaborateurs et aux équipes.

En France, la tendance a commencé à émerger seulement 10 ans plus tard...

Le coaching qui est avant tout un état d'esprit, une posture, est la réponse aux nombreuses mutations de notre société et à ses exigences économiques, technologiques, sociales, organisationnelles et surtout humaines...

Le coaching n'est ni du conseil, ni de la formation.

Le conseil est un expert dans un domaine précis qui indique une marche à suivre à partir d'une vision d'une situation donnée.

La formation apporte des connaissances, des savoirs faire à partir de phases d'apprentissages.

Le coaching, lui, est une approche comportementale qui vise les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Le coaching travaille sur le **savoir-être** grâce à un accompagnement qui vise à faire émerger chez la personne ses propres solutions enclenchant ainsi un changement et un développement de ses performances (au sens large du terme)

Il est courant de voir s'effectuer 2 types de coaching :

Le coaching d'amélioration de performances :

- Atteinte des objectifs
- Développement de son leadership
- Gestion du stress/ des conflits



Le coaching de soutien :

- Prise de fonction
- Mutation
- Licenciement

Il est entrain d'**apparaître** une autre forme de coaching

Le coaching de croissance ou de transformation qui vise à anticiper l'apparition des problématiques liées à l'entreprise, tels que :

- Accompagnement aux changements comportementaux
- S'accomplir dans sa vie professionnelle
- Conduire son projet professionnel
- Renforcer ses valeurs

Mes domaines d'intervention



Le coaching individuel permet une réflexion, un lâcher prise et une liberté propre au coaché et à la relation créée avec son coach dans l'ici et maintenant. **Dans cet espace privilégié et confidentiel et grâce à l'accompagnement du coach**, le coaché trouvera en lui des ressources méconnues, insoupçonnées car il sera autorisé à l'erreur, il cessera alors de tout maîtriser en se reconnectant à ses émotions étouffées et bridées.

Au cœur de cette relation, je vous accompagne pour :

- Affirmation de soi, leadership
- Amélioration de communication
- Gestion du stress/des conflits
- Accompagnement au changement
- Meilleure connaissance de soi
- Prise de recul, réflexion
- Prise de fonction, transition, etc...



C'est l'accompagnement d'une équipe dans le développement de la performance collective.

Cela s'inscrit dans **une vision systémique** qui considère **l'équipe comme une entité globale** dont le potentiel dépasse largement celui de la somme de chacun des membres qui la composent pris séparément.

Le rôle du coach :

- Il aide à la réflexion collective, il est un témoin, un miroir qui par sa présence et ses questions va permettre à l'équipe de :
- Prendre conscience de son identité, de ses modes de fonctionnement, de ses objectifs, ses valeurs et sa mission.
- Remettre en question des stratégies et des comportements collectifs improductifs et
- Développer ainsi ses atouts afin de renforcer les processus qui fonctionnent

2 possibilités d'intervention :

- Participer aux réunions d'équipe et ainsi pouvoir l'observer dans son fonctionnement habituel pour faire part ensuite de mes remarques.
- Réunir l'équipe pour des ateliers de 1 ou 2 jours afin de l'inviter à réfléchir sur son fonctionnement, ses valeurs et sa mission collective.

Mise en place effective :

Contrat tripartite, code éthique et de confidentialité

La réussite d'un coaching « traditionnel » en entreprise passe par la formalisation rigoureuse d'un contrat qui lie les 3 parties

- 1) L'entreprise
- 2) Le coaché
- 3) Le coach

Ce contrat précise les modalités et la définition des objectifs (clarté et transparence), et aussi, identifie les points de vue de chacun tout en rappelant les principes déontologiques du coaching professionnel.

Le coach s'engage au secret professionnel et ne peut rendre compte au responsable et représentant de l'entreprise qu'avec **accord du coaché** et dans la limite que celui-ci fixera.

C'est dans ce **respect** que le coach s'engage à rendre des évaluations de coaching à l'instance dirigeante afin de mesurer les progrès vers l'atteinte des objectifs déterminés lors de l'élaboration du contrat tripartite.

Sortons du « coaching traditionnel » couramment proposé dans le cadre de l'entreprise

Allons plus loin.... **Osons** ...



Le coaching de Vie

Dans les mœurs dans certains pays ouverts aux « relations humaines », et arrivant « frileusement » en France.... Il s'agit d'un coaching élargi à la globalité de la personne dans tous les domaines de sa vie :

- Familiale
- Sociale
- Professionnelle
- Personnelle (intime)
- Et même « spirituelle » et philosophique au sens large du terme qui signifie : « trouver un sens à sa vie »

Cette forme d'accompagnement a pour but de trouver un équilibre harmonieux afin de se réaliser pleinement et de « réussir sa vie » dans toutes ses dimensions. Il est pratiqué en principe , en dehors du cadre professionnel sur la seule volonté d'une personne qui, après avoir déterminé qu'elle « tourne en rond » avec un problème récurrent, se décide à demander une aide extérieure afin de trouver une solution pour sortir de la situation inconfortable et souvent douloureuse qu'elle subit parfois depuis des années.... Il s'agit d'une démarche volontaire afin de redéfinir ses priorités et

Devenir acteur de sa vie Car notre société change, elle est en perpétuelle mutation, notre vie n'est plus linéaire avec une seule famille, un seul travail, et, une retraite.... Nos « repères » anciens ont éclaté, nous devons faire face aux changements affectant nos vies, cela devient une nécessité de nous adapter pour survivre, et pouvoir vivre en harmonie avec de nouvelles valeurs qui donnent un sens à notre vie.

Comment faire ?

J'interviens dans ce sens afin d'aider la personne que j'accompagne à trouver en elle les **ressources** et les **solutions** afin de surmonter les obstacles qui se présentent en répondant à des questions telles que : comment vais-je faire ? De quoi j'ai besoin ? Quelles sont mes ressources ? Mes valeurs ? Quel sens je donne à ma vie ? J'aide ainsi la personne à restaurer ou à renforcer ses **fondements de vie** afin qu'ils soient plus solides pour être en mesure de poser un regard nouveau sur le monde qui l'entoure tout en respectant **l'axe de sa vie** car elle en aura enfin trouvé le **sens**... c'est cela que je nomme : « **réussir sa vie** »

En pratiquant ce coaching « systémique », je m'intéresse donc à l'individu dans ses relations à lui-même et aux autres dans un environnement donné. J'ai la conviction, la croyance forte que chacun peut se développer. Mon métier est un **« métier-passion » au service des individus... je dirais même une vocation...une « mission »**

Le coaching de vie jusqu'à peu de temps était réservé à une « élite »... il est important de préciser qu'il a un coût et que c'est une **chance** quand un dirigeant d'entreprise propose ce service à ses collaborateurs **Ces dirigeants novateurs ont pris conscience qu'il devient indispensable de vraiment redéfinir le mot « ressources humaines ».... Afin d'aboutir à ce que nous nommons : une relation « gagnant-gagnant » équilibrée et porteuse d'harmonie et de réussite pour tous les acteurs en présence....**

« Le plus grand bien que vous pouvez offrir à l'autre n'est pas de lui partager votre richesse, mais bien de lui révéler la sienne »

Antoine de Saint-Exupéry



Annie Bouffénie *Accompagnement au changement*

Coach-praticienne PNL, Formatrice en communication

Siret 520 041 435 00014

06 64 35 1957

contact@anniebouffenie.fr

Reproduction non autorisée