

Journal de l'Académie

Un bulletin pour les membres de l'Académie du Coaching



Hausser la résistance de vos coachés!

par NADINE FORTIN - Editrice

Quand j'évoque la résistance, je ne me réfère pas à leur résistance aux changements... Je m'explique. Nos coachés sont assaillis de toutes parts par de nombreux stress : faire plus avec moins, défis intergénérationnels et interculturels dans une économie globale, «toxicité» du patron, collègue ou collaborateur, sans compter les exigences de leur vie familiale, etc. Éventuellement, votre coaché crée lui-même de l'anxiété avec ses peurs de ce qui «pourrait arriver». Ce cumul de stress vient réduire l'efficacité même à y faire face, et votre coaché entre bientôt dans un cercle vicieux. Je m'inspire de la présentation de Doug Silsbee (1) pour définir la résistance, ou la résilience, comme la capacité à solliciter toutes les ressources à notre disposition pour faire face aux défis, prendre des décisions, et agir de façon efficace.

M. Silsbee évoque la présence comme un élément fondamental qui contribue à augmenter la résistance. Il affirme également que «l'expérience de la présence est un antidote aux effets destructeurs du stress, de l'imprévisibilité et la surcharge qui finissent par épuiser même les meilleurs leaders». Cette affirmation est soutenue par d'autres auteurs, par exemple Rosamund Stone Zander et Benjamin Zander dans leur livre *L'Univers des possibilités*.

En y songeant bien, je m'aperçois que si on la nomme rarement, je travaille la présence avec mes coachés : être à l'écoute avant de formuler une intervention en réunion, prendre conscience que la peur de ce qui pourrait se passer bloque l'accès à la créativité, ramener le focus sur les décisions ou actions à prendre maintenant pour avancer vers l'objectif, lâcher prise sur ce qui est passé et se concentrer sur ce qui importe maintenant.

Il ne s'agit surtout pas d'oblitérer vision, objectifs et plans d'action. On n'éteint pas le phare parce que le capitaine est présentement occupé à braver des conditions météorologiques adverses. Je vous invite plutôt à revoir vision, objectifs et plans d'action sous les nouvelles perspectives du moment présent. Ont-ils besoin d'être clarifiés, énoncés différemment, voire modifiés si on a besoin de changer de cap?

Et vous? Vos coachés sont-ils stressés par les regrets de ce qui aurait pu ou dû être? Ou ont-ils des peurs d'un futur incertain qui les empêchent de voir toutes les ressources à leur disposition?

Bon coaching!

(1) *Presence-based coaching – Evoking Resilience in Leaders*, par Doug Silsbee, Conférence d'ICF, Orlando, décembre 2009. Monsieur Silsbee utilise le terme anglais «Resilience» d'où la «résilience» en traduction directe.



citations du mois

« Lorsque vous doutez de vous, que vous n'avez pas confiance en vous, songez au fantastique potentiel d'être humain qui est le votre et qui ne demande qu'à croître. Alors vous serez heureux de découvrir ce trésor qui réside en vous. »

(Le Dalai-lama)



prochaine parution

Le 26 février 2010

La date de tombée est fixée au 18 février 2010.
Textes à transmettre à l'adresse suivante :

redacteur@coaching.qc.ca





L'allégorie de la grenouille

par SESSI HOUNKANRIN - COACH

Saviez vous que... l'impossible recule toujours quand on marche vers lui ?

Voici une histoire inspirante que j'ai trouvée dans Internet et qui nous rappelle à quel point nos rêves sont à notre portée. Qu'il ne tient qu'à nous d'y croire profondément, de produire l'effort pour les réaliser, de persévérer envers et particulièrement contre les « mauvaises langues » !

Cette histoire, vous pouvez la partager avec vos coachés quand ils se sentent désabusés, en perte de confiance ou de contrôle sur leur propre vie.

Il était une fois une grande course ... de grenouilles. L'objectif était d'arriver en haut d'une grande tour. Beaucoup de gens se rassemblèrent pour les voir et les soutenir. La course commença.

En fait, les gens ne croyaient probablement pas possible que les grenouilles atteignent la cime, et toutes les phrases que l'on entendit furent de ce genre :

« Quelle peine !!! Elles n'y arriveront jamais! »

Les grenouilles commencèrent à se résigner, sauf une qui continua de grimper et les gens continuaient :

« Quelle peine !!! Elles n'y arriveront jamais!...»

Et les grenouilles s'avouèrent vaincues, sauf toujours la même grenouille qui continuait à insister. A la fin, toutes se désistèrent, sauf cette grenouille qui, seule et avec un énorme effort, rejoignit le haut de la cime.

Les autres voulurent savoir comment elle avait fait. L'une d'entre elles s'approcha pour lui demander comment elle avait fait pour terminer l'épreuve. Et découvrit qu'elle... était sourde!

Rappelez-vous pour toujours du pouvoir des mots que vous entendez ou que vous lisez. N'écoutez pas les personnes qui ont la mauvaise habitude d'être négatives... car elles volent les meilleurs espoirs de votre cœur!

Soyez toujours sourd quand quelqu'un vous dit que vous ne pouvez réaliser vos rêves. Car... nous sommes l'unique créateur de notre vie future !



grands événements ICF 2010

- Conférence annuelle internationale du 27 au 30 octobre - Fort Worth, Texas, USA.
- Conférence Européenne du Coaching du 17 au 19 juin - Paris, France.
[En savoir plus...](#)
- Conférence annuelle ICF Afrique, le 12 février 2010 - Misty Hills, Johannesburg, South Africa.
[En savoir plus...](#)
- Conférence ICF Amérique Latine du 15 au 17 juillet 2010 - Lima, Pérou.
[En savoir plus...](#)
- Conférence ICF Asie Pacifique du 1er au 3 Septembre 2010 - Singapour.
[En savoir plus...](#)



téléconférences 2010 à venir

- Sujet : « Le coaching d'intégration, tremplin vers la réussite »
Conférencière : Francine Boissonnault
Date : Jeudi, 18 février 2010 de 16 à 17 heures
- Sujet : « Voir plus large pour penser plus loin »
Conférencier : Jean-Pierre Babinot
Date : Jeudi, 18 mars 2010 de 16 à 17 heures
- Sujet : « Coacher dans le langage de l'autre »
Conférencier : Jacques Leloup
Date : Jeudi, 15 avril 2010 de 16 à 17 heures
- Sujet : « Ennéagramme et PNL: des outils de coaching »
Conférencier : Vincent Arduin
Date : Jeudi, 20 mai 2010 de 16 à 17 heures





Organiser son réseau

par FRANÇOISE LOREILLER - ACC

Il n'y a pas de bon ou de mauvais réseau, il y a le réseau qui correspond à nos objectifs et nos attentes.

Une des clés de la réussite de son réseau passe par l'organisation.

Voici les quatre étapes ou actions de cette organisation :

1. Identifiez vos contacts :

- Par sources (famille, amis, voisins...) : lister les noms, entreprises, fonctions et réfléchir aux connexions entre elles.
- Définir impérativement ce que vous pouvez et devez apporter à l'autre.
- Définir au préalable vos objectifs et les points que vous allez traiter lors de votre entrevue.
- Identifiez vos prescripteurs utiles dans votre domaine d'intervention.

2. Hiérarchisez vos contacts :

- Par degré d'intimité et par degré d'importance d'impact potentiel pour le développement de vos affaires.
- Par plans d'action, pour les relations professionnelles et pour les prescripteurs afin d'optimiser votre efficacité dans la mise en route de votre réseau.

3. Dialoguez avec vos contacts et vos prescripteurs :

- Passez à l'action et instaurez un dialogue. Faites vivre votre réseau.
- Investissez dans la préparation, dans l'entretien lui-même et dans son suivi.
- Disciplinez-vous, ne laissez jamais un message sans réponse.
- Ne partez pas comme un voleur, sachez remercier, soignez votre sortie.

4. Personnalisez l'approche et le suivi :

- Adaptez-vous en permanence à vos contacts.
- Clarifiez et identifiez les motivations et les attentes de chaque interlocuteur suite à votre entretien.
- Explicitez vos engagements qu'ils soient partiellement ou entièrement conformes aux attentes exprimées par votre interlocuteur.
- Tenez vos promesses, c'est un gage de sérieux et de professionnalisme. Donnez l'envie aux membres de votre réseau de vous faire confiance et de vous recommander.

Il faut trois années pour bâtir une clientèle : la première année consiste à faire le tour de la propriété, à défricher le terrain, le labourer et planter les graines; la deuxième année, les graines commencent à pousser et nous continuons à semer; la troisième année, c'est la récolte. En ce début d'année, c'est l'occasion pour moi de vous souhaiter une excellente récolte 2010 !



la téléconférence du mois

Sujet : « Le coaching d'intégration, tremplin vers la réussite »

Conférencière : Francine Boissonnault

Date : Jeudi, 18 février 2010

de 16 à 17 heures
(22 heures, heure de Paris)

Face à des projets intéressants et des objectifs bien définis, la difficulté est souvent de concrétiser malgré les efforts fournis. Des obstacles, des petites parties de nous viennent retarder le cheminement ou même saboter ces projets en cours. Le coaching d'intégration est justement d'intégrer ces adversités, de les empêcher de nuire afin d'atteindre les objectifs fixés. Francine Boissonnault est une coach d'intégration certifiée. Elle accompagne depuis plusieurs années de nombreuses personnes dans la création d'une vie plus épanouissante. Information et inscription : cliquer ici.





L'influence du coaching dans une culture de tâtonnement

par JEAN-PIERRE BEKIER - PCC

Je profite de cet article pour souhaiter à toutes et tous une excellente année 2010 où les défis et les demandes en coaching ne vont sûrement pas manquer. J'ai voulu vous partager quatre des treize principes que j'utilise dans mon modèle d'intervention en coaching et qui me semblent particulièrement adaptés aux changements de culture que nous vivons ces dernières années.

Pourquoi le coaching prend-t-il cette place sans cesse grandissante au sein de notre société et de nos organisations ? Candidement, nous pourrions répondre que le coach est bienveillant et qu'il n'y a pas de mauvaise réponse. Bonne réponse... Allons un peu plus loin, voulez vous. Depuis la nuit des temps, l'individu attribue sa capacité d'adaptation à sa performance et au contrôle qu'il exerce dans ses réponses face aux défis quotidiens de son existence. Ce mode de pensée mécaniste nous a naturellement dirigés vers une culture de performance basée sur la somme de nos connaissances passées : ce que j'appelle « notre encyclopédie de vie ». Or, la complexité et l'accélération effrénées des changements que nous impose la société d'aujourd'hui dérangent et bousculent nos habitudes, nos représentations subjectives et monologiques, nos certitudes et scénarios passés. Paradoxalement, c'est ainsi que nous pouvons progresser vers plus de liberté, plus d'autonomie dans nos façons d'être et d'agir. Léonardo da Vinci prétendait que l'aptitude d'un individu à embrasser l'incertitude, l'ambiguïté, l'inconnu et le paradoxe, est un aspect fondamental du génie. De toute évidence, cette complexité et accélération influent l'efficacité de nos stratégies adaptatives qui, sans de continuelles constructions et reconstructions, deviennent rapidement biodégradables et inadéquates au champ des possibles.

Sommes-nous donc rendus dans une culture de tâtonnement, de l'immédiat où le moment présent et l'improvisation prennent une place importante ? Selon Jensen Harris de Microsoft 2009, « The sense of mastery was gone ». Loin de nous les comtes de fées où le vieux sage mentor partageant son expérience et « sa solution idéale » guide le héros sur la bonne voie. Postulat que nous constatons dans les aventures d'Harry Potter où Albus Dumbledore, le grand magicien et vieux sage de l'école Poudlard, s'attend, en confiant des objets à Harry, qu'il en découvre l'usage par lui-même.

Notre capacité d'influence permet de façonner l'avenir que nous souhaitons et prévenir un futur non désiré. Dans une culture de tâtonnement et d'improvisation, comprendre et contrôler les circonstances de notre vie est un défi encore plus complexe pour notre avenir. C'est ainsi que nous pouvons percevoir toute l'efficacité de la complexité du travail d'accompagnement subtil en coaching basé sur la conscientisation, la sensibilisation, la prise de recul, et l'influence dans un profond respect des frontières de l'exercice du libre arbitre de l'individu (la liberté de ses choix). Le coaching semble s'inscrire dans l'énergie de cette culture de tâtonnement dans laquelle, depuis Socrate il prend ses racines.

Voici quatre principes de mon modèle d'intervention en coaching.

Principe 1 : La loi de la variété requise

L'individu ayant le plus de flexibilité de comportement contrôle l'action. Il doit faire preuve d'une pluralité de compétences de pensée, d'émotions, de langage, et de comportements.

Principe 2: La motivation intrinsèque

L'individu effectue des activités volontairement. Sa causalité est l'intérêt pour l'activité elle-même sans attendre de récompense ni éviter un sentiment de culpabilité ou une douleur. L'individu qui agit en fonction d'une motivation intrinsèque préfère des tâches exigeantes. Il réagit à l'échec en multipliant

L'influence du coaching dans une culture de tâtonnement (suite)

par JEAN-PIERRE BEKIER

les efforts et en renforçant sa ténacité. Il est créatif et présente une forte estime de soi.

Principe 3: Le libre arbitre

Être l'agent de ses actes pour bâtir son avenir est la conception que l'être humain a de lui-même. Pour cela, trois conditions sont essentielles :

- Sortir de son fonctionnement automatique et réflexe, être conscient et agir de façon intentionnelle.

- Comprendre le sens de nos actions, pensées et émotions.

- Être la cause et l'origine de nos actes et agir volontairement sans y être forcé et indépendamment de facteurs externes.

Principe 4: La croyance d'efficacité sentiment de compétence

Si une personne estime ne pas pouvoir produire des résultats, elle n'essaiera pas de les provoquer. La croyance d'efficacité influence la conduite, l'énergie investit dans l'effort, la persévérance, la résilience à l'adversité, le niveau de stress ou de dépression consécutif aux contraintes environnementales.

Lancement officiel du 3e cycle « Programme Odysseus Potentiels & Performance »

En collaboration avec SUCCESS Communication & Leadership™, nous sommes fiers d'annoncer le lancement officiel du 3e cycle de notre Programme d'Entraînement au Coaching Professionnel : Odysseus Potentiels & Performance.

Coaching de gestion innove une fois de plus en mettant de l'avant ce tout nouveau programme destiné aux professionnels de l'accompagnement (coach, consultant, professionnel de l'orientation, dirigeant, mentor, psychologue, spécialiste RH, formateur...).

L'objectif

Développer chez le professionnel des compétences avancées dans le champ de : la mise en œuvre de stratégie en vue de performances remarquables, la détection et l'actualisation des types de potentiels évalués selon les différentes formes de l'intelligence.

QUE DIT-ON QUAND ON DIT POTENTIELS? – EN QUOI LES POTENTIELS SONT PORTEURS DE PERFORMANCE? – COMMENT PASSE-T-ON DE L'UN À L'AUTRE? – COMMENT MAINTENIR LA PERFORMANCE? – QU'EST-CE QU'UNE PERFORMANCE REMARQUABLE?

À compter de mars 2010, soyez aux premières loges pour découvrir en primeur Odysseus Potentiels & Performance.

Pour en savoir plus, consultez [l'aperçu du programme](#) ou communiquez avec Michèle Ferland au : 514 735-9333 ou sans frais 1 888 764-3623 poste 2.

À noter : Le Programme Odysseus octroie 20 unités d'éducation continue (UEC) répondant aux normes de qualité SOFEDUC.



félicitations !

Toute l'équipe de Coaching de Gestion tient à féliciter Isabelle Lord et Simon Page pour l'obtention de leur ACC.





en librairie

- *Coacher les entrepreneurs : Transformer leurs rêves en réalité* de Jean-Philippe Bozek (Ed. Eyrolles - Janvier 2010). [En savoir plus...](#)

- *Coaching individuel : Vers la réalisation de vos objectifs* de Judith Sitruk (Ed. Livrior - 2010). [En savoir plus...](#)



dans la presse

- Le Magazine *Courrier Cadres* dans son numéro de janvier (n°37) propose un dossier sur « La motivation » (pages 22 à 36). [A lire...](#)

- Le magazine *Management* dans son numéro de février (n°172) propose sa rubrique coaching. Sujet : « Surmonter les angoisses ». [Voir le site](#)



sur le web

- Candidature ouverte pour le Prix du meilleur coach 2010 organisé par la Chambre de Commerce de Drummond et l'Université du Québec à Trois-Rivières. [En savoir plus...](#)

- Soutien à l'entrepreneuriat féminin à la Chambre de Commerce de Québec avec coaching et mentorat. [En savoir plus...](#)

- La retraite, ça se prépare comme un marathon... avec un coach financier. [En savoir plus...](#)

Les dix résolutions du coach en 2010

ICF France s'est livrée à un travail de réflexion pour définir les bonnes résolutions du coach en 2010. Résultat en 10 points :

1. Continuer à communiquer sur le métier pour aider les publics à faire la différence entre coaching et conseil, coaching et formation, coaching et tutorat
2. Mettre en avant les changements opérés par la crise sur la perception et la finalité du coaching
3. Mettre en évidence l'utilité du coaching dans la prévention des risques psycho sociaux
4. Renforcer les liens entre associations de coaching, et avec les institutions, pour mieux promouvoir la pratique et la profession
5. Encourager la certification professionnelle auprès du plus grand nombre de coaches
6. Mettre le coaching à la portée de tous en renforçant les actions de solidarité, et en développant des approches coaching en milieu scolaire et universitaire pour préparer les futures générations à un mode de vie et de management responsable.
7. Faire connaître les évolutions des pratiques, menées tant en France qu'à l'étranger
8. Etre toujours plus ouvert et vigilant. Ne pas négliger les possibles dérives. Informer davantage les publics et coopérer avec les institutionnels en faveur d'un coaching responsable
9. Continuer à adhérer, et promouvoir mon association professionnelle afin de contribuer au partage déontologique et méthodologique
10. Participer à l'évènement incontournable du coaching de 2010 : European Coaching Conference Paris 2010, Art Science et Coaching



sur le web

- Humour et autodérision dans l'entreprise. [A lire... \(1\) et \(2\)](#)
- Le jeu pour remobiliser les équipes. [En savoir plus...](#)

- Coach ou psychothérapeute ? [A lire dans la Tribune de Genève...](#)

- Dans la pléthore d'applications sur Iphone, le coaching n'est pas oublié. [En savoir plus...](#)

- "Vidéo-débat" sur le coaching d'entreprise. [A voir...](#)

Accessible gratuitement, le Journal de l'Académie est un bulletin périodique publié sur Internet à l'intention des participants au Programme d'Entraînement au Coaching Professionnel.

© Les droits de reproduction sont réservés. ISSN – 1715-7846

Dépôt légal : Février 2010 (BAC et BANQ)

Le genre masculin est utilisé sans discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte.

Éditrice : Nadine Fortin, fortinn@coaching.qc.ca
 Gestion : Nathalie Sibénil, nsiberil@coaching.qc.ca
 Rédacteur en chef : Jean-Luc Leboutellier, redacteur@coaching.qc.ca

Révision linguistique : Mélanie Rivest, mriest@coaching.qc.ca
 Téléphone : +1 514 735-9333 ou 1-888-764-3623
 Télécopieur : +1 514 735-9333
 Courriel : info@coaching.qc.ca
 Site Internet : www.coaching.qc.ca

COACHING



DE GESTION INC.
L'ACADÉMIE DU COACHING

