

JOURNAL DE L'ACADÉMIE



L'agressivité chez les coachs

par Jean-Pierre Fortin – MCC, CRHA, CPA
Président-directeur général

Au cours de la dernière année, nous avons remarqué que certains membres de l'Académie avaient tendance à emprunter un ton agressif lors de leurs échanges avec nous. Il s'agit là d'un phénomène nouveau. Mais où donc est l'*attitude coach*? Que peuvent justifier de telles critiques sans ménagement, attaques sans provocation et manifestations de mauvaise humeur, tout aussi gratuites que déplaisantes?

En 2012, un nouveau phénomène a émergé au cœur de nos communications avec les membres de l'Académie, qui sont également des coachs professionnels. En effet, plusieurs manifestations d'agressivité nous ont été adressées par le biais de courriels. Souvent dénués de délicatesse, teintés d'un vocabulaire agressif, porteurs d'allégations non fondées et peu propices à la discussion, les courriels semblent de plus en plus tenir lieu d'exutoire au même titre que les réseaux sociaux.

S'il est juste que les coachs ont aussi le droit d'exprimer leurs insatisfactions, c'est la manière de la faire qui nous rend perplexes. N'importe quelle organisation est sujette à toute erreur ou omission. Par ce fait, il nous arrive d'échapper malencontreusement quelques balles, mais chaque fois, nous tentons de les rattraper le plus rapidement possible. Dans le passé, nous parvenions plus facilement à discuter et à trouver un terrain d'entente lorsque certains écarts nous étaient rapportés. Aujourd'hui, nous nous buttons de plus en plus souvent à des fins de non-recevoir et même à de l'intransigeance de la part de participants mécontents pour une raison ou pour une autre, parfois à tort, parfois à raison. Les médias ont également rapporté ce phénomène d'agressivité qui tend à se répandre. Ce dernier a aussi été relevé lors de nombreuses manifestations populaires : le printemps arabe, le printemps « érable », Occupy Wall Street. C'est sans compter les réseaux sociaux qui sont presque devenus des « défouloirs » collectifs.

Ce qui apparaît préoccupant est le fait que des coachs – qui ont pourtant été préparés à entrer en relation d'une manière fructueuse – s'autorisent des communications agressives qui n'ont rien de commun avec l'attitude à adopter auprès des coachés. Peut-on être à la fois un communicateur avisé quand on coache et un communicateur agressif quand on ne coache pas? Certes, la perfection n'est pas demandée aux coachs, mais certainement l'exemplarité. On peut être en désaccord, tout en conservant une attitude empreinte de dignité, de politesse et même de rigueur, sans pour autant agresser son interlocuteur. Mais où donc est l'*attitude coach*?

Rappelez-vous! qu'être coach, c'est être engagé d'une façon consciente dans un processus permanent d'amélioration de

soi. Ce ne sont pas nos rapports personnels avec les autres, ni une démarche spirituelle, ni des conditions obligeantes qui susciteront le changement. C'est le niveau de conscience plus élevé qui résultera principalement du fait de travailler en coaching avec d'autres personnes.

Il est impossible de coacher des gens avec qui nous établissons une relation de confiance intense et avons des entretiens tout à fait particuliers sans que cela exerce une influence sur soi. De même qu'on ne peut accompagner des coachés dans leur vie en les aidant à s'améliorer sans que cela se reflète sur nous-même. C'est notre authenticité même qui est en cause.

Certains déclics se produisent parce que nous sommes en face de coachés qui nous retournent notre propre image face à des situations similaires non réglées.

Certains déclics se produisent parce que nous sommes en face de coachés qui nous retournent notre propre image face à des situations similaires non réglées. Le simple fait d'avoir à travailler celles-ci avec les coachés exerce un effet sur nous. On peut toujours l'ignorer pendant un certain temps, mais on ne peut pas l'ignorer tout le temps sans que cela crée un dysfonctionnement. Nous sentirons, tôt ou tard, la nécessité de procéder au règlement de situations similaires qui nous concernent, soit par nous-même, soit en travaillant avec un coach. C'est d'ailleurs une excellente habitude à prendre que de travailler avec un autre coach quelques mois par années.

L'*attitude coach* implique que nous visions pour nous-même des objectifs tels le bien-être, l'équilibre et la santé. Nous sommes tout naturellement porté vers les autres sans pour autant en devenir dépendant. En ce sens, nous nous joignons à

la catégorie des gens qui agissent avec intensité dans la relation d'aide, qui dépannent les autres.

Il y a des personnes qui rencontrent des problèmes et qui sont en panne de solutions. Celles-ci n'arrivent pas à s'extirper d'un cercle vicieux qui leur attire constamment des problèmes. Si une malchance doit arriver, elles en sont victimes. Cela peut sembler difficile à comprendre, mais l'observation nous porte à penser que ce type de personnes cultivent les problèmes de façon tout à fait subtile et, la plupart du temps, de façon inconsciente. Est-il possible pour elles de s'en sortir complètement? Avec beaucoup de bonne volonté et l'aide d'un coach, il est certainement possible de réaliser d'importantes améliorations. C'est souvent la prise de conscience et la bonne volonté qui sont déficientes. Et encore plus, la persévérance.

Il y a également des personnes qui ont peu de problèmes et qui parviennent à s'en sortir avec aisance. Celles-ci n'attirent pas les

problèmes. Tout leur sourit la plupart du temps. L'observation nous permet de constater que ce type de personnes agissent de manière à éviter les problèmes. Les choses semblent plus faciles pour elles. Ces personnes ont tendance à être plus spontanées dans leur démarche d'aller vers l'autre. Elles ne sont pas perçues comme étant des envahisseurs, mais bien comme des porteurs de joie et de bien-être. En fait, on peut facilement déceler une *attitude coach* chez elles.

N'oublions pas que nous cheminons tous à notre façon sur un continuum qui part d'un point où sévissent des problèmes vers un point sans problèmes. Comprenons que si nous sommes bardés de problèmes (une source d'agressivité), il devient alors plus difficile pour nous d'aider d'autres personnes à se défaire ou à résoudre leurs propres problèmes que si nous avons l'esprit clair et calme.

La télé-conférence du mois



Télé-conférence de mai 2013

Sujet :
« **L'art de la visualisation en coaching** »

Conférencière :
Nathalie Aubin, MBA
Coach et conférencière

Date :
Jeudi, 16 mai 2013 de 16 h à 17 h

Ce message s'adresse à vous tous, coachs professionnels, coachs en devenir...

Ces colonnes sont les vôtres et nous aimerions vous lire davantage. Nous avons besoin de votre contribution pour alimenter et enrichir les chroniques de ce journal.

Alors, n'hésitez pas! Osez partager vos idées, vos coups de cœur, vos expériences, votre coaching... Ce journal n'en sera que plus vivant et intéressant.

Contact : redacteur@coaching.qc.ca

Appel à contributions

Prochaine date de tombée :

Le 14 juin 2013

Textes à transmettre à l'adresse suivante :

redacteur@coaching.qc.ca

chix multiple
apprendre • agir • accomplir

- Orientation
- Rattrapage scolaire
- Orthopédagogie
- Psychoéducation
- Zoothérapie
- Coaching

Location d'un bureau pour votre pratique privée?

200 \$ par mois/Contactez-moi

**Nos bureaux sont situés au 90 Lansdowne,
Saint-Bruno.**

Chantal Larochelle : 450 441-2161

Annonces publicitaires

Vous souhaitez communiquer, vous rendre visible, annoncer vos offres de services dans le Journal de l'Académie. Réservez votre emplacement dès maintenant.

Tarification

1/8 de page : 50 \$

1/4 de page : 100 \$

1/2 page : 150 \$

1 page : 200 \$

(Fournir textes et images, mis en page, en format JPG ou PDF)

Contact : redacteur@coaching.qc.ca



Le LEADER Santé

Votre argent et les saines habitudes de vie.

Avez-vous les moyens de ne pas investir dans la santé et le mieux-être de vos employés?

par Francine Dubuc, T.S., PCC
Coach professionnelle certifiée | .lantidote.ca

l'antidote 
Leader du bien-être pour *la VIE*

CHRONIQUES

Dans La Presse Affaires de jeudi 14 février, un article mentionnait « qu'un demi-million de Canadiens s'absentent chaque jour du travail pour des problèmes de santé mentale... Cette donnée a été divulguée par Diane Champagne, conseillère principale chez Mercer, dans le cadre d'un colloque sur la concertation sur la santé psychologique au travail, organisé par le Conseil du Patronat du Québec (CPQ). Au Québec, la situation n'est pas plus rose. Les problèmes de santé mentale expliquent 30 % des absences au travail et la moitié des journées perdues pour cause de maladies, avance le CPQ ». – André Dubuc.

La responsabilité de la santé mentale repose selon cet article à 60 % sur l'individu, sa famille et la société et 40 % au milieu de l'entreprise. Tous semblent d'accord sur le fait qu'une personne diminue ses risques « de souffrir de problèmes psychologiques s'il a de bonnes habitudes de vie ».

PARLONS ARGENT \$

Quel est le retour de l'investissement des programmes d'aide aux employés (PAE) et programmes de mieux-être?



Selon différentes sources le ratio varie de 2 à 4 \$ pour 1 \$ investi¹ dans un programme d'aide aux employés et de mieux-être. Ce qui, vous pourrez en convenir avec moi, est une donnée suffisante pour se pencher sérieusement sur

la pertinence d'offrir un tel programme en milieu de travail.

Les avantages de cet investissement sont entre autres la réduction des coûts reliés à l'absentéisme, au présentisme, à l'invalidité, aux soins de santé, à la diminution de stress et de maux de dos. Il a aussi un effet positif sur le moral et la productivité des employés, ainsi qu'une plus grande satisfaction et un meilleur esprit d'équipe². De plus, un tel programme peut contribuer à rendre plus attrayante votre entreprise et à améliorer son taux de rétention de ses meilleurs éléments. Sans contredit, investir dans la santé physique et psychologique de vos employés est un facteur de rentabilité.

En résumé, un programme d'aide aux employés (PAE) offre des services de prévention, d'information, de

consultation confidentielle/de gestion de crise ainsi que des activités de promotion de la santé et du mieux-être. Depuis récemment, les programmes offrent les services de coaching professionnel. Un pas de plus pour nous les coachs et de l'argent bien investi pour l'entreprise. J'avance ceci parce que je crois que lorsque nous parlons de saines habitudes de vie trop souvent entre le savoir « quoi faire » et le faire se trouvent des blocages et le besoin d'un engagement plus grand envers soi-même. Le coaching pour des changements durables et une assurance supplémentaire pour un meilleur ROI.

ASSEZ PARLER, AGISSONS...

De nombreuses études soutiennent que les habitudes de vie, dont une saine alimentation, une vie active et mode de vie santé, comptent pour 40 à 60 % des facteurs de prévention et de contrôle des maladies dégénératives.

QUELQUES RECOMMANDATIONS POUR UNE VIE ACTIVE DU GUIDE DE SANTÉ CANADA :

- 30 à 60 minutes d'activité physique chaque jour;
- combinaison d'activités à raison de 10 minutes à la fois;
- combinaison d'activités d'endurance, d'assouplissement et de développement de la force.

COMMENT ENCOURAGER LES SAINES HABITUDES DE VIE EN ENTREPRISE ?



Le défi... rendre le choix santé, le choix facile.

365 JOURS POUR ENCOURAGER DE SAINES HABITUDES DE VIE DANS VOTRE ENTREPRISE.

Je vous laisse avec quelques idées santé : s'inscrire comme entreprise au Défi 5-30-Équilibre³, au Défi j'arrête, j'y gagne⁴, créer un événement faisant la promotion de saines habitudes de vie au sein de votre entreprise, par exemple lors du mois de la nutrition en mars. Comme récompense, penser santé

en offrant des cartes-cadeaux pour des massages, des laissez-passer au gym ou des paniers de fruits frais. Quelle sera votre initiative pour faire de votre entreprise un lieu qui encourage les saines habitudes de vie? Développer un programme de mieux-être et d'aide aux employés pourrait bien être un excellent investissement. Qu'attendez-vous? Avez-vous vraiment les moyens de ne pas investir

dans votre actif le plus précieux, votre capital humain?

Le Leader SANTÉ fait la promotion de saines habitudes de vie, encourage le bien-être et le développement du plein potentiel humain. Tous y sont gagnants!

Quand la santé et le mieux-être riment avec... rentabilité et performance.

Références :

1. « *Abbott Laboratories EAP recently reported a two to one return on investment as a result of lowered healthcare costs for employees utilizing the EAP (Dainas, 2000).* » – The Employee Assistance Professionals Association 2003.

« ... à déterminer que pour chaque dollar (1,00 \$) investi dans la promotion de la santé chez les employés, il est possible de parler d'une économie de 2,75 \$ à 4,00 \$. » – Agence de la santé publique du Canada.

« *L'étude de Canada Life menée dans les années 70 montre un rendement allant de 1,95 \$ à 3,75 \$ par employé et par dollar dépensé pour des programmes de bien-être dans l'entreprise.* – Shephard et al., 1982.

2. *La vie active au travail : une bonne affaire.* – Agence de santé publique du Canada et par le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail (CCSVAT).

3. <http://www.defisante.ca/fr/entreprises/le-defi-sante-en-entreprise>

4. <http://www.defitabac.qc.ca/fr/milieu-de-travail/faites-conna%C3%A9tre-le-d%C3%A9fi>

La pratique du leadership partagé Une stratégie gagnante

Un livre de

Édith Luc et Meryem Le Saget

<http://www.pum.umontreal.ca/catalogue/la-pratique-du-leadership-partage>

– Les Presses de l'Université de Montréal – 198 pages

ISBN 978-2-7606-3152-6



NOUVEAUTÉ
BIENTÔT EN
LIBRAIRIE

Grandes entreprises internationales ou petites structures à vocation

culturelle, les organisations qui réussissent à atteindre leurs objectifs sont de plus en plus celles qui savent mettre en pratique une approche collaborative et plurielle du leadership. Ce livre en fait une belle démonstration dans huit histoires de cas, qui vont de l'école alternative La Tourterelle au groupe agroalimentaire Danone.

Chacune à sa manière, ces organisations appliquent les principes novateurs du leadership partagé, qu'Édith Luc a déjà exposés dans des ouvrages plus théoriques. En collaboration avec Meryem Le Saget, elle en décrit ici les mécanismes concrets.



Édith Luc est spécialiste du leadership partagé et dans la mise en place d'approches collaboratives dans les organisations aux fins d'innovations, d'agilité et d'engagement.

En 1990, après avoir obtenu un Ph.D. de l'Université de Montréal, elle ouvre son propre bureau de conseils en management. En 2000, et en parallèle à sa pratique professionnelle, elle réalise une étude auprès de 150 leaders nord-américains, européens, et asiatiques sur leurs mécanismes personnels de développement du leadership dont elle publie les conclusions dans son livre : *Le leadership partagé, modèle d'actualisation et d'apprentissage (2004, 2010)*.

Ses nombreux clients se retrouvent dans tous les secteurs de l'activité économique tels que, à titre d'exemple : Michelin, Chanel,

Orange, Bombardier, l'Hôpital général juif de Montréal, le Ministère de l'éducation de l'Ontario ou Axxess International. Elle est professeure associée à la Chaire de leadership Pierre-Péladeau et associée de Pivot, une firme spécialisée en stratégie organisationnelle. Elle donne des conférences en France et ici sur la pratique du leadership partagé.

Édith Luc est au nombre des éminents experts qui interviennent dans le cadre du Programme de Développement en Coaching Exécutif.

Meryem Le Saget est consultante internationale, spécialiste en méthodes collaboratives et en déploiement de vision partagée. Elle conseille les équipes de direction et donne des conférences sur les meilleures pratiques de management. Ses livres lui ont valu plusieurs distinctions, dont le prix Dauphine-Entreprise pour Le Manager intuitif.

Forum sur le coaching 22 mai 2013

Dans le cadre de la semaine du coaching, **ICF Québec** tiendra son **forum annuel sur le coaching le 22 mai prochain**, sous le thème « Coaching et performance : la relation gagnante pour l'entrepreneur, le gestionnaire et l'intrapreneur ».

Ce Forum est dédié aux professionnels des ressources humaines et aux dirigeants d'entreprises qui ont en commun un intérêt pour le développement des gestionnaires et des leaders. Les participants auront alors l'occasion d'en connaître davantage sur le coaching par la voix de trois conférenciers de marque :

Madame Sylvie Guignon, Ph.D, Docteure en psychopédagogie et consultante auprès de l'Université Laval, présentera entre autres ses résultats de recherches sur les performances pouvant être retirées du coaching de gestion.

Monsieur Patrice Ouellet, Vice-président et Directeur général du Groupe Toyotoshi (Boulevard Toyota, Boulevard Lexus et Boulevard Scion), offrira un témoignage sur son expérience de coaching.

Monsieur François Lefebvre, CRHA, Président d'Ancia et de Lefebvre Fortier, Chasseurs de têtes, partagera son expérience comme bénéficiaire et référenceur de coaching.

Plus d'info...

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 et au Programme de Développement en Coaching Exécutif.

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

Dépôt légal : Avril 2013 (BAC et BANQ)

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

Éditeur	Coaching de Gestion inc., info@coaching.qc.ca
Gestion	Michèle Ferland, info@coaching.qc.ca
Rédacteur en chef	Coaching de Gestion inc., redacteur@coaching.qc.ca
Révision linguistique	Danielle Patenaude, dpatenaude@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

... En librairie

- *Qui sont vraiment les dirigeants des PME?* par Didier Chabaud (Éditions Management et Société – 24 janvier 2013). [En savoir +](#)
- *How to coach: Coaching yourself and your team to success*, par Jo Owen (Pearson Education Canada – 25 avril 2013). [En savoir +](#)
- *Découvrir le coaching, 2^e édition*, par Vincent Lenhardt (InterÉditions – 6 mars 2013). [En savoir +](#)

... Sur le Web

- Le coaching plébiscité par les cadres : pourquoi ce succès? Alors que les dépenses de formation se tendent avec la crise, 97 % des cadres bénéficiaires d'un coaching s'engageraient à recommander cette approche à un collègue. Pourquoi un tel plébiscite? Article de Nicolas Tissier, paru sur journaldunet.com. [En savoir +](#)
- Pourquoi être accompagné par un coach professionnel? Dans un contexte de plan de développement, il arrive aussi de plus en plus que les patrons suggèrent à leurs collaborateurs d'entamer une démarche de coaching. Article de Geneviève Desautels, publié sur lesaffaires.com. [En savoir +](#)
- Être coaché pour réussir à l'école. Coach scolaire à Arlon, Agnieszka Rouyer évoque un concept distinct de la remédiation alors que les examens de juin seront bientôt en ligne de mire. Article paru sur lavenir.net. [En savoir +](#)