

Le « slow coaching », porteur de sens



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

En 1988, Carlo Petrini, journaliste gastronomique italien, a lancé le mouvement « Slow Food » en réaction au concept du « fast food » qui envahissait l'Europe. Le principe du « slow » consistait non pas à ralentir la cadence, mais plutôt à « prendre le temps » de bien choisir ses aliments, de les connaître, de les cuisiner et de les savourer en agréable compagnie. Ce mouvement s'est ensuite répandu sur tous les continents et sous différentes formes : le « slow management », le « slow parenting », le « slow art » et même le « slow sex ». Pour tout dire, le « slow life », c'est d'abord et avant tout, vivre en conscience.

Tout le monde s'accorde à dire que le rythme de vie s'est accéléré au cours des dernières décennies. La technologie a créé ce que l'on pourrait appeler la « communication synchrone ». Une communication est dite « synchrone » lorsqu'on reçoit des informations de façon continue, au rythme où plusieurs personnes nous envoient des messages presque en même temps, ou même, en différé. Toutefois, nous ne pouvons traiter qu'un seul message à la fois. Ainsi s'accumulent des courriels, des messages vocaux, des messages textes, à un rythme qui devient souvent vertigineux. Dans tel cas, nous devons appliquer un filtre sur les messages reçus, en fonction de nos propres critères de priorité. Au rythme de plusieurs dizaines de messages quotidiens provenant de sources multiples émerge alors le sentiment qu'on n'arrivera jamais au bout de la tâche... à moins de sacrifier une part de son bien-être. C'est ce sentiment qui a donné naissance au « slow management ».

Cela dit, il est sans doute l'heure d'orienter notre quête vers autre chose que le profit à court terme si l'on veut éviter d'abandonner des victimes à leur sort. La vague de suicides au sein des grandes entreprises, notamment en France, a provoqué une onde

de choc chez ceux qui se préoccupent de l'évolution du monde du travail. C'est ici que commence la « gestion tranquille ». Il devient essentiel que l'on vive les situations de manière encore plus consciente afin de pouvoir trouver un rythme agréable, une sorte de *moderato con anima*. Et ralentir son rythme ne signifie pas pour autant qu'il faut travailler moins, mais plutôt travailler mieux.

Les coachs, ces « éveilleurs de conscience », sont bien placés pour accompagner les managers dans le développement d'une approche du travail qui soit génératrice de mieux-être. Quand nous disons que « coacher » signifie *aider quelqu'un à obtenir de meilleurs résultats plus rapidement et plus efficacement que s'il était seul*, il faut comprendre le mot « rapidement » dans le sens de « toucher la cible du premier coup » plutôt que de multiplier les essais et les erreurs. En cela, le « slow coaching » peut se révéler un puissant levier pour mener plus rapidement et plus efficacement à

Dans ce numéro

- Le « slow coaching », porteur de sens
- Einstein, scientifique, philosophe ou coach?
- Le coaching au service de la congruence
- Nouveautés de la Librairie des auteurs de l'Académie

des prises de conscience sur les facteurs de mieux-être dans le monde du travail. À notre époque, surtout dans la société occidentale, le travail n'est plus seulement le moyen de gagner notre vie. C'est aussi un volet du sens de notre vie.

Dans l'univers du sport, le coaching a pour principal objet la victoire. Dans les organisations, le coaching, c'est ce qui mène aux actions justes, aux propos justes, aux comportements justes, aux décisions justes. Ceux-ci sont justes s'ils suscitent un état agréable et équilibré de l'esprit et du corps, d'où la souffrance, le stress, l'inquiétude et le trouble sont absents. Les coachs ont la délicate mission de stimuler l'accroissement du niveau de conscience de ce qui manque pour y parvenir. Puisse le « slow coaching » conduire coachs et coachés sur la route du sens.

Einstein, scientifique, philosophe ou coach?



par Jean-Paul Gagnon
ACC, CRHA, CAPM

Nous sommes nombreux à considérer Albert Einstein comme un des plus grands scientifiques de l'ère moderne. Nous n'avons qu'à penser à la théorie de la relativité, à l'équation $E = MC^2$, à la fission nucléaire, etc. D'autres pourraient le voir comme un philosophe en raison de ses observations sur le monde et de ses citations.

En fait, si l'on analyse ses citations et sa façon de voir la vie, je crois que l'héritage qu'il a laissé fait de lui un pionnier du coaching, un sage et un philosophe. Je crois aussi qu'il maîtrisait de nombreuses compétences de coaching.

Le présent article est un amalgame de différentes citations d'Albert Einstein que j'interprète avec mes yeux de coach et de maître praticien en efficacité organisationnelle. Ces citations peuvent être utilisées dans le cadre de vos séances de coaching et de vos réflexions sur votre pratique.

10 citations pour engendrer une réflexion

« Un problème sans solution est un problème mal posé. »

Voilà le grand maître qui nous rappelle de poser les bonnes questions, des questions puissantes et de laisser le coaché trouver ses propres pistes de solutions. Il nous indique aussi de chercher à comprendre les vrais enjeux avant de vouloir y trouver des solutions.

« La vie est comme une bicyclette, il faut avancer pour ne pas perdre l'équilibre. »

Voici une excellente métaphore qui souligne le besoin de mettre les coachés en action, de ne pas demeurer dans la quête des causes racines, les problèmes et le passé, mais surtout, de mettre l'accent sur le futur.

« La distinction entre le passé, le présent et le futur n'est qu'une illusion aussi tenace soit-elle. »

Chacun de nos coachés voit le monde avec ses propres yeux. Si l'espace temps n'est qu'illusion, alors pourquoi ne pas travailler au présent afin d'influencer le futur?

« Le plus important est de ne jamais cesser de questionner. »

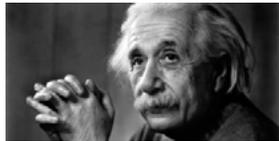
Ne cessons pas de questionner mais, il faut aussi poser les bonnes questions.

« Nous aurons le destin que nous aurons mérité. »

En effet, c'est en coachant que l'on devient coach. C'est en amenant nos coachés à des prises de conscience, à se mettre en action, à s'engager dans leurs propre développement qu'ils vont créer leur destin.

« La connaissance s'acquiert par l'expérience, tout le reste n'est que de l'information. »

C'est en coachant que l'on devient coach. Nos coachés se développent en sortant de leur zone de confort, en se mettant en action et en réfléchissant. La même chose s'applique à nous. C'est aussi par l'expérience et en réfléchissant que les gestionnaires développent leur pratique de gestion.



« La perfection des moyens et la confusion des buts semblent caractériser notre époque. »

Effectivement, c'est pour cela qu'il faut comprendre les vrais enjeux, définir des objectifs précis lors de chaque séance, et danser avec le coaché au lieu de suivre son propre plan. Notre rôle est de stimuler les prises de conscience, de poser des questions puissantes et de communiquer des rétroactions directes afin d'aider nos coachés à émerger de la brume.

« C'est le rôle essentiel du professeur d'éveiller la joie de travailler et de connaître. »

N'est-il pas le rôle du coach de stimuler les prises de conscience, de formuler des requêtes ambitieuses et de susciter l'engagement intense de la part du coaché?

« Un problème créé ne peut être résolu en réfléchissant de la même manière qu'il a été créé. »

C'est là que le coach intervient, en faisant prendre conscience, en posant des questions puissantes, en guidant le coaché à penser sous d'autres angles et en l'aidant à se représenter d'autres avenues. Le coaching aide à faire voir les possibilités et attire l'attention sur les angles morts.

« Le monde que nous avons créé est le résultat de notre niveau de réflexion, mais les problèmes qu'il engendre ne sauraient être résolus à ce même niveau. »

Sachant cela, le coach guidera son client dans la réflexion, la prise de conscience et la recherche d'avenues et de solutions différentes. Enfin, même le nom d'Albert Einstein et son équation $E=MC^2$ peuvent en dire plus. Selon ma propre interprétation, les lettres majuscules de son nom peuvent signifier « Atteindre l'Excellence », alors que les éléments de l'équation pourraient vouloir dire « l'Énergie du coaché est le résultat du Momentum Créé par le Coach ».

Merci Albert Einstein pour votre apport au monde du coaching.

Le coaching au service de la congruence



par Inès Mahjoub
ACC, M. Trad.

La semaine dernière, j'ai eu le grand plaisir de m'entretenir avec un chef pâtissier au sujet d'une réorientation de carrière qu'il a effectuée il y a quelques années. Ce jeune homme me racontait qu'auparavant, il travaillait dans une pâtisserie conventionnelle où il avait l'impression d'« empoisonner le monde ».

Le grand malaise qu'il ressentait venait du fait que les gâteaux qu'il confectionnait contenaient une liste interminable d'ingrédients pas tous très bons pour la santé. Le chef pâtissier me confessait qu'à cette époque, il n'était visiblement plus heureux de travailler pour son employeur. Son entrain naturel et sa motivation s'étaient étiolés et il en était presque venu à perdre le sens de sa vie. Alors, il a réfléchi à ses valeurs et à ce qui le rendait vraiment heureux. La conséquence est qu'il a décidé de travailler pour une épicerie d'aliments naturels et biologiques qui met à la disposition de sa clientèle, entre autres, des repas et des desserts santé. Imaginez maintenant les yeux brillants et l'expression de satisfaction de ce jeune pâtissier quand il m'a parlé de ses chefs-d'œuvre culinaires et de ses nombreux et fidèles clients?

Qu'y a-t-il de si intéressant dans cette banale rencontre, me diriez-vous?

Eh bien, la rencontre que j'ai eue avec cet homme a déclenché chez la coach en moi une profonde réflexion sur le sens de l'expression « congruence » ainsi que les conséquences qui en découlent.

Chez Carl Rogers, le psychologue américain, le concept de congruence est en rapport avec le fait d'être authentique, c'est-à-dire de vivre en complète harmonie avec toutes ses parties. Selon moi, être authentique, c'est aussi avoir le courage

d'aller au bout de ses idées, de ses émotions et de ses actions. Par contre, pour vivre une vie dans laquelle on est congruent, il faut d'abord avoir fait l'exercice de bien connaître ses valeurs, ses limites, ce qui est acceptable et bon pour soi et ce qui ne l'est pas. Le coaching est un des puissants moyens qui permettent aux individus de faire ce cheminement. En effet, nos clients nous engagent ou font appel à nos services pour divers objectifs personnels ou professionnels : changement de carrière, conflit à gérer, décision stratégique à prendre, meilleure gestion du temps et des priorités, etc. Dans le cadre de la démarche de coaching, il nous arrive d'explorer avec nos clients des sujets qui ne font initialement pas partie des objectifs clairement définis lors des premières rencontres. Ces sujets émergent en cours de route, au fur et à mesure que les entretiens de coaching avancent. Il peut s'agir, par exemple de « la recherche de sens dans ma vie personnelle et professionnelle », de « mieux connaître mes valeurs », de « vivre en harmonie avec qui je suis » ou aussi de « découvrir ce qui me fais vibrer ».

Il arrive souvent, dans le but d'aider notre client à atteindre son objectif de départ, que nous fassions un petit détour par un « jardin oublié », comme j'aime bien l'appeler de

manière métaphorique. Pourquoi « jardin »? Parce qu'il est le berceau des fleurs et des plantes qui le peuplent : valeurs, croyances, espoirs, souhaits profonds. « Oublié » renvoie justement aux plantes et aux fleurs auxquelles nous n'avons pas accordé de l'attention, que nous avons justement oubliées. Vous comprenez maintenant le lien entre la métaphore du « jardin oublié » et les sous-objectifs de nos clients?

Le coach professionnel, par sa présence bienveillante et dénuée de jugement, son écoute active, les questions puissantes qu'il pose, ses reformulations révélatrices et les requêtes audacieuses qu'il donne, aide son client à revisiter ses valeurs, à mieux comprendre ses motivations profondes afin que ce dernier réussisse à mettre en place des changements qui sont faits pour durer et qui sont susceptibles de l'amener à être plus heureux dans sa vie personnelle et professionnelle.

Imaginez maintenant le jardin dont nous avons parlé, rempli de fleurs resplendissantes de beauté et de santé, qui dégagent un parfum enivrant, et l'herbe douce d'un vert éclatant dansant allègrement avec le vent. Comment pensez-vous que votre client se porte s'il a appris grâce au coaching à bien prendre soin de son « jardin »?

Nouveautés de la Librairie des auteurs de l'Académie



Marc Éthier

Travailler à me faire mourir? Non merci!

Un livre de

Marc Éthier et Yvan Bolduc

<http://www.edquebecor.com/>

• Éditions Quebecor • 152 pages • ISBN 9782764016756

De quoi parlent les gens entre eux lors d'une rencontre sociale? De leur emploi, et plus précisément des frustrations ou des revers éprouvés lorsqu'ils triment dur!

Notre travail monopolise la plus grande partie de notre temps, incarnant une forme inestimable de valorisation pour certains et un cauchemar pour d'autres. Pourquoi en est-il ainsi? Pourquoi certaines personnes apprécient-elles leur emploi, alors que d'autres souhaiteraient vivement faire autre chose? Est-il possible de modifier

l'organisation du travail afin de mieux l'adapter aux conditions actuelles? Si oui, comment procéder? Le présent ouvrage explore des stratégies de valorisation des personnes et de reconfiguration des milieux de travail. Vous y trouverez de nombreux outils d'intervention (grilles d'analyse et tests d'autoévaluation) qui vous seront utiles dans le cadre d'une démarche structurée vers la mise en place de changements.

Marc Éthier est diplômé en service à la clientèle de l'Université Walt Disney World. Il est aussi psychothérapeute, éducateur spé-

cialisé, chroniqueur et conseiller en gestion. Depuis plusieurs années, son expertise est utile à différentes associations et entreprises.

Diplômé en arts, en relations industrielles, en psychologie sociale et en droit, **Yvan Dubuc** a plus de trente ans d'expérience comme conseiller en ressources humaines. Il enseigne la gestion des ressources humaines à l'ÉNAP et agit à titre de consultant pour le compte d'organisations privées et publiques. Il a également publié *Pénurie de main-d'œuvre : donnez les rênes aux Y* en collaboration avec Marc Éthier aux Éditions Quebecor.

Pénurie de main-d'œuvre... Donnez les rênes aux Y

Un livre de

Marc Éthier et Yvan Bolduc

<http://www.edquebecor.com/>

• Éditions Quebecor • 176 pages • ISBN 9782764013977

- Comment donner à votre entreprise une notoriété qui la rende attrayante auprès des chercheurs d'emploi?
- Comment contrer les difficultés associées aux pénuries actuelles d'effectifs?
- Comment attirer et fidéliser la génération des Y dotée de compétences essentielles?
- Comment instaurer et maintenir un milieu de travail plaisant et épanouissant pour vos collaborateurs?

S'inspirant d'expériences éprouvées, ce livre vous guidera dans l'implantation d'un système complet et intégré en ressources humaines, qui maximise l'attraction des jeunes employés et leur intérêt à poursuivre une carrière au sein de votre organisation. Les auteurs vous invitent à faire la connaissance d'une entreprise ayant su déployer des stratégies qui ont produit des résultats concluants. La démarche d'accompagnement par étapes comporte des exemples, des outils d'intervention et d'analyse, des modèles et des tests diagnostiques facilement transposables à votre entreprise.

La période estivale arrive à grands pas et avec elle, le repos bien mérité pour chacun d'entre nous. Nous vous souhaitons à tous, chers lectrices et lecteurs, un magnifique été!

Pour ne rien manquer, visitez fréquemment notre site Internet où nous mettons régulièrement à jour les différentes nouvelles de Coaching de gestion.

Une série de nouveautés marquera l'automne 2012.

Restez à l'affût!



**Des professionnels du coaching
au service de votre réussite**



Sylvie Venne, pcc
Coach professionnelle

Tél. : 450-558-2507
sylvie.venne@videotron.ca

www.coachinginterressources.com

Accessible gratuitement, Coach Efficace est un bulletin périodique publié sur Internet à l'intention des leaders qui pratiquent le coaching.
© Les droits de reproduction sont réservés. ISSN – 1499-3422
Dépôt légal : Juin 2012 (BAC et BNQ).
Le genre masculin est utilisé sans discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte.
Éditeur : Coaching de gestion inc.
Gestion : Michèle Ferland (info@coaching.qc.ca)
Rédactrice : Germaine Lalonde (glalonde@coaching.qc.ca)
Révision linguistique : Danielle Patenaude

Téléphone : +1 514 735-9333
ou 888 764-3623
Télécopieur : +1 514 735-9333
Courriel : info@coaching.qc.ca
Site Internet : www.coaching.qc.ca