

Favoriser la présence dans un monde incertain

J'AI LA CONVICTION QUE LES INDIVIDUS SONT PAR NATURE ENTHOUSIASTES, INVENTIFS ET ADAPTABLES DÈS LORS QU'ILS SE SENTENT CONSIDÉRÉS ET ENCOURAGÉS À ÊTRE EUX-MÊMES.

Mon constat

🍃 Trop souvent encore, les entreprises sont confrontées à des situations de **tension relationnelle** qui privent les salariés de leur vitalité et les coupent de leur potentiel d'inventivité face à l'adversité et à la nouveauté.

🍃 Trop souvent encore, **dans un monde qui va vite**, les entreprises ont du mal à répondre en temps réel aux besoins d'accompagnement de leurs salariés, laissant s'installer des situations de mal-être qui les exposent à des risques psychosociaux.



🍃 Trop souvent encore, les collaborateurs conditionnent leur valeur à ce qu'ils font, en s'imposant **un niveau d'exigence inatteignable** qui les empêche d'être fiers de leur travail. Ils doutent d'eux-mêmes et cherchent à se rassurer en obtenant de la reconnaissance coûte que coûte, parfois au prix de comportements agressifs.

🍃 Trop souvent encore, les collaborateurs ne s'acceptent pas comme ils sont et cherchent à **masquer ce qu'ils jugent 'inadéquat'** par rapport aux attentes de l'entreprise, au risque de s'épuiser au travail et perdre progressivement pied avec la réalité.

Comment aider l'entreprise à concilier Performance & Vitalité ; Transformation & Humanité ?

Favoriser la présence dans un monde incertain

Ma vision

Quand l'individu se sent acceptable tel qu'il est, alors il quitte la peur et retrouve sa créativité,

cette capacité à se réinventer qui lui permet de quitter les automatismes pour faire avec son environnement et non plus *contre*...

C'est en permettant aux collaborateurs de se sentir libres d'être qui ils sont dans toutes leurs dimensions, que

les dirigeants se donnent les moyens de travailler avec des personnes épanouies, qui sauront accompagner avec intelligence et humanité leurs équipes. Ils contribuent à faire de l'entreprise un lieu de vie favorable à des échanges constructifs et à une croissance durable.

J'AI LA CONVICTION QU'IL N'Y A PAS DE MOUVEMENT POSSIBLE VERS DU MIEUX TANT QUE LA PERSONNE NE SE SENT PAS PLEINEMENT ACCUEILLIE.

Les 3 principes du coaching des profondeurs

Accompagner une personne en profondeur, c'est ...

Lui permettre de **quitter le mode réflexe** en mettant de la conscience là où il y avait jusqu'à présent des conditionnements. Cet éclairage donne du sens au changement, et motive le coaché à **faire autrement durablement.**

Accompagner une personne en profondeur, c'est ...

Lui permettre de **se sentir pleinement accueillie** dans sa complexité et ses possibles contradictions ; l'inviter à en faire de même avec ses interlocuteurs en canalisant les jugements trop hâtifs, en variant les registres d'interaction et en observant ce que cela produit sur la relation, pour **développer une plus grande intelligence situationnelle.**

Accompagner une personne en profondeur, c'est ...

L'aider à **dépensionner ce qu'elle est en train de vivre** pour retrouver accès à ses ressources, mettre davantage de liberté dans ses choix et s'investir dans des missions plus stratégiques lui permettant d'**asseoir son leadership** et de **rayonner au-delà de son poste.**

Favoriser la présence dans un monde incertain

Exemples de situations ayant appelé un coaching des profondeurs sur 2019

- Réagir face au risque d'épuisement professionnel
- Prendre confiance en soi et canaliser son agressivité
- Faire le deuil d'une situation passée pour réussir dans son nouvel environnement
- Développer sa capacité de résilience face à l'adversité
- Apprendre à mieux se connaître pour prendre toute sa place
- Développer son empathie et améliorer sa capacité d'écoute...

Le cas de Marc

Marc vient d'accepter un nouveau challenge professionnel dans une des filiales du groupe où il travaille depuis 20 ans. Cette filiale fait figure de nouveau monde par rapport aux codes en vigueur dans le reste du groupe (management horizontal, rapidité de transformation du secteur avec peu de visibilité business) ce qui lui demande de s'ajuster et complexifie son intégration. Nouveau contexte, nouveau métier, auxquels s'ajoute une actualité dense. **Marc aspire à intervenir au niveau stratégique et se voit à l'inverse accaparé par la gestion des sujets opérationnels perdant peu à peu sa capacité à prendre de la hauteur et à se positionner au bon endroit par rapport aux équipes.** Il se sent en difficulté et s'enferme dans une 'boulimie' de travail par crainte d'être remis en question dans son professionnalisme. Rapidement la spirale du stress s'enclenche. Ses collaborateurs le trouvent agressif et Marc a du mal à créer du lien avec les autres membres du CODIR. **Le coaching est l'occasion de marquer un STOP** pour enrayer l'emballlement et lui permettre d'expérimenter de nouvelles façons de faire.

Pendant nos séances j'applique à tour de rôle les 3 principes du coaching des profondeurs : d'abord je l'accueille dans sa colère et sa frustration de ne pas se sentir reconnu dans son statut de directeur (principe 2). **Vient ensuite le temps de la conscientisation avec la mise à jour de ses mécanismes de défense** (s'investir à 300% ; faire un peu plus de la même chose pour nourrir son besoin de contrôle et obtenir de la reconnaissance) **pour quitter le mode réflexe** (principe 1) **et reconnaître sa responsabilité dans les effets qu'ils produisent** (rester à un niveau très opérationnel ; frustrer les équipes au lieu de les embarquer). Reconnaître sa responsabilité, c'est aussi reconnaître sa capacité à impacter son environnement (si je suis en partie responsable de ce que je suis en train de vivre alors je peux y mettre un terme en me comportant différemment). C'est se réapproprier sa puissance et baisser le niveau de stress parce que la personne ne subit plus complètement son environnement (dépassionner ce que vit la personne = principe 3). C'est en aidant Marc à mieux s'accepter que celui-ci va recontacter sa puissance managériale et oser montrer son vrai visage, celui d'un manager drôle qui bouscule les a priori et invite à faire un pas de côté. Un manager en capacité d'intégrer la diversité des points de vue et d'embarquer un collectif où chacun se sente reconnu pour sa contribution singulière.





Emmanuelle WEBER

Accompagner en profondeur pour favoriser des changements durables

- Certifiée Coach à l'Académie du coaching en 2012
- Fondatrice du cabinet des Racines et du Sens en 2013
- Praticienne de la relation d'aide centrée sur la personne de Carl Rogers depuis 2014
- Formée au coaching du lien en 2017 et à la posture gestaltiste en 2019
- Supervisée chez Trajectives depuis 2018

➤ J'ai la conviction qu'en se sentant libres de mettre leurs talents au service de l'entreprise, les femmes et les hommes y sont plus heureux et performants. **Un coaching ne change pas un individu. Il lui permet de faire du mieux possible avec qui il est, tout en lui donnant les moyens de faire avec ses limitations.**

➤ Concrètement j'accompagne les dirigeants, les managers et leurs équipes sur les 3 grands thèmes suivants :

- Le développement de la personne (ex. leadership, assertivité, marketing de soi)
- L'optimisation des relations interpersonnelles (ex. désamorcer les conflits, influencer/motiver, susciter l'adhésion)
- La gestion des émotions (ex. stress, impulsivité)

www.racines-et-sens-coaching.com

Emmanuelle.weber@racines-et-sens-coaching.com

06 24 33 21 46

41, rue Richelieu 75001 Paris

