

# Comment choisir son Coach ?

Les grandes entreprises licencient de plus en plus de seniors, mettant ainsi sur le marché de l'emploi des professionnels expérimentés. Ces derniers saisissent de plus en plus souvent l'opportunité de basculer dans le monde du « coaching professionnel », belle opportunité pour valoriser leur propre expérience. Leur positionnement marketing n'est pas facile car ils n'arrivent pas à se différencier facilement. Pourtant, ils sont porteurs de **nombreuses compétences précieuses** pour les autres entreprises. Ils leur apportent un regard neuf pour évoluer et protéger leur compétitivité face à la crise qui ne semble que grandir.



Mais pour ne pas subir négativement cette crise, les entreprises ont deux règles d'or à intégrer :

- Innover pour protéger sa compétitivité
- Protéger la santé et la sérénité de ses salariés

En effet, de plus en plus de salariés ont une charge émotionnelle croissante, amplifiant leur fatigue et réduisant leurs capacités créatives et leur capacité à motiver, à manager, à décider en situation de tension ou d'urgence.



Ces situations sont de plus en plus fréquentes et dépassent de plus en plus les comités de direction. La fonction RH est rarement préparée à faire face à un burn-out ou des situations de déprime. A quoi attribuer cette accélération de dérives comportementales ? A l'organisation ? A la charge de travail ? Aux conditions de travail ? A la fragilité de la personne ? A son environnement personnel parfois difficile ?

Premier constat : le DRH autant que le Dirigeant et même les managers s'accordent à dire que faire entrer un psychologue dans l'entreprise fait peur à tout le monde.

Second constat : le psychologue est spécialiste de la souffrance, et il ne parlera dans son analyse que de la souffrance, sans pouvoir proposer de solution constructive et réaliste en termes de management ou d'organisation, simplement parce que son métier n'est pas celui de l'entreprise. Il faut savoir comment organiser et manager une entreprise pour pouvoir conseiller son dirigeant. Il faut pouvoir partager les réflexions et l'objectif d'un dirigeant pour comprendre quels sont les leviers acceptables et intelligents face au marché et aux clients.



Le challenge de demain pour les RH est donc fortement tourné vers l'Humain et surtout vers la connaissance de ses limites, à travers des « relais managériaux ». La performance d'un créatif ou d'un manager dépend de son profil, de sa **personnalité**, mais aussi de ses croyances et valeurs car ces dernières génèrent des **peurs inconscientes** et vont de fait **altérer** ce comportement en situation de **stress** et surtout de **fatigue**. C'est très souvent à partir de là que le stress vient

faire dégénérer la qualité du comportement professionnel. C'est également là qu'apparaît le « **présentisme** » et donc la baisse de compétitivité des entreprises <sup>(1)</sup>. De ce fait, la performance des collaborateurs dépend de plus en plus de leur niveau de **sérénité**, de leur **confiance**, de leur **motivation** et de leur capacité à **se déconnecter**, à **se reposer**.

Mais pour le salarié, « c'est facile à dire ! » : déconnecter, se reposer, rester Zen... mais comment ?

## Un assessment très puissant et révélateur

15 années d'expérience sur l'employabilité en milieu associatif et 9 années de recherche et de pratique d'assessment en entreprise ont permis de comprendre et de commencer à maîtriser les premières règles de l'épanouissement professionnel.



Le secret est de permettre au collaborateur de comprendre quels sont ses propres mécanismes psycho-émotionnels et d'évaluer l'incidence d'un certain niveau de fatigue sur ses capacités cognitives. Ce processus révolutionnaire lui permet de **prendre conscience** de ses propres mécanismes liés à sa personnalité, à l'écart entre son profil naturel est ce qu'attend le poste qu'il occupe, à ses croyances générant des rigidités, à ses niveaux de stress et d'anxiété, à sa stratégies d'adaptation face au stress (lutte, sidération, fuite), à ses aptitudes à évacuer les mauvaises nouvelles ou mauvaises pensées, à sa capacité à se reposer et prendre soin de soi par le bien-être... telles sont les clefs pour comprendre enfin son propre modèle comportemental et développer sa propre capacité à s'adapter, à s'améliorer autant en direction de la performance que de sa propre sérénité. Mais avec de tels ingrédients, aussi précieux soient-ils, il manquait jusqu'ici « la recette ».

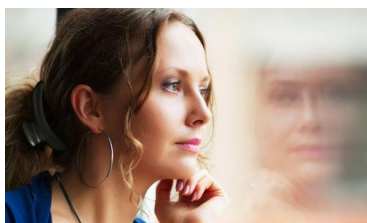
Cette méthode est enfin née, à force de milliers de personnes accompagnées. Employés stressés, créatifs, commerciaux, experts, managers et même dirigeants sont enfin capables de comprendre comment ils fonctionnent et ce qui est bon pour eux, tant pour leur performance professionnelle que pour leur épanouissement. Finis les sacrifices et le don de soi à son travail au détriment de sa santé. Cet assessment est même une nouvelle école pour appréhender l'équilibre entre implication, résultats et bien-être (donc santé). Ils savent désormais quoi travailler et comment le faire, avec quelles spécialités, donc en sachant à qui s'adresser : formateurs, coachs, thérapeutes, praticiens de bien-être, la boucle est enfin bouclée.



Cette nouvelle génération d'assessment (évaluation de l'humain) est née d'un croisement entre des tests de personnalité (questionnaire) et les neurosciences (bilans utilisant les nouvelles technologies ByBeFlow et BioPotentiels). Ce croisement est « explosif » ! Il vous permet enfin de comprendre les clés prioritaires pour votre développement personnel **tout en vous laissant le libre choix de décider** ce que vous voulez et ce que vous ne voulez pas. Désormais un travail stressant pour lequel vous n'avez pas une grande performance ne sera plus possible, car cet assessment vous permettra d'identifier quoi travailler concrètement et comment pour améliorer votre profil face au poste et monter en performance. Mais si vous ne désirez pas changer ou vous remettre en cause, vous pouvez aussi comprendre quel type de poste sera plus naturel pour vous et bien moins stressant.

## Une nouvelle génération de Coachs

Le marché offre de plus en plus de coachs compétents dans de nombreux domaines. Mais leur profil est plus souvent celui d'un consultant que celui d'un psychologue car ils ont acquis de réelles compétences par l'expérience professionnelle. Ils peuvent ainsi « coacher » ensuite un client dans un domaine d'activité précis (gouvernance d'entreprise, management, vente, finance, et même sport de haut niveau ou musique professionnelle...).



Pourtant, **l'humain reste la clef de la réussite pour atteindre son objectif en coaching**. Le client a donc besoin d'identifier ses propres points de blocage psychologiques ou émotionnels, de comprendre ses tensions liées à son stress ou encore les conséquences de sa fatigue sur sa manière d'analyser la situation. La qualité de décision d'un manager ou d'un dirigeant dépend donc de sa capacité de décider à un moment précis.

Sauf qu'aujourd'hui, 90% des coachs évaluent un profil ou une personnalité à travers un seul outil, ou au maximum deux. Soit seulement 2 à 3 dimensions pour définir une personne. Est-ce bien sérieux... ??

C'est justement devant ce constat qu'Alorem a ouvert à certains coachs qu'il trie sur le volet l'accès à un outil d'évaluation de la personnalité ultra-moderne. Un processus intégré et une méthode précise de restitution permet de doter le coach d'un nouvel outil différenciant, à la fois puissant et simple d'utilisation : l'outil d'évaluation individuelle « Global Performance Inventory » (GPI).

GPI permet désormais aux coachs d'évaluer l'humain à travers 300 dimensions tout en recoupant les données déclarées avec les **neurosciences** (la vraie vie ! La réalité de son client à un instant « t » !). Un peu comme si vous utilisiez professionnellement un appareil photo à 3 pixels alors que d'autres confrères bénéficient de 300 pixels...

GPI est donc un outil puissant et révolutionnaire qui apporte au coach la garantie d'une **évaluation sérieuse et professionnelle**. Cette formidable innovation permet enfin au coach d'**identifier là où s'arrête son domaine de compétence** et d'appeler éventuellement l'aide d'un confrère ou thérapeute sur un point précis.



## Comment choisir son coach ?

Simple : l'idéal est d'avoir en une seule personne un très bon psychologue issu de plusieurs écoles différentes, pratiquant toutes les techniques comportementales cognitives en plus de la psychothérapie, mais aussi ayant été formé dans une grande école sur l'organisation des entreprises et le développement économique, ayant également une longue expérience en entreprise, en particulier en management d'équipes et dans des postes de direction.

Rassurez-vous, si vous ne le trouvez pas, vous pouvez bien plus facilement identifier un « **Coach Certifié GPI** », utilisant cet outil. Notre certification vous offre la garantie que ce coach ait fait une réelle formation sérieuse en coaching et offre une réelle expérience

réussie dans votre propre domaine professionnel. Ces coachs disposent d'un support technique en matière comportementale et de psychologues, en plus de leurs séances de supervision.



Et ne soyez pas étonné s'il vous déclare qu'il a besoin de se faire aider par un autre spécialiste pour votre coaching ou qu'il vous conseille de voir un thérapeute en parallèle au coaching, c'est la preuve de son sérieux.

Ah, un dernier conseil : pour voir si un coach est sérieux, demandez-lui simplement une chose : « Quelle est votre spécialité » ? S'il vous répond « je coache toutes les situations », allez en consulter un autre car c'est la preuve qu'il n'a pas conscience de ses propres limites de compétence.

Et rassurez-vous, il existe des coachs qui connaissent leurs limites et qui sont formidables !

Nous les recensons en permanence.

Pierre DAVEZE

Comportementaliste – Stress analyst – Assermenté auprès du Tribunal de Grande Instance de Paris  
Dirigeant du cabinet Aloreem - [www.alorem.fr](http://www.alorem.fr) – Tel 01.41.200.220

(1) : voir article « Le bien-être au travail est-il rentable ? ».