



## #MES COMPETENCES DE THERAPEUTE AU SERVICE DE VOS ENJEUX RH EN COACHING

**E**n 2013, quand j'ai fondé mon cabinet de coaching, il m'a été chaudement recommandé de ne pas « brouiller les pistes » en affichant mon identité de thérapeute aux côtés de celle de coach. Surtout bien cloisonner les 2 activités pour éviter tout amalgame ! Comme s'il y avait quelque chose de suspicieux à être thérapeute quand on est coach et vice versa. Or, **de la même manière que le coaché est la même personne au bureau et à la maison, je suis la même personne en coaching et en thérapie.**

Mes premières années ayant été consacrées au coaching, je n'ai cessé de faire vivre, dans l'ombre,

mon identité de thérapeute. Notamment, j'ai clarifié les 3 piliers de ma démarche d'accompagnement, qui propose d'explorer en profondeur les enjeux de la personne pour lui permettre de se développer professionnellement (cf. encart).

Dans cet article, je témoigne de la pertinence de mettre à profit, en coaching, mes compétences de thérapeute, pour répondre aux besoins d'accompagnement des entreprises. Dans le même temps, j'ai à cœur de **distinguer le coaching de la thérapie, l'un et l'autre relevant d'un cadre d'intervention spécifique dont le respect garantit la sécurité du coaché et le sérieux de l'approche.**

### ACCOMPAGNER UNE PERSONNE EN PROFONDEUR, C'EST...

**1** 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.

> **Des collaborateurs plus agiles ; des contributions aux projets plus innovantes**

**2** 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.**

> **Des collaborateurs plus coopératifs ; moins de tensions relationnelles au sein des équipes**

**3** l'aider à dépassionner 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.

> **Une meilleure capacité de discernement ; des leaders plus inspirants**

# DES COMPETENCES UTILES EN COACHING DANS LES SITUATIONS DE FORTE DESTABILISATION EMOTIONNELLE ...

## FORMATION CONSEIL

## COACHING DES PROFONDEURS

## THERAPIE

- › Dépasser une problématique opérationnelle
- › Donner des repères managériaux
- › Se positionner en partenaire auprès d'un dirigeant isolé dans la conduite de ses missions

- › Dépasser une situation de crise en entreprise (ex. conflit relationnel, harcèlement, burn-out)
- › Accompagner un questionnement existentiel avec perte de sens dans sa vie professionnelle
- › Traverser un moment de vie douloureux avec un impact sur la capacité du salarié à mener à bien ses missions (ex. aidant d'un proche en fin de vie, retour congé maladie, deuil, ...)

- › Explorer sans contrainte d'objectifs, dans le respect de là où se trouve la personne dans sa vie, tous les sujets qui l'entravent dans son épanouissement.



- › **TRANSMETTRE**
- › **MENTORER**



- › **ACCUEILLIR & CONTENIR**
- › **AU BESOIN, METTRE EN RELATION AVEC D'AUTRES PROFESSIONNELS**
- › **EXPLORER & EXPÉRIMENTER DES PISTES D'ACTION POSSIBLES EN ENTREPRISE**



- › **ACCUEILLIR & CONTENIR**
- › **SOUTENIR & ENCOURAGER**
- › **EXPLORER & RÉPARER**

“ Mes compétences de thérapeute sont utiles en coaching pour préserver la capacité de discernement et liberté d'action du salarié, et lui permettre ainsi de rester durablement engagé et performant. ”



Quelles sont les compétences développées dans le champ thérapeutique que je mets à profit dans mes coachings ?

- 🍃 **Avoir une conscience plus fine des enjeux en présence et poser les précautions nécessaires** pour prendre soin de l'alliance avec le coaché. Autrement dit, je suis vigilante à ne pas faire tomber trop rapidement ses mécanismes de défense qui l'aident à 'tenir'.
  - **Je suis consciente que ce sur quoi nous travaillons en coaching n'est que la partie immergée de l'iceberg.**
  - 🍃 **Être à l'aise avec les émotions quand elles « s'invitent » inopinément et massivement**
  - **En séance, le coaché bénéficie d'un sas de décompression où il peut « vider son sac » sans se soucier de la forme et s'ajuster pour ne pas se mettre en danger professionnellement.**
  - 🍃 **Intensifier ma qualité de présence** : soigner l'accueil et sortir des automatismes ; laisser venir le coaché avant d'explorer la demande ; être attentive et partager ce que je vis à son contact.
  - **Créer les conditions pour se laisser surprendre et sortir des autoroutes de la pensée. Inviter le coaché à en faire de même.**
  - 🍃 **Pouvoir accueillir ce que vit la personne dans sa complexité**, ensemble y donner un contour, le nommer pour qu'elle retrouve un espace de liberté notamment celui d'aller travailler certains sujets dans d'autres espaces et retrouver de la disponibilité pour travailler ses objectifs de coaching.
  - **Je suis vigilante à ne pas réduire le coaché à ce qu'il vit sur un plan personnel mais lui permettre de se mobiliser autour d'axes de développement professionnel, comme autant d'opportunités d'apprentissage, d'épanouissement et de fierté.**
- “ C'est parce que je me sens à la fois coach et thérapeute, que j'ai l'impression de pouvoir accueillir le coaché dans sa complexité, en conscience de mes limites et des contraintes du cadre dans lequel j'interviens. ”



# COACHING & THERAPIE, DES CADRES D'INTERVENTION SPECIFIQUES QUE JE CLARIFIE AU DEMARRAGE DU COACHING

	COACHING EN ENTREPRISE	THERAPIE
<b>La prescription</b>	Un accompagnement prescrit ou validé par l'employeur	Une demande d'accompagnement initiée par le patient
<b>La formalisation d'objectifs et d'indicateurs de réussite associés</b>	Au démarrage du coaching, coach, coaché et employeur se mettent d'accord sur des axes de développement et indicateurs de réussite associés. Les objectifs de coaching serviront de fil rouge tout au long de l'accompagnement.	Thérapeute et patient explorent l'état désiré et mettent au travail les éventuelles «résistances» pour l'atteindre mais il n'y a pas de formalisation d'objectifs.
<b>La temporalité</b>	Un accompagnement délimité dans le temps avec un début marqué par la formalisation d'objectifs, et une fin consacrée au bilan du coaching.	Pas de fin programmée mais, le moment venu, la nécessité de consacrer un temps à la clôture.
<b>La récurrence</b>	Tous les 15 jours - 3 semaines pour que le coaché puisse s'observer en situation et expérimenter de nouvelles façons de faire.	Toutes les semaines voire plusieurs fois par semaine pour soutenir le patient et l'aider à retrouver un état de sécurité intérieure.
<b>La durée d'une séance</b>	1H30 - 2H00	50 minutes - 1H00
<b>Le dispositif</b>	Tripartite de début et de fin parfois à mi-parcours en présence de l'employeur + Quota d'heures	Pas d'intervention d'une tierce personne ni d'engagement sur un nombre de séances si ce n'est de prendre le temps de clôturer le moment venu
<b>Le contenu</b>	Au service de l'atteinte des objectifs sur lesquels coach, coaché et employeur se sont accordés.	Libre à partir du moment où c'est au service de la personne et avec son consentement

“ C’est mon cadre d’intervention, celui que j’ai pris soin de préciser au fil de mes accompagnements. Il m’apporte le confort d’avoir des repères et une ligne de conduite clairs. Il définit les contours de l’accompagnement et permet de sortir d’une zone de flou où le coaché pourrait vivre de l’insécurité et le coach perdre sa puissance d’intervention. ”

Tout au long de l'accompagnement, j'explique le processus et met le coaché en responsabilité par rapport à ce que nous travaillons en séance, tout en restant garante du cadre. Notamment je suis vigilante à ...

- 🍃 **Valider auprès du coaché qu'il est prêt à explorer des territoires qui relèvent du champ thérapeutique en y mettant du sens par rapport aux objectifs de coaching** (ex. son rapport à l'autorité, sa difficulté à demander de l'aide ou à poser des limites).
- **Je ne fais pas de projet de développement personnel pour mon client. Je le vois grand et le mets en responsabilité par rapport à ce qu'il souhaite travailler en séance, ce qui contribue à restaurer sa confiance en lui.**

- 🍃 **Ne pas ouvrir de porte qui ne pourrait être refermée le temps de l'accompagnement,** laissant le coaché plus désœuvré en fin de coaching qu'à son démarrage.
- **J'accueille toutes les informations ; mais je mets au travail uniquement celles qui sont utiles à l'atteinte des objectifs de coaching.**

## A MES PARTENAIRES RH....

Vous me sollicitez régulièrement pour accompagner des collaborateurs engagés et compétents dont la performance est altérée par les aléas de la vie professionnelle et parfois personnelle.

En leur offrant un espace de coaching où ils peuvent venir « comme ils sont », à ce moment précis de leur vie, avec leurs préoccupations, leur « trop-plein d'émotions » et, en toile de fond, leur histoire de vie, vous leur donnez les moyens de garder la tête hors de l'eau, le temps de traverser l'orage.

Grâce au coaching, ces salariés, momentanément déstabilisés, conservent

leur capacité de discernement et retrouvent progressivement un sentiment de contrôle sur la situation, vecteur de sérénité elle-même vecteur de performance.

C'est aussi l'opportunité de renforcer la qualité du lien d'engagement, d'appartenance et de loyauté de vos salariés vis-à-vis de l'entreprise et ainsi de pérenniser des ressources précieuses pour celle-ci.

Car **faire de l'humain une priorité est un gage de performance sur la durée.** C'est ma conviction et je sais que nous la partageons ...



### Emmanuelle Weber

Coach et thérapeute,  
Spécialisée dans les coachings de crise

06 24 33 21 46  
41 rue Richelieu 75001 Paris

  
**InMovere**  
Coaching *Outplacement*

[inmovere.com](http://inmovere.com)