

Diplomatic-World présente Let's coach together...

Un dossier qui sera poursuivi dans les prochaines éditions

L'observation de l'évolution des modes de vie au sein de la société occidentale révèle la montée généralisée de l'individualisme et son corolaire le délitement des liens sociaux. L'extraordinaire développement de l'information et des moyens de communication « sature » nos univers individuels.

Dans ce contexte, nous sommes contraints de nous mouvoir individuellement dans un environnement de plus en plus complexe auquel nous n'avons d'autre choix que de nous adapter. Dans cette société de la responsabilité personnelle, chacun d'entre nous progresse, armé de son bagage intellectuel, de son éducation, de sa formation et de son expérience.

Force est de constater que personne parmi nous ne dispose de toutes les compétences pour s'assumer seul dans cette réalité multipolaire.

Ceci explique sans doute le pourquoi du développement ces dernières décennies du coaching en réponse à des besoins concrets, dans tous les domaines de l'activité humaine.

L'histoire des civilisations montre certes que chaque époque inventa ses propres modes de coaching. Les religions, les corporations, les états etc. institueraient des formes d'accompagnement appelés « parrain », « compagnon », « tuteur » et même « directeur de conscience ».

Mais qu'est-ce que le coaching aujourd'hui?

Selon l'International Coach Federation, le coaching professionnel doit se comprendre comme étant « une relation suivie dans une période définie qui permet au client d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans sa vie professionnelle et personnelle. A travers le processus de coaching, le client approfondit ses connaissances et améliore ses performances ».

Le coaching touche tous les domaines de l'activité humaine: le travail, l'école, le sport, la diététique etc...

Il existe des « écoles de coaching » qui proposent des formations au coaching, des méthodologies et des outils d'approche. Chacune a ses spécificités, ses accents, ses méthodes. Toutes visent l'amélioration humaine.

Diplomatic World a fait le tour du « marché » du coaching. Il a identifié un foisonnement d'approches dignes d'intérêt. Il en a sélectionné quelques-unes pour vous les présenter dans le dossier thématique Diplomatic World de ce mois d'octobre.

Il balaye l'ensemble de l'activité du coaching quel que soit le secteur auquel il s'adresse: professionnel, scolaire, sportif ou même spirituel.

Au sein de mon groupe industriel familial à vocation internationale, nous favorisons l'accompagnement des membres du personnel dans l'accomplissement de leur mission.

Et certainement, le dossier présenté dans le Diplomatic World est une belle entrée en matière...

Pierre Moorkens
Président de l'Institute of NeuroCognitivism

Institute of NeuroCognitivism

SHARPEN UP YOUR PROFESSIONAL SKILLS



« Le Coaching vu par l'approche neurocognitive & comportementale »



Interview de Chantal Vander Vorst, Managing Director de l'Institute of NeuroCognitivism et Executive coach.

chantal.vandervorst@neurocognitivism.com

leur apprenant à reconnaître et à recruter en elles leurs ressources stables et profondes.

D.W. : Libérer leur potentiel en quelque sorte ?

C.V.V. : Oui, mais en comprenant en profondeur la mécanique comportementale humaine sous-jacente et l'environnement dans lequel chacun d'entre nous évolue.

Notre approche propose des outils pragmatiques qui ont des impacts à trois niveaux.

Le premier porte sur la personne. Notre approche libère les potentialités individuelles, en apprenant au coaché à recruter celles de ses ressources cérébrales qui facilitent l'adaptation et l'innovation, source de plaisir et d'épanouissement.

Son second impact est relationnel. Il stimule l'intelligence collective et fluidifie les relations.

Son troisième impact enfin est organisationnel: la « biosystémique », une des disciplines que nous avons développées, fait le lien entre sciences humaines et process managériaux. Elle contribue à faire en sorte que l'organisation soit plus efficace en la rendant compatible avec notre fonctionnement biologique. Elle mène à la diminution des dysfonctionnements organisationnels.

D.W. : Vaste sujet !

C.V.V. : En effet, c'est la raison pour laquelle nos parcours de formation pour les coaches professionnels sont si riches de contenus.

Les coaches y apprennent à mesurer les potentiels individuels de progression chez leurs coachés, à exploiter les motivations et les leviers de développement potentiels de chaque personne accompagnée et à faire sauter durablement de nombreux blocages

comportementaux. Et bien sûr, et surtout, à modifier les états d'esprit, porte d'accès à l'intelligence adaptative dite aussi « préfrontale ».

D.W. : Sur quelles « connaissances » vous appuyez-vous pour fonder vos programmes de formation ?

C.V.V. : Notre centre de recherche, l'Institut de Médecine Environnementale (www.ime.fr) travaille depuis plus de 25 ans à l'enrichissement de l'Approche NeuroCognitive & Comportementale qu'il a porté sur les fonts baptismaux. A l'interface des avancées de plusieurs domaines de recherche scientifique (biologie, neurosciences, psychologie cognitive, sciences du comportement etc.), notre modèle aborde le comportement humain dans sa globalité et en profondeur. Il identifie des causes mentales « structurelles », sources des difficultés rencontrées par les clients des coaches qui se forment chez nous.

D.W. : Plus concrètement, comment se déroule un coaching intégrant votre approche ?

C.V.V. : Prenons un cas concret: Géraldine. Géraldine est chef de projet dans une banque. Elle y est chargée d'implémenter un système informatique. Lors de la mise sur pied de son service, elle était motivée, proactive et exploitait à fond son esprit d'initiative. Son service s'étant développé et étant en phase de consolidation, Géraldine s'ennuie. Elle n'est plus motivée, se questionne et se met à douter d'elle-même. Elle consulte un coach professionnel, en lui demandant de l'aider à définir ce qu'elle souhaite professionnellement, et de mettre ce souhait en œuvre.

D.W. : Comment commence le coaching ? En quoi le coaching A.N.C. se distingue-t-il des autres ?

C.V.V. : Au préalable n'oublions jamais que le coach A.N.C. est aussi un coach qui s'est

formé dans une école spécialisée en coaching. Ensuite, il vient chez nous pour se former à notre approche qui renforce tant ses connaissances que ses compétences en matière comportementale. Chez nous comme en tout coaching d'ailleurs, le coaching commence par une définition claire des objectifs.

D.W.: Pendant cette phase, quelle est la valeur ajoutée propre à votre approche ?

C.V.V.: Dès le début du coaching, le coach s'appuie sur les apports de l'A.N.C., et en fait bénéficier le coaché. Il y a un véritable transfert de connaissance par l'expérience vécue, une appropriation par le coaché, indispensable pour un changement durable. L'on y travaille le comment on vit les choses plutôt que ce que l'on vit.

D.W.: Concrètement ?

C.V.V.: Selon notre modèle, l'intelligence générale (capacité logique, créativité, capacité de s'adapter à des situations nouvelles etc.) serait issue du néocortex préfrontal. Loin d'être le cœur de notre conscience régnante, l'intelligence y serait, quant à elle, largement inconsciente. Notre accès à cette intelligence dépend de l'état d'esprit, et de sa capacité à l'accueillir, dans lequel est notre conscience et de l'expérience accumulée pour apprendre à le recruter. Les coaches que nous formons, apprennent à aider le coaché à recruter consciemment son intelligence adaptative ou préfrontale, pour définir ce qu'il veut vraiment. Un des outils du coach est le questionnement qui stimule l'accès à l'intelligence préfrontale et mène à des prises de conscience. Le préfrontal permet aussi de s'individualiser, d'oser un changement, d'être audacieux et de développer sa créativité.

D.W.: Comment expliquez-vous que nous n'utilisons pas toujours notre intelligence préfrontale ?

C.V.V.: En simplifiant à l'extrême, nous pourrions dire que nous avons deux grands modes mentaux sous-tendus par des structures cérébrales différentes.

D'une part, le mode mental automatique, adapté à la gestion des situations simples et connues et d'autre part, le mode mental adaptatif dit aussi « préfrontal » qui gère les situations complexes et inconnues.

Il y a « bug » lorsque nous n'utilisons pas « le bon mode » dans certaines situations. Chez Géraldine, comme chez nous tous, cette erreur de casting se manifestera par du stress, des ques-

tions qui tournent sans issue dans son esprit, le doute, la peur, voire même l'agressivité.

D.W.: Plus précisément dans le cas du coaching, que nous indique le stress ?

C.V.V.: Contrairement à une idée largement répandue, le stress est un allié précieux qui nous indique que nous utilisons une zone cérébrale non adaptée à la situation. Il nous invite ni plus ni moins « à changer de disque » c.-à-d. à recruter une autre zone de notre cerveau, celle de notre intelligence adaptative qui nous permettra de nous adapter de façon adéquate à la situation vécue.

D.W.: Que proposerez-vous à Géraldine dans son cas de figure ?

C.V.V.: En séance de coaching, Géraldine apprendra à mobiliser son intelligence « préfrontale » de façon plus consciente et volontaire. Elle apprendra à « entendre » son stress et à y voir une invitation à changer d'état d'esprit...

D.W.: Pour quel bénéfice ?

C.V.V.: L'accès à la créativité, au fait d'imaginer différentes options professionnelles, de faire un choix assumé et de le mettre en œuvre... en toute sérénité, sans angoisses ni monologues stériles.

D.W.: Quels sont les autres apports de votre approche en coaching ?

C.V.V.: Notre pôle de recherche a développé un modèle innovant de personnalités et de motivations, qui capitalise 25 ans de recherche appliquée. Cette grille de lecture, inspirée des neurosciences, propose des solutions pour comprendre les motivations individuelles et les utiliser à bon escient.

D.W.: D'où proviennent les motivations ?

C.V.V.: Chacun d'entre nous se différencie des autres par des traits de « personnalité primaire » (tempérament), issus du mécanisme dit d'empreinte qui s'active aux alentours de la naissance et qui structure et définit nos motivations profondes, durables et même inaltérables (nos « vocations »). La personne qui peut exprimer ses personnalités primaires, dispose d'un réservoir inépuisable de motivation, d'énergie et de plaisir dans l'action.

En parallèle, la même personne va aussi développer tout au long de sa vie, sous l'impulsion de son environnement, des traits de « personnalité secondaire » (caractère), qui vont générer

des motivations plus superficielles et instables, dépendantes du résultat et de la reconnaissance, qui l'exposent donc à la démotivation et au stress. Parfois même, les traits de motivation secondaire étouffent notre personnalité profonde. Il s'ensuit une perte de sens, du stress, et un questionnement.

D.W.: Et pour Géraldine ?

C.V.V.: Géraldine n'est plus motivée, car ses motivations primaires, actives lors de son embauche, ne peuvent plus s'exprimer. Elle fonctionne sur ses motivations secondaires, ce qui signifie qu'elle agit plus pour le résultat que pour le plaisir de l'action elle-même, et est devenue sensible à l'échec. Or ces motivations-là, aussi utiles soient-elles, ne sont pas si mobilisantes que cela...

D.W.: Comment le coach formé à votre approche l'accompagnera-t-il en valorisant ses personnalités ?

C.V.V.: En quatre phases.

Il procédera tout d'abord à un état des lieux des motivations profondes et superficielles de Géraldine.

Puis, avec elle, il identifiera, sur quelle motivation profonde, source de plaisir durable, elle souhaite miser dans cette phase de sa vie. Il l'aidera ensuite à définir son projet professionnel personnel, en vérifiant que ses motivations profondes puissent s'y épanouir et s'exprimer.

Enfin, il l'accompagnera dans la mise en œuvre de son projet professionnel en identifiant avec elle les freins qui l'inhibent dans la réalisation de son projet.

D.W.: Qu'entendez-vous par freins ?

C.V.V.: Nous avons tous, ce que l'on appelle des « antivaleurs », des croyances et des convictions figées dans la zone non préfrontale de notre cerveau. Ces antivaleurs nous enferment dans une vision parfois rigide de certaines situations. Elles nous « freinent » et nous empêchent de penser de façon réellement libre et d'agir en conséquence.

D.W.: Quels freins avez-vous identifiés chez Géraldine ?

C.V.V.: Géraldine a envie de se lancer dans la vie en créant une petite société indépendante. Mais elle est pétrifiée par l'insécurité, la prise de risque financier, le flou. Dans sa famille, le leitmotiv a toujours été d'assurer envers et contre tout sa sécurité...

D.W.: Comment aider Géraldine à décider ce qui est bon pour elle ?

C.V.V.: Par des exercices concrets qui ont un impact sur ses processus mentaux. Lui faire chercher des avantages à l'insécurité, voire... plus tard... pourquoi pas... du plaisir, et un travail comportemental, l'aidant à vivre l'insécurité, à prendre des décisions, avec un regard neuf.

En lui donnant le goût d'explorer en elle-même des territoires nouveaux.

D.W.: Vous parlez aussi des impacts relationnels du coaching A.N.C. ?

C.V.V.: Effectivement, Géraldine éprouve des difficultés avec son patron. Un des objectifs du coaching étant d'améliorer sa relation avec lui, nous allons initier Géraldine à des techniques de communication qui s'adressera à la zone cérébrale dominante de son interlocuteur. Elle arrivera ainsi à dépasser ses émotions, ses jugements, ses préjugés stériles et ses réactions épidermiques pour enrichir le débat de fond, et rester sereine même en situation de communication difficile.

D.W.: Restent les impacts organisationnels du coaching A.N.C. ?

C.V.V.: L'approche biosystémique vise à mettre en adéquation la motivation et l'engagement de chaque collaborateur avec les objectifs d'une organisation complexe. Géraldine s'initiera à des pratiques qui permettent de corriger rapidement tout dysfonctionnement sans modifier la structure ou l'organisation du système. Dans le cas de Géraldine, nous constatons que son patron, assez dominant, a tendance à lui enlever une partie de son pouvoir décisionnel, tout en lui laissant les responsabilités. Or comment assumer ses responsabilités quand on n'en a pas les moyens ?

D.W.: Que va lui proposer le coach A.N.C. dans ce cas précis ?

C.V.V.: Toujours en lien avec les objectifs de coaching de Géraldine, le coach va l'accompagner dans le réajustement des pouvoirs associés aux responsabilités de sa fonction.

D.W.: Formation professionnelle...et subsidiée...

C.V.V.: Nos formations qui s'adressent aux professionnels de l'humain bénéficient des subsides à la formation, tant à Bruxelles, en Région Flamande, qu'en Région Wallonne.

D.W.: Et last but not least, que faire pour en savoir plus ?

C.V.V.: C'est avec plaisir que nous vous invitons à participer à nos séances de présentation de notre modèle. Le site de l'Institut donne lui aussi une ample information :

www.neurocognitivism.com

(Un livre pour comprendre : Jacques FRADIN, L'intelligence du Stress Paris, Editions Eyrolles, 2009)

Institute of NeuroCognitivism
81 avenue de Tervueren
1040 Bruxelles
Tél. 00 32 2 737 74 80



Le coaching ANC s'applique à tous les domaines de votre vie Bénéficiez des avancées des neurosciences

Vous êtes face à des choix importants ou des difficultés, choisissez votre coach dans notre réseau d'indépendants spécialisés.



Anne Moens
Aide à l'orientation
(choix de vie, carrière)

anne.moens@skynet.be



Pascal Vanvoorden
Self leadership
and organisational
growth

pascal.vanvoorden@neurocognitivism.com



Griet Boddez
Individuele
begeleiding
(privé en beroep)

griet.boddez@neurocognitivism.com



Bernard Minguet
Coach microkiné
Harmonie corps/mental
Orientation des jeunes

bernard.minguet@neurocognitivism.com



Antoine Parmentier
Coach et formateur
en organisation

antoine@cap-aster.com



Stéphanie Le Madec
Expertise en bien-être
et comportements
problématiques

stephanie.lamadec@neurocognitivism.com



Institute Of NeuroCognitivism 81, av. de Tervueren 1040 Bruxelles Tél. : +32 (0)2 737 74 80 - info@neurocognitivism.com

www.neurocognitivism.com

Institute of NeuroCognitivism

SHARPEN UP YOUR PROFESSIONAL SKILLS

