

Introduction

Ce livre propose une approche similaire à celle que je pratique en coaching c'est-à-dire accompagner le coaché dans l'atteinte de ses objectifs et optimiser son potentiel personnel et professionnel. Un peu à la manière d'un entraîneur sportif qui coconstruit la confiance en soi, la performance et la gestion du stress. Je ne fais rien à sa place.

Afin que le coaché réussisse dans une nouvelle voie qu'il a choisie (prise de poste, nouvelles responsabilités, reconversion, gestion du stress, du temps, performance, affirmation de soi...), nous partons de l'état présent pour aller vers l'état qu'il désire atteindre. Les objectifs sont clairs et précis en fonction de ses besoins. Il sait ce qu'il veut obtenir et se donne les moyens de réussir son challenge.

Le coaching est centré sur la personne. Il permet de combiner l'identité de la personne c'est-à-dire qui elle est avec ce qu'elle fait (son travail) pour obtenir ce qu'elle veut. Le coaché apprend donc à définir ce qu'il souhaite et à mener des actions concrètes pour obtenir le résultat visé. Le coach lui donne les outils appropriés afin qu'il développe ses potentiels et ses compétences. Il accompagne le coaché vers l'autonomie : conscience de soi et de ses actions, capacité d'entrer en relation avec les autres, manière de communiquer... Jamais il ne génère de la dépendance ou une quelconque prise de pouvoir.

Le coaché revisite certaines de ses croyances¹, de ses habitudes ou de ses modes de fonctionnement qui nuisent à son bien-être, à sa réalisation personnelle ou aux relations avec autrui. Bien entendu, la reformulation sur une prise de position, le soulignement d'une contradiction, le questionnement... par un coach favorise la clarté

1. Notion issue de la PNL : une croyance est une certitude, une conviction, une généralisation à partir d'une expérience vécue ou transmise pendant l'enfance.

de la pensée nécessaire à l'action juste. Socrate, au V^e siècle avant notre ère, par le questionnement amenait ses interlocuteurs à remettre en cause leurs certitudes et les obligeait à penser par eux-mêmes : « *Les gens qu'on interroge, pourvu qu'on les interroge bien, trouvent d'eux-mêmes les bonnes réponses.* » Ainsi est née la maïeutique ou l'art de faire accoucher les esprits pour leur faire trouver la vérité. Du changement subi au changement désiré, le coach à la manière de Socrate aide le coaché à se demander ce qu'il souhaite vraiment, à trouver en lui les éléments de réponse, des solutions à son problème.

Lever les 3 obstacles principaux de l'auto-coaching

Pour construire un projet de vie personnelle et professionnelle, en cohérence avec leurs personnalités et leurs valeurs profondes, certaines personnes préfèrent opter pour une démarche autonome avant de décider de se faire accompagner ou non par un coach.

Il y a cependant des difficultés dans l'auto-coaching. *Le premier obstacle est le manque d'objectivité.* Cher lecteur, soyez attentif à ne pas vous observer avec un regard trop dur ou au contraire trop bienveillant. Pour cela, restez factuel. Reliez vos pensées à des faits et méfiez-vous des interprétations liées à vos émotions. Le coach ne juge pas, il écoute avec neutralité pour comprendre. Chaque personne a sa représentation de la réalité en fonction de son éducation, de sa culture, de sa religion, de ses valeurs et de son vécu. Le coach amène le coaché à prendre du recul sur sa vision du monde. Il agit comme un révélateur. En auto-coaching, vous allez être à la fois l'observateur et l'observé, le coach et le coaché. Cela demande du discernement et de l'authenticité pour savoir prendre de la distance envers soi-même.

Un changement de carrière ou une évolution professionnelle est une occasion formidable de s'interroger sur ce qui génère du plaisir dans le travail, sur ce qui fait sens dans votre vie. Le questionnement est un des outils préférés du coach. C'est la raison pour laquelle cet ouvrage est basé sur le questionnement. *Le deuxième obstacle est de rester dans l'évaluation et la réflexion sans entreprendre de changement.* En effet, en coaching le coach stimule le coaché afin qu'il mette en œuvre le changement souhaité. Cette confrontation aide le coaché à avancer et à changer. En auto-coaching, vous allez élaborer seul un plan d'action pour passer de la réflexivité au concret. Vérifiez que votre plan prend en compte l'ensemble de vos besoins. Même si le désir est

pressant, prenez le temps de travailler chaque étape avant de passer à l'action. Et après, lancez-vous !

Le coaching et l'auto-coaching demandent des efforts en temps et en énergie pour atteindre l'objectif fixé. Il n'est pas facile de reprendre sa vie en mains, de changer ou d'évoluer si bien que *le découragement est le troisième obstacle*. Le coach agit à titre de soutien. De la même manière en auto-coaching, vous devez vous soutenir. De quelle manière ? En faisant taire le mental qui doute et en écoutant les encouragements de votre coach intérieur. Ainsi, si vous entendez votre mental formuler intérieurement « *de toute manière, tu n'y arriveras pas, tu n'as ni le courage ni la pointure* », alors il est important d'écouter votre coach intérieur vous dire « *le chemin est long, c'est vrai et tu te donnes les moyens pour y arriver, alors fais-toi confiance !* »

Mode d'emploi

Ce livre n'est pas exclusivement à lire, c'est aussi votre cahier, votre journal de progression. Écrire est un moyen de poser vos pensées, vos ressentis, de prendre de la distance par rapport à votre vécu, de noter vos prises de conscience successives afin de générer de nouveaux comportements, d'entrer dans l'action avec confiance. Ce travail demande du temps, il est important de respecter le rythme qui vous convient.

Certains exercices sont à décaler dans le temps en fonction de votre expérience dans le poste de manager.

Dans cet ouvrage, la première personne du singulier vous représente.

Étape 1

LA CONNAISSANCE DE SOI : UN RENDEZ-VOUS AVEC MOI-MÊME POUR MIEUX COMPRENDRE AUTRUI

« Connais-toi toi-même et tu connaîtras les dieux et l'univers. »

*« Celui qui se sera étudié lui-même
sera bien avancé dans la connaissance des autres. »*

DIDEROT

Chapitre 1

Qui suis-je ?

Le « *Connais-toi toi-même* » qui est gravé sur le fronton du Temple de Delphes laisse supposer que la connaissance de soi n'est pas acquise. Oui, elle est bien à rechercher en portant une attention particulière à mes pensées, mes ressentis, mes comportements afin de percevoir davantage qui je suis.

Cette connaissance demande du temps car je n'ai peut-être jamais ou rarement interrogé ma manière d'être et tenté d'entrer en relation avec autrui. Cette observation se nomme la conscience de soi. Elle n'a pas pour objectif de me juger, simplement de mieux me connaître. Certains de mes comportements sont justes, utiles tandis que d'autres demandent à être revisités car ils sont le fruit de mon conditionnement durant l'enfance.

La connaissance de soi permet de prendre conscience de mes ressources, de mes limites, de prendre du recul avant d'agir et de trouver ma contribution au monde. J'apprends à être davantage moi-même, à exprimer ma nature profonde, à vivre selon le sens que je veux donner à ma vie. Je trouve l'équilibre dans tous les domaines de la vie : professionnel, personnel, couple, famille, social et amical. Me connaître n'est pas un simple exercice du mental, c'est une quête vers mon être profond.

Pourquoi ai-je besoin de me connaître avant d'accepter ma fonction de manager ? Je coche ce qui correspond à mes besoins.

J'ai besoin de me connaître pour :

Exercice

	Oui	Non
Comprendre qui je suis vraiment, comment je me définis, comment je m'évalue, comment je m'ajuste aux autres et aux situations.		
Prendre du recul sur mes comportements automatiques pour réajuster lorsqu'ils génèrent des dysfonctionnements.		
Découvrir le sens de mes actions, de mon désir de devenir manager.		
M'ouvrir aux autres et accepter les différences de croyances, de jugements, d'idées pour mieux « faire ensemble ».		
Savoir si je peux gérer une équipe, me sentir légitime dans un poste de manager.		
Faire le point sur mon autorité personnelle, mon leadership, mes limites.		
Connaître davantage mes besoins, mes valeurs profondes.		
Mettre de la cohérence entre mes objectifs, mon ambition et mes capacités.		
Gagner en efficacité, réussir ma nouvelle mission.		
Identifier mes blocages et les dépasser.		
Me donner le choix de changer ou de poursuivre ma carrière en toute conscience.		
Prendre conscience de mes émotions et mieux appréhender celles des autres.		
Créer et maintenir de bonnes relations avec les membres de mon équipe.		
Savoir me manager moi-même avant de manager les autres.		
Mieux communiquer, créer du lien et de la confiance.		
Avoir conscience de mes forces et de mes faiblesses pour mieux identifier ce que je peux faire.		
Appréhender ma manière de gérer mon stress et celui des autres.		

	Oui	Non
Mesurer l'impact du regard des autres, mon besoin d'être aimé.		
Maîtriser mes réactions impulsives.		
Gagner en confiance en moi, en efficacité.		
Déléguer plus facilement en faisant confiance au collaborateur.		
Prendre du temps pour mon développement personnel.		
Mieux équilibrer ma vie professionnelle et ma vie personnelle.		
Être plus authentique, ne pas jouer un rôle au travail.		
Ne pas avoir peur de l'échec.		
Entreprendre une transformation professionnelle.		

Exercice

Quel événement en particulier a provoqué le désir de réaliser un auto-coaching ?

Quel est mon objectif en faisant cet auto-coaching ? Un besoin en particulier et/ou une problématique à résoudre ou une situation à optimiser ?

Exercice

Je le note au crayon à papier, car au fur et à mesure de mon auto-coaching, je travaillerai à nouveau sur la rédaction de mon objectif pour l'affiner.

Chapitre 2

Mon objectif est-il pertinent ?

« Dans un an vous espérerez avoir commencé aujourd'hui. »

KAREN LAMB

Avant de répondre à ce premier critère, il me semble important de distinguer la notion de « but » et « d'objectif ». Le but est un objectif majeur, un rêve que je désire atteindre dans ma vie, par exemple : une vie professionnelle réussie, être en bonne santé, être indépendant financièrement, fonder une famille... L'objectif découle de mon but. C'est une action concrète et positive qui ne dépend que de moi pour me rapprocher de mon but.

- Une vie professionnelle réussie : qu'est-ce que j'entends par là : un métier qui me passionne ? Créer mon entreprise ? Gagner un salaire élevé ? Avoir la responsabilité d'une équipe ? Si une vie professionnelle réussie correspond à avoir la responsabilité d'une équipe, mon premier objectif est de m'inscrire à une formation de manager cette année si je ne possède pas d'expertise.
- Être en bonne santé : je constate que je ne fais plus de sport depuis mes études, que je fume et que j'ai pris du poids. Mon objectif premier est de m'inscrire dans une salle de sport avant le 30 de ce mois, de prendre rendez-vous aujourd'hui auprès d'un professionnel de santé qui va m'accompagner pour arrêter de fumer.

- Pour savoir la pertinence de mon objectif, Je m'assure que l'objectif visé répond bien à 5 critères essentiels, contenus dans l'acronyme **SMART**. Cet acronyme est un excellent moyen mnémotechnique pour se souvenir des qualités intrinsèques de tout objectif fixé.

Critère 1 : S pour Spécifique : il s'agit d'une **intention** particulière (Quoi : qu'est-ce que je vise exactement ? Où ? : quel lieu spécifique) et **personnelle** (Qui ? : moi) énoncée simplement et **positivement** : *Courir le marathon de New York cette année.*

La complexité empêche la mémorisation et la dynamique. Tandis qu'une formule négative représente ce que je veux éviter et non ce que je veux réaliser. Par exemple : « *Je ne veux plus rester sédentaire* » ne désigne pas l'action à mener.

Enfin, l'objectif doit dépendre de moi. Si j'énonce que je ferai le marathon quand mon fils sera grand. Je prends le risque de ne pas le faire !

Critère 2 : M pour Mesurable : l'objectif doit être clair, précis et concret, afin que vous puissiez dire si vous l'avez atteint ou ce qui reste encore à faire pour arriver au but fixé. Un objectif mesurable peut être quantifié ou qualifié. Il exprime la barre à franchir. Ainsi, si vous souhaitez courir le marathon de New York, il faut se *rendre* à New York pour *courir* *42,195 km le jour du marathon de New York.*

Critère 3 : A pour Accessible, Approprié : il faut être capable d'atteindre l'objectif fixé ce qui ne veut pas dire pour autant que vous ne pouvez pas être ambitieux. Chacun de nous possède en lui toutes les ressources nécessaires à accomplir son objectif. Mais si vous ne vous entraînez pas et que vous n'êtes pas sportif, il est évident que ce challenge sera inaccessible et restera un doux rêve. Cet objectif doit être motivant. « *Si je réalise cet objectif, qu'est-ce que cela m'apportera ?* » Si la réponse est « *je serai fier de moi* », cet objectif est approprié. Si je ne vois pas l'intérêt pour moi, il y a quelque chose à revoir !

Critère 4 : R pour Réaliste : courir le marathon de New York est un vrai défi et il est important de pouvoir réaliser ses rêves mais celui-ci doit être réaliste. Votre objectif doit être compatible avec votre condition physique et la possibilité de vous entraîner régulièrement. Pour relever le défi, il va falloir vous mettre très rapidement à la course à pied ! Oui, pour atteindre un objectif, il y a souvent un prix à payer : en termes de temps (le temps passé à courir vous privera d'autres choses), en

termes d'énergie (il se peut qu'après la course, vous n'ayez plus envie d'aller danser), financièrement (le voyage à New York).

Critère 5 : T pour Temporel : quelle que soit la nature de votre objectif, sa durée doit être identifiée avec précision (Quand : dans quel délai l'objectif sera-t-il atteint ?). Vous devez mentionner une date butoir. Ainsi, indiquez l'année en question et n'annoncez pas qu'« *un jour vous ferez le marathon de New York* ».

Après ces explications, quelle est la pertinence de mon objectif ? Je relis ce que j'ai noté. Mon objectif est-il SMART ? Je vérifie que l'objectif envisagé répond bien aux critères d'un objectif bien formulé.

Comment saurai-je que je l'ai atteint ? Si je ne peux pas répondre à cette question c'est que mon objectif est mal formulé. Je le travaille à nouveau en relisant le paragraphe précédent.

Mon objectif me procurera-t-il du plaisir une fois atteint ? Cette question n'est pas anodine. J'ai plus de chance d'arriver à ce que je veux vraiment si j'éprouve un sentiment de satisfaction lors de sa réalisation. En effet, si à l'idée de devenir manager, je sens que je donne une autre dimension à mon existence, que je me réalise alors cet objectif entre dans mon ikigai (terme japonais désignant « *ma raison de me lever le matin* »). Cette raison d'être se trouve à la fois dans ce que j'aime faire, ce pour quoi je suis doué, ce pour quoi je suis payé et ce dont le monde a besoin. En d'autres termes, manager une équipe me rend heureux, épanoui et je mets mon énergie, mon enthousiasme et ma créativité au profit de mon équipe.

Une intention doit toujours être suivie d'une action pour devenir réalité. Une fois mon objectif fixé, je vais m'interroger sur ce que je dois faire pour l'atteindre dans le délai imparti.

Exercice

Je note mes premiers pas vers l'action :
