



D.R.

« La difficulté n'est pas de comprendre les idées nouvelles mais d'échapper aux idées anciennes »

John Maynard Keynes

ENTRETIEN AVEC

Michel Felisa,

Partner Coach, **Crosslinks Executive Search**

Pouvez vous nous préciser votre cadre d'intervention ?

J'interviens exclusivement dans le cadre de l'entreprise pour des cadres dirigeants, directeurs et managers. Comme vous le savez, l'entreprise est un lieu de croissance et d'expérience majeure pour un manager car les défis auxquels il doit faire face sont autant d'occasions de se développer, de se remettre en question, d'accéder à des nouvelles ressources. Pour faire face à cette complexité et ces paradoxes, il est nécessaire de bien se connaître, de faire évoluer ses habitudes de pensée, de fonctionnement, d'aller à la rencontre de ses potentialités enfouies, de sa créativité.

Le coach a pour but d'aider le manager à prendre du recul sur ses comportements, croyances et ceux de son équipe pour faciliter la collaboration en équipe et l'atteinte de leurs objectifs stratégiques. L'accompagnement est centré sur des objectifs professionnels concrets qui sont validés par l'entreprise et le manager coaché, sous la forme d'un contrat tripartite.

Quelles sont à votre avis les conditions indispensables pour un coaching ?

Une première condition indispensable concerne une demande de la part du futur coaché afin qu'il puisse être moteur dans le processus. Ensuite il est nécessaire que l'objectif du coaching soit partagé par l'entreprise et le coaché. Il faut donc établir un contrat incluant le N+1, le futur coaché, les RH et le coach.

A mon avis, il faut laisser au futur coaché la possibilité de choisir le coach avec lequel il va travailler, car la confiance est un élément essentiel pour

créer l'alliance et faciliter l'ouverture nécessaire pour un accompagnement. Cela suppose naturellement qu'une règle de confidentialité soit établie dès le départ.

Le coach offre un espace de parole et d'écoute qui favorise la prise de recul et la compréhension par le coaché de ce qui est en jeu dans les problématiques rencontrées. Il est au service du coaché pour l'accompagner vers une plus grande autonomie afin qu'il trouve ses propres solutions.

Pouvez-vous nous dire qu'elle est votre spécificité dans ce métier ?

C'est un métier intuitif personnel ! Ce qui fait la différence avec d'autres coachs, c'est ce que je suis, mon che-

« Faire preuve d'écoute et d'empathie, être congruent, être dans l'acceptation inconditionnelle de la personne »

min, comment je suis arrivé à ce métier, le sens que je lui donne et bien sûr les compétences que j'ai acquises notamment au travers de mon parcours professionnel. J'ai près de 25 ans d'expérience opérationnelle à des fonctions de direction dans des environnements multiculturels au sein de structures multinationales et entrepreneuriales. Cela me permet de comprendre avec finesse les problématiques et l'environnement auxquels se réfère le coaché. Mais le plus important à mes yeux,

c'est le parcours qui m'a amené à devenir coach, à prendre conscience que chaque être humain a beaucoup plus de potentiel et de ressource qu'il ne croit. Je l'ai vécu et expérimenté et je suis donc habitué par cette conviction. Je citerai Carl Rogers : "La source principale de la créativité chez l'homme semble être sa tendance à la réalisation de soi et à l'épanouissement de son potentiel. Elle existe chez tout être et attend les conditions favorables à sa libération et à son expression".

Utilisez-vous des outils ou techniques particulières ?

Coach certifié depuis près de 10 ans, j'ai à ce titre une pratique en analyse transactionnelle (les étapes de l'autonomie, les axes de motivation, les zones d'intervention) et pratique la process communication, l'ennéagramme et le MBTI.

Je dois toutefois souligner que j'utilise de manière préférentielle ce que j'ai appris et vécu dans ma formation avec le groupe d'étude Carl Rogers centrée sur trois conditions simples et complexes : faire preuve d'écoute et d'empathie, être congruent, être dans l'acceptation inconditionnelle de la personne.

Savoir entendre au-delà des mots, être en position « méta » pour être conscient de ce qui se joue chez le coaché, dans la relation et pour soi, pour pouvoir prendre du recul et utiliser tout ce qui est présent au service du coaché. Enfin, ne porter aucun jugement et accepter la personne telle qu'elle est. J'utilise aussi la vidéo lors de jeux de rôle pour aider le coaché à mieux comprendre ses comportements ; dans ce cas, je peux jouer le rôle d'un collègue ou d'un manager par exemple. ●