

**8ÈME COLLOQUE
INTERDISCIPLINAIRE**

EMCC FRANCE

*L'Association Européenne
de Coaching*

21 JANVIER 2012

8H30 À 18H - ESPACE SAINT-MARTIN - PARIS 3ÈME

REGARDS CROISÉS SUR LES NOUVEAUX ENJEUX DE PERFORMANCE

PERFORMANCE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :
OPPOSITION OU COMPLÉMENTARITÉ ?

EN PARTENARIAT AVEC

Contact presse : EMCC-France : Véronique Jacquemoud - vjacquemoud@orange.fr / 07 60 03 53 54

LesEchos
LE QUOTIDIEN DE L'ÉCONOMIE

WORKIN'
Accélérateur d'expériences

SFR

Transformation Pro

MÉDIAT-COACHING

**LES VERGERS
DE GALLY**

**JDR IMPRESSION
& AGATE**
impresio
jdr.frederic@wanadoo.fr

Zero@



PROGRAMME DU 21 JANVIER 2012

8H30 À 18H00 - ESPACE SAINT-MARTIN - PARIS 3ÈME

- 8H30** Café d'accueil
- 9H00** **Ouverture du Colloque**
Thierry GACHES, Président de l'EMCC France
- 9H15** **Panorama du métier de coach & sa reconnaissance en France et en Europe**
*Intervenants : Grégoire BARROWCLIFF, Vice-Président Réglementation et Affaires européennes, EMCC (European Mentoring & Coaching Council)
Michel MORAL, Vice Président de l'EMCC France.*
- 10H00** **L'évolution de la profession en France et en Europe & les enjeux de l'accréditation et de l'auto-régulation**
*Intervenants : Thierry GACHES, Président de l'EMCC France
Sylvie MATTERA, Présidente d'ICF
Pascal DOMONT, Président de la SF Coach*
- 10H30** Débat avec la salle
- 11H00** Pause
- 11H30** **L'art de Vivre**
Intervenant : Patrick VIVERET, Philosophe
- 12H30** Déjeuner
- 14H00** **Les enjeux des entreprises face à la Performance & leurs besoins**
Intervenant : Patrick BUTTEAU, Directeur commercial Courtage France Aviva & Coach de sportifs de Haut Niveau.
- 14H 30** **Les limites de la culture de la haute performance & ses dérives**
Intervenant : Vincent de GAULEJAC, Sociologue, Directeur du Laboratoire de Changement social à l'université de Paris 7 -Diderot
- 15H15** **DEBAT : Comment rester concentré sur les résultats tout en favorisant le Bien Vivre au travail ?**
*Intervenants : Vincent de GAULEJAC, Sociologue, Patrick BUTTEAU, Directeur commercial Courtage France AVIVA, Stéphane COTTIN, Directeur du Pilotage de la Performance des ventes du périmètre Monde chez RENAULT
Modérateur : Jacques-Antoine MALAREWICZ, Médecin Psychiatre et Coach de Dirigeants*
- 16H00** Débat avec la salle
- 16H15** Pause
- 16H45** **« Ralentir pour réussir » : Une autre vision de la performance**
David BERNARD, Canadien, Coach-Conférencier, Auteur et ancien boxeur olympique
- 17H15** Clôture du Colloque
- 17H30** Pot de départ offert à tous les participants



LES DÉFIS DU COACHING FACE À LA HAUTE PERFORMANCE

Dépression, stress, suicide dans les entreprises, ces dernières années certaines méthodes de management ont été mises à l'index.

Comment les coachs se positionnent-t-ils face à la demande croissante de leurs interventions au sein des entreprises ?

Lorsque les managers font appel à leur expertise, quelles réponses apportent-ils pour concilier performance et "mieux vivre" au travail ?

Les intérêts de qui servent-ils ?

Doivent-ils mettre des limites vis-à-vis des demandes qui leur sont faites en matière de performance ?

C'est le thème que propose d'aborder l'Association de Coaching EMCC France pour la 8^{ème} édition de son colloque annuel :

**"PERFORMANCE ET BIEN VIVRE AU TRAVAIL :
OPPOSITION OU COMPLÉMENTARITÉ ?"**

Rencontre avec Vincent de Gaulejac, Sociologue, auteur de "La lutte des places" et du "Coût de l'excellence", du Médecin-psychiatre Jacques-Antoine Malarewicz, et des managers Jacques Liabeuf et Patrick Duréault."

PERFORMANCE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :
OPPOSITION OU COMPLÉMENTARITÉ ?

Interviews réalisées par Emma Lassort
et Laurence Dupont, Journalistes

LA PERFORMANCE À OULTRANCE, SES DANGERS



Vincent de Gaulejac

Vincent de Gaulejac, Sociologue, est Directeur du Laboratoire de Changement Social à l'Université Paris 7-Diderot. Il travaille sur les limites de la culture de la haute performance. Auteur de "Travail, les raisons de la colère".

« Dans une entreprise, les intérêts sont contradictoires »

Quel est le risque de la performance à tout prix ?

Le risque d'embarquer les entreprises dans une course folle dont on connaît les effets en terme de stress, de pression et d'organisation. Dans ce contexte, les coachs sont dans une forte contradiction entre les intérêts des entreprises et le bien être. Selon Vincent de Gaulejac, "l'organisation du travail et le management sont à l'origine de l'augmentation de la souffrance au travail. Chez les coachs, il y a le pire et le meilleur. Ceux qui « psychologisent » les problèmes liés au travail, qui se positionnent un peu comme des psy déguisés, et ceux qui ana-

lysent les causes de la souffrance comme étant liées à des outils de gestion".

L'excellence et le bien être au travail sont-ils conciliables ?

Tout dépend ce que l'on appelle excellence. Si on mesure l'excellence en fonction du profit, on n'aura pas la même perception que si on prend en compte différents paramètres comme la productivité et les conditions de travail. Les intérêts sont contradictoires au sein des entreprises. Or, aujourd'hui cette contradiction est niée. Concilier bien être au travail et excellence c'est trouver la meilleure médiation possible entre les différents pôles.

Quelle est l'influence de la crise financière dans l'organisation du travail ?

La crise financière sert d'alibi pour augmenter la pression sur les salariés. Or la culture de la haute performance est responsable de la crise. Le capitalisme financier est lié à des objectifs abstraits et impose sa loi. Nous ne sommes plus dans l'économie réelle. Le capitalisme a perdu son éthique. Il y a une dissociation entre le capitalisme financier et de production.

LA PERFORMANCE ET SES LIMITES



Jacques-Antoine Malarewicz

Jacques-Antoine Malarewicz, médecin psychiatre, partage son activité depuis plus de vingt-cinq ans entre son cabinet de psychothérapie, la formation et la supervision de consultants en entreprise, ses conférences et ses interventions en milieu professionnel. Il est l'auteur de nombreux ouvrages de référence parus chez Pearson.

« L'entreprise délègue de plus en plus la gestion humaine aux coachs »

Quelles sont les limites que se fixe le coach dans l'accompagnement de managers ?

Le but de toute entreprise est la performance. Ainsi, le coaching professionnel répondra forcément à cet objectif de la rentabilité de la personne coaché et de ses équipes. Mais, bien évidemment, l'intérêt de l'entreprise ne doit pas se faire au détriment de la personne... Et vice-versa ! Par conséquent, les premières limites du coach seront d'ordre déontologique. La deuxième limite est d'ordre méthodologique. Le coach est en droit de définir à grands traits sa façon de travailler. Cela évite que l'entreprise soit tentée de garder une mainmise sur son intervention, par exemple en refusant la réunion tripartite ou quadripartite qui permet la définition des objectifs du

coaching. Ainsi, et on vient à la dernière limite qui touche aux valeurs, l'objectif doit être fixé, non seulement par le coaché, mais aussi son N+1, la personne la mieux placée pour prendre des décisions. La direction des ressources humaines est, dans l'idéal, associée à cette démarche. Car l'entreprise délègue de plus en plus la gestion humaine au coach. Or le coach n'a pas à se substituer à quelqu'un d'autre dans l'entreprise. Enfin, le coach a une obligation de moyen, pas de résultat. Si le coaché, par exemple, tient le rôle du bouc émissaire dans l'entreprise, le coach doit s'interroger sur sa propre implication dans le devenir professionnel de son client.

A quels moments le coach intervient-il dans l'accompagnement de managers ?

Le coaching intervient de plus en plus tôt, y compris dans la prise de poste. Puis viennent la conduite de projet, les réorganisations, les plans sociaux... La prévention des risques psychosociaux est également un cadre d'intervention relativement nouveau et qui prend son essor depuis la loi 2010 qui oblige les entreprises à assurer tout autant le bien être physique que mental de ses employés. De plus en plus de managers manquent de temps, par ailleurs ils sont mal formés pour gérer l'humain. Ils sont souvent pris « en sandwich » entre les pressions qu'ils subissent de la part de leur propre hiérarchie et les opportunités de plaintes que certains employés trouvent dans la loi sur les risques psycho-sociaux.

TÉMOIGNAGES DE COACHÉS

Jacques Liabeuf et Patrick Duréault ont accepté de nous livrer leurs expériences de coachés.

« A CHAQUE INTERVENTION
IL SE PASSE QUELQUE CHOSE »



Jacques Liabeuf

Jacques Liabeuf, Directeur du département Radio Fréquence au sein de ST-Ericsson.

« Etre OK dans le KO ». C'est ainsi que résume Jacques Liabeuf, cadre supérieur au sein de St-Ericsson, le rôle d'un responsable d'équipe au sein d'une entreprise. « Le manager doit prendre conscience de la complexité du fonctionnement d'une équipe. Il est indispensable qu'il prenne de la hauteur pour ne pas se faire submerger ». Cette complexité est le résultat d'objectifs contradictoires. « Quelqu'un du marketing va vouloir un produit qui comporte telle ou telle fonctionnalité, alors qu'un membre du département recherche et développement va lui rappeler les difficultés que cela va entraîner. Le manager est là pour réguler tout ça. » Pour le guider dans cette tâche, Jacques Liabeuf a été coaché. « Le coaching m'a aidé à comprendre les enjeux de

la complexité d'une organisation, à me positionner par rapport à elle. Si je viens, par exemple, d'une unité recherche et développement, je vais agir en fonction de cette première expérience. Le coaching nous apprend à voir les choses de façon globale, à prendre en compte les individus, l'équipe et l'organisation. » Pour trouver le juste équilibre entre les différents intérêts, le manager doit mettre la relation à l'autre au cœur de son travail. « Ce n'est pas toujours facile, notamment dans un milieu très technique comme chez ST-Ericsson, où nous travaillons sur les puces électroniques pour la téléphonie mobile. » Lorsque l'intervention d'un coach au sein de son équipe est proposée, certaines personnes se montrent réticentes. « Ce n'est pas toujours

facile de parler de soi. Il faut passer par dessus la peur et avoir confiance. » Selon Jacques Liabeuf, cette méfiance que peut provoquer le mot coaching à sa simple évocation, est liée « à la mauvaise image que la coaching véhicule parfois. Souvent on confond consulting et coaching. Or, dans le premier cas, nous imposons une solution, alors que dans le second, nous donnons du temps aux personnes pour la trouver. » Rien de sert de courir. « Il est très important de prendre son temps. Un bon coaching demande une année. J'ai remarqué qu'à chaque intervention, il se passe quelque chose, comme un petit miracle. Les gens sont demandeurs. »

LE FACTEUR HUMAIN
AU COEUR DU MANAGEMENT



Patrick Duréault

Patrick Duréault, Vice-président de la société ST-Ericsson. Directeur du site de Grenoble et à la tête d'une «business unit» à l'international. A la suite de son coaching, il a décidé de suivre lui-même une formation pour approfondir sa pratique d'accompagnant en entreprise.

«Si on a pas de système d'intelligence collective, on ne peut pas fonctionner».

Patrick Duréault a plus de trente années d'expérience dans le management d'équipes au sein d'entreprises high-tech spécialisées dans le domaine des semi-conducteurs. Il est aujourd'hui responsable d'une organisation opérationnelle de 350 ingénieurs et responsable d'un site de 1000 personnes.

Sa mission est de répondre aux objectifs fixés pour l'entreprise, en terme de chiffre d'affaires et de profit, en dirigeant des équipes de marketing, Recherche & Développement et d'industrialisation. Il est important de faire en sorte que les membres des différentes équipes partagent une vision commune et regardent dans la même

direction, tout en respectant la singularité de chacun. Pas facile. Mais il y croit, grâce à son expérience professionnelle, mais aussi au travers de sa formation de coaching.

«J'ai été formé ces dernières années pour l'accompagnement des individus, des équipes et des organisations. J'entends par organisation la meilleure adaptation possible de l'organigramme d'une entreprise.»

«J'ai expérimenté beaucoup de situations au cours de ma carrière et j'ai aussi progressé ces dernières années grâce à ma formation de coaching. Il faut faire en sorte que chacun soit à sa place. Il ne faut pas mettre les gens dans un système de blocage ni de fermeture. Au travers d'une intelligence collective, des personnes peuvent émerger du système. Dans ce cas,

on peut les promouvoir de façon presque naturelle. Notre plan de succession est assuré de cette façon-là.»

Pour Patrick Duréault, il est primordial de prendre en compte le facteur humain dans l'entreprise. «Personnellement, je m'intéresse plus à l'homme qu'à la machine, aussi performante soit-elle. Car c'est l'homme par son action continue qui rendra encore plus performante cette machine».

«Dans notre métier, nous sommes continuellement confrontés à des problèmes. Pour les résoudre efficacement, il est important d'apprendre à mieux comprendre le fonctionnement de l'être humain, ce que nous apportent aujourd'hui les coachs».

RALENTIR POUR REUSSIR

Et si la solution pour répondre aux objectifs des entreprises et favoriser le bien être au travail était de "RALENTIR" ? Le rôle du coach serait donc de casser la course folle aux résultats et d'appuyer sur le frein pour mieux avancer ? Utopique ? C'est pourtant le fruit de la réflexion du Canadien David Bernard, coach et conférencier, dont le best seller "Ralentir pour réussir" a trouvé une large audience, y compris auprès des managers. "

David Bernard

LA PERFORMANCE, LE COACHING,
UNE PROPOSITION D'ALTERNATIVE



David Bernard

Ancien champion olympique de boxe, conférencier et coach de vie, auteur du livre « Ralentir pour réussir », David Bernard partage son expérience.

« Les réponses viennent de notre coeur »

Vous citez souvent votre grand-père pour qui un vieil homme assis avance plus vite qu'un homme qui court. Pourquoi ?

Quand on prend le temps de s'arrêter on est plus efficace, on devient plus stratégique. Il est important de prendre des moments pour réfléchir. Personnellement, à chaque semaine et plus longuement je prends du temps, deux fois par an, pour me débrancher de la matrice et re-connecter avec l'essentiel, la vie. Je coupe internet et le téléphone portable.

Nous sommes dans une société où la rationalisation et l'intellect sont valorisés. Or, pour être heureux, les réponses viennent de notre coeur, d'où l'importance de ralentir.

Au coeur de cette réflexion, existe-t-il une expérience de vie particulière ?

Oui. A l'âge de 19 ans, je me cherchais. Je voulais trouver un sens à ma vie. Je suis parti en voyage, en Europe et en Afrique du

Nord. Durant ce voyage, j'ai voulu faire un pèlerinage, mais pas par l'intermédiaire d'une organisation touristique. Je suis donc allé seul au Maroc. Mon idée était de partir dans le désert du Sahara. Je voulais rentrer dans le mode de vie des gens de la place. Je me suis dirigé dans tout petit village aux portes du désert. Je voulais attendre qu'une famille de nomades vienne se ravitailler en nourriture pour leur demander qu'elle m'emmène avec elle. Quand je suis arrivé dans ce village, il y avait une caravane de sept personnes. J'ai rencontré le patriarche, un sage du désert qui avait appris à décrypter le langage universel de la vie. Il m'a dit on va te louer un dromadaire, puis on va partir ensemble. J'étais excité. Je voulais aller dans le désert pour trouver ma mission de vie. Quelques jours après, nous nous sommes trouvés en pleine tempête de sable. Je me suis demandé si je n'allais pas y passer. C'est là que j'ai appris à ralentir et à gérer le silence.

Au sein des entreprises, comment est perçu ce message ralentir pour réussir ? La crise financière change-t-elle sa perception ?

Ce message est bien reçu et en même temps, il génère beaucoup de scepticisme. Nous sommes conditionnés par la société qui nous impose une certaine vision de la réussite. Il faut savoir que la réussite va souvent de pair avec l'échec. Tu vas faire des erreurs jusqu'à ton succès. Echouer c'est s'arrêter avant. Les échecs ne sont que des apprentissages. Concernant la crise économique, je dirais que nous sommes dans une période où le taux de vibration augmente. Bien souvent, l'être humain agit comme un adolescent. La crise est un cri d'alarme, car ce que nous ne comprenons pas par la sagesse, la vie nous l'enseigne par la douleur.

LES ENJEUX DE L'AUTORÉGULATION DU MÉTIER DE COACH PROFESSIONNEL

Début septembre 2011, le Comité économique et social de l'Union Européenne a publié sur son site dédié à l'autorégulation et la corégulation, le Code de Conduite sur le Coaching et le Mentoring, conjointement élaboré et soumis par European Mentoring and Coaching Council (EMCC) et International Coach Federation (ICF). Cette Charte, destinée aux coachs mais aussi aux organisations professionnelles, forme le cœur de l'initiative d'auto-régulation de la profession.



Grégoire Barrowcliff

Vice-président de l'EMCC-Europe, responsable du dossier sur l'autorégulation de la profession au niveau européen

« Etablir des exigences de qualité pour que le métier de coachs et mentors soit reconnu comme professionnel et éthique »

Pourquoi choisir l'autorégulation pour réglementer la pratique du coaching ?

Le coaching et le mentoring sont des professions relativement récentes qui ont pris de l'ampleur ces 15-20 dernières années en France. La question de l'autorégulation se posait régulièrement. La première enquête mondiale sur le coaching, réalisée en 2006 par ICF, avec le cabinet PWC (Price Waterhouse Coopers), montrait que plus de 73% des coachs européens questionnés étaient favorables à une régulation de la profession. Cependant, nous ne voulions pas que notre profession soit régulée, voir sanctionnée par une autorité nationale ou européenne extérieure, mais par des gens qui connaissent le métier et ses enjeux.

Quels sont les enjeux de l'autorégulation ?

La Charte établit des exigences de qualité pour les coachs et mentors, et aussi les organisations professionnelles, qui souhaitent que le métier soit reconnu comme professionnel et éthique. Elle ouvre la possibilité de créer une seule instance indépendante pour toute la profession qui pourra contrôler et imposer des sanctions en cas de non-respect. C'est une démarche inédite. Tous les pays adhérents à l'EMCC ont signé cette Charte début 2011. Ils s'engagent ainsi à le mettre en place auprès de leurs membres. L'ICF a fait de même. Nos deux organismes représentent la majorité des coachs en Europe. Nous sommes très ouverts à ce que d'autres associations nous rejoignent pour que cette démarche devienne le standard du coaching en Europe !

REGARDS CROISÉS SUR LES NOUVEAUX ENJEUX DE PERFORMANCE

PERFORMANCE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :
OPPOSITION OU COMPLÉMENTARITÉ ?

Quels sont les principaux critères de la Charte ?

Le coach et les mentors ne sont ni des conseillers, ni des consultants ; le coach doit acquérir un certain nombre de compétences spécifiques, que nous avons élaborées en huit catégories, comme par exemple se comprendre soi-même, gérer le contrat avec son client et son coaché, faciliter pour celui-ci l'apprentissage et le changement, etc. Pour la première fois, nous disons qu'il faut être formé pour devenir coach, avec des bases théoriques et pratiques, en valorisant l'exercice de la profession. A cette formation spécifique, nous avons ajouté l'exigence d'une formation professionnelle permanente, ainsi que le recours régulier à un praticien/superviseur plus expérimenté que soi. Enfin, tout coach doit souscrire à un Code déontologique et des standards éthiques. Elle doit aussi mettre en place une procédure de poursuite et de sanction pour des motifs déontologiques et un Comité indépendant capable de contrôler et imposer des sanctions en cas de non-respect de la Charte.

LES ENJEUX DE LA TITULARISATION ET DE L'ACCRÉDITATION EUROPÉENNE



Thierry Gaches

Président de l'EMCC-France

« Donner la possibilité d'un parcours de professionnalisation qui sanctionne son expérience »

En quoi consiste la démarche d'accréditation ?

La démarche d'accréditation est celle d'une reconnaissance par les pairs du professionnalisme de la pratique. Elle est, en cela, différente d'une démarche de certification qui se délivre à la fin d'une formation. Cette démarche existe depuis le début de l'existence de l'association EMCC-France qui a ainsi titularisé 200 coachs depuis 2005.

Quels sont les enjeux de l'accréditation ?

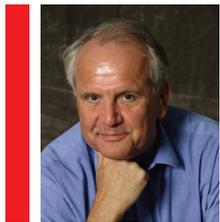
Jusqu'ici, l'accréditation (appelée aussi titularisation en France) ne comportait qu'un niveau. Or l'accréditation européenne proposée par l'EMCC en comporte quatre : Fondation (pour les jeunes coachs qui ont généralement moins de trois ans de pratique), Praticien (qui correspond à celui à notre niveau actuel de titularisation), Praticien Sénior (5-6 ans de pratique minimum), et Master (7-8 ans de pratique minimum). L'enjeu de 2012 sera donc de mettre en place ces niveaux définis au niveau européen. Ce qui non seulement élargit le marché à tous les pays d'Europe, mais aussi donne la possibilité d'un parcours de professionnalisation qui sanctionne son expérience et la réflexion sur sa pratique, au fur et à mesure de sa progression dans le métier.

SUITE INTERVIEW THIERRY GACHES

Quels sont les critères principaux ?

Les critères sont nombreux et exigeants. D'abord celui de pouvoir justifier d'un certain nombre d'heures de pratique (différent selon les niveaux) en plus d'une certification prouvant une formation par une école de coaching reconnue d'au moins 140 heures de formation. Ensuite, le coach doit être supervisé par un Superviseur professionnel, qui aura le recul nécessaire pour l'amener à réfléchir sur sa pratique. En plus, le coach s'engage à continuer à se former tout au long de sa carrière, au moins 35 heures par an. Un autre critère important est celui d'appartenir à une association professionnelle et qu'il ait signé le code de conduite européen de l'EMCC, qui comprend un code déontologique exigeant. Enfin, un travail sur soi permettra au Coach de bien faire la part des choses entre les enjeux de son coaché et ses enjeux propres. Ainsi il montrera dans son dossier et dans l'entretien avec deux assesseurs seniors qu'il a atteint - au niveau demandé - un haut degré de réflexion sur sa pratique.

LES PROGRAMMES DE FORMATION DES CABINETS TRANSFORMANCE PRO ET MEDIAT-COACHING ONT ÉTÉ ACCRÉDITÉS PAR L'EMCC-FRANCE EN 2007



Vincent Lenhardt

Président de TransformancePro

Vincent Lenhardt est coach et formateur de coaches, thérapeute et didacticien, auteur de plusieurs ouvrages sur le management, l'intelligence collective et le coaching, ainsi que sur la thérapie. C'est lui qui a introduit le coaching en France, en 1988. Le cabinet Transformance Pro, créé en 2001, mise sur la coexistence de l'économie et de l'humain au sein de l'entreprise afin de mettre en place « l'Intelligence Collective ».

Pourquoi avoir demandé l'accréditation européenne de votre cursus de formation en 2007 ?

La culture anglo-saxonne étant plus centrée sur les résultats que sur le développement de la personne, j'ai préféré orienter mon organisme vers une association européenne. De plus les critères d'exigences d'EMCC France correspondent davantage avec les miens qui exigent que les coaches passent par un processus thérapeutique sur eux-mêmes pendant leur formation et au delà.

Qu'est-ce que cela vous apporte ?

Cela m'a permis d'explicitier davantage les processus pédagogiques et les examens, les contenus de mes formations et les sources sur lesquelles je m'appuie. Ensuite, même si je suis considéré comme un pionnier par la profession, et donc relativement connu et reconnu, le fait d'avoir un regard extérieur sérieux et compétent est toujours intéressant pour balayer ses angles morts ! Enfin, se conformer à des normes européennes ouvre davantage à l'international.



Isabelle Laplante, Nicolas De Beer

Directeurs de Mediat-Coaching

Coachs, pédagogues, auteurs de nombreux articles et superviseurs, ils ont tous deux une longue expérience d'entreprise. Leur cursus de formation est étayé par différentes disciplines auxquels ils sont formés extensivement et qu'ils enseignent : Systémique, Constructivisme, Complexité, Orientation Solutions, Pratiques Narratives... Mediat-Coaching formalise une ingénierie pédagogique précise et pragmatique, aux connaissances « actionnables ». Son modèle met le coaché au centre de la relation et privilégie le résultat dans un cadre éthique.

Pourquoi avoir demandé l'accréditation européenne de votre cursus de formation ?

Nous avons trouvé pertinent de nous y soumettre dès que nous en avons eu connaissance de ce contrôle qualité. Il s'agissait d'abord de remercier les clients de nos formations qui nous avaient fait confiance : leur offrir une reconnaissance professionnelle à la sortie de notre cursus accrédité au niveau « Senior ». Ensuite, c'était l'opportunité de nous confronter à un tiers certificateur qui porte un regard professionnel sur notre pédagogie et notre perception du métier. Enfin, c'est un moyen de répondre à l'exigence de qualité requise aujourd'hui par les entreprises. Nous contribuons ainsi à l'authentification de la profession.

Qu'est-ce que cela vous apporte ?

Cela nous a apporté une crédibilité supplémentaire sur le marché de la formation au métier de coach. Car ce métier est en quête de légitimation, les organismes de formation ont donc à se confronter à un contrôle qualité. Les clients le demandent. Et les entreprises ne s'y trompent pas ! Nous avons enregistré entre 60 et 70 nouvelles personnes en deux ans du fait de notre accréditation européenne.

PRESENTATION DE L'EMCC FRANCE

L'EMCC France en quelques mots

Point de rencontre de tous les acteurs du coaching (en exercice ou en formation), l'Association Européenne de Coaching est ouverte à tous les professionnels qui s'intéressent au coaching :

- Coachs, consultants, conseil,
- Formateurs, psychothérapeutes,
- Responsables de ressources humaines,
- Chercheurs

Elle rassemble des professionnels ayant **une pratique effective** du coaching (à titre principal ou comme complément d'activité) et **une formation spécifique** effectuée ou en cours.

Point de rencontre de toutes les formes de coaching dans le respect des différents modèles de référence :

- Business Coaching,
- Life coaching,
- Coaching des organisations
- Coaching d'équipes
- Coaching multiculturel

L'EMCC France en quelques chiffres

- 450 adhérents en 2011 en France ; 5000 en Europe
- 200 coachs titulaires
- 7 colloques de plus de 300 participants
- 2 conférences / ateliers par mois
- Des groupes de réflexion et de recherche

L'EMCC France se caractérise par :

Le Coaching solidaire

Des coachs de l'EMCC France ont mis en place et développé une activité de Coaching solidaire dans laquelle ils accompagnent gratuitement des personnes en difficulté financière (moins de 1000 euros nets par personne et par part fiscale). Cette activité a un cadre strict et les coachs bénéficient en retour d'une supervision solidaire.

- 100 coachings solidaires (à l'année)
- 150 coachs solidaires « à disposition »
- 5 groupes de supervision solidaire



PRESENTATION DE L'EMCC FRANCE (SUITE)

L'EMCC France se caractérise par : (suite)

Un développement national effectif

Avec des antennes dans plusieurs régions : Languedoc Roussillon, Provence Côte D'Azur, Bretagne et Aquitaine, Bourgogne, Alsace & Franche Comté.

Des relations avec les entreprises

Une recherche active de partenariats avec les entreprises pour promouvoir la profession.

La dimension Européenne de l'EMCC France

L'EMCC (European Mentoring & Coaching Council, (www.emccouncil.org) est implantée dans 21 pays européens et regroupe près de 5000 membres.

L'accréditation européenne

Depuis plus de 8 ans, l'EMCC s'investit dans un processus de professionnalisation du métier de coach et de mentor, en cohérence avec les accords de Bologne sur l'harmonisation des compétences des enseignements au niveau européen.

Deux axes sont aujourd'hui opérationnels au niveau européen : l'EQA & l'EIA



L'EQA (European Quality Award) est un processus d'accréditation des programmes de formation proposés par des écoles de coaching. Son but est de certifier que les programmes accrédités EQA assurent un niveau de compétences des coachs formés reconnu dans toute l'Europe et conforme au référentiel européen de compétence (« Competence framework »)



L'EIA (European Individual Accreditation) est un processus Européen d'accréditation individuelle des coachs. Son but est de valider les niveaux de compétences des coachs, en coaching individuel.

Au niveau européen, le référentiel de compétences EMCC qui sous-tend l'EIA ainsi que l'EQA distinguent quatre niveaux de compétences en Europe :

- 1) Praticien junior
- 2) Praticien (l'actuelle Titularisation de l'EMCC France)
- 3) Praticien senior
- 4) Master

L'EMCC France a aujourd'hui accrédité les programmes de deux écoles qui enseignent selon les normes de l'EQA : Médiat Coaching (formation Coach individuel) et TransformancePro (formation Coach & Team).

L'EMCC France a lancé en France au début de l'année 2011 un nouveau processus de titularisation (Titularisation 2.0) en anticipation du processus d'accréditation européen EIA. Celui-ci sera lancé en France courant 2012.

INTERVENANTS



Vincent DE GAULEJAC

SOCIOLOGUE

Vincent de Gaulejac est **directeur du laboratoire de changement social** à l'Université Paris 7 Diderot. **Membre fondateur de l'Institut international de Sociologie Clinique**, il a écrit **une vingtaine d'ouvrages** dont le Coût de L'excellence, La Lutte des places, La Société malade de la gestion, Travail les raisons de la colère. Il a reçu le **Prix Sorokin** délivré par l'Université de Lomonosov et l'Association Russe de Sociologie en 2009.

Son intervention portera sur **Les limites de la culture de la haute performance**

Il nous faut comprendre pourquoi le management par l'excellence et la culture de la haute performance produisent un profond mal être au travail dont les symptômes sont aujourd'hui connus : stress, burn out, harcèlement, dépressions, épuisements professionnels, suicides... Face à ce phénomène, les coachs sont confrontés à un dilemme. Répondre aux demandes des entreprises pour une meilleure adaptation des salariés à ces exigences ; se mettre au service des personnes pour leur permettre d'être un peu plus des sujets réflexifs, de développer une posture critique afin de mieux résister aux effets destructeurs de la culture de la haute performance.



Jacques-Antoine MALAREWICZ

MÉDECIN - PSYCHIATRE

Jacques-Antoine Malarewicz, **intervenant en entreprise depuis 1987 est spécialiste de l'approche systémique**. Il est également médecin et psychiatre. Il partage son temps entre son travail de consultant et son cabinet de psychothérapeute. Il est l'auteur de nombreux ouvrages consacrés à l'approche systémique en entreprise, à la thérapie familiale et à l'hypnose ericksonienne.



Patrick VIVERET

PHILOSOPHE

Ancien rédacteur en chef de la revue Transversales Science Culture, il est l'un des initiateurs du processus « Dialogues en humanité ». Conseiller à la Cour des comptes, il a été chargé ces dernières années d'une mission sur une autre approche de la richesse, et a rédigé dans ce cadre le rapport Reconsidérer la richesse (Éditions de l'Aube, 2004). En 2010, il publie « Vers une sobriété heureuse ».

INTERVENANTS



Thierry GACHES

PRÉSIDENT DE L'EMCC FRANCE

Récemment élu à la Présidence de l'EMCC France, Thierry coach des leaders dans l'adoption d'une posture managériale ajustée pour une meilleure motivation, autonomie et efficacité de leurs équipes. Il coach aussi des comités de direction et d'autres équipes dans la co-construction de leur vision, stratégies et processus et travaille sur la cohésion et la confiance entre membres de l'équipe. Il intervient également en tant que Consultant en organisation, conseil et planification stratégique et management de projets. Il a une **expérience de 30 années en Management**, surtout en Finance, Marketing et Direction Générale dans des grands groupes ou leurs filiales (Mars, Accor). Il participe activement à la définition du processus européen d'accréditation des coachs (EIA) au sein de l'EMCC.



Sylvie MATTERA

PRÉSIDENTE DE L'ICF FRANCE (2011 - 2012)

Coach et Consultante en organisation depuis 15 ans, Master Coach Certifié par ICF, elle accompagne des personnes et des équipes dans la mise en oeuvre de leurs projets, coach des comités de direction, forme au métier de coach, et supervise des consultants et coaches dans leurs pratiques. Dans le cadre de son mandat d'administrateur d'ICF en 2010 - 2011, elle s'investit pour accompagner les adhérents dans leur processus de certification selon ICF et garantir leur professionnalisation auprès des institutions, des entreprises et des associations. Elle devient Présidente d'ICF France à l'AG du 19 mars 2011.



Pascal DOMONT

PRÉSIDENT DE LA SFCoach

Acteur engagé dans la professionnalisation du coaching, il est membre accrédité Titulaire de la Société Française de Coaching, il a précédemment occupé les responsabilités d'administrateur et de Vice-président. Il accompagne les dirigeants et leurs équipes dans les phases de transition, de développement et des enjeux de cohésion. Diplômé de l'école doctorale de l'Université de Technologie de Compiègne et de l'Institut d'Administration des Entreprises, il s'est formé au coaching chez Transformance et à l'Université Paris 8.

Il est également co-auteur des ouvrages collectifs :

- « Guide du management et du leadership » Editions Retz - 2007
- « Coaching professionnel : quelles spécificités ? » Éditions Le Manuscrit - 2007
- « Devenir du travail, Devenir du coaching » Editions JePublie - 2010



INTERVENANTS



Michel MORAL

VICE PRÉSIDENT DE L'EMCC FRANCE

Formé à l'École Centrale de Paris, France, il a obtenu un DESS de Psychologie Pathologique et Clinique (Université Paris VIII) et est Docteur en Psychologie Clinique (Université Paris V). Il exerce depuis 2003 comme coach de dirigeant, coach d'équipes de direction et superviseur de coachs. Spécialiste de l'interculturel, il forme aussi des coachs à l'Université Paris VIII, à l'Université Cergy-Pontoise, au CRC d'HEC et au Maroc. Il a publié 6 livres sur le management et le coaching dont en particulier « Les outils du coach, bien les choisir, bien les organiser » chez InterEditions en 2011. Membre du council de l'EMCC il a coordonné les relations entre l'EMCC et l'ICF entre 2008 et 2011 et est actuellement Vice - Président de l'Association Européenne de Coaching (EMCC France).



Grégoire BARROWCLIFF

VICE PRÉSIDENT « REGULATORY AFFAIRS » DE L'EMCC

Grégoire Barrowcliff est **Vice-Président de l'EMCC en charge des Affaires Réglementaires** (EMCC - European Mentoring and Coaching Council fédère des associations nationales de coaching, dont EMCC France, dans 21 pays d'Europe). A ce titre, Grégoire a **mené les travaux de rédaction d'un Code de Conduite pour le coaching** et le mentoring, dans une démarche stratégique « d'Auto - Régulation » de la profession auprès de Bruxelles. Il est évaluateur de coachs et de cursus de formation dans le cadre des accréditations EMCC et accrédité Master Practitioner. Initiateur du projet, EMCC a voulu conduire la démarche avec ICF, partenaire avec EMCC de longue date sur divers dossiers, ce qui fait que le Code de Conduite et la démarche « Auto - Régulation » sont soutenus aujourd'hui par ces deux grandes organisations représentant plus de **10.000 coachs et mentors dans plus de 30 pays européens**. Conjointement avec ICF, nous invitons d'autres organisations professionnelles à rejoindre cette initiative inédite et stratégique pour la profession. Par ailleurs, après avoir été à la Direction Générale d'une entreprise internationale dans l'industrie Pharmaceutique, Grégoire a fondé Praesta France, un cabinet dédié exclusivement au coaching de dirigeants. Praesta France a ensuite fondé Praesta International qui compte une centaine de coachs de dirigeants dans une dizaine de pays. Bi - national et bi - culturel, britannique et français, **Grégoire est coach depuis 10 ans** et intervient dans les deux langues.



INTERVENANTS



Patrick BUTTEAU

DIRECTEUR COMMERCIAL COURTAGES FRANCE CHEZ AVIVA

Agé de 51 ans, Patrick BUTTEAU est titulaire d'un diplôme universitaire d'études administratives des entreprises publiques, d'un master en Programmation Neurolinguistique (PNL) et d'un diplôme du LIMRA. Il débute sa carrière en 1984, en qualité d'inspecteur commercial au sein du groupe Drouot (devenu AXA). En 1992 il intègre le siège d'Alpha Assurances (société qui regroupe tous les réseaux spécialisés d'AXA en assurance vie) en prenant en charge les back offices puis les équipes Techniques et Marketing. En 1997, lors de la fusion entre AXA et l'UAP, il se voit confier la responsabilité des back offices de gestion d'AXA et de l'UAP en assurance vie (15 sites et plus de 1000 collaborateurs) et est nommé Directeur des services Clients Vie d'AXA en 2003. Son évolution au sein d'AXA le conduit en 2005 à occuper le poste de Directeur des ventes et de la distribution pour l'ensemble des réseaux et des marchés d'AXA en Ile - de - France. Il rejoint en 2008 le groupe AVIVA en tant que Directeur commercial France du courtage et depuis le début de cette année assume en plus de ses fonctions chez AVIVA, la responsabilité de Directeur du développement, de la Communication et du Marketing de l'Afer (Association Française d'Epargne de Retraite).

1997 : « Manager, un véritable jeu avec la PNL », AF Editions

2000 : « Vendre, un véritable jeu avec la PNL », AF Editions

2010 : « Le Management illustré par le cinéma », AF Editions



Stéphane COTTIN

DIRECTEUR DE LA PERFORMANCE DES VENTES DU GROUPE RENAULT

Agé de 48 ans, Stéphane Cottin est en charge de la performance des ventes du Groupe Renault pour le monde et sur les trois marques automobiles qui le composent (Renault, Dacia et Renault Samsung Motors). Diplômé d'une école de commerce (EDHEC) il a occupé différentes fonctions, en France comme à l'étranger, essentiellement dans le secteur automobile (12 ans chez Renault SA et 10 ans chez NISSAN). Après avoir commencé comme auditeur interne, sa carrière s'oriente clairement vers les fonctions ventes et marketing. Il a passé autant de temps au siège social que sur le théâtre des opérations notamment en tant que Directeur Général de filiales étrangères.



INTERVENANTS



David BERNARD

COACH-CONFÉRENCIER, AUTEUR

David est boxeur olympique détenteur du titre de **champion québécois** sur 3 années consécutives. Il passe sa jeunesse à gérer sa vie comme un boxeur... se battre pour gagner. À l'âge de **19 ans**, il **voyage** à travers l'**Europe** et l'**Afrique du Nord** afin d'effectuer un **pèlerinage spirituel** et clarifier sa mission de vie. C'est dans le désert du Sahara qu'il découvre sa voie... étudier les principes du **bonheur au quotidien** pour ensuite les **partager** à ses pairs.

Aujourd'hui diplômé comme **Coach Certifié en Programmation Neurolinguistique, PNL** pour les intimes, David oeuvre comme **conférencier** et coach de vie. **Il représente d'ailleurs la Société Internationale des Coachs en PNL (SICPNL) à titre d'Ambassadeur International.** Il est aussi l'auteur du livre « **best seller** » **Ralentir pour Réussir**, publié au Québec et en France.

On peut également observer David évoluer à la télévision Québécoise puisqu'il participe à diverses émissions et séries comme reporter et animateur. En une phrase, la mission de David est simple : promouvoir L'AMOUR et la CONSCIENCE au sein des entreprises, organisations, et individus souhaitant passer à la prochaine étape de leur évolution...

DESCRIPTIF DÉTAILLÉ DE LA CONFÉRENCE : RALENTIR POUR RÉUSSIR

Les participants seront rivés à leur siège pendant que David leur racontera avec humilité, simplicité et humour ses prises de conscience suite à une expérience où il fut prisonnier d'une tempête de sable dans le désert du Sahara. Des auditoires entiers sont instantanément passés du grand fou rire à un silence total pendant que David révélait la plus importante leçon qu'il a apprise de son grand-père mourant juste avant qu'il ne décède...

Portée par des histoires et des métaphores, enrichie par un humour constant, cette conférence offre aux participants l'opportunité de ralentir et d'observer leur vie à l'aide d'une perspective plus globale afin de clarifier leurs priorités. Il arrive parfois qu'on se laisse entraîner dans la routine du quotidien, au travail comme dans la vie. Tout comme sur un tapis roulant, on s'essouffle à faire du surplace. Ce rythme, régi par notre pilote automatique, mène bien souvent au manque de motivation et à l'épuisement.

L'objectif est simple : Apprendre à ralentir pour mieux se dépasser et accéder à nos forces intérieures, transcender la peur tout en prenant des décisions avec l'aide de notre plus précieux organe... le cœur!

Les concepts suivants seront abordés :

- 1- Clarifier sa vision pour donner du sens à son travail ;
- 2- Prendre des décisions (le bonheur est un choix quotidien) ;
- 3- Affronter ses peurs de l'inconnu ;
- 4- Gérer efficacement le changement et faire face à l'adversité avec courage ;
- 5- Générer des résultats grâce au très puissant catalyseur... l'amour.

« ENSEMBLE,
ALLONS PLUS LOIN... »