



Centre for
Coaching

Témoignage de nos Clients

**Janine Ahlers, Directrice Académique et Associée du CFC
& Daniel Ahlers, Associé du CFC et CFC Consulting (Europe),
Centre for Coaching**

Le Centre for Coaching (CfC) est un établissement accrédité pour la formation de coachs intégraux (Integral Coach®), avec des certifications renommées de New Ventures West (USA), de l'Université de Cape Town (Graduate School of Business) et de la Fédération internationale de coaching. Le Centre propose:

- des cours de certification de coachs accrédités de haut niveau pour les individus et les organisations
- des services de coaching individuel, de coaching d'équipe et de coaching de groupe
- des formations et des conseils (Diriger avec une approche de coaching et formation aux techniques de mentorat).

Tous les supports et méthodologies sont inspirés à la fois de la rigueur académique et de la pratique du coaching.

L'équipe Versus est ravie de partager avec vous les réflexions de Janine Ahlers et Daniel Ahlers sur la façon dont le Centre for Coaching utilise PersProfile pour développer les leaders, la constitution d'équipes et le Coaching Intégral.

Janine, pouvez-vous nous parler de vous ?



Janine Ahlers

En tant que Coach Intégral Professionnel Certifié®, ainsi qu'en tant que Master Coach Certifié ICF, j'aborde le coaching principalement dans le contexte de l'entreprise. Basée à la Graduate School of Business de l'Université de Cape Town, je suis maître de conférences, directrice académique et associée directrice du Centre for Coaching en Afrique du Sud, depuis 2002. Je suis copropriétaire et associé directeur du Centre suisse de coaching depuis 2014. Je m'occupe principalement de coaching et d'interventions en équipe pour des cadres supérieurs qui travaillent souvent sur des défis stratégiques, de leadership et relationnels. Auparavant, j'ai occupé plusieurs postes de cadre supérieur dans le monde de l'entreprise.

J'aime partager ma passion par le biais du coaching de dirigeants, de conférences ou en animant des cours organisés par le Centre for Coaching et l'UCT, ainsi qu'en dirigeant des ateliers de coaching et des interventions de développement d'exécutifs pour des grandes entreprises dans le monde entier.

Daniel, pouvez-vous nous parler de vous ?



Daniel Ahlers

Basé près de Genève, en Suisse, depuis 1995, j'ai toujours été passionné par la façon d'amener les gens à donner le meilleur d'eux-mêmes. D'un naturel perspicace, j'apporte charisme et chaleur ainsi qu'une perspective unique en intégrant le sens et le contexte des choses. La vaste expérience que j'ai du monde de l'entreprise et de l'entrepreneuriat, alliant la passion à la clarté de la perception, ainsi que mon parcours de 10 ans de coaching, reflètent la valeur que je suis en mesure d'apporter aux cadres et aux équipes que je coache. Depuis 2014, j'ai été le moteur du lancement et de la croissance de nos opérations européennes. Je suis également un coach intégral professionnel certifié®, un coach professionnel certifié ICF, ainsi qu'un coach d'équipe et un facilitateur expérimenté.

Quelle est la définition de l'Integral Coaching®?

Le Coaching Intégral® consiste à coacher de l'intérieur vers l'extérieur. Il est lié à l'inclusivité, il intègre la culture et tous les aspects de la vie et de la personnalité d'une personne. Le Coaching Intégral® est un outil de développement ; il accroît la conscience de soi et aide à répondre à des questions telles que :

- Qui suis-je ?
- Comment cela me sert-il en ce moment ?
- Comment je vois les autres ?
- Comment j'entretiens des relations avec eux ?
- Comment cela m'aide-t-il ou m'empêche-t-il d'avancer ?

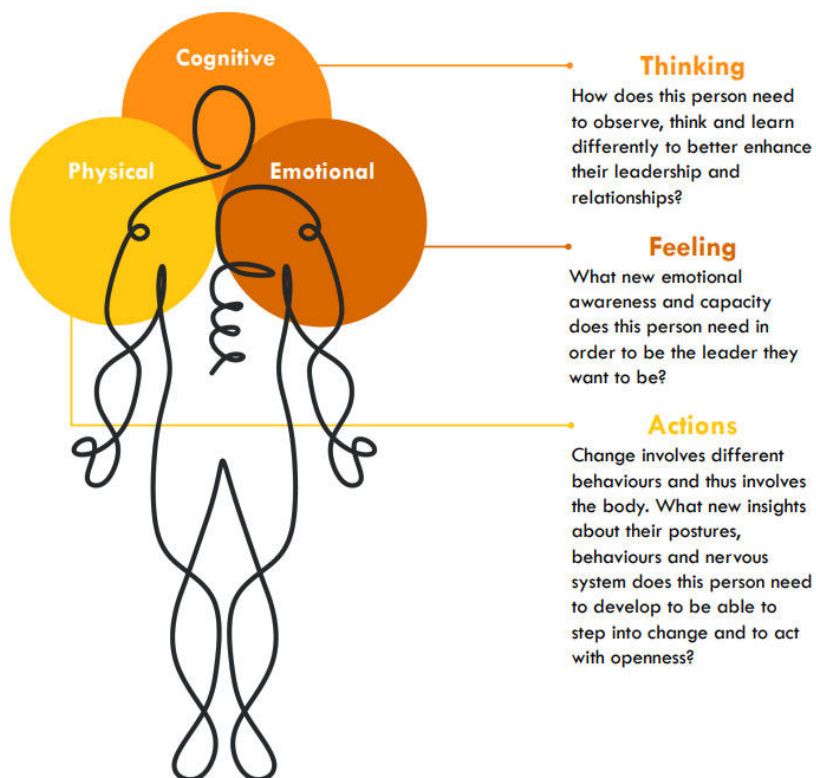
Le Coaching Intégral® aide les individus à mettre leurs compétences et leurs talents au service d'un groupe ; il permet de s'épanouir et de trouver un sens à la vie.



“Le Coaching Intégral® est une intervention puissante parce qu'elle ne réduit pas les gens à des titres et à des descriptions de poste, mais considère que ce sont d'abord des êtres humains aux multiples facettes avec des besoins uniques.”

Le Coaching Intégral ® est différent

Le Coaching Intégral* considère les aspects de l'être humain de manière holistique, en développant non seulement ses compétences professionnelles mais aussi sociales, en l'aidant à réinventer sa façon d'interagir avec le monde qui l'entoure.



Quels sont les avantages de l'utilisation de PersProfile dans vos interventions ?

PersProfile nous est particulièrement utile car il se concentre sur les comportements dans un contexte particulier (généralement professionnel) et aide les personnes à comprendre les schémas comportementaux qu'elles adoptent et ceux qu'elles évitent.

PersProfile fournit des observations claires des comportements et des relations interpersonnelles, apportant ainsi des éléments concrets sur lesquels travailler. Si, par exemple, la personne coachée a un comportement très sociable et peut en voir l'impact sur les autres – par exemple, elle ne veut jamais clarifier les attentes avec les autres (comme le montre le rapport), elle sera plus encline à le changer.

Nous encourageons nos coachs associés à considérer le rapport PersProfile comme une opportunité de dialoguer, d'enrichir les idées que le coaché reçoit lorsqu'il le lit, et d'aller plus loin dans la connaissance de soi.

Nous avons été très impressionnés par le fait que nous avons utilisé PersProfile avec des personnes de différentes cultures, races, origines religieuses, pays, sexes, postes, secteurs d'activité, de niveaux d'éducation et de professions très différents, et toutes ont trouvé ce rapport d'une grande valeur. Cela nous assure de la fiabilité et de la validité du rapport.

Quels enseignements avez-vous pu tirer de l'utilisation de PersProfile ?

Nous avons appris, jusqu'à présent, que PersProfile aide à améliorer les relations. Il aide à créer une plateforme constructive pour transmettre le feedback, pour faire des demandes plus efficaces afin que les personnes avec lesquelles nous interagissons comprennent et réagissent positivement à ces demandes puisqu'elles sont formulées dans « leur propre langage ».

La personne peut mieux concevoir l'utilisation du langage des « autres » et pas seulement du sien, ce qui favorise une compréhension plus profonde entre eux ainsi que des résultats positifs.

Nous l'avons largement utilisé, et avec succès, à la fois lors de sessions de coaching individuel pour travailler sur les comportements, et lors de sessions de groupe pour faciliter une meilleure compréhension entre les membres de l'équipe.

Pourriez-vous partager avec nous quelques exemples d'entreprises ou de secteurs d'activité où vous utilisez PersProfile ? (Ou tout autre élément que vous souhaiteriez mentionner ?)

Commençons par le Centre for Coaching en Afrique du Sud...

PersProfile s'est avéré extrêmement utile dans le cadre de plusieurs programmes à long terme pour les leaders émergents (ELP) que nous animons. Les environnements dans lesquels ces personnes travaillent sont durs, rudes et assez difficiles. PersProfile permet que les gens se voient sans se sentir enfermés dans un type de personnalité. Au lieu de cela, nous leur disons de recevoir le rapport comme un miroir de leurs motivations et modèles comportementaux actuels. Cela leur permet de discuter et de s'engager dans leurs modèles de comportement d'une manière curieuse et non culpabilisante, où ils peuvent regarder leurs interactions avec eux-mêmes et avec les autres à travers une lentille neutre. Les participants peuvent ainsi discuter d'eux-mêmes d'une manière plus profonde et plus honnête, ce qui leur permet de mieux comprendre leur impact sur le lieu de travail. En particulier, PersProfile permet aux gens d'examiner pourquoi certains éléments de leur style de leadership fonctionnent et d'autres moins bien.

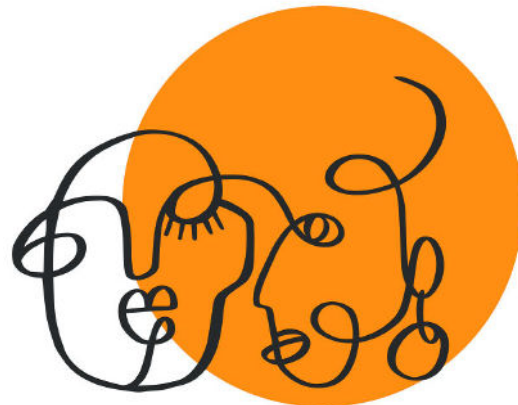
Nous avons décidé d'établir un rapport PersProfile sur le leadership au début du processus EPL, puis un an plus tard, ce que les participants adorent, car ils peuvent constater l'évolution de leur comportement au fil du temps. Ils peuvent ainsi décortiquer leur parcours personnel de leadership d'une nouvelle manière, avec de nouveaux éclairages personnels très riches. Cela permet également de donner un retour d'information sur les changements observés dans le comportement de chacun, ce qui ajoute également de la profondeur et de la richesse à leur parcours et à leur croissance personnelle.

Dans le cadre de l'un des programmes, nous avons décidé d'utiliser le rapport PersProfile360, ce qui nous a permis non seulement d'obtenir des informations personnelles, mais aussi de montrer à quel point les personnes étaient perçues différemment par les autres. Les participants ont tiré un grand profit de cette perspective « extérieure » (souvent surprenante) et ont pu l'utiliser pour ajuster, adapter et consolider leur style de leadership afin d'être le plus efficace possible.

versus

talent profile

Par exemple, un cadre a découvert que, bien qu'il se considère très participatif et détendu, certains membres de son équipe le percevaient de manière totalement différente. Lorsqu'il a analysé cette situation, il s'est rendu compte que pour ces personnes en particulier, il s'occupait toujours de questions liées à la qualité, ce qui signifie qu'il se concentrait toujours sur les détails et les erreurs, et qu'il avait oublié d'inclure ce groupe dans son approche complète du leadership. Il a alors pu remédier à ce problème, avec des résultats tangibles.

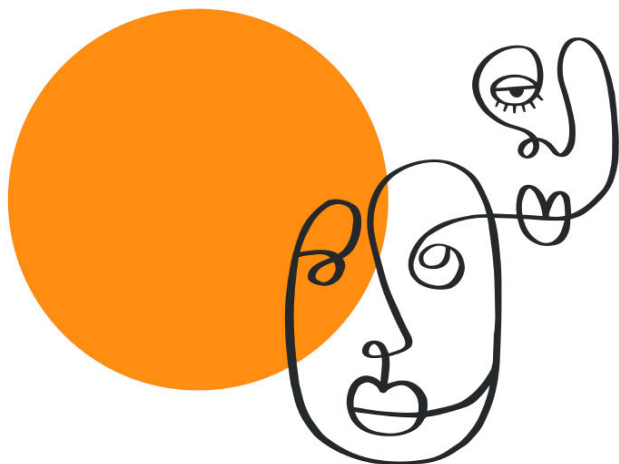


Les conclusions du rapport sur le leadership et le 360 sont exploitées au cours des différentes étapes du processus de coaching de groupe, sous la supervision du coach exécutif affecté à chaque personne tout au long du programme ELP.

Et au sein du Centre for Coaching en Suisse ?

Lors d'une de nos récentes interventions, nous avons intégré PersProfile dans un Séminaire de Leadership destiné à améliorer la communication au sein de l'équipe de Direction de Penta, une société de services informatiques avec des bureaux à Genève et Dubaï. Un rapport PersProfile a été établi au début du programme, et un autre plus d'un an après, afin d'en mesurer les changements.

Le programme initial a démarré en juillet 2021, pour se poursuivre jusqu'en mars 2022, en commençant par un atelier en face à face de deux jours, suivi d'une série de cinq ateliers virtuels d'une demi-journée. Chacun des huit membres de l'équipe a reçu un coaching individuel dans le cadre du programme par l'un de nos coachs professionnels intégraux. Un rapport initial PersProfile a été réalisé pour chaque membre de l'équipe de direction, qui a fait l'objet d'un débriefing avec son coach, intégrant les résultats dans son parcours de coaching personnel. En outre, lors du premier atelier virtuel, nous avons exploré en équipe comment chacun des membres de l'équipe se voyait, individuellement, comme un leader. Lors du deuxième atelier virtuel, chaque membre de l'équipe a pu explorer comment les autres percevaient ses comportements en tant que leader, et nous avons pu nous faire une idée du profil de l'équipe dans son ensemble, en établissant une cartographie des profils individuels.



L'objectif du programme était d'intégrer un style de leadership de type coaching à tous les membres de la direction. Bien que cela semble simple, cela exige un changement de comportement important et demande d'aller à l'encontre de ce pour quoi on est souvent récompensé (c'est-à-dire apporter mon expertise, partager mes connaissances, prendre de la place dans les conversations, etc...). C'est pourquoi nous avons convenu avec Penta que le programme se déroulerait sur sept mois et qu'il mettrait l'accent sur la pratique – nous consacrerions une courte période à la théorie, suivie de l'application pratique des principes.

Une grande partie du temps était consacrée à la pratique en commun.

Cela a permis aux participants de renforcer leurs compétences et leurs capacités, de se responsabiliser mutuellement et, ce faisant, d'apprendre à se connaître de plus en plus profondément, la confiance et le respect mutuels se développant au fil du temps. Dans nos ateliers, nous insistons sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un jeu de rôle – les sujets sur lesquels nous travaillons ensemble sont réels. Cette réalité permet de faire appel à nos émotions, à notre système nerveux, ainsi qu'à nos capacités cognitives. L'un des effets secondaires de cette approche est que les équipes réalisent un travail réel tout en intégrant l'apprentissage.

Les participants ont trouvé que l'utilisation de PersProfile au cours des sept premiers mois du programme les a vraiment aidés à comprendre leur propre comportement et à mieux se comporter avec les autres, ce qui a contribué à améliorer les relations au sein de l'équipe. Tous les membres de l'équipe de direction étaient d'accord pour dire que les rapports PersProfile étaient cohérents et homogènes, ce qui les rassurait sur la validité des résultats.

En octobre, un an et trois mois après le lancement du programme, nous avons été invités à organiser un atelier de remise à niveau de deux jours avec l'équipe, toujours en face à face. Nous nous sommes concentrés sur la manière d'intégrer un feedback puissant dans leur style de leadership de type coaching, avec une approche très pratique et beaucoup de temps consacré à l'application mutuelle. Avant l'atelier, nous avons demandé à tous les membres de l'équipe de direction de refaire leur profil PersProfile, et pendant l'atelier, nous avons pris le temps d'examiner ce qui avait changé, à la fois individuellement et en équipe. Alors que tout le monde avait le sentiment que quelque chose avait changé, l'utilisation de PersProfile permettait de concrétiser ce qui avait changé et surtout comment chaque individu avait évolué. Cela n'a pas manqué de donner un énorme coup de pouce à l'équipe avec un sentiment de validation des changements effectués.

En conclusion, PersProfile a apporté l'éclairage nécessaire dès le départ, puis a aidé chaque membre de l'équipe, ensuite l'équipe dans son ensemble, à identifier les différentes cibles de progrès. Refaire l'évaluation PersProfile plus d'un an après, a été très clairement bénéfique pour valider le degré de progression aussi bien des individus que de l'équipe.

Whatever your aspirations,
get there faster with Versus

