

COACHING PERSONNALISÉ D'APRÈS LA « THÉORIE PSI »

Rêvez, sans vous arrêter ! Nous oublions trop souvent que nous n'agissons pas uniquement en tant qu'êtres rationnels. Près de 90 % de nos actions sont commandées par notre inconscient. La méthode de coaching fondée sur les principes de la « théorie PSI » permet de déployer le potentiel qui sommeille au cœur de notre inconscient.

Branche : Biens industriels – Coaching personnalisé des cadres dirigeants

Problématique client

Des changements stratégiques et structurels opérés au sein de l'entreprise du client ont placé l'équipe dirigeante face à une situation totalement inédite. Afin que ses différents membres soient en mesure de réaliser les nouvelles tâches qui leur ont été attribuées, le client a choisi de faire appel à un partenaire externe à même de leur proposer un coaching personnalisé.

Théorie

Qu'est-ce qui me pousse à relever de nouveaux défis ? Qu'est-ce qui m'empêche, dans certains cas, d'exploiter pleinement mon potentiel ? Quel rôle joue mon inconscient dans ce type de situations ? Quel type de comportement va me permettre de réaliser au mieux les nouvelles tâches qui m'ont été assignées ? Que dois-je faire lorsque le type de comportement qui commande généralement la plupart de mes actions semble ne pas jouer en ma faveur ? Basée sur les dernières découvertes faites en neuropsychologie, en psychologie du travail et de la motivation ainsi que dans le domaine du psychodiagnostic, l'approche interactionniste de la théorie des interactions des systèmes de personnalité, plus connue sous le nom de « théorie PSI » (*Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen*), répond à toutes ces questions. La « méthode du diagnostic de personnalité d'Osnabrück » (*Trainingsbegleitende Osnabrücker Persönlichkeitsdiagnostik* ou TOP), nous fournit en outre toute une palette d'outils pratiques, base de notre coaching.¹

Afin de résoudre la problématique client de départ, effex sa a été chargée de réaliser un coaching personnalisé pour les membres de l'équipe dirigeante, en vue de les préparer à la réalisation de leurs nouvelles tâches.

¹ Kuhl, J. (2000). A functional-design approach to motivation and self-regulation: The dynamics of personality systems interactions. In M. Boekaerts, P.R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 111-169). San Diego: Academic Press.; Ritz-Schulte, G., Schmidt, P., & Kuhl, J. (2008). *Persönlichkeitsorientierte Psychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.

Mise en œuvre pratique

Les membres de l'équipe dirigeante ont dû remplir au préalable le questionnaire TOP portant, entre autres, sur les motifs conscients et inconscients ainsi que sur les modes d'actions privilégiés. Des entretiens individuels ont été organisés par la suite, en vue d'identifier les défis auxquels chacun des participants se trouvait confronté. Au cours de ces entretiens, le coach s'est efforcé de poser les questions adéquates - fondées sur une évaluation préalable des informations collectées - afin que la personne coachée puisse elle-même trouver la manière d'aborder ces situations exigeantes. Dans la perspective de la mise en œuvre, des mesures personnalisées ont élaborées avec la personne coachée, l'accent étant ici plus particulièrement placé sur les facteurs de motivation de chaque participant que sur le développement de nouvelles aptitudes. Dans la plupart des cas, il s'agissait pour chacun d'adopter un comportement managérial adapté à sa personnalité, en prenant en compte le potentiel inexploité - inconscient - susceptible d'augmenter son degré de motivation. Notons que ce type de coaching a recours à des méthodes utilisées auprès des grands sportifs par exemple.

Résultats

Un an après la fin du coaching, 32 des 34 membres de l'équipe dirigeante travaillaient toujours dans l'entreprise qui avait fait appel aux services de l'effex sa. L'un d'entre eux avait donné sa démission suite au processus de coaching afin de trouver un poste qui correspondrait mieux à sa personnalité. Un autre, apparemment incapable de faire face à ses nouvelles fonctions, dut quitter l'entreprise.