



EXTRAIT OFFERT

POSTURES DE COACH

Qui suis-je en tant que coach ?

Se positionner selon
les types de coaching

S. LEMAIRE

De coach à la posture de coach

S. HÉMERY N. DE MEYER

Donner du sens à son activité
avec la logothérapie

S. PLOUCHARD

Chers coachs et passionnés du coaching,

Être coach, ce n'est pas simplement maîtriser des outils ou suivre un processus bien rodé. C'est avant tout une posture, un ancrage, une manière d'être qui guide chaque séance, chaque question, chaque silence. Qui suis-je en tant que coach ? Cette question, essentielle, nous invite à une introspection profonde. Car au-delà des certifications et des méthodes, **notre posture influence directement l'impact de notre accompagnement**. Suis-je un guide, un miroir, un catalyseur ? Quel regard est-ce que je porte sur mes coachés, sur leur potentiel, sur leurs résistances ? La posture du coach repose sur une alchimie subtile entre écoute, non-jugement et alignement intérieur. Elle exige de nous une présence totale, une capacité à être pleinement là, dans l'instant, sans chercher à prouver ni à imposer. C'est dans cet espace que nos clients trouvent leurs propres réponses, loin des conseils et des injonctions. Ce mois-ci, nous abordons la posture du coach via 4 axes de réflexion :

- Commençons par explorer les différents types de coaching pour **identifier sa posture de coach** avec Sabrina Lemaire (MCC) ;
- Puis, Solange Hémary et Nathalie de Meyer nous donne des pistes pour **transformer du coach à la posture de coach**, exemples vécus à l'appui ;
- Ensuite, Pascal Dago nous livre ses clés pour **maintenir notre posture de coach entre le cadre et l'alliance, y compris dans des situations complexes** quand le coach devient (presque) l'ami de son coaché ;
- Pour terminer, Sylvie Plouchard nous guide vers **notre quête de sens pour nous en tant que coach et pour nos coachings** via la logothérapie.

A travers ces articles, vous adresserez des questions essentielles comme « Comment affiner notre présence ? », « Comment ajuster notre posture pour servir au mieux nos clients ? », « Quelle place donner à notre intuition, à notre vulnérabilité, à notre propre évolution dans cette relation d'accompagnement ? »

Se questionner sur notre posture, c'est cultiver notre excellence. Et c'est peut-être là, dans cette quête d'authenticité et d'alignement, que réside l'essence même du coaching.

Je vous en souhaite une lecture riche et inspirante.



Jérémy RENARD
Coach professionnel certifié RNCP niv. 7 européen
Président Mon Coach Transformation
Créateur et Directeur de publication
du magazine COACHING



18



Paroles de coachs

De coach à la posture coach

– par Solange Hémerly et Dominique Maréchal

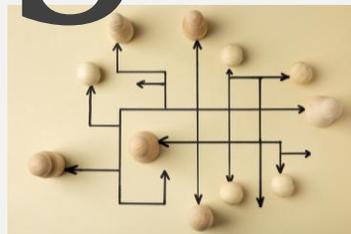
32



Expérience de coach

Explorer la quête de sens en tant que coach et en coaching avec les clés de la logothérapie – par Sylvie Plouchard

5



Fondamentaux du coach

Savoir se positionner à travers les différents types de coaching – par Sabrina Lemaire (MCC)

27



Méthode de coach

La posture du coach entre l'alliance et le cadre

– par Pascal DAGO

39



La veille du coach

Actualités, tendances et découverte mars 2025

PAS ENCORE ABONNÉ·E ?

DÉCOUVREZ NOTRE FORMULE SANS ENGAGEMENT

Assurer votre veille du coaching professionnel tout en gagnant du temps en retrouvant l'essentiel de l'information chaque mois

(10 fois par an)



Vos avantages exclusifs



Abonnement COACHING



1. Cette offre est sans engagement

Il vous suffira de cliquer sur le lien de désabonnement pour arrêter quand vous voulez.



2. Garantie satisfait.e ou remboursé.e.

La première semaine est gratuite. Vous aurez donc accès automatiquement au premier numéro pour tester le magazine puis 7 jours pour changer d'avis sans justification.



3. Des privilèges (offres et bonus)

Vous recevez régulièrement des réductions privilégiées pour nos offres et des ebooks pour compléter votre veille et vous inspirer.

Lien d'abonnement : <https://mag.lecoaching.pro/abonnement>

PAROLES DE COACHS

De coach à la posture de coach
– Solange Hémery et Nathalie de Meyer



PAROLES DE COACH

De coach à la posture de coach

Par Solange Hémery et Nathalie de Meyer

Vous êtes coach depuis un, deux ou trois ans ? Votre agenda ne déborde pas de séances ? C'est une réalité que beaucoup connaissent. Peu, voire très peu de coachs, vivent uniquement du coaching, surtout au démarrage de leur activité.

Pourtant, loin d'être seulement un métier, le coaching représente un véritable état d'esprit d'accompagnement, **centré sur l'autonomie et le développement des individus comme des équipes**. Cet état d'esprit est indispensable et peut être appliqué avec succès dans d'autres domaines, comme la formation.

Alors, comment la posture coach peut-elle être utilisée en formation pour favoriser l'autonomie, la responsabilisation et l'apprentissage actif ? Plongeons au cœur de cette synergie gagnante.



Nathalie de Meyer (à gauche)
Coach certifiée RNCP, spécialisée en leadership, auteure
<https://www.linkedin.com/in/nathaliedemeyer1/>
✉ nathalie.demeyer@vedacom.fr
🌐 <https://vedacom.fr>

Solange Hémery (à droite)
Executive & intuitive coach certifiée HEC, superviseuse et auteure
<https://www.linkedin.com/in/solangehemery/>
✉ solange.hemery@vedacom.fr
🌐 <https://vedacom.fr>

Solange et Nathalie sont deux coachs expertes, fondatrices de VedaCom, institut de formation et de coaching, devenu société à mission en 2023.

Leur vocation ? Soigner la relation au travail.

Elles accompagnent les transformations positives individuelles comme collectives dans des environnements complexes et/ou en lien avec la souffrance au travail.

Elles sont aussi co-auteurs du livre présenté ci-dessous.



Titre : *Les 50 outils du coach.*

Auteurs : Solange Hémery & Nathalie de Meyer

Année : 2021

Editeur : Studyrama Pro



Être Coach, une transformation intérieure

Devenir coach, c'est entreprendre un voyage intérieur, une transformation profonde qui s'opère tout au long de notre formation. C'est un chemin choisi, une vocation qui nous pousse à développer des compétences clés :

- Écoute active et empathie : Le coach est pleinement présent et attentif à ce que dit l'autre, tant sur le plan verbal que non verbal. Il cherche à comprendre le point de vue de l'autre, ses émotions et ses besoins ;
- Questionnement puissant : Le coach sait poser les bonnes questions, celles qui ouvrent les perspectives, qui font réfléchir et qui permettent à l'autre de trouver ses propres solutions ;
- Communication claire et directe : Le coach communique de manière assertive, en donnant des feedbacks constructifs et en favorisant un dialogue ouvert et honnête ;
- Confiance en le potentiel de l'autre : Le coach croit en la capacité de chaque individu à se développer et à atteindre ses objectifs ;
- Adaptabilité et flexibilité : Le coach sait s'adapter à différentes situations et à différents interlocuteurs, en faisant preuve d'agilité et de créativité.

Grâce à notre métier de coach et ces compétences développées, nous sommes plus pertinents et efficaces dans notre autre métier : la formation.

Panorama dans cet article de quelques expériences issues de nos pratiques.

S'ouvrir à de nouvelles thématiques de formation

L'écoute active et empathique, pilier de la posture coach, permet de créer un lien de confiance avec les autres. Le coach est pleinement présent et attentif, décryptant les messages verbaux et non verbaux. Cette compétence ouvre naturellement les portes du développement personnel et professionnel. Les coachs sont légitimes pour animer des formations sur des thématiques autour de :

- l'assertivité, de la gestion du stress, des émotions ;
- le développement de son potentiel ;
- la communication interpersonnelle ;
- la prise de parole en public ;
- l'évolution professionnelle ;
- la négociation et de la gestion des conflits.

La posture de coach s'impose aussi comme un levier puissant pour se positionner sur les thématiques du management et du leadership, et pour engager les managers sur de nouvelles postures.

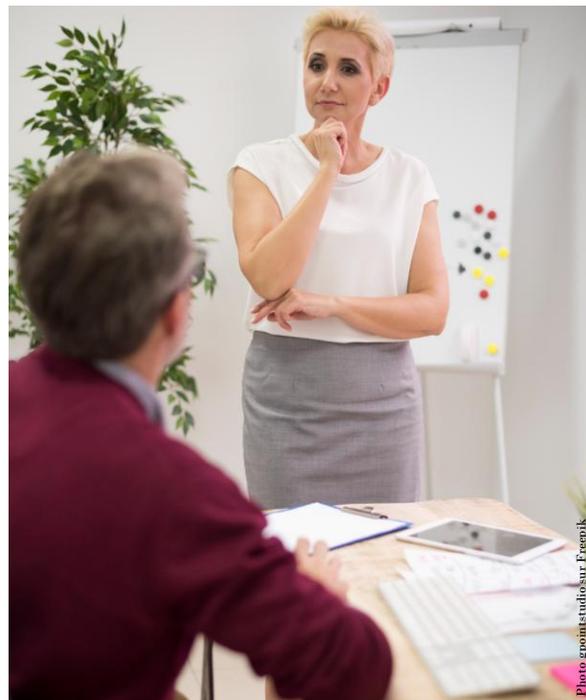


Illustration : cas d'une formation « Manager Coach »

Quelles compétences sont attendues d'un manager coach ? Tout ce qui gravite autour de la relation, de l'alliance, du questionnement, de la reformulation, du feedback ! Bref, **tout ce qui tourne autour du développement de la personne.**

“ Être manager-coach favorise l'adhésion au changement en impliquant les acteurs et en renforçant leur autonomie. ”

Le manager coach doit être en capacité d'accueillir la demande d'un collaborateur, sortir d'une posture de conseil, et **accompagner son collaborateur à trouver par lui-même ses réponses.** Il est là aussi pour insuffler une dynamique d'équipe, et accompagner le changement. Plus précisément, il apporte :

- Autonomie et responsabilité chez ses collaborateurs : Le manager coach encourage ses collaborateurs à développer leur autonomie et leur responsabilité. En management du changement, la posture de manager-coach facilite l'accompagnement des équipes et des collaborateurs dans les périodes de transition. Être manager-coach favorise l'adhésion au changement en impliquant les acteurs et en renforçant leur autonomie. Par le questionnement, le développement des compétences nécessaires pour s'adapter aux nouvelles situations, **émergent des collaborateurs qui deviennent acteurs du changement.** Par exemple, une entreprise met en place un nouveau logiciel. Le manager-coach organise des ateliers pour permettre aux collaborateurs d'exprimer leurs craintes et leurs attentes. Il les encourage à proposer des solutions pour faciliter la transition :
 - « Quels sont vos besoins par rapport à ce nouveau logiciel ? »
 - « Quelles sont vos suggestions pour que son utilisation soit optimale ? »

Les collaborateurs se sentent impliqués dans le processus de changement, ce qui **réduit les résistances et favorise l'adhésion.**



Photo Freepik

- Accompagnement individuel : Un collaborateur peut rencontrer des difficultés à s'adapter à un nouveau poste. La posture de manager-coach est pertinente pour l'accompagner dans sa prise de fonction **en lui fixant des objectifs clairs et en lui donnant des feedbacks réguliers** :
 - « Je constate que vous avez déjà bien progressé sur ce dossier. Quels sont les points sur lesquels vous souhaitez encore vous améliorer ? »

Ainsi, le collaborateur **se sent soutenu et motivé.** Ce qui l'aide à développer ses compétences et à réussir dans son nouveau rôle.
- Dynamique d'équipe et collaboration : Le manager-coach facilite la communication et la collaboration entre les membres de l'équipe en organisant des séances de brainstorming et de co-développement :
 - « Comment pouvons-nous tirer parti des compétences de chacun pour optimiser notre organisation ? »

L'équipe développe **une vision commune et des solutions innovantes**, ce qui renforce la cohésion et la performance collective.

Vous préférez la formule d'abonnement classique ?



... ou retrouver les anciens numéros ?

COACHING MAG



Retrouvez-nous sur : lecoaching.pro 

ou écrivez-nous à lecoachingpro@gmail.com



Si un manager n'est pas coach au bout de quelques jours de formation, il peut activer les leviers du coaching grâce aux trois éléments clés transmis lors de la formation. À savoir :

- les outils ;
- les mises en pratique ;
- la posture fondamentale du coaching.

Et le formateur, en posture coach, **accélère cette montée en compétences en transmettant l'essence de son métier.**

Animer la formation en posture coach

Depuis une dizaine d'années, les formations ont évolué. Fini le descendant ! Ce qu'attendent les participants ? Du coaching collectif, de l'animation d'atelier, du codéveloppement... et une posture de coach pour se développer.

La posture de coach engage le développement individuel et collectif, ainsi que l'adaptation aux changements. Utilisée en formation, elle se caractérise par une approche centrée sur la personne, permettant de **créer un environnement favorable à l'apprentissage, au développement de l'autonomie et de la responsabilisation des apprenants.** Ce qui induit :

- Neutralité et bienveillance : Le coach adopte une attitude neutre et bienveillante, sans porter de jugement sur les propos ou les actions de l'autre. Il respecte la singularité de chaque individu. Quand un apprenant exprime des difficultés à appliquer une nouvelle méthode. Le formateur-coach l'écoute avec empathie, reformule ses propos pour s'assurer de bien comprendre, puis l'aide à identifier les obstacles et par son questionnement accompagne à trouver des solutions personnalisées :
 - « Je comprends que cette méthode vous semble complexe. Qu'est-ce qui vous bloque précisément ? »
 - « Quelles ressources pourraient vous aider ? »

Le participant se sent compris et challengé, ce qui l'aide à surmonter ses difficultés et à progresser.

- Confiance en le potentiel de l'apprenant : Le coach est convaincu que l'autre possède les ressources nécessaires pour trouver ses propres solutions. Par sa capacité de questionnement puissant, le coach accompagne le coaché à explorer ses idées, ses ressources et ses solutions. En formation, ces atouts de cette posture favorisent un environnement d'apprentissage collaboratif et participatif. Le formateur-coach encourage les participants à s'appropriier les concepts et à développer leurs propres compétences. Elle permet de mieux gérer les résistances et les freins à l'apprentissage. Au lieu de donner directement la solution à un problème, le formateur-coach guide les participants à travers des questions :

- « Qu'est-ce que vous avez déjà essayé ? »
- « Quelles sont les différentes options possibles ? »
- « Quels sont les avantages et les inconvénients de chaque option ? »

Les participants sont actifs dans la recherche de solutions, ce qui favorise la compréhension et la mémorisation.

- Feedbacks constructifs : De plus, le coach donne des feedbacks précis et factuels, axés sur les comportements et les résultats. Il vise à favoriser la prise de conscience et l'apprentissage. Le coach n'est pas dans une posture de sachant, mais accompagne la personne à trouver ses propres réponses. Lors d'un travail de groupe, le formateur-coach observe les interactions et donne des feedbacks constructifs :
 - « J'ai remarqué que vous avez bien réparti les tâches. Cependant, la communication entre les membres du groupe pourrait être améliorée. Comment pourriez-vous faire pour fluidifier les échanges ? »

Le groupe prend conscience de ses forces et de ses faiblesses, ce qui lui permet d'améliorer son fonctionnement et sa performance.



Créer des parcours d'apprentissage intégrant coaching et formation

Coaching et formation s'articulent autour de parcours. Dans certaines entreprises, les participants bénéficient d'une séance de coaching à la suite d'une formation en assertivité. Pour d'autres, c'est un codéveloppement à la fin d'une formation sur la communication positive.

Pour les primo-managers, de plus en plus, des parcours complets sont proposés. Nous avons conçu et animé pendant 5 ans un parcours de 10 jours pour une entreprise dans l'industrie dont nous vous dévoilons les 7 grandes étapes (cf. encadré ci-contre).

En conclusion

En conclusion, **la posture coach offre une synergie puissante lorsqu'elle est intégrée à la formation**, permettant de créer des environnements d'apprentissage dynamiques, participatifs et centrés sur l'individu.

En tant que coachs, nous avons une opportunité unique de mettre nos compétences au service de la formation, **en enrichissant les parcours d'apprentissage et en accompagnant les individus et les équipes vers l'autonomie et la performance**. En adoptant cette posture, nous ne faisons pas que transmettre des connaissances, nous catalyons le potentiel de chacun, nous favorisons l'émergence de solutions et nous contribuons à construire un avenir où l'apprentissage est synonyme d'épanouissement et de réussite.

Alors, n'hésitez pas à embrasser pleinement cette posture coach, à la partager et à l'intégrer dans nos pratiques. C'est un investissement gagnant pour nous, pour les apprenants et pour les organisations.



Les 7 grandes étapes d'un parcours pour primo-manager

Étape #1 : Lancement en mode coaching collectif avec une prise de parole de la direction sur les enjeux de la formation managériale.

Étape #2 : Engagement sur des expérimentations pendant chaque intersession et animation de la communauté.

Étape #3 : 1^{er} module de formation en mode coaching collectif autour des fondamentaux du management : niveaux de maturité, cadre, communication, feedbacks, recadrages...

Étape #4 : 2^e module de formation, toujours en mode coaching collectif, sur les situations plus complexes : débrief des expérimentations, délégation, motivation, conflits, changement...

Étape #5 : Cycle de codéveloppement pour poursuivre les apprentissages entre pairs.

Étape #6 : Coaching individuel si nécessaire pendant le parcours.

Étape #7 : Clôture du parcours en s'appuyant sur la démarche de l'*Appreciative Inquiry* [NDLR : cf. COACHING n°17 - L'*Appreciative Inquiry*] autour de "leur plus belle expérience de manager" durant ce parcours.



COACHING BOOSTER

Le programme en ligne du Magazine COACHING

4 SEMAINES pour démarrer ou booster votre activité de coach

COACHING BOOSTER est une méthode pas à pas pour enfin passer à la vitesse supérieure et vivre de votre passion du coaching



Semaine 1 : Capitalisez sur votre identité de coach

Votre unicité est votre atout pour vous différencier ET travailler comme vous aimez.



Semaine 2 : Identifiez et positionnez vous sur VOTRE marché

Exercez votre activité de coach sur le bon terrain de jeu pour gagner la partie.



Semaine 3 : Attirez les clients en vous concentrant sur ce que vous savez faire

Appliquez les techniques simples et pourtant efficaces qui permettent de se constituer une clientèle pérenne.



Semaine 4 : Vivez de votre activité de coach au quotidien

Renforcez et étendez votre clientèle pour stabiliser, sécuriser et augmenter vos revenus.



14 modules avec mise en pratique

Bonus offerts

Des surprises !



OFFRE DE LANCEMENT JUSQU'AU 31 MARS 2025

Découvrir le programme : <https://subscribepage.io/coachingbooster>



Témoignage de Valérie – Adopter la posture de coach dans un nouveau métier *Une reconversion ? Plutôt un déploiement de mon activité de coach*

Il y a quelques années, j'avais un poste à responsabilité dans une grosse entreprise pharmaceutique. **Une jolie carte de visite, le cœur lourd et l'esprit en ébullition.** J'étais responsable de plusieurs équipes, mais, paradoxalement, je me sentais vidée, complètement déconnectée de ce qui me nourrissait vraiment et de mes valeurs. La joie m'avait désertée. J'avais cru que la réorientation pour me réaligner avec mes valeurs serait un chemin pavé de fleurs, mais il s'est rapidement mué en un parcours chaotique, composé de jobs toujours plus stressants et déroutants.

Un jour, le déclic s'est produit : **j'ai décidé de devenir indépendante et de lancer mon activité de coaching.**

Cette décision a été une révélation, une continuité naturelle de mes apprentissages. Je retrouvais enfin le sens, la joie et cette passion qui m'avaient tant manqués !

Cependant, faire le choix de l'indépendance a également apporté son lot de défis : entre la charge de travail écrasante et une pression mentale omniprésente, je me suis rendu compte que le temps alloué au coaching ne représentait que 30 % de mon activité, tandis que 70 % consistaient à chercher des clients.

Malgré mes succès, une frustration sourde et une angoisse persistante m'accompagnaient, l'ombre du stress pesant lourd sur mes épaules. J'adorais coacher, mais la gestion du marketing et des aspects commerciaux était devenue un fardeau. J'ai dû accepter que le statut 100% indépendant n'était pas fait pour moi et lâcher prise sur certaines attentes.

C'est alors que la vie, avec son sens de l'humour si subtil, m'a offert une belle opportunité : un client a décidé de m'engager à 100% dans son entreprise, me propulsant dans un domaine totalement inconnu pour moi : le syndic immobilier. Aujourd'hui, **je savoure un équilibre parfait et une sérénité inébranlable.**





Témoignage de Valérie (suite)

Une reconversion ? Plutôt un déploiement de mon activité de coach



Parallèlement, ma pratique de coaching en complément a explosé, m'épargnant ainsi le stress lié à la recherche de clients. Désormais, **j'ai la liberté de me concentrer uniquement sur les missions qui me passionnent**, sans disperser mon énergie dans la prospection. Je choisis des projets qui m'animent et m'apportent de la joie, me permettant d'opérer dans une ambiance de sérénité et d'enthousiasme.

Et ce n'est pas tout ! Pour me détendre et libérer ma créativité, je me suis lancée dans la peinture abstraite. Quelle découverte pour moi !

Cette passion est devenue **ma petite bulle d'évasion**, apportant une synergie parfaite dans ma vie : ma charge mentale est désormais égale à zéro. Cerise sur le gâteau, ma peinture s'est transformée en un mini business qui compense mon envie d'acheter du matériel artistique.

Voilà comment j'ai embrassé ma nouvelle réalité, riche en apprentissages et en épanouissement. Mon histoire est celle d'un parcours de reconversion, un chemin parsemé d'obstacles, mais aussi de belles surprises. À tous ceux qui traversent des périodes de doute : **parfois, il suffit de lâcher prise pour retrouver votre voie.**

Qui je suis ? Multi-passionnée, touche à tout et créative depuis l'enfance, je m'appelle Valérie et j'ai 57 ans et chaque jour je me dis que c'est le plus bel âge jusqu'à l'année d'après. J'ai été tour à tour chimiste, styliste, commerciale, manager. Aujourd'hui, je partage mon temps entre quatre passions qui me comblent : la gestion immobilière en tant que syndic d'immeuble, le coaching, la peinture et une vie sociale paisible, mais d'une qualité exceptionnelle. Ce qui me fait vibrer en ce moment, c'est d'aider des femmes actives à libérer leur créativité, à déchaîner cette force intérieure qui sommeille en elles. Ensemble, nous explorons des chemins pour alléger l'esprit et, qui sait, développer cette résilience si précieuse.

Témoignage collecté par Dominique Maréchal, coach professionnelle énergétique

Retrouvez l'ensemble des articles dans le numéro complet

(44 pages 📖 + version audio 🎧)

<https://lecoaching.pro/product/derniernumerodecoaching/5>



<https://lecoaching.pro>



lecoachingpro@gmail.com