

- Dossier de presse -  
Janvier 2014



## I. Valérie Moissonnier & l'Institut du Selfcoaching

1. *Valérie Moissonnier : son parcours et son blog RadioCoaching*
2. *L'équipe de l'Institut du Selfcoaching*
3. *Références clients*

## II. Le Coaching professionnel : différentes formes, différents objectifs !

1. *Les différentes formes de coaching proposées par l'Institut*
2. *L'Institut : du coaching mais aussi du conseil et de la formation*
3. *La place du coaching en entreprise : quelle valeur ajoutée ?*

Annexe : Fiche thématique (liste des thèmes de réflexion et d'analyse de Valérie Moissonnier)

## I. Valérie Moissonnier & l'Institut du Selfcoaching

### 1. Valérie Moissonnier : son parcours & son blog RadioCoaching



Après 18 années au service de l'entreprise en tant que commerciale dans les médias, cette ex-Directrice Générale de régie publicitaire internet change d'orientation et reprend les chemins de l'école. Elle intègre un 3<sup>ème</sup> Cycle en Management & RH à l'IGS et suit une formation à l'Institut du Coaching International. Valérie Moissonnier devient coach et consultante en entreprise.

Elle crée l'Institut du Selfcoaching en septembre 2004, cabinet de coaching, de conseil et de formation.

Certifiée en coaching, en sociologie, analyse systémique et Process Communication Management, elle intervient depuis 12 ans auprès de dirigeants, de managers et auprès de leurs équipes, sans cesser de se former et développer ses connaissances (elle a, par exemple, suivi un Master de Sociologie à Sciences Po).

Ex-Secrétaire Générale de la FFCPRO (Fédération Française de Coaching Professionnel), elle s'exprime régulièrement, à travers son blog [RadioCoaching.info](http://RadioCoaching.info), sur l'actualité du secteur et sur les évolutions de son métier.

Son blog, lancé en 2005, s'adresse à tous les professionnels du coaching, des juniors aux seniors, ainsi qu'aux responsables RH, aux managers, dirigeants ou patrons d'entreprises.

Le blog connaît un succès croissant et permet à chacun d'accéder à une veille d'informations sur le secteur du coaching et ses dernières tendances.

Sous sa dernière version, le blog gagne en autonomie et en fonctionnalités pour devenir plus participatif, plus interactif, à l'image de ce qu'est le coaching.

## 2. L'équipe de l'Institut du Selfcoaching

L'équipe de l'Institut du Selfcoaching est composée de coachs aux compétences pluridisciplinaires et complémentaires. Chacun a travaillé en entreprise à des postes à responsabilités. Issus de formation diverses (écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, études en communication, en ressources humaines, ou encore en sociologie...), ces cinq professionnels sont tous certifiés au coaching, à l'analyse systémique, à la dynamique des équipes et à la culture des organisations. Ils sont également membres d'une fédération de coaching (FFCPro, Coaching Solidaire, AEC, ICFF...).



### Juliette Ricou

Diplômée de l'ESCP, Juliette travaille, pendant plus de 13 ans, dans d'importants cabinets de conseil en management (Ernst & Young ou Capgemini), principalement sur des projets de mutation... Ayant effectué des missions dans divers secteurs (automobile, banque, santé, secteur public...) elle décide, en 2007, d'ajouter la posture de coach à celle de consultante et de formatrice et se certifie au coaching. Elle donne actuellement des cours de développement personnel en master RH à Sciences Po.



### Gary Risco

Diplômé d'un DESS en Communication, cet ex-Directeur Commercial a déjà 25 ans d'expérience, dont 15 dans le management d'équipes de vente en France, au sein de services financiers. Gary est également diplômé d'un Master Coach de l'Institut de Coaching International, certifié praticien MBTI et praticien PNL, il a exercé des fonctions de consultant senior en mobilité professionnelle, coach de dirigeants et formateur en management et communication. Originaire du Pérou, il coache en France mais aussi à l'étranger.



### Valérie Besombes

Diplômée d'un DESS Ressources Humaines, Valérie mène une carrière RH pendant plus de 10 ans, d'abord à Hong Kong à la DRH Asie-Pacifique de la Banque Indosuez puis chez Arthur Andersen et Ernst & Young. En 2010, elle se lance le défi de devenir Coach - Formatrice comportementale, elle est certifiée et intervient en coaching collectif et/ou individuel. Elle démarre son activité de coach avec le Groupe Carrefour et est référencée depuis deux ans chez BASF en tant qu'experte « gestion des talents ».



### Joël Jego

Au cours de ses 25 ans de carrière dans des fonctions financières et managériales de haut niveau, Joël a développé son expertise dans le management de différentes cultures et piloté de nombreux projets de fusions-acquisitions. Passionné par le développement personnel, il est certifié Coach par la Coach Académie, et praticien en rebirth Depuis 2011, bilingue, il accompagne dirigeants & leurs équipes en français et en anglais.

### 3. Quelques références clients de l'Institut du Selfcoaching

Depuis 10 ans, l'Institut travaille pour des entreprises, organisations et/ou associations de toutes tailles, de la TPE aux grands comptes. Voici quelques références clients :



## II. Le Coaching professionnel : différentes formes, différents objectifs !

### 1. *La place du coaching en entreprise : quelle valeur ajoutée ?*

#### **Qu'est-ce que le coaching ?**

*Selon la **Société Française de Coaching**, « le coaching est l'accompagnement des personnes ou des équipes pour le développement de leurs potentiels et de leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels ».*

Le bien-être en entreprise, la **qualité de vie au travail** sont des sujets régulièrement abordés aujourd'hui. Dans notre quotidien, la vie professionnelle a pris une importance considérable : pression accrue, bouleversement du temps de travail, méthodes managériales à revoir, objectifs irréalistes imposés aux salariés et à leurs managers. *Comment concilier vie professionnelle et vie privée ? Comment atteindre ses objectifs professionnels sans se perdre, comment exploiter pleinement son potentiel ?* Autant de questions auxquelles l'Entreprise doit pouvoir apporter des réponses.

Consultants, formateurs... l'Entreprise avait déjà trouvé de nombreux interlocuteurs pour gérer, à travers un regard extérieur, des périodes de crise ou de changement. **Ces dernières années, le coach et sa posture particulière ont fait leurs preuves** et se sont distingués en remettant au centre des process managériaux l'individu, ses choix, ses opinions, son potentiel et ses savoir-faire.

**L'objectif du coaching en entreprise est multiple** : le principal est d'améliorer l'efficacité des individus, des équipes et de l'organisation. Mais cette démarche ne s'arrête pas là : elle permet également de développer de nouvelles compétences, de nouvelles capacités jusque-là inexploitées ou encore de stimuler la motivation et l'engagement de chacun.

Pour optimiser la valeur ajoutée d'une telle démarche et pouvoir identifier un retour sur investissement, il est important d'aligner les objectifs du coaching à la stratégie de l'entreprise. Ce qui caractérise le coaching est sans doute **la posture du coach**. Bienveillance et écoute amènent le coaché à se questionner et le stimule pour qu'en toute autonomie, il trouve les solutions et lève les freins. Cela lui permet d'avancer plus vite et de faire avancer son équipe et l'organisation.

Les **outils du coach** sont essentiellement liés à l'Art du questionnement, l'écoute active, la reformulation, le feed-back positif, le soutien inconditionnel, la prise de conscience et le recadrage,

Valérie Moissonnier et l'Institut du Selfcoaching insistent régulièrement sur le fait que **ce métier ne cesse de se professionnaliser** : de nombreux organismes aujourd'hui, sont en mesure de certifier des coachs professionnels. Ils sont souvent en formation continue pour améliorer leurs pratiques et élargir leur périmètre d'intervention.



Concrètement, les résultats du coaching se mesurent à différents niveaux :

- **Au niveau individuel** : suite à des séances de coaching, le coaché se connaît mieux, il discerne quelles sont ses ressources, son potentiel. Souvent, il gagne en confiance en lui et renforce ainsi sa légitimité et sa crédibilité vis-à-vis de ses collaborateurs. Par ailleurs, ce processus engendre souvent une plus grande autonomie, le coaché prend de recul, gère mieux stress et la pression, réduisant ainsi ce qui nuit à la performance.
- **Au niveau de l'équipe** : la progression individuelle du coaché se ressent au niveau de l'équipe. Une personne coachée mobilise plus facilement son entourage, elle suscite davantage l'adhésion de ses collaborateurs. Enfin, elle gère mieux les conflits interpersonnels voire les anticipe.

## 2. Les différentes formes de coaching proposées par l'Institut

L'Institut propose plusieurs formes de coaching, selon les besoins et les objectifs de l'entreprise et de la personne désireuse d'être coachée.

Le **coaching individuel** répond à différents types de besoins. Il y a d'abord le **coaching de résolution**, tout ce qui concerne la résolution de conflits interpersonnels, la gestion du temps, du stress, la confiance en soi, un problème d'intégration... Dans ces cas de figure, le coaching individuel permet au coaché de résoudre une situation qui lui semble difficile à gérer. Ensuite, nous pouvons évoquer le **coaching de développement** qui concerne par exemple la prise de nouvelles responsabilités, le développement de la performance, du management, de la créativité ou encore des compétences. Enfin le coaching individuel peut s'appliquer dans le cadre d'un **coaching stratégique**, pour gérer des conflits sociaux, la cohésion d'équipe, la conduite du changement.

Une autre forme de coaching peut être intéressante sous format individuel, le **coaching de dirigeants**. Seul en haut de la pyramide, il n'a souvent personne à qui se confier. C'est sans doute la forme la plus ancienne de coaching : anciennement appelé *mentor* ou *conseiller particulier*, la figure du coach de dirigeant permet aujourd'hui au chef d'entreprise de s'exprimer sur des sujets qui le mettraient mal à l'aise. Ceci augmente ainsi sa performance mais aussi celle de ses équipes. Les bénéfices sont multiples : la cohérence de l'organisation est renforcée, le dirigeant porte plus vaillamment les choix de l'entreprise, et il assume aussi plus facilement la solitude qui est la sienne.

Le **coaching collectif** est destiné à améliorer les performances d'un ensemble de cadres, d'experts d'un même niveau dans l'entreprise autour d'un objectif de développement commun. Ce type de coaching permet de renforcer les liens entre pairs et même à termes de créer une culture de managers coachs et de construire de véritables communautés managériales. Le coaching collectif peut être particulièrement utile quand les équipes doivent aborder une échéance importante ou construire un nouveau cheminement. Il permet de faire monter en compétences l'ensemble des collaborateurs.

Le **coaching d'équipe** accompagne une équipe pendant une période de temps déterminée, dans le but de perfectionner son fonctionnement. Le coach intervient alors pendant les temps forts, les réunions de travail, pour permettre à l'équipe de dépasser ses difficultés. Ce type de coaching est recommandé quand une équipe souhaite développer son potentiel collectif, son niveau relationnel ou lorsqu'elle rencontre des problèmes de fonctionnement.

Il est parfois nécessaire, en amont d'un coaching d'équipes, de réaliser une **cohésion d'équipe** pour amorcer plus rapidement le développement collectif. La cohésion d'équipe permet d'atteindre en 2 ou 3 jours une vision et des objectifs communs. L'enjeu est de mettre à jour collectivement les valeurs et les finalités qui font avancer une équipe et d'obtenir au final une meilleure cohésion. L'Institut propose plusieurs dispositifs de cohésion d'équipe soit en mode coaching, à partir d'objectifs définis par le manager, soit à partir de modèles liés à la typologie de personnalités.

L'Institut propose également du **coaching d'organisation**. Il s'agit d'accompagner les entreprises sur l'ensemble des phases de leur projet de transformation, de l'état des lieux à la déclinaison opérationnelle des changements désirés. Dans ce cas, la posture de coach est un plus car les solutions sont co-construites avec les clients et les savoir-faire sont partagés dans une logique de confiance et de partenariat.

### **3. L'Institut : du coaching et aussi du conseil et de la formation**

Au-delà du coaching qui est la principale activité de l'Institut, le cabinet propose aussi du conseil et de la formation.

Sur la partie **conseil**, le rôle de l'Institut est totalement différent : sa vocation est de chercher avec les dirigeants, les DRH, la meilleure efficacité individuelle et collective pour le management, l'organisation et la gouvernance de l'entreprise. L'Institut accompagne ses clients, par exemple, dans les périodes de transformation. Pour optimiser les ressources, les talents et les compétences, démultiplier les progrès dans l'entreprise ou responsabiliser et développer la réactivité face aux changements, les consultants interviennent en amont sur la conduite du changement, l'organisation managériale et la mise en place d'un dispositif de formations managériales innovantes.

Enfin, du côté de la **formation**, l'Institut dispense plusieurs types :

- *Formations en management de soi (manager au quotidien, ProcessCom®, communication interpersonnelle, gestion de ses émotions et de sa motivation, gestion du stress, gestion des conflits...)*
- *Formations en management de l'équipe (dynamique individuelle et collective, leadership situationnel II®, Pro Success Team®, cohésion d'équipe...)*
- *Formations pour la gestion du stress (Bilan Interqualia)*
- *Formations à la motivation d'équipe (Apter, LSII, MBTI...)*
- *Entretiens annuels d'évaluation (Serious Game®)...*

## Annexe 1 - Liste des thématiques sur lesquelles Valérie Moissonnier peut intervenir

---

### Sur le coaching :

- Définition du coaching
- Historique / origines de la profession de coach
- Objectifs du coaching en entreprise
- Méthodes & Posture du coach
- Les différentes formes de coaching
- Coaching d'hommes / de femmes, quelles différences ?
- Les grandes tendances du coaching
- L'évolution des demandes en matière de coaching
- Le bon timing :
  - o DRH, Managers, quand demander un coaching pour l'un de vos collaborateurs ?
  - o Managers, à quel moment faire appel à un coach ?
- Comment négocier sa demande de coaching ?
- ...

### Management / RH :

- Reconversion professionnelle
- Les typologies de personnalités au travail
- Le management à la française vs management anglo-saxon
- Prévention du stress / des RPS
- Le retard français en matière de bien-être et de qualité de vie au travail
- Gestion du leadership
- Gestion des conflits interpersonnels
- La prise de décision
- Pourquoi les hommes demandent un coaching plus facilement et plus souvent que les femmes ?
- Comment gérer un retour de congé maternité, pour la collaboratrice et pour son N+1 ?
- Préparer son entretien d'évaluation
- Se préparer à une prise de parole
- Accompagnement du changement
- Comment négocier une augmentation / une promotion ?
- Comment cultiver l'esprit d'équipe ?
- Réussir un brainstorming
- Comment et pourquoi créer des communautés managériales (échanges entre managers de même niveau hiérarchique dans l'entreprise : DRH, Directeur Marketing, Directeur Financier...) ?
- Gestion de l'intégration de nouveaux collaborateurs
- Gestion du temps, prioriser ses tâches
- Gérer les problèmes personnels de ses collaborateurs
- Comment résoudre une erreur de recrutement ?
- Comment développer la motivation de ses collaborateurs en temps de crise ?
- ...