

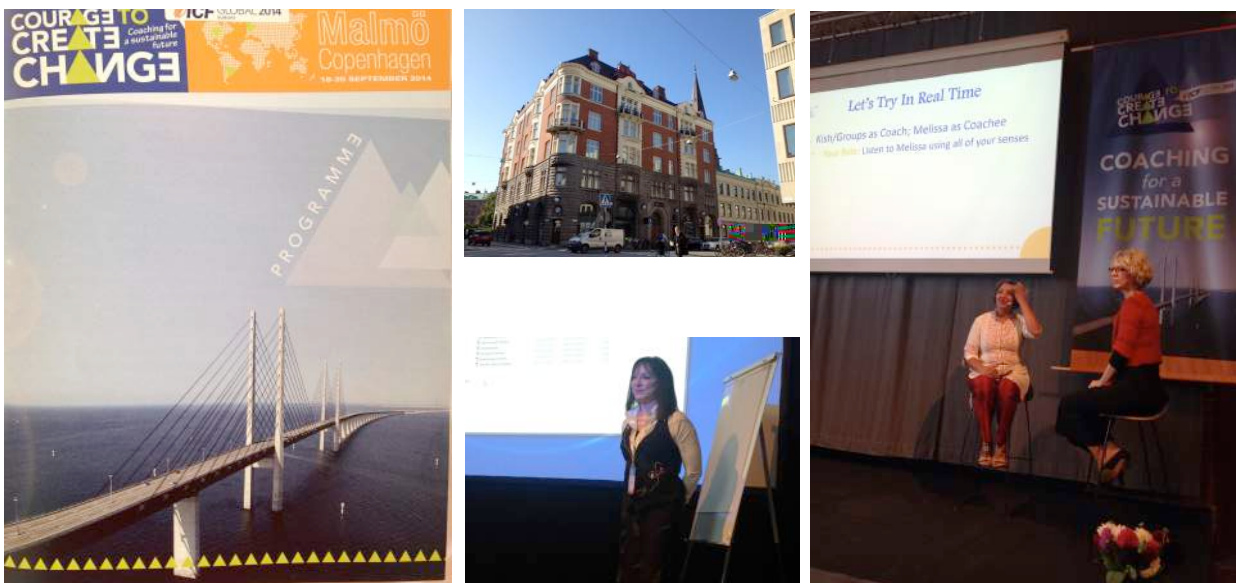


ICF GLOBAL CONFERENCE MALMÖ 18-20 septembre 2014

LE COURAGE POUR CREER LE CHANGEMENT

La conférence ICF Global à Malmö en Suède a eu lieu du 18 au 20 septembre 2014 : 3 jours pour rencontrer des coachs mondiaux, participer aux conférences proposées par des intervenants de renom, autour du courage nécessaire pour générer le changement et coacher pour un « futur durable » en accord avec nos principes et nos valeurs de coach ICF.

Dans le contexte de crise économique et environnementale actuelle, nous avons en effet besoin de courage pour challenger la pensée conventionnelle et changer en profondeur nos manières de vivre et de penser... c'est ce qu'ont proposé les brillants intervenants de cette rencontre ICF ; voici une synthèse des principales conférences, rédigée par les administrateurs ICF France présents à Malmö.



Plénières

Prof. Alf REHN – la pensée innovante

Kelly McGonigal : comment faire du stress un ami?

David Petersens : coacher des leaders par temps difficile



Prof. Alf REHN – la pensée innovante

Professeur, chaire de management & organisations - Université Finland
 Best seller : « Dangerous ideas – when provocative thinking become your more valuable asset »

Innovation, Créativité, Change sont devenus des *leitmotive* dans les entreprises, qui paradoxalement ne souhaitent rien changer à leur façon de faire, et rester dans leur zone de confort.

Notre plus grand ennemi face au changement étant en nous-même, la 1^{ère} chose à faire pour aider un client à avancer dans ce domaine est de **challenger son projet d'innovation/créativité** : que souhaite t il faire, pour quoi ? Jusqu'ou est il prêt à aller ?...

Le désir conduit à cristalliser et transformer l'objet en icône → dans les entreprises cette obsession des dirigeants a perverti les concepts d'innovation et changement, infantilisant la créativité

« How Innovation become bullshit » : en devenant un dialogue vide pour se rassurer et générer juste des répétitions. Comment dépasser ce dialogue et aller au-delà de l'innovation ? Le 1^{er} pas est d'admettre avec humilité que l'on a un problème...

Un des freins à l'innovation est de vouloir suivre des exemples qui deviennent des clichés (ex Apple, best practice,...) au lieu de trouver sa propre voie.

Le **courage de changer** n'est pas une question d'innovation et créativité, mais plutôt le courage de remettre en question les processus d'innovation eux-mêmes.



Kelly McGonigal : comment faire du stress un ami?

Voir aussi TED :

Youtubehttp://www.ted.com/talks/kelly_mcgonigal_how_to_make_stress_your_friend?language=fr

Kelly McGonigal a été classée parmi les 20 femmes les plus inspirantes du monde par Forbes. Kelly McGonigal, PhD, est une psychologue de la santé, professeur à Stanford University.

1/ Changer l'approche du changement : en finir avec l'approche du changement par la culpabilité car ça ne marche pas du point de vue du cerveau (études réalisées sur des fumeurs)

2/ Désir de changer, the « wish », est différent de la **capacité à changer**, the « will » : **2 parties différentes** du cerveau qui sont **déconnectées** du point de vue des neurologues

3/ Le stress est une énergie ... Il est utile et peut être utilisé

Le fait de croire que le stress est toxique le rend plus toxique (2,5 fois plus de chance de développer des maladies cardiovasculaires)

4/ Compassion pour soi-même permet de diminuer le stress : exemple d'une Etude faite sur des fumeurs: créer une expérience intérieure en acceptant son addiction et sa frustration de ne pouvoir fumer

5/ **Réduire le stress ou l'éviter est inutile voire néfaste** ... Le Stress est une énergie il est utile et peut être apprivoisé et utilisé de manière bénéfique pour soi même ou pour ses clients

Recherche dans 121 pays (par le cabinet de conseil Gallup) : le paradoxe : plus les gens ont du stress plus c'est un signe d'engagement dans leur vie plus ils déclarent avoir une vie pleine de sens

6/ La question à se poser : "qu'est ce que je fait pour éviter le stress ? Quelles opportunités je perds ainsi?"

7/ **La suggestion: "Embrace stress"** Accueillez et acceptez ton stress, il augmente nos moyens et renforce le sens donne à notre vie

- **physiquement** : le stress mobilise nos ressources internes: accélération du rythme cardiaque et de la respiration, libération d'adrénaline, de sucre et d'hormones. Cela nous plus d'ouverture et d'attention aux informations de l'environnement tout en augmentant notre capacité performance ...
- **psychologiquement** : le stress libère du DHEA: un neuro stéroïde qui renforce les muscles et le cerveau Et donc crée de la résilience. il produit de l'Ocytocin, hormone de la connexion affective ... qui motive à renforcer les connexions avec les proches, la connexion sociale et augmente l'empathie et la capacité à susciter de l'aide et à avoir plus de courage

8/ le problème n'est pas tant le niveau de **stress perçu** mais la confiance en ses propres capacités / **niveau de ressources disponibles pour y répondre**

9/ **En Conclusion** : Qu'est ce qui serait possible pour vous si vous pensiez que le stress vous donne accès à vos forces et vous aide à progresser?

--> Face au stress:

1/ accepter avec compassion

2/ réfléchir : quel sens cela a pour moi, en quoi c'est une opportunité ? En quoi est ce un signal et de quoi?

3/ se connecter avec ses ressources

Des études en cours montrent que le stress est une opportunité si on le considère comme un signal que quelque chose est en train d'arriver qui a du sens (de l'enjeu) pour moi et qu'il suffit de se connecter a ses ressources pour l'utiliser au mieux

David Petersens : coacher des leaders par temps difficile

David Petersens, actuel directeur du Développement des compétences, du leadership et du coaching de Google, executive coach et membre de l'association américaine de Psychologie et du Harvard Institute of coaching. PhD en psychologie de l'université du Minnesota. Auteur du best seller : Leader as a coach.

« **Coaching leaders in turbulent Times** » : Comment se donner le courage de créer quelque chose de différent, d'expérimenter quelque chose en lien avec sa vraie passion mais qu'elle est votre vraie passion?

1/ Les leaders doivent apprendre mieux et plus vite, dans un monde VUCA (volatile, incertain, complexe et ambigu) : attention être "Bon" aujourd'hui ne veut pas dire être "bon" demain

-->L'autorité est basée sur l'influence et non sur la position ou le statut.

--> les succès d'hier sont inutiles voire nuisibles pour la réussite dans le monde de demain

2/ Les organisations doivent changer la manière d'évaluer les leaders et de les développer, elles doivent les encourager à vivre dans leur zone d'inconfort (**Discomfort zone**). Il s'agit de:

- Assurer suffisamment d'expériences complexes et différentes
- Assurer un rôle qui va permettre d'apprendre le plus vite lieu de choisir la personne la plus qualifiée pour le poste
- Evaluer les leaders sur du plus long terme
- l'adaptabilité vs l'expertise et encourager la prise de risque : "Si vous ne prenez aucun risque vous risquez encore plus"

Les leaders doivent savoir "Dancing on the Edge" pour faire bouger les frontières de leur art/ discipline/ métier (ex en musique J Coltrane)

3/ L'enjeu de Développer les leaders selon Modèle ACDA: agilité complexité diversité et adversité : développer de l'A agilité (Etre plus réflexif et plus conscient, plus ouvert), de gérer la C complexité, de se confronter a la D diversité Et à l'A adversité.

4/ S'engager dans un Flux du développement : Insight (quoi?) motivation(pourquoi?) capacités (qu'est ce qui compte?) pratique (expérimentation) et fiabilité / accountability / Relation: confiance connexion sociale sens de la communauté tolérance(nouvelles connections)

5/ Apprendre l'agilité (voir mitchibson morris 2012):
 a/ innovation: défier les idées reçue why? Why?
 b/ performer
 c/ réfléchir : recevoir du feed Back
 d/ risquer

Si vous voulez être un bon coach dans 5 ans commencer à trouver le pire client maintenant

6/ Apprentissage = Action/ réflexion et Self Directed Learning

Expérimenter, observer et découvrir de nouvelles perspectives

--> se fixer un Calendrier de Réflexion : que vais je faire différemment ? (?1' de réflexion chaque jour , 2/3' semaine, 2h par an) : suis-je dans la bonne direction? Que vais je faire de ma vie?

7/ ERE de la Mindfulness (Langer 2011) "look and pay attention" (Pleine conscience): regarder attentivement ce qui est la et observer sans jugement

- Look inward : a l'intérieur de soi
- Look outward: a l'extérieur de soi pour détecter les signaux faibles
- Look forward: a l'horizon pour trouver le sens? la direction ? Les Défis de demain?
- Look around: autour de soi, quelles ressources?

8/ Différencier un puzzle, un problème et un mystère :

- Puzzle : clear cause and effect vs problem
- Problème : (multidisciplinaire multi dimensions) cause and effet possibles a découvrir même du compliqué
- Mystère : complexité, les causes sont inconnues et les actions ont des conséquences inconnues (ex comme le mariage)

9/ Conclusion : le leader doit intentionnellement choisir de sous performer pour faire briller les autres... Il doit se forcer a vivre dans la diversité et l'adversité : expériences tant sur le plan Perso et Mettre du "VUCA" dans son leadership (coach) et stimuler, simple et clair la mise dans son coaching si c'est un rendre challenging ET Rendre en oeuvre



Ateliers

Sylvie Kurbanek : coaching with the emotional brain

Caitlin Walker : from contempt to curiosity – Creating the conditions for groups to collaborate

Dorothy E. Siminovitch, MCC : Edgewalking

Margaret Moore, organise your mind for coaching

Britt Weide , MCC, et Ann Kelheim, PCC, formée CSA

Sylvie Kurbanek : coacher avec le cerveau émotionnel

Fondatrice du Palo Alto Institute of Systemic Coaching, à Palo Alto

sylvia@paisfc.com

Souvent nos clients ont une vision claire de ce qu'ils veulent atteindre mais ils ont des limites inconscientes pour y arriver

Poids cerveau = env 1,4/1,5 kg pour 1130/1260 cm³

Consomme 20 à 30% de l'énergie de notre corps, dont la moitié pour gérer notre « état conscient »

→ pour économiser l'énergie, notre cerveau favorise le fonctionnement inconscient

Le fonctionnement rationnel est dans le cortex (à l'extérieur) alors que le **système limbique** (responsable des réactions réflexes) est enfoui au fond du cerveau. Il **fonctionne de façon radicale** comme le « j'aime/j'aime pas » de facebook

Souvent la nature de nos rêves suscite des émotions que nous ressentons encore au réveil, car avant le réveil notre cerveau mobilise de façon très coopérative nous ces 2 parties du cerveau (état REM). Certaines techniques utilisant la stimulation électrique ou la musique conduisent aussi à susciter un état REM.

Cela a conduit à réfléchir à une approche « limbique » du coaching, qui s'inspire de pratiques comme l'EMDR, la PNL, la kinésiologie, la psychologie énergétique (EFT, TFT, EDxTM), le PEP, le coaching systémique, le Solution focus et le « wingwave » (approche allemande)

Les marqueurs émotionnels : le syst limbique est un énorme espace de stockage, en rangement permanent avec des filtres d'évaluation et des critères de classement. Il fonctionne de façon inconsciente et transmet ses modalités de générations en générations. Le système limbique utilise pour cela des marqueurs, liés aux émotions et aux mots (littéralement mémorisés) que nous utilisons dans notre langage.

Processus : tout stimulus sensoriel est analysé par le syst limbique qui « décide » de la réponse émotionnelle puis la transmet en 0,5 sec au cortex... et nous donne le sentiment d'avoir décidé en conscience !

Or la plupart de nos décisions sont prises au niveau limbique, ce qui conduit aux échecs de nos belles intentions initiées au nouveau du cortex (faire du sport, arrêter de fumer...)

En coaching il faut donc travailler avec le bon niveau de notre cerveau pour éviter l'écart entre la bonne solution trouvée par notre cortex et la décision effective en tant que passage à l'action prise par notre cerveau limbique.

Avec des groupes de dirigeants et ingénieurs, habitués à rationaliser, SK a travaillé sur la façon de se préparer mentalement, en créant des marqueurs émotionnels.

Elle effectue sur scène une démonstration puis anime une séquence expérimentale individuelle avec la salle.

Caitlin Walker

Du mépris à la curiosité – créer les conditions pour qu'un groupe collabore

Son mentor : David Grove (décédé en 2008) à l'origine du Clean Language

Pour nettoyer le coaching de toute toxicité, importance de partir de l'hypothèse : « je ne sais rien »

Question de départ : que souhaiteriez vous savoir avant de démarrer (la session) ?

David Grove, psychiatre vivait en Nouvelle Zélande et se demandait comment ne pas influencer son patient pour éviter les transferts.

Les questions "clean" provoquent une séparation entre ce que le client doit regarder en lui / les réactions que cela suscite chez le coach et qui doivent rester chez lui

Questions clean :

- Attribute : what kind of xx is there anything else ...
- Location : where is.. wherabouts ...,
- Metaphor : that's ... like what ?
- Sequence before : what happens juste before ;.. ? where does... come from ?
- Sequence after : then what happens ..., What happens next... ?

1^{ère} question :

- what would you like have happended ? (demo)
- what would you like to know ?

DGrove posait les questions sans réaction, sans émotion, juste en répétant la réponse et en rebondissant sur 1 mot, de façon rythmée.

Grace à ce questionnement il pouvait accompagner efficacement des personnes qui n'avait pas accès au langage sophistiqué (enfants, pers traumatisées, ...)

Eviter les questions « comment... » qui font appel au mental

Pourtant utilité de faire émerger le « comment ça marche ? » notamment en groupe pour favoriser la coopération (modélisation)

Demo

- When you are coaching at your best what is it like ?
- And when relaxed, what kind of relaxed ?
- I see you are breathing, what kind of breathing is that when you are relaxed ?
- And when... what kind of...

L'objectif n'est pas de comprendre, ni de copier mais de faire apparaître ce qui se passe, sans poser la question « comment » pour ne pas influencer l'autre, ni juger

Par 2 ou 3

- que se passe t il quand vous vous mettez en colère (lose one's temper)
- quel préjugé avez vous eu et qui n'existe plus ?

Dorothy E. Siminovitch, MCC et Jayne Warrilow (absente)

Edgewalking (littéralement marche sur le bord/la limite) : une vision élargie pour coachs et leaders

A lire : « Presence and Use of self », « The secret language of resonance », Jayne M.Warrilow, « Edgewalkers : people and organisation that take risks, build bridges and break new ground », Judi Neal

Edgewalking coaching : rendre visible ce qui ne l'était pas juste avant

« Personal weirdness Index » : notre similitude nous permet de nous connecter aux autres, notre spécificité nous permet de nous distinguer et de contribuer au changement autour de nous.

Cf la video pub d'Apple « Think different » sur You tube : www.youtube.com/watch?v=nmwXdGm89Tk

Maintenant le changement est devenu permanent créant un monde « VUCA » décrit par l'école militaire US (Tom Peters). Comment décider dans un environnement devenu chaotique :

- Volatility : il faut de la Vision
- Uncertainty : de la compréhension
- Complexity: de la clarté
- Ambiguïté : de l'agilité

Explorer le champ de notre conscience :

- Ce que je sais faire / ne sais pas faire – Umwelt, le monde dont je suis conscient
- Quelle est ma vision
- Quelle est ma passion : the edge of possibility, crée de la confiance autour de soi
- Combien de niveaux de systèmes prenons nous en compte
- Capacité à rompre une habitude pour capter l'attention
- Capacité à s'occuper de soi : Steve Jobs était brillant mais ne savait pas prendre soin de lui, ce qui l'a perdu

Prendre soin de soi avec les 7 chakras : levels of Awareness IQ code & resonance code

1. Awareness : survival to have
2. Embodiment : liberation to have
3. Excellence : power to have
4. Engagement : connection to have
5. Leadership : authentic to have
6. Flow : opening to have
7. integration : understand to have

Margaret Moore, MBA, ex dirigeante Industrie Biotechnologie Organiser votre esprit pour coacher



Un esprit organisé est intentionnel, profond, agile, diversifié, énergisé. Il est difficile d'organiser son esprit : trop de sollicitations négatives, distractions chroniques, fonctionnement multitâche chronique, énergie basse du cerveau

Comment optimiser l'efficacité de notre cerveau ?

- le sport augmente significativement l'énergie de notre cerveau
- certains aliments aussi : Qi'a, berrys (antioxydants), café (pas trop), eau, ...
- limiter les émotions négatives
- écouter ses messagers intérieurs
- arrêter les autocritiques et pratiquer la mindfulness
- Accepter que nos cellules font le mieux qu'elles peuvent avec ce dont elles disposent
- Avoir de la compassion : elle a été démontrée comme un levier de survie entre des bébés de quelques semaines
- Les émotions positives améliorent les fonctions cervicales, la résilience et la santé

Pour se préparer au coaching : différentes images constatées dans le cerveau : se mettre en présence, être curieux, sans jugement, se connecter au client, Imaginer le résultat, Collaboration (mind cloud), Créativité , peak, évaluation, gratitude

Britt Weide MCC et Ann Kellheim PCC, formée CSA : Supervision

Définition supervision = super...Vision - en anglais super ... Seeing
supervision individuelle : un coach pour un autre coach vis à vis de son client

Modèle de questionnement : par exemple

- comment tu as rencontré ton client? Dans quelles circonstances a-t-il fait appel à toi?
- qu'est ce qui préoccupe chez ce client?
- quel type de lien avec ce client?
- questions sur le champ et en méta position: " si tu avais été une mouche.... Qu'aurais tu observe dans la situation?

- Question sur le feeling et sur le ressenti physique?
 - question sur l'apprentissage et les prochaines étapes avec le client ?
- Expérimentation** au fur et a mesure deux à deux, Puis démonstration live et débriefing

Sylvie Kurbanek

Fondatrice du Palo Alto Institute of Systemic Coaching, psychologue de l'organisation, avocate, et coach certifiée

- ❖ **Le système limbique:** énorme espace de stockage qui fonctionne de façon inconsciente et permanente
- ❖ Tout stimulus sensoriel est analysé par le système limbique qui « décide » de la réponse émotionnelle

La plupart de nos décisions sont prises au niveau limbique → échecs de nos belles intentions initiées au nouveau du cortex

Approche « limbique » du coaching

- ✓ **Travailler avec le bon niveau de notre cerveau** pour éviter l'écart entre la bonne solution trouvée par notre cortex et la décision effective d'action prise par notre cerveau limbique.
- ✓ **Se préparer mentalement** pour travailler avec des groupes de dirigeants habitués à rationaliser

Démonstration puis séquence expérimentale individuelle avec la salle.

: faire du sport, arrêter de fumer