

Le coaching individuel:
un outil de prévention-gestion du stress
OU
un levier d'amélioration de la qualité de
vie au travail ?

Nathalie Cortial Vivien, 2013

De la prévention du stress à la qualité de vie au travail

- Émergence des Risques Psycho-Sociaux, dans des **environnements** professionnels **complexes** en **profondes transformations**.
- La prévention du stress et la protection de la santé mentale des salariés: des **enjeux majeurs** en entreprise, et un **cadre juridique renforcé** depuis 2002.
- Depuis l'accord national interprofessionnel de 2008, les entreprises se sont engagées dans la **négociation d'accords de prévention du stress et des risques psycho-sociaux**.
- Des **plans de prévention** essentiellement orientés « **résolution de problèmes** » (prévention secondaire et tertiaire)
- Comment **agir en amont** (en prévention primaire) ?
- Vers une **recherche de la qualité de vie au travail**

De la prévention du stress à la qualité de vie au travail

« Un état de stress survient lorsqu'il y a **déséquilibre** entre la **perception** qu'une personne a des **contraintes** qui lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres **ressources** pour y faire face. » ANI2008



Vers une recherche de la qualité de vie au travail:
Quelles conditions de travail sont favorables au confort psychologique qu'un individu entretient avec son environnement professionnel ?

De la prévention du stress et de la qualité de vie au travail vers le coaching individuel

Comment favoriser l'équilibre entre un individu et son environnement professionnel ?

Objectif : Recadrer (changer le point de vue) sur les contraintes liés à l'environnement



Objectif : Renforcer la prise de conscience des ressources de la personne ou de ses capacités à développer

⇒ Ces objectifs sont accessibles à travers le coaching individuel

Pour la qualité de vie au travail: management et coaching

- Des **facteurs de stress, multiples**, liés par exemple à l'organisation du travail, aux relations de travail
- Des **plans d'actions collectifs** au niveau de l'entreprise, dans lesquels le **manager** joue un rôle capital en terme de bonnes pratiques ...

Mais....

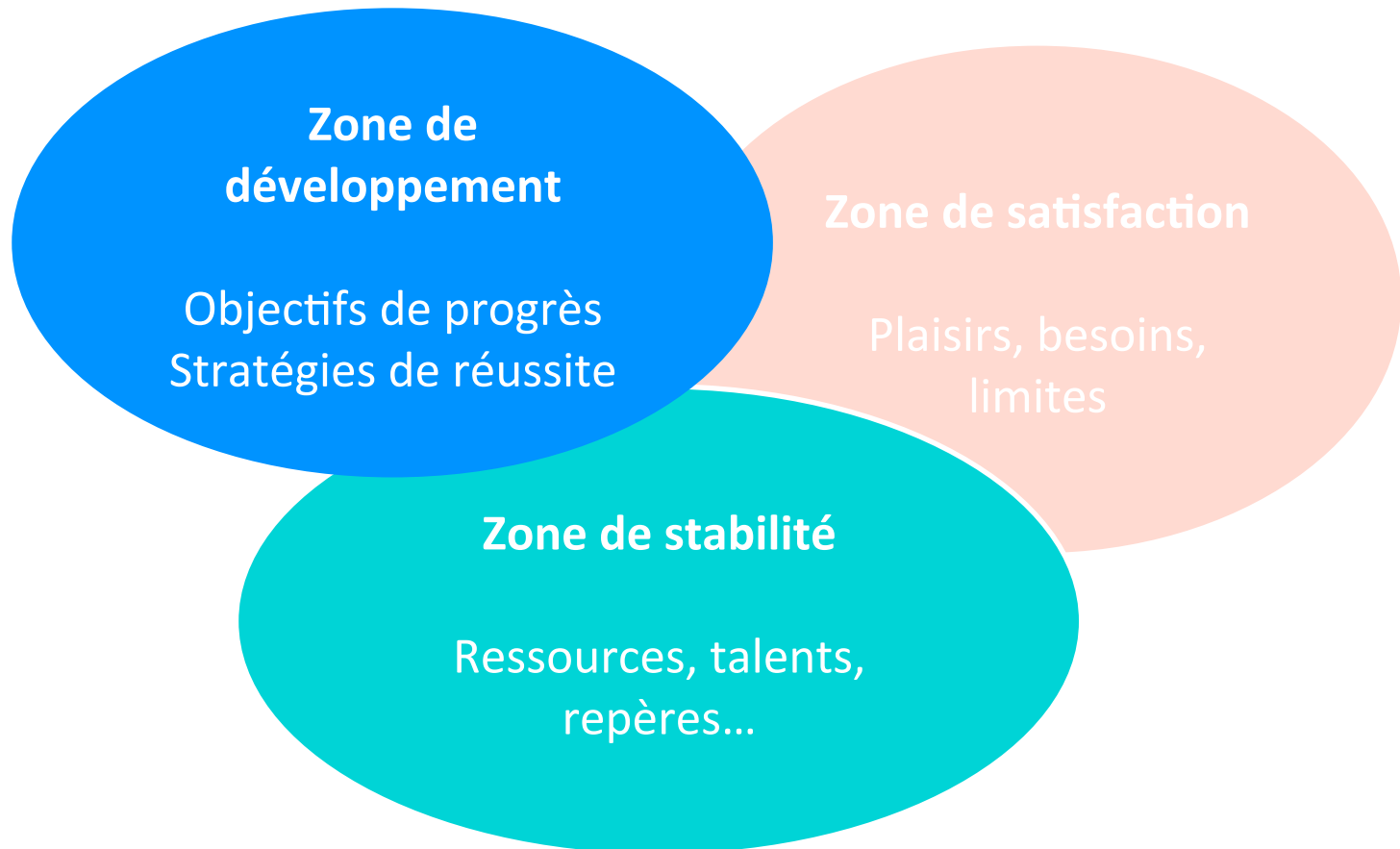
- Des **attentes** des salariés très variables,
- Vers une **individualisation des besoins**, et une prise en compte **systémique** de l'individu, nécessaire à son équilibre,
- D'où la **complémentarité** du **coaching individuel** à l'**action managériale**.

Quelle qualité de vie au travail possible dans un environnement en changement ?

- Comment concilier **Changement** qui rime avec **incertitude** et inconfort, et les besoins individuels de **stabilité**?
- Quelle recherche **d'équilibre dans un environnement en mouvement ?**
- Comment **accompagner ?**
- Une **complémentarité des rôles** entre le manager et le coach sur 3 points:
 - ✓ Dégager des **objectifs** communs
 - ✓ Concilier des **temps** différents : organisationnel, managérial, individuel
 - ✓ Ajuster les besoins de **changement** des organisations aux besoins de **stabilité** des individus pour sécuriser leur évolution

Des conditions favorables à la qualité de vie au travail accessibles à travers le coaching

- Le confort psychologique qu'un individu entretient avec son environnement s'acquiert au travers de 3 zones que nous proposons dans le modèle suivant:



Les bénéfices du coaching pour la qualité de vie au travail

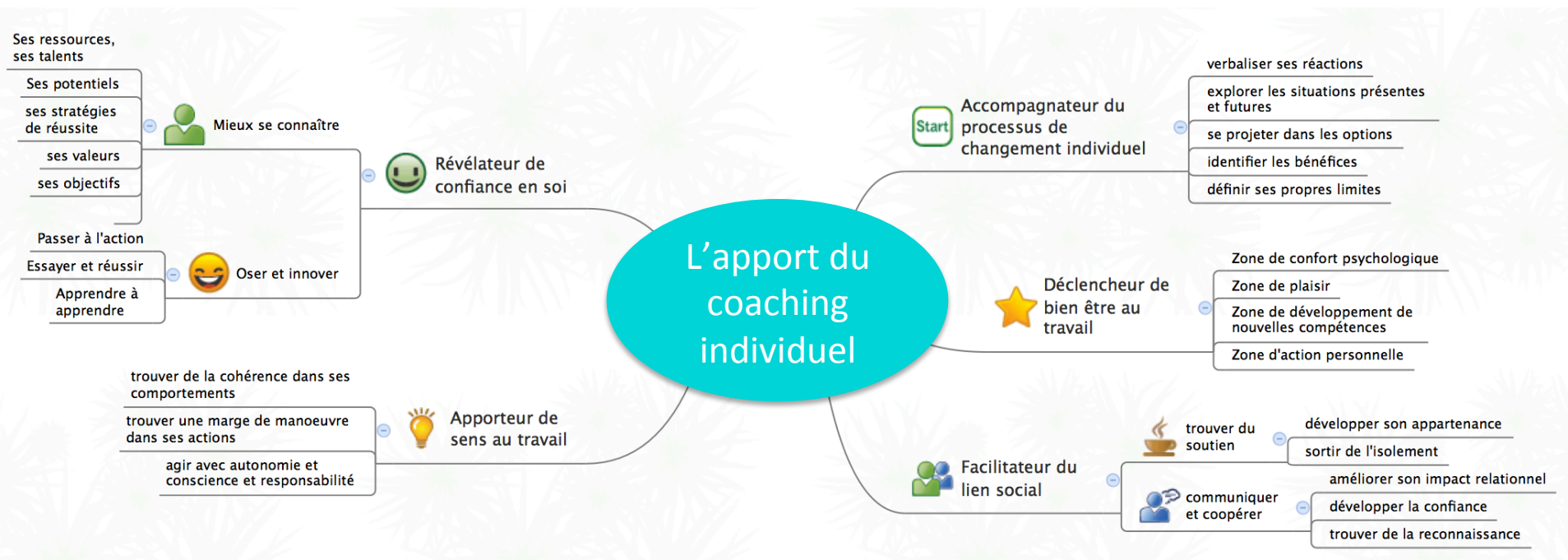
- Le confort psychologique d'un individu dans son environnement s'acquiert en lui permettant de trouver stabilité, plaisir et développement.
- Le coaching individuel permet notamment à la personne « d'être soi »:
 - ✓ En étant reconnu et accepté dans sa construction identitaire
 - ✓ En se connaissant et se reliant à ses valeurs, pour trouver sens, autonomie et responsabilité d'action dans son travail
 - ✓ En écoutant ses besoins pour éviter les stratégies nuisibles de compensation
 - ✓ En renforçant l'utilisation consciente de ses ressources

Les bénéfices du coaching pour la qualité de vie au travail

- L'impact de ce confort psychologique alliant autonomie et responsabilisation a aussi des effets sur le collectif et donc sur l'organisation.

- Car le coaching permet aussi une meilleure présence avec les autres:
 - ✓ Par la prise de recul sur ses comportements et ses interactions relationnelles
 - ✓ Par une plus grande assertivité
 - ✓ Par une gestion efficace de son énergie
 - ✓ Par la pose de limites, pour se protéger face au burn out
 - ✓ Par l'impact positif en terme de coopération qu'il génère sur les comportements des autres.

En conclusion, le coaching individuel apporte confiance en soi, sens et cohérence dans son action au travail, il facilite le lien social, et de ce fait il développe le bien être individuel et la qualité de vie au travail.



Véritable accompagnateur du processus de changement individuel, le coach a une action véritablement complémentaire à celle du manager.

À bientôt



www.codicea.fr