

ÉDITION LIMITÉE

MONDE ECONOMIQUE

LE MAGAZINE DES CHEFS
D'ENTREPRISE ET DÉCIDEURS



REPORTAGE

**Dirigeants
d'entreprise :
comment
soigner
votre com**

PERSPECTIVES 2022

QUE PRÉDISENT LES
CHEFS D'ENTREPRISE

DOSSIER SPÉCIAL

OPTIMISER
SA RELATION CLIENT :
COMMENT
S'Y PRENDRE ?

NOS IDÉES CADEAUX

**« Si vous tenez à vos CEO,
soyez attentifs à leur santé »**

Alessandro de VITA ZUBLENA (Fondateur de My Coaching Partners SA)



N° 49

CHF 12.-

Alessandro de VITA ZUBLENA

Fondateur de My Coaching Partners SA



FEDERICA DE NARDI
SENIOR PARTNER & VICE-DIRECTOR
MY COACHING PARTNERS SA

ALESSANDRO DE VITA ZUBLENA
FOUNDER, SENIOR PARTNER & DIRECTOR
MY COACHING PARTNERS SA

CHEZ MY COACHING PARTNERS SA,
NOUS SOMMES DES COACHS
« ORIENTÉS PROCESSUS »



INTRODUISEZ DES CHANGEMENTS
DANS VOTRE VIE NON PAR NÉCESSITÉ
MAIS PAR CHOIX

Monde Économique : Les dirigeants d'entreprise se sentent de plus en plus sous pression, obligés de rester mobilisés en permanence pour le travail, avec des conséquences sur leur santé. Après deux ans de pandémie, les patrons ont-ils encore le moral ?

Alessandro de Vita Zublena : Pendant ces deux ans, les dirigeants d'entreprise n'ont pas eu un moment de répit. Il est donc normal qu'ils n'aient pas écouté les signes d'alarme de leur corps. La vraie question est la suivante : ont-ils l'énergie maintenant pour prendre le temps de se concentrer sur

eux-mêmes ? Savent-ils comment faire pour rétablir un équilibre leur permettant non seulement de prendre des moments de répit, mais aussi de recharger leurs batteries à fond ? Et le plus important, ont-ils la capacité de prendre assez de recul par rapport aux événements pour apprendre de leur expérience passée ?

Les dirigeants qui ont créé une alliance respectueuse avec leur corps ont le moral, et ils sont prêts à relever d'autres défis. En revanche, ceux qui n'ont pas atteint cet équilibre vont tôt ou tard être confrontés à des symptômes physiologiques, physiques et émotionnels qui deviendront toujours plus forts, jusqu'à entraîner des conséquences sur leur santé.

Monde Économique : En 2013, on apprenait avec stupéfaction le suicide du directeur général de Swisscom. Et on se rappelle qu'avant ce drame, ce dernier révélait qu'il avait toujours plus de difficultés à ralentir la cadence. Pensez-vous que les dirigeants d'entreprises en Suisse ont tiré des leçons de ce drame ?

Alessandro de Vita Zublena : Probablement pas ! En effet, durant ces huit dernières années, j'ai observé non pas un ralentissement, mais une forte accélération du rythme de travail pour répondre à un marché en constante évolution et de moins en moins certain. Et malheureusement, c'est une accélération qui ne concerne pas seulement les dirigeants, mais tous les différents niveaux dans l'organisation. D'autre part, sans arriver au drame du suicide, les burnouts à tous les niveaux de l'entreprise sont en hausse, comme l'indiquent les données. Or, à ce stade, il est encore possible d'intervenir pour améliorer la situation ; alors qu'est-ce qu'on attend ?

Monde Économique : En tant que dirigeants, nous avons tous notre part d'ombre, et le danger est de tomber dans un mode d'activité constante. Les dirigeants ne devraient-ils pas accepter de se faire aider ?

Alessandro de Vita Zublena : Le développement de l'excellence est une évolution continue. J'invite les conseils d'administration et les ressources humaines à soutenir leurs dirigeants par le biais d'un accompagnement avec un coach professionnel capable de les aider à agir sous pression constante, en évitant ainsi des conséquences néfastes sur leur santé.

Pour ce faire, les organisations doivent identifier, sélectionner et tester attentivement les compétences de ceux qui se disent « coachs professionnels » et qu'elles envisagent d'embaucher. Comment ont-ils été formés ? Quelles sont leurs vraies compétences et leur expérience acquise ? Quelle est la méthodologie utilisée ? Et ces différentes compétences s'appliquent-elles réellement au contexte de l'entreprise ?

À ce stade, le dirigeant a un rôle très important à jouer dans sa préparation à la rencontre avec le coach professionnel, afin de se faire sélectionner par ce dernier. Oui, je dis bien « sélectionner » ! Parce que, à mes yeux, c'est en premier lieu le coach professionnel qui doit identifier si le dirigeant est prêt à rentrer dans un processus de coaching, et non pas le contraire.

Monde Économique : Fondateur de My Coaching Partners, vous bénéficiez à titre personnel d'une extraordinaire expérience acquise en plus de 45 000 heures de coaching depuis 1994. Comment une entreprise telle que My Coaching Partners peut-elle accompagner les dirigeants d'entreprise dans le contexte d'aujourd'hui ?

Alessandro de Vita Zublena : Les dirigeants d'entreprise viennent vers nous pour expérimenter la différence. Ils choisissent d'introduire des changements dans leur vie non par nécessité, mais par choix. Cela va à l'encontre de l'idée que pour choisir de changer, vous devez reconnaître que ce que vous avez fait et ce que vous faites actuellement est en quelque sorte inadéquat. Il existe deux catégories principales d'acteurs dans le domaine du coaching : le coach « expert » et le coach « orienté processus ».

CERTAINS DIRIGEANTS VONT TÔT AU TARD
ÊTRE CONFRONTÉS À DES SYMPTÔMES
PHYSIOLOGIQUES, PHYSIQUES
ET ÉMOTIONNELS

LES BURNOUTS À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE SONT EN HAUSSE

Le coach « expert » est un spécialiste dans un domaine particulier, telle la finance. Il possède une expertise précieuse pour fournir aux dirigeants d'entreprise un coaching de contenu, en leur disant ce qu'il faut faire et changer, et comment le faire.

Le coach « orienté processus » est un spécialiste du changement qui travaille sur les processus pour aider le client à atteindre ses objectifs. Ce style de coaching aide le client à passer d'un état présent à un état désiré, sans être directif et sans imposer de contenu, donc sans dire aux dirigeants d'entreprise ce qu'ils doivent faire et changer.

Chez My Coaching Partners SA, nous sommes des coachs « orientés processus ». Nous utilisons des modèles plutôt que des théories, mais pas n'importe quels modèles ! Il s'agit de modèles très spécifiques issus de l'observation de leaders exceptionnels. Ces modèles sont groupés en protocoles explicites et organisés en étapes. Nos mentors,

le professeur John Grinder et le docteur Carmen Bostic St. Clair, ont été récompensés par un « Achievement in Science Award 2020 » pour leurs 30 ans d'innovation et de développement dans le domaine du changement.

Monde Économique : Votre mission est de débloquer des niveaux plus élevés de performance humaine dans un monde où le stress, l'anxiété et la pression sur les relations humaines augmentent continuellement ; ce qui réduit notre capacité à reconnaître, à sélectionner et à choisir les options les plus appropriées. Comment parvenez-vous à faire cela ?

Alessandro de Vita Zublena : Au cours d'une séance de coaching avec nos clients, nous leur demandons d'identifier un contexte où ils n'ont habituellement aucun choix, ou seulement des choix insatisfaisants, et nous attirons leur attention sur

leur état émotionnel dans ce contexte. Nous sélectionnons ensuite le protocole le plus approprié pour influencer notamment les images et les sensations internes, les sons, la conscience tactile, le goût et l'odeur, qui ont entravé notre client. Résultat : lorsque le client entre à nouveau dans son contexte limitant, il peut immédiatement générer un comportement créatif et efficace de haute performance. Les résultats sont rapides et durables dans le temps, et les protocoles sont applicables dans tous les contextes sous forme de processus. Nous n'imposons pas de contenu comme des croyances ou des valeurs, et nous instaurons une relation entre l'esprit et le corps du client, en vue de créer une alliance respectueuse entre ces deux parties de la personne.

Monde Économique : Face à la solitude du chef d'entreprise, face à la pression du conseil d'administration et face à la culture du résultat, quelles méthodes existent pour aider les dirigeants sans succomber ?

Alessandro de Vita Zublena : Depuis plus de 30 ans, le professeur John Grinder a recherché, sélectionné et modelé les génies du leadership, révélant les différences complexes et subtiles qui distinguent un bon leader d'un leader exceptionnel, ce qu'on appelle « best practices ». Ces observations inconscientes permettront aux dirigeants d'entreprise d'intégrer les connaissances tacites d'un leadership réussi et de créer des résultats comme le modèle lui-même, sinon mieux, afin de devenir « inconsciemment compétents ». Envie de tester ?

Monde Économique : Un certain nombre de dirigeants émettent encore des réserves sur un tel accompagnement. Que pouvez-vous leur dire ?

LE PROCESSUS DE CHANGEMENT EST BIEN TROP INTÉRESSANT, EXCITANT ET SATISFAISANT POUR LE LIMITER AUX FOUS ET AUX INCOMPÉTENTS



Photos © Olivier Evard

