

Coaching DD

Accompagnement des pratiques professionnelles

Accompagnement
des métiers de l'environnement et du DD
en individuel ou en équipes

Pourquoi ?

- ✓ Vous êtes responsable, chargé de mission, conseillé ou consultant environnement ou développement durable;
- ✓ Ou vous êtes une équipe en charge de ses questions;
- ✓ Vous êtes parfaitement compétent(s) et qualifié(s) pour ce poste ou êtes en cours de qualification.

MAIS,

- ✓ Vous êtes confrontés en interne ou chez vos publics cibles à **des freins au changement** des comportements et au passage à l'action qui empêchent le plein déploiement de vos ambitions et actions;
- ✓ Vous avez l'impression que l'énergie, le temps et/ou l'argent investis ne portent pas leurs fruits, que **les plans d'action tardent à être mis en œuvre**;
- ✓ Vous n'êtes **pas pleinement satisfait** de la mobilisation et des résultats obtenus, malgré vos efforts;

Aussi,

- ✓ Vous voulez **trouver en vous-même la posture professionnelle adéquate et les ressources et moteurs, les façons d'agir, d'inter-agir et de fonctionner à ce poste afin de dépasser les résistances** et trouver les moteurs au changement les plus pérennes et le plus puissants afin que vos objectifs se réalisent.
- ✓ Vous avez besoin de **prendre du recul** afin de retrouver l'énergie et la motivation nécessaires pour remplir votre fonction.

SI OUI, cette offre d'accompagnement est pour vous

C'est quoi ?

Cet accompagnement propose, sur 6 à 10 séances individuelles ou 3 à 6 journées en équipe,
d'accompagner les métiers en charge de l'environnement ou du développement durable ...

... au niveau de leurs **pratiques et de leur posture professionnelle ...**

... **afin de faciliter l'exercice au quotidien de la fonction ...**

... **et/ou la détermination et la mise en œuvre des actions...**

... **malgré les nombreux freins** au changement et au passage à l'action rencontrés.

Il s'agit donc :

- ✓ **de votre posture** à un poste exigeant et difficile,
- ✓ **de votre efficacité** à mobiliser, à passer à l'action et à la déployer,
- ✓ de votre manière de définir et de **mener vos actions**,
- ✓ **de votre sentiment de légitimité** et de la légitimité en interne de la fonction,
- ✓ de la nature de **vos propres motivations à agir**,
- ✓ **de votre manière d'utiliser vos ressources personnelles**,
- ✓ de (re)trouver l'élan et le plaisir de l'action,
- ✓ **de votre capacité à incarner pleinement ce métier passionnant** et à le rendre indispensable et incontournable pour tous.

Pour quels métiers ?

- ✓ Responsable ou équipe en charge du DD au sein d'une entreprise, ainsi que toute personne en charge ou directement concerné dans l'entreprise par la mise en œuvre d'actions liées au DD;
- ✓ Responsable et équipes chargées du DD, de l'Agenda 21, du Plan Climat, etc. au sein d'une collectivité locale;
- ✓ Conseiller d'une structure accompagnant les changements de comportement en matière environnementale (l'énergie, l'eau, les déchets, etc).
- ✓ Responsable, chargé de mission ou équipe d'une ONG de protection de l'environnement.
- ✓ Consultant d'une structure de conseil sur le DD.

Les dynamiques humaines entravant la fonction

Sur quoi repose la nécessité d'un tel accompagnement ?

- Tout projet lié au Développement durable touche en profondeur aux pratiques et aux valeurs sociales et professionnelles, individuelles et collectives les plus ancrées de l'entreprise et de la société. De nombreuses études de psycho-sociologues ont montré les freins au changement et à l'action que cela engendre.
- En conséquence, tout porteur de projet lié au développement durable peut rencontrer un jour où l'autre chez ses interlocuteurs : le déni des enjeux environnementaux et sociaux, les stratégies plus ou moins conscientes pour éviter de passer à l'action, l'inertie due aux habitudes et automatismes, le manque d'engagement, l'appréhension du changement.
- Par ailleurs, le DD peut, souvent inconsciemment, être encore perçu négativement en interne : gadget pour certains, trop confrontant pour d'autres, superflue ou secondaire au regard d'autres priorités immédiates, appréhension des changements à effectuer, etc.
- Tout porteur de projet sera alors un jour où l'autre confronté lui-même à : l'usure voir l'épuisement personnel, le sentiment d'impuissance, la non mise en œuvre de ses plans d'action même les plus concertés et budgétés, l'échec de ses actions.
- De ces réalités, le poste et la mission du responsable DD va subir inmanquablement les conséquences.

Exemples d'accompagnement

Chaque accompagnement fait l'objet d'un diagnostic préalable pour identifier les axes de progrès.
Quelques exemples :

- **Clarifier et faire évoluer sa propre posture** : développer une posture de pilote de projet plutôt que d'expert, développer des capacités d'écoute et d'être en relation, etc., le travail va se centrer sur la posture professionnelle qui vous rend le plus efficace tout en étant en parfaite adéquation avec votre personnalité et vos ressources propres.
- **Identifier votre manière d'incarner votre fonction** : une personne reflète en général son entreprise. Sa manière d'incarner sa fonction et l'accueil qui lui est réservé par l'entreprise sont souvent en corrélation. Le travail va se centrer sur les dynamiques en miroir pour permettre à la personne de déployer toute sa puissance : sentiment d'illégitimité, attitude trop militante, sentiment de solitude, sentiment d'impuissance face à l'inertie, sentiment d'échec ou d'usure...
- **Identifier et dépasser les freins personnels** à l'œuvre : le travail va se centrer sur ceux qui pourraient entraver la prise de poste, la mission et le passage à l'action. Ex : difficulté à prendre sa place, à convaincre, à déléguer, à mobiliser, à gérer ses émotions, son stress... ;
- **Identifier, clarifier et développer ses propres moteurs** à l'action : ce qui motive votre engagement à ce poste va impacter votre manière d'agir et de mobiliser, ainsi que votre résistance aux difficultés sur le long terme. Le travail va alors se centrer sur la manière dont vos moteurs à l'action peuvent faciliter ou freiner la mobilisation de vos interlocuteurs.
- **Identifier votre manière de passer à l'action et d'envisager le changement** : par exemple, un plan d'action trop ambitieux et inapplicable peut refléter, même si cela semble paradoxal, la difficulté à agir du responsable DD et celle de son entreprise!

Déroulement d'une séance

Préalable : la personne ou l'équipe préparent chaque séance à l'aide d'un questionnaire.

A l'occasion de séances individuelles ou collectives, la coach DD crée un espace d'écoute pour laisser émerger les problématiques à l'œuvre et permettre leur résolution par la personne ou le groupe. Par ailleurs, des outils (photo-langage, jeux de rôle, cas pratiques...) permettent de quitter plus facilement le mode analytique et entrer en mode plus créatif et intuitif, condition souvent *sine qua non* pour faire émerger des solutions innovantes, inattendues, mais réalisables et permettre un changement aux bases solides et pérennes.

4 étapes successives :

- 1 - Détermination de l'objectif de la séance** : la personne/le groupe détermine le résultat optimal qu'elle/il souhaite réaliser lors de la séance au regard d'un problème identifié.
- 2 - Expression de la problématique identifiée**. L'accompagnant profite de cette phase pour observer les schémas de fonctionnement à l'œuvre, partage ses impressions et intuitions en direct, et par le biais de questions, invite la personne/le groupe à creuser la problématique pour y déceler les vraies questions sous-jacentes. Cette écoute « active » aide la personne/le groupe à prendre conscience de ses fonctionnements et à mobiliser ses ressources.
- 3 - Construction d'une nouvelle perception** : peu à peu, par l'échange et l'écoute active de l'accompagnant, la personne/le groupe peut changer son cadre de référence, transformer sa perception de sa mission et mener ses actions dans de bonnes conditions.
- 4 - Plan d'action** : la personne/le groupe détermine une feuille de route - étapes successives permettant de réaliser le résultat de la séance. Au besoin, elle/il s'engage à réaliser une ou plusieurs actions, ou à expérimenter une nouvelle posture d'ici la prochaine séance.

Modalités – accompagnement individuel

Quand ? À tout moment (problème récurrent) ou dès qu'émerge un frein ou axe de progrès.

Qualification de la demande : un premier RDV de 1h avec la personne et son N+1 permet de clarifier la demande du client, la problématique à l'œuvre, l'objectif de l'accompagnement, son cadre, et le résultat qu'il souhaite obtenir à l'issue de la démarche d'accompagnement.

Le contrat : le coach DD rédige sur cette base un contrat.

- 5 à 10 séances de 1 h 30 - plus ou moins de séances selon la problématique à l'œuvre ;
- 1 séance toutes les 2 à 3 semaines ;
- Premier RDV idéalement sur site ;
- En alternance, de visu et par skype/téléphone selon les distances et disponibilités ;
- Validation triangulaire : si besoin, une séance d'étape de 1 h entre la coach, la personne et son N+1 a lieu pour réorienter la démarche.

Le bilan : il est fait avec la personne et éventuellement le N+1, à l'occasion d'une séance finale de 1h, sur la base de critères objectifs et mesurables définis au départ.

Tarif entreprise : 250 € HT/l'heure – Forfait 17 heures (1er RDV, 10 séances et bilan) : **3700 € HT**

Tarif association : 120 € HT/l'heure – Forfait 17 heures (1er RDV, 10 séances et bilan) : **1800 € HT**

(+ frais de déplacement et hébergement pour les RDV sur site hors Paris et Grenoble).

Modalités – accompagnement d'équipe

Quand ? À tout moment (problème récurrent) ou dès qu'émerge un frein ou axe de progrès.

Qualification de la demande : un premier RDV sur site de 2h avec le N+1 et éventuellement un questionnaire à l'équipe permet de clarifier la demande, la problématique à l'œuvre, l'objectif de l'accompagnement, son cadre, le résultat souhaité à l'issue de la démarche d'accompagnement, ainsi que les critères objectifs et mesurables permettant d'en évaluer la réalisation.

Le contrat : le coach rédige sur cette base un contrat.

Les séances :

- 3 à 6 séances de ½ à 1 journée selon la problématique à l'œuvre ;
- 1 séance toutes les 4 à 6 semaines, sur site idéalement ;
- Avec ou sans le N+1 selon la demande et la problématique. Un accompagnement individuel de 2h ou plus peut être proposé en parallèle au N+1 au besoin (tarifs page précédente).

Le bilan : il est fait avec l'équipe en fin de dernière séance. Le coach rédige un rapport d'accompagnement qui sera remis à l'équipe et au N+1.

Tarif entreprises : 1200 € HT/séance de 4 h – 1800 € HT/séance de 8 h (+ ½ jour de préparation)

Tarif collectivités : 950 € HT/séance de 4 h – 1600 € HT/séance de 8 h (+ ½ jour de préparation)

Tarif associations : 600 € TTC/séance de 4 h et 950 € TTC/séance de 8 h (+ ½ jour de préparation)

+ éventuels frais de déplacement et d'hébergement.

Attention : Au delà de 12 personnes, prévoir un 2e coach, avec majoration des tarifs de 200 € HT.

Avec qui ?

- **Séverine Millet** est accompagnatrice du changement, coach et consultante sur les questions d'environnement et de développement durable. Elle est avocate de formation. Formée à l'écoute active et au coaching systémique par Alain Cardon (Ecole Métasystème) et à différentes approches d'accompagnement (écoute globale centrée sur la personne de type Carl Rogers, CNV, gestion du stress et des émotions), **elle est une des rares personnes en France à relier les enjeux et changements en matière écologique avec la dimension psychologique, sociologique et culturelle du changement.**
- · Après dix sept ans de terrain les questions de droits de l'homme, sociales, humanitaires, environnementales et de développement durable, elle **accompagne les dynamiques humaines à l'œuvre** au sein d'entreprises, collectivités publiques et ONG qui veulent **faciliter le passage à l'action, trouver une posture professionnelle plus motivante et efficace et dépasser les freins au changement des comportements**, trouver des moteurs pérennes, dépasser l'inaction, les automatismes, le sentiment d'impuissance, les stratégies d'évitement et le déni face aux enjeux.
- · Elle est **auteure de la revue Nature Humaine** (www.nature-humaine.fr/archives), qui explore les causes sociologiques, culturelles et psychologiques de la crise écologique, les freins et moteurs du passage à l'action, et la dynamique du changement. Elle est par ailleurs auteure du guide "La stratégie du Colibri" (Ed. Minerva - fév. 2008) sur les motivations du passage à l'action au niveau collectif, ainsi que d'ouvrages collectifs et de nombreux articles de presse.
- · Elle est aussi consultante experte sur les questions de communication responsable auprès de l'ADEME et du cabinet de conseil Utopies.