

La théorie du « coaching autonome »

Axiomes du coaching

Dans le langage courant, un axiome est une affirmation échappant à la démonstration, mais une affirmation compréhensible et fondamentale servant de point de départ à une théorie qui en découle. Voilà 20 axiomes que nous posons comme base de la théorie du coaching autonome.

Les 20 axiomes de la Hamburger Schule, l'école de Hambourg

1. Le coaching se fait dans les conditions les plus diverses, ce qui est important c'est le respect des valeurs suivantes :

Liberté : conception durable de l'apprentissage autonome déterminée par la personne à coacher, le groupe, l'équipe.

Volontariat : la personne à coacher, l'équipe décident personnellement du sujet du changement et du moment pour attaquer celui-ci.

Disponibilité des ressources : la personne à coacher, le groupe, l'équipe a/ont un accès indépendant aux ressources nécessaires à la réalisation du changement.

Autodétermination : la personne à coacher, le groupe ou l'équipe sont en mesure de reconnaître par eux-mêmes la situation des exigences de changement et de les réaliser par eux-mêmes.

2. Le coaching doit correspondre à la complexité de l'univers de vie et d'expérience de la personne à coacher, du groupe ou de l'équipe. En ce sens, le coaching est toujours « systémique ».
3. Le coaching amène la personne à coacher, le groupe ou l'équipe d'une réflexion et action linéaire à une réflexion et action mises en réseau. Il s'agit d'identifier des degrés de liberté pour son propre comportement à l'intérieur d'un « contexte de référence » et de l'élargir vers quelque chose de « comparable ».
4. Le coaching est basé sur des modèles de cognition scientifique.
5. Le coaching est défini à travers une attitude envers le travail déterminée par des valeurs et par un savoir-faire opérationnel (respect de la structure des processus).
6. La solution relève de la personne à coacher, du groupe ou de l'équipe.
7. Les expériences constituent la base de chaque construction de réalité individuelle et collective.
8. La pensée et l'action systémique et constructiviste ne sont pas identiques, mais se complètent.
9. Les intérêts et les cognitions motivés par des intentions constituent un ensemble.
10. Les êtres humains s'orientent selon des valeurs à l'intérieur de contextes définis et interprétés individuellement.

11. Un contexte (un construit ou modèle voire un système d'action) devient conscient pour l'individu, le groupe ou l'équipe s'il peut/s'ils peuvent le saisir de manière cognitive.
12. Le corps, le cerveau, l'esprit et les émotions constituent une unité indivisible.
13. Les décisions pour un comportement/une action sont influencés par des motifs, des besoins interprétés à la lumière de valeurs dans un contexte.
14. Les êtres humains agissent parce qu'ils s'attendent à un avantage personnel au sens de la poursuite et l'atteinte de leurs intentions, leurs besoins et leurs valeurs. C'est également valable pour des groupes et des équipes.
15. Les valeurs existent par des actions/comportements répétés et réussis dans un contexte spécifique.
16. Des schémas de comportement fondamentaux résultent de valeurs valables au-delà des contextes pour les individus, le groupe ou l'équipe.
17. Les valeurs qui guident les actions mais qui ne sont pas soumises à une réflexion critique quant à leur signification mènent à des dogmes. Le dogme est un contexte de valeurs qui n'est pas remis en question.
18. Les valeurs guides sont des valeurs valables pour les individus, le groupe ou l'équipe dans tous les contextes construits. Ils constituent l'intersection de l'ensemble des valeurs à l'intérieur de ces contextes.
19. Les valeurs constituent la base pour des décisions. Le début d'une décision est la perception émotionnelle d'une valeur. La fin d'une décision détermine une valeur (subjective) de façon rationnelle.
20. La perception est basée sur la perception de différences. `