Valoriser

Quelques définitions :

— Reconnaître une personne revient à dire à lui dire « Tu existes pour moi », « Je vois ce que tu fais », « Je tiens compte de toi ».

— Être reconnu, c’est l’effet miroir : reconnaître un talent, un point fort, ce que la personne a d’unique.

— Être valorisé, c’est être reconnu dans ce qu’on fait et dans ce qu’on est.

1. À quoi vous sentez-vous reconnu ?

• Une absence de jugement.

• Un accueil inconditionnel.

• Des marques d’attention : un merci, un compliment, un réconfort…

2. Quel est le but de la valorisation ?

• Augmenter le niveau de conscience de la personne.

• Renforcer la confiance en soi et l’estime de soi.

• Motiver, stimuler.

• Réconforter.

• Nourrir un lien de qualité.

• Obtenir de la coopération.

3. La notion de valorisation dans le coaching

• C’est une des bases dans le processus de coaching.

• Le client doit d’abord être reconnu en tant que personne.

• La valorisation lui donne confiance dans le coach et son intention et démontre qu’il est

son allié.

• Elle suscite des progrès rapides.

• Elle permet également au coaché de (re)prendre confiance en lui. Valoriser la personne,

c’est comme ouvrir un «compte émotionnel positif», et cela fonctionne exactement

comme un compte en banque : on y engrange des marques d’attention positives.

• La valorisation met la personne en haute énergie positive et la met en contact avec sa

créativité.

4. Comment valoriser ?

• L’appréciation est tout d’abord pertinente.

• Elle est sincère.

• Elle est adaptée à la situation.

• Elle est spécifique, ciblée, concrète, personnalisée.

• Elle consiste à offrir une qualité de présence à l’autre.

• Elle nécessite de la cohérence entre le langage verbal et le non verbal.

5. Quand valoriser ?

• Quand la personne en a besoin.

• Quand cela va dans le sens de son objectif.

• Chaque fois que la personne fait quelque chose de bien.

• Quand une étape est franchie.

• Quand la personne réussit un changement.

• Quand cela lui permet d’évaluer le chemin parcouru.

• Quand elle a besoin d’être connectée à ses réussites.

6. Obstacles possibles pour le coach

Le coach peut rencontrer des difficultés à faire passer le message positif et à convaincre la

personne de l’authenticité, de la véracité de ses observations ou de ses compliments.

Pour la plupart d’entre nous, apprendre à valoriser et accepter d’être valorisé, c’est

comme apprendre une nouvelle langue. Cela demande de l’entraînement pour le coach

comme pour le client.

7. Si une valorisation provoque chez le client une émotion forte

• Il est important que le coach accueille cette émotion avec bienveillance, un tel moment

d’authenticité est un cadeau.

• Le client développe la conscience de son ressenti.

8. Prendre l’habitude de valoriser

On dit qu’il faut :

— 4 marques d’attention par jour pour survivre (merci, sourire, regard, félicitations, coup

de téléphone...).

— 8 pour se sentir vivant.

— 12 pour être heureux.

Faites le compte !

9. La circulation des marques d’attention

Quelques questions à vous poser :

1. Est-ce que je donne facilement des marques d’attention aux autres ?

2. Est-ce que je demande facilement des marques d’attention ?

3. Est-ce que j’accepte facilement les marques d’attention qu’on me donne ?

4. Est-ce que je dis facilement « non » à celles qui ne me conviennent pas ?

5. Est-ce que je me fais facilement des compliments à moi-même ?

Voyez par vous-même où vous avez des marges de progression et décidez de vous y

mettre