Olivier Cacheur

Mémoire de fin de formation Alliance Management « Intégrer la dimension de coach » Octobre 2018

Vous avez dit coaching ?

Le coaching : entrer dans une autre dimension

Lorsque j'ai intégré le cursus de formation d'Alliance Management, je me suis d'abord demandé ce que pouvait bien signifié son intitulé :« Intégrer la dimension de coach ». Au fil des modules dispensés, à mesure que je rentrais dans la dynamique du coaching, j'ai peu à peu pris la mesure de cette signification. Le coaching n'est pas une série de techniques ou la possession d'une caisse à outils magiques, il nécessite de rentrer dans une autre dimension de soi même (une 4ème dimension en quelque sorte), d'affronter ses désirs de pouvoir, ses fausses croyances et ses tendances de « sauveteurs » en manque de reconnaissance, bref, à faire un peu de ménage en soi même pour être clair avec l'autre.
J'ai compris que la dimension de coach nécessite d'être un miroir relativement propre capable de renvoyer quelque chose de juste.
J'ai compris aussi que quelle que soit notre approche de coaching, il existe une notion phare, celle à ne surtout pas perdre de vue : la Bienveillance… pour l'autre mais aussi pour soi.
J'ai compris enfin que la dimension de coach est d'abord l'intégration pour soi de postures favorables, de croyances positives et d'intentions bienveillantes.

Ce qu'est le coaching

Définissons alors les bases de ce qu'est le coaching avant de préciser en détails les aspect de cette mystérieuse « dimension de coach ».
Le coaching est une approche de relation d'aide. Il vise à permettre à la personne qui est coachée de savoir d'abord ce qu'elle désire, ce vers quoi elle a envie d'aller. La démarche est résolument tournée vers l'avenir. Elle part d'une situation présente pour aller, comme on le dirait en Programmation Neuro Linguistique (PNL) vers un état désiré.
Tout ce travail se fait à partir de deux socles fondateurs de la relation de coaching.
D'abord la création de **l'Alliance**, nécessaire relation de confiance réciproque qui doit s'établir entre les deux parties. Si le coach ou le coaché n'arrivent pas à établir l'Alliance, alors il est fort probable qu'une démarche de coaching ne soit pas possible avec ces personnes là.
Le deuxième élément des fondations d'une démarche de coaching est constitué des éléments contenus dans le **RPBDC** définit par Vincent Lenhardt.
Le R c'est celui de réalité ; Il permet à la personne coachée de préciser ce qu'elle vit aujourd'hui dans le contexte concerné et quels mots elle utilise pour décrire sa réalité. (Poste de travail, relations, tournant de vie…).
Le P, celui de problème ; Il doit définir l'écart entre une situation présente non satisfaisante et un état désiré futur. Il incite la personne coachée à définir précisément ce qu'elle souhaite obtenir comme résultat, quel est la destination vers laquelle le coaching doit l'amener.
Le B, celui de besoin ; Il propose à la personne coachée de formuler clairement ce dont elle estime avoir besoin pour y arriver, les ressources à mettre en oeuvre.
Le D, celui de demande ; il est primordial que la personne coachée ait une demande claire vis à vis du coach (Ce en quoi le coaching peut l'aider).
Et le C, celui de contrat ; Car tout ceci donne lieu à un engagement mutuelle bipartite (Coach / Coaché) ou tripartite (Coach / coaché / entreprise) avec des règles claires pour assurer le bon

fonctionnement du processus, la protection de chacun, le séquençage des séances, le respect mutuel, les horaires, la confidentialité…
Lorsque l'on a dit tout cela… tout reste à faire mais les bases sont posées et c'est à partir de cela que le coach va pouvoir prendre sa véritable dimension, adopter sa posture, mettre en œuvre ses croyances positives et beaucoup de bienveillance dans ses intentions.

Ce que le coaching n'est pas

Après avoir défini ce qu'est le coaching pour moi, je voudrais préciser ce qu'il n'est pas, manière d'élaguer le concept, de préciser les choses une fois pour toute et de ne plus y revenir.

Le coaching n'est pas du conseil. Il ne s'agit pas de dire ou de montrer à la personne coachée ce qu'elle doit dire ou doit faire.
Le coaching n'est pas de la formation. Son objectif n'est pas de transmettre un savoir, un savoir faire ou un savoir être dont le coach serait le possesseur.
Le coaching n'est pas de l'assistance. Le coach n'a aucune vocation à être un pompier ou un sherpa portant le coaché au sommet d'une montagne… surtout malgré lui.
Le coaching n'est pas de la thérapie. Le coach n'est pas un chirurgien des entrailles du passé mais bel et bien centré sur le présent et le futur.

La posture du coach

Abordons maintenant la dimension du coach à travers sa posture, « l'équipement de base » avec lequel il va se lancer dans toute relation de coaching.

Développer bienveillance et intégrité

Voyons ensemble deux notions importantes de la posture du coach : L'intégrité et la bienveillance... pour la personne coachée et pour lui même. De même qu'un marin ne partirait pas pour une traversée sans un compas et une carte marine, le coach ne doit pas laisser intégrité et bienveillance sur le quai.

L'intégrité c'est être capable de jouer « franc jeu » avec toutes les parties impliquées dans la relation de coaching ;
Avec le coaché d'abord, en respectant son intégrité physique et psychique, en respectant sa parole et en l'amenant aussi à être intègre avec lui même, à vérifier la vraie nature de sa demande, à l'amener à s'exprimer sur ce qu'il se passe pour lui, à le ramener si nécessaire vers son objectif initial. Cela rejoint aussi le premier des quatre accords Toltèques « Que ta parole soit impeccable ». Impeccable venant de pecatus en latin qui signifie « péché » et le préfixe im « sans », donc littéralement « sans péché ». Le péché n'étant qu'une façon de se mentir à soi et de mentir aux autres, le coach se doit d'être complètement honnête, intègre dans sa relation de coaching.
Avec lui même. Si le coach est authentique avec le coaché, il est indispensable qu'il le soit également avec lui même. Il peut déceler dès le début des entretien des éléments qui pourraient l'empêcher de mener à bien sa mission ; un phénomène de transfert ou de contre transfert par exemple ou une non demande du coaché.
Avec l'organisme commanditaire ou payeur, la transparence est également de mise. L'intégrité du coach entre en jeu pour clarifier la relation, la nature de la demande en accord avec la personne qui sera coachée. Il est de son devoir de refuser toute demande qui ne respecterait pas l'intégrité des différentes parties.

La bienveillance, notion mise en avant dans le coaching par la coach et auteur Juliette Tournand est un élément clé de la posture du coach. Alors qu'est ce que la bienveillance ? C'est un mélange de perceptions et d'attitudes qui veut que nous soyons, quelque soient nos paroles et nos actes, toujours tourné vers ce qu'il peut y avoir de bien pour la personne et pour nous. Pour être bienveillant avec les personnes que nous coachons, nous devons d'abord être bienveillant avec nous mêmes. Etre bienveillant ne signifie pas faire preuve de « beniouiouisme » exclusivement tournée vers la satisfaction des demandes de l'autre, mais c'est être lucide des enjeux, de l'objectif poursuivi et faire ce qu'il nous semble juste et bon pour cela, même si cela passe par dire « non » ou confronter la personne sur ses incohérences, son manque d'engagement, ses évitements ou même parfois refuser le coaching si l'on estime que cela n'est bon ni pour soi, ni pour l'autre. La bienveillance est aussi pour le coach un « garde fou » par rapport à des relations faussées, à des jeux manipulatoires possibles

car il a toujours en ligne de mire l'objectif à atteindre même si le coaché peut vouloir l'entraîner sur des voies détournées du contrat de départ.

Accompagner à plusieurs niveaux

Abordons maintenant une notion plus subtile de la posture de la dimension de coach, celle des différents niveaux d'accompagnement.
Que voit on lorsque l'on observe une séance de coaching ? On y distingue deux personnes, le coach et la personne coachée abordant ensemble des sujets qui les préoccupent. Le coach a techniquement tendance à poser des questions, reformuler, faire des feedbacks et le coaché à développer ses propos. Il est d'ailleurs plutôt cohérent que la personne coachée ait un temps de parole bien supérieur à celui du coach.
Ce que l'on observe alors c'est un coach qui utilise d'abord ses organes de perceptions sensorielles classiques ; la vue et l'ouïe essentiellement. Il cherche à capter des informations pour être à même de comprendre pleinement ce que vie la personne coachée. C'est dirons-nous le travail conscient et analytique du coach dans lequel il fait intervenir plutôt la partie rationnelle et logique de son cerveau. Cette dimension est très présente notamment pour établir le RPBDC au démarrage du coaching.

Si l'on se plaçait alors dans la tête du coach, on verrait surement que tout un travail se fait aussi à un autre niveau plus subtil, dans une dimension ou l'analyse logique n'intervient pas, où la perception se fait de manière plus globale. Ce niveau plutôt intuitif de perception permet au coach, dans la mesure où il lui fait confiance, de globaliser la relation, de capter des informations non visibles. Ce niveau fait aussi intervenir ce qu'il ressent. Le coach peut avoir des ressentis qu'il n'est pas forcément capable d'analyser. Le coaching prend dans ces moments une autre dimension, comme si le coach et la personne coachée étaient en relation à un autre niveau plus global ou chacun apparait dans sa vraie nature.
On pourrait rapprocher cette dimension du travail fait par le Dr Jean-Jacques Charbonnier, médecin anesthésiste au CHU de Toulouse qui travaille depuis plus de 25 ans sur les phénomènes de décorporation lors l'arrêt cardiaque, de coma ou d'expérience de mort imminente. Il développe la théorie selon laquelle nous avons deux grands types de consciences ; Une conscience analytique cérébrale (CAC) que nous utilisons avec nos sens classiques lorsque nous sommes éveillés et une conscience intuitive extra neuronale (CIE) qui, comme son nom l'indique, peut exister en dehors de la région géographique de notre cerveau, ce dernier ne serait alors qu'un « terminal », juste un ordinateur relié à Internet. C'est ce niveau de conscience qui permettrait entre autre à certaines personnes en arrêt cardiaque ou dans le coma de pouvoir percevoir leur corps de l'extérieur et tout ce qui se passe autour à 360°.
Cette dimension dans les séances de coaching induit un travail à un autre niveau. En effet le coach peut à certains moment se déconnecter de sa CAC pour se brancher sur sa CIE et percevoir au delà de ses sens. Il pourra alors faire confiance à son intuition tout en cherchant à vérifier ses perceptions, sentir une cohérence, une incohérence, un trouble, l'énergie du coaché. Ce niveau de conscience peut être salutaire pour l'amener à avoir du recul sur ce qu'il se passe, se placer en position « meta » dans la communication, être capable d'intervenir non seulement sur ce qui se dit mais aussi sur ce qu'il se joue dans la relation elle même.
Ce niveau de conscience intuitif peut (ou peut-être doit) intervenir aussi chez la personne coachée. Lors qu'une séance se termine, des prises de consciences ont pu se faire dans le cerveau du coaché à un niveau conscient certes, mais aussi à des niveaux plus subtils. Ces nouvelles données, nouveaux paradigmes, peuvent se révéler au grand jour chez le coaché dans l'intervalle entre deux séances. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire d'avoir du temps dans cet intervalle, temps utile à ce que ces données nouvelles intègrent le niveau conscient.

Adopter la posture de « l'antenne-miroir-réveil »

Dans la posture du coach, on l'a évoqué précédemment, il y a l'instauration d'une relation subtile dans laquelle le travail se fait aussi à travers des éléments de conscience intuitive. Pour entrer dans cette dimension, le coach adopte d'abord une attitude de réception. Sa plus grande qualité c'est d'abord et toujours sa capacité à se mettre à l'écoute. Il n'écoute pas seulement avec ses oreilles, mais aussi avec ses yeux et sa sensibilité émotionnelle. Tous ses capteurs sont connectés à la relation telle une antenne parabolique pour recevoir un maximum de signaux verbaux et non verbaux et même parfois au delà de nos sens. La force du coach tient d'abord dans sa réceptivité. Sa posture d'antenne parabolique l'incite à entendre pour comprendre.

Mais comment aider si l'on ne fait que recevoir ? Eh bien c'est là aussi toute la force du coaching. L'intention du coach est de permettre à la personne coachée de faire appel à ses propres ressources (nous y reviendrons plus tard), il doit donc inciter le coaché à se voir, à puiser en lui même les solutions, les réponses à ses besoins. Il a un rôle essentiel de miroir. Reprenons pour imager cet aspect de la posture du coach, notre analogie avec une antenne parabolique. Le coaché est face à une grande antenne (le coach) à laquelle il parle. L'antenne reçoit les signaux, les intègre, les décode et renvoie ce qu'il a perçu sur un écran, sur lequel le coaché peut se voir et s'entendre comme dans un miroir. Cet écran, c'est l'intervention du coach lorsqu'il questionne, reformule, interpelle. Il agit comme un révélateur de ressources, de croyance, d'options.
La est bien le sens profond du coach : Aider par le réveil. Son but est d'éveiller chez la personne coachée les éléments positifs de son présent, capables de la conduire vers son état désiré.

Les croyances positives du coach

Si la personne coachée peut entraver ses actions et ses décisions par des croyances limitantes, le coach base son action sur un postulat de croyances positives sans lesquelles le coaching se limiterait à une vague relation compatissante. « Ah mon pauvre, je comprends cela ne doit pas être facile tous les jours pour vous ! »

Voir le prince derrière le crapaud

La première de ses croyances aidante tient dans le fait que « derrière le crapaud, il y a toujours un prince qui sommeille ». Le prince représente ce que nous sommes à l'origine, la partie libre, vivante et créative de nous même. Ce sont nos limites, nos freins, nos peurs qui nous transforment peu à peu en crapaud. A travers sa capacité à recevoir et à accepter tous ses aspects du coaché, le coach cherche en permanence à voir le prince, appelé parfois la « belle personne », « l'enfant caché » ou encore dans certain cas « la part de sensibilité ». Si le coach se focalise sur le crapaud, alors il sera d'abord dans le jugement… et un crapaud restera toujours un crapaud ! Il ne renverra au coaché dans son miroir que l'image d'un batracien. La est bel et bien l'enjeu ; afficher sur l'écran un prince ou une princesse. C'est cette part là du coaché qui a les ressources nécessaires à le conduire vers son état désiré. Le coach sait que derrière chacun, quel que soit ses actes et ses mots, il y un être lumineux qui ne demande qu'à vivre pleinement. Voir le prince derrière le crapaud est une croyance positive forte pour le coach. Il est à noter aussi que c'est « le prince du coach » qui permettra aussi de faire miroir à celui du coaché. Si le coach se considère comme un crapaud, il aura beaucoup de difficultés à voir le coaché comme une « belle personne » et encore plus de soucis pour lui renvoyer cet aspect de lui. Dans une relation de coaching, il est donc nécessaire de croire fortement que ce sont deux « princes » ou « princesses » qui se rencontrent.

Croire en la possession des ressources nécessaires

Le coaching est avant tout une démarche qui passe par l'action. Alors de quoi avons nous besoin pour agir dans le sens de notre état désiré ? La réponse se résume dans un mot : l'énergie. Pas assez d'énergie ; peu ou pas d'action. Si la personne coachée doit agir dans le sens de son objectif, elle seule pourra mobiliser les ressources nécessaires. Le coach aura beau lui dire « Faites ceci ou faites cela », cela ne suffira pas à mobiliser la machine. Cette nécessité pour le coaché de faire appel à sa propre énergie, sous-entend qu'il possède en lui les ressources nécessaires pour y arriver. Et c'est fondamentalement ce que doit croire le coach. C'est sur ce postulat que John Grinder et Richard Bandler ont fondé la Programmation Neuro Linguistique. Nous avons en nous beaucoup plus de ressources que nous l'imaginons et il n'y a rien que nous puissions faire, juste des choses que nous n'avons pas encore apprises. La PNL cherche à mobiliser les personnes grâce à des transferts de ressources (Y a t-il dans notre expérience, dans d'autres contextes, des moments où nous avons eu recours aux ressources dont nous avons tellement besoin aujourd'hui ? et comment y faire appel ?). Dans l'optique de cette forte croyance, le coach sait que le coaché à ce qu'il faut en lui pour y arriver. Cela change la donne car il pourra alors se centrer sur des questions du type : « Comment faire aujourd'hui pour y arriver ? » ou « Si vous souhaitiez y arriver comment vous y prendriez-vous ? » plutôt que « Pourquoi est ce que vous n'y arrivez pas ? ». La dimension du coach s'inscrit pleinement dans cette dynamique du postulat de l'acquis des ressources. Il se centre sur les éléments essentiels pour agir, sur le « comment faire » pour satisfaire son désir.

Envisager la possibilité de sortir du cadre, d'innover, de retrouver son pouvoir personnel de création

« Il n'y a rien que nous puissions faire, juste des choses que nous n'avons pas encore apprises », ça nous l'avons déjà dis dans la partie précédente concernant le postulat des ressources nécessaires. Cette phrase inclut une autre croyance forte et positive : celle que « Ce n'est pas parce que les choses ont toujours été comme cela dans le passé qu'elles le seront forcément toujours dans l'avenir ». Nous avons la liberté de faire autrement que ce que nous avons fait jusqu'à maintenant. Nous avons la liberté de sortir de notre cadre de référence habituel, nous avons la liberté d'innover. Cette croyance, le coach va chercher à la renvoyer en miroir à la personne coachée, elle a pour vocation d'ouvrir des portes que le coaché ne voyait pas.
On peut mesurer cette dimension dans une notion utile au coaching ; celle des solutions de type1 et des solutions de type 2. Les solutions de type 1 sont celles qui existent déjà dans notre cadre de référence présent, celles qui cherchent à améliorer l'existant. Les solutions de type 2 sont celles qui remettent en question le cadre, celle qui ont tendance à sortir de nos paradigmes habituels (ex : J'ai envie de partir faire un voyage en Europe mais je n'ai pas le budget nécessaire pour me payer le billet de train et l'hôtel. Solution de type 1, je reporte mon voyage pour avoir le temps d'économiser l'argent nécessaire. Solution de type 2, je décide de partir en stop, hypothèse que je n'avais pas envisagée au départ.) Les solutions de type 2 ne sont pas toujours les plus évidentes à mettre en œuvre car elles ne font pas partie de notre cadre de référence habituel. Cependant, elles sont des options possibles à prendre en compte dans la mise en œuvre de ses ressources. Pour aider la personne coachée à sortir de son cadre de référence, le coach utilisera par exemple des questions projectives comme par exemple : « Si le problème était complètement réglé et que vous soyez pleinement serein par rapport à la situation… ce serait comment ? »
Pour faire appel à ce type d'interpellation, le coach doit lui même envisager la possibilité de sortir du cadre, d'envisager que toutes les portes sont ouvertes. Il doit apporter au coaché la liberté d'innover lorsque ce dernier a l'impression d'être confronté à une opposition, à une impasse sans issue.

Les intentions du coach

Pour que le trépied de la dimension du coach tienne debout, il manque encore un support, celui des intentions du coach. Même si le coach n'est pas orienté dans sa posture sur le fait de « vouloir » quelque chose pour la personne coachée, il centre tout de même sa démarche, son énergie vers des intentions pour le coaché. Son intention n'est pas une volonté mais plutôt une direction dans laquelle le coach va mettre son attention. Pour moi ses intentions sont au nombre de trois : L'authenticité, le mouvement vers l'indépendance et le désir de la juste place ou du juste chemin.

Etre authentique avec soi

Sa première intention dans le déroulement des séances consiste à inciter la personne coachée à s'exprimer, à mettre des mots sur sa problématique, ses besoins, ses désirs. A travers des questions ouvertes, des reformulations, des « Dites m'en un peu plus… », il nourrit ainsi son antenne parabolique pour pouvoir renvoyer quelque chose sur l'écran. Comme le ferait un sourcier en période de sécheresse, il peut d'abord chercher de l'eau en quantité. Son action vise à libérer la parole, à faire jaillir le flot d'expression. Puis il s'intéressera à la qualité de l'eau, est-elle claire ? Est-elle potable ? C'est ce que le coach va chercher à découvrir. Quelle est la part d'authenticité dans ce qui est dit ? Est-ce le crapaud ou le prince qui parle ? Il se peut qu'il perçoive juste des paroles émises sous le couvert de relations faussées, de rôles pris dans des situations de type dramatique telles qu'elles sont définies dans le triangle de Karpmann de l'Analyse Transactionnelle ; En position de Victime ou de sauveteur lorsque la personne coachée passe son temps de séance à se plaindre de la situation ou des autres. «*Je fais toujours de mon mieux, mais je n'ai que des reproches de mes collègues, ce n'est vraiment pas juste !* » ou en position de persécuteur lors le coaché critique, dénigre « *Mes collaborateurs sont tous des incapables !* ». Comme dans la recherche d'une source salvatrice, le coach ne se contente pas de la première eau, il creuse au delà des apparences pour aller chercher l'expression authentique masquée et peut-être méconnue par le coaché, celle qui touche le ressenti, les mots du prince ou de la princesse; « *J'ai l'impression que vous êtes très en colère après vos collaborateurs…* ». C'est souvent au moment où la personne coachée parle d'elle et non plus des autres que le coach commence à voir le filet d'eau claire.
Cette intention d'expression authentique ne peut se faire que dans un processus relationnel de confiance réciproque, grâce à la création de l'Alliance, dynamique relationnelle de confiance qui doit impérativement se créer au début de la relation de coaching. Pas d'Alliance, pas d'expression authentique.

Le coach lui même est un miroir d'authenticité. Si quelque chose chez le coaché le gène, il devra le dire. Il applique alors pour lui même l'intention qu'il a pour le coaché.

Aller vers l'indépendance et l'interdépendance

Il peut être assez tentant, dans une relation d'aide, de prendre une position de pouvoir. Il est facile pour un coach de se mettre en position dite « haute », de dire au coaché ce qu'il devrait faire ou dire, qu'il peut lire en lui comme dans un livre, qu'il connait bien sa situation, que si le coaché ne sait pas, et bien, lui, il sait. Il pourrait alors se glorifier et savourer sa position de Gourou (de secours, bien sûr). Bien évidemment, cette posture ne viserait pas à valoriser les ressources propres de la personne coachée et ne l'amènerait surement pas de développer de l'autonomie dans ses actions ou ses décisions.

Le coach développe l'intention d'aller dans le sens de la liberté d'agir. Nous avons déjà évoqué le fait que ce qui pousse à l'action c'est notre capacité à mobiliser en nous l'énergie nécessaire. Mais alors qu'est-ce qui bloque notre énergie ? Dans beaucoup de cas c'est une certaine forme de dépendance voire de soumission, relationnelle, matérielle, affective,…L'intention du coach sera alors de permettre au coaché de prendre conscience de ses liens qui entravent aujourd'hui son action et lui permettre de s'en libérer au moins partiellement. La dépendance peut, par exemple, venir du fait que la personne coachée ne voit pas d'autres options que de continuer à subir la pression ou l'ennui qu'elle vit sur son poste de travail. Pour elle, il n'y a pas d'issues car si elle arrête ou se rebelle, elle risque de perdre ce qui lui assure de quoi vivre. « *Je n'ai pas le choix, je suis obligé de courber le dos et d'attendre que cela se passe, peut-être que la situation évoluera d'elle même…* ». C'est une situation de dépendance dans laquelle le coaché n'est pas libre, il se contraint et son énergie est bloquée.
La situation peut être sensiblement la même lorsque la personne coachée est dans une phase de contre dépendance, de rejet, de rébellion contre les autres ou sa situation. Même si la contre dépendance est déjà un pas vers l'indépendance dans lequel le coaché met une énergie d'opposition, c'est encore une façon de réagir et non d'agir… C'est continuer malgré tout à dépendre de quelqu'un ou de quelque chose.
Le coach essaiera alors de permettre à la personne coachée d'évaluer les autres options et le niveau de risque associé pour lui redonner un peu de pouvoir sur sa situation. Dans une situation nous avons souvent plusieurs choix mais nous n'avons pas toujours envie de les voir.
Avoir plusieurs options, c'est avoir la liberté de choisir, c'est sortie d'une situation de dépendance, c'est aller un peu plus vers l'indépendance.
Même si le coach peut être un révélateur d'indépendance, mais il ne dira pas quel choix faire, quelle option choisir, il laissera le coaché décider en toute indépendance.

Le coach pourra parfois aller un peu plus loin dans son intention. Il verra aussi dans certains contextes le besoin de la personne coachée d'aller vers une dynamique d'interdépendance. Etre libre, oui mais complémentaire, exister au sein d'une équipe, être utile aux autres, harmoniser ses relations de couple…, voilà quelques marques d'interdépendance. Certaines problématiques dans les relations de coaching peuvent tournées autour d'une « place à trouver » au sein d'une organisation, ces fameux besoins d'appartenance et de réalisation chers à notre ami Maslow dans sa célèbre pyramide. Le coach n'est pas dans la volonté que le coaché se libère de ses dépendances mais il sait que c'est ce qu'il lui permettra de se mettre dans une dynamique active par rapport à sa problématique, à se mettre en route vers son état désiré.

Se mettre dans le « Flow »

Cette dernière intention découle directement des deux premières. Si la personne coachée développe de l'authenticité, de la lucidité vis à vis d'elle même, qu'elle va vers plus d'autonomie dans ses choix, elle aura plus de chance de rentrer dans une dynamique de fluidité de vie. Elle pourra prendre des directions justes pour elle même. On utilise une expression pour cela ; être dans « le flow ». Comment sait-on que nous sommes dans le flow ? Il existe pour cela un indicateur plutôt fiable ; celui de l'énergie, de la joie intérieure. Plus nous avons l'impression de dépenser l'énergie que nous n'avons pas, plus nous avons l'impression dans sa vie personnelle ou professionnelle de « ramer à contre courant »… moins nous sommes dans le flow. Etre dans le flow c'est l'impression que nous sommes dans la direction qui nous convient le mieux, que nous sommes à notre juste place, que nous sommes fait pour ce que nous faisons. Etre dans le flow, c'est réaliser des choses qui correspondent à nos valeurs profondes.

Au moment où j'écris ces lignes, je sors juste d'une discussion avec une personne dont le travail est d'entretenir des locaux, elle passe le balai, frotte, astique les plans de travail. C'est une personne très agréable, enjouée et très souriante. Elle m'a expliqué qu'elle venait de terminer des études de droit international mais que cela ne l'avait pas passionnée et qu'elle avait décidé de faire une formation de cuisine pour mettre en œuvre un projet qui lui tient à cœur ; ouvrir un food truck spécialisé dans les salades. Elle m'explique aussi qu'elle va mettre tout cela en place dès la semaine prochaine au sein d'une pépinière d'entreprises. Alors je lui demande « *Pourquoi, faites vous ce job d'entretien ?* » et elle me répond avec un grand sourire« *C'est pour me payer une voiture car j'en ai besoin pour développer mon entreprise* ». Cette femme au sourire communicatif est dans son flow. Ce qu'elle fait aujourd'hui a du sens par rapport à son projet et son projet porte les valeurs qu'elle veut développer… et je précise que je n'ai joué aucun rôle de coach dans cette histoire.
Cette intention que porte le coaching pourrait aussi se résumer par « remettre l'humain au centre des organisations ». Au delà de l'intention, c'est une dimension, une valeur importante porté par le coaching, en tout cas tel que je l'aborde, tel qu'il est pour moi.

Conclusion

J'espère avoir dit l'essentiel, en tout cas suffisamment pour vous transmettre ce qu'est le coaching pour moi et comment j'envisage la dimension du coach. Bien sûr j'aurais pu parler des nombreux outils de repérages ou autres que l'on peut trouver dans les boîtes à outils des coachs, comme la process communication, l'analyse transactionnelle ou autres, mais j'ai voulu me centrer sur ce que j'ai capté d'essentiel dans la démarche, de ce que signifie pour moi « Intégrer la dimension de coach ». Les outils sont des outils et il n'y en a pas un meilleur que l'autre, alors chaque coach fait avec ce qu'il lui convient le mieux.

En résumé, le coaching est un état d'esprit qui induit une dynamique active et bienveillante dans la relation. C'est une démarche puissante qui repose sur une posture, des croyances positives et des intentions bienveillante.
J'ai puisé en moi spontanément ce que j'ai écrit en me demandant ce que je pourrais raconter de cette formation sans me référer directement aux cours ou aux ouvrages que j'ai pu lire. Je voulais que tout ce travail sorte du fond de moi, qu'il traduise le plus fidèlement possible ce que j'ai appris durant ces deux ans. Je ne me sens pas infaillible dans mes propos, il y a peut-être des avis que je remettrai en cause plus tard…Qui sais ? Mais je peux garantir que je me suis efforcé à être le plus authentique possible avec moi-même. Je mesure alors à travers ces quelques pages le chemin parcouru et je ne remercierai jamais assez Marie Françoise, notre bonne étoile à tous, Danièle, Sylvie, Sandrine et Isabelle, mes camarades, petites « Padawan du coaching » comme moi, de m'avoir apporté l'opportunité de rentrer dans cette 4ème dimension… Celle du coaching.