

15 avril 2017

L'Intelligence de la Relation en Coaching



François Souweine
[Site Web](#) [Courriel](#)

Je pratique depuis trente ans un coaching d'entreprise et suis frappé par ce qui se passe aujourd'hui dans les entreprises privées et publiques dizaine d'années, près des deux tiers des salariés se plaignent du stress et des dégâts qu'il entraîne. Dans le même temps, en lieu et place d'un coaching qui fort de ce constat prendrait en compte les personnes, on assiste à une véritable prolifération d'outils qui garantissent à son utilisateur le bon diagnostic. Ce paradoxe est d'autant plus inquiétant qu'il laisse à penser que des outils ou une technique substituent à la personne du coach et garantissent un accompagnement sérieux et efficace de la personne coachée.

Un outil ou une technique n'ont jamais et n'auront jamais la capacité de révéler cette réalité complexe et unique que nous sommes chacune et chacun. On questionne profondément en matière d'éthique et de déontologie. Comment dire que l'accompagnement du coach prend en compte la personne coachée, son intégrité, ses capacités d'apprentissage et dans le même temps lui propose une démarche qui se substitue à lui ? Où est, à la référence de la personne accompagnée, où est le respect de son intégrité ?

Par expérience et respect des personnes que j'accompagne, et ce quel que soit leur niveau dans l'entreprise, je privilégie les approches qui :

- considèrent que la personne a sa propre capacité d'apprentissage et donc de résolution de problèmes ;
- affirment que le coach est responsable de la relation et du processus dans son accompagnement ;
- ont une exigence sur le travail que le coach doit faire sur lui-même, c'est-à-dire un travail sur soi, un travail thérapeutique mais aussi que l'apprentissage se fasse dans le temps par l'expérience ;
- savent faire la distinction dans l'utilisation des outils entre finalité et moyens ;
- imposent dans leur déontologie la supervision professionnelle pour les praticiens coaches et proposent un lieu d'écoute thérapeutique et

L'outil comme finalité en tant que tel n'a pas de sens ! Il construit en fait une réalité qui n'existe pas. Le monde a changé, l'entreprise a changé et paradoxalement, le coaching n'aurait non seulement pas changé mais renforcerait la technique, les outils. Or, il me paraît importer moins que la personne qui conduit l'accompagnement ; la relation qu'elle est capable d'installer et de maintenir est déterminante.

La relation et l'intelligence de la relation entre le coach et le coaché sont la clé de notre travail en coaching, dans la mesure où nous considérons l'art d'accompagner une personne à trouver ses propres solutions ». Je partage cette vision du coaching avec mon confrère François Delivré, et de dix ans à l'Académie du Coaching, soutenus par une équipe enseignante que nous avons formée, j'ai accompagné dans leur apprentissage par le biais d'une pédagogie rigoureuse, exigeante, bienveillante, vivante et expérientielle.

Comment alors, instaurer L'intelligence De La Relation En Coaching ?

Nous devons tout d'abord, créer une relation de confiance. L'intelligence de la relation fait partie de l'accompagnement : elle le précède et évolue au fil des séances. L'objectif est de créer les conditions d'un espace de confiance chez le coaché. Cette confiance de relation va lui donner la permission de se déployer petit à petit en tant que personne, d'être davantage connecté à sa propre puissance et à ses propres capacités, et sa créativité lui permettant de trouver ses propres solutions.

C'est aussi une combinatoire qui, de façon pratique, va mettre en œuvre quasi simultanément :

- La Tête – le mental, l'accueil de soi (le coach) et de l'autre (le coaché) sans préjugés ni enjeux ;
- Le Cœur – les émotions, la capacité à être dans l'émotion du coaché sans être cette émotion,
- Le Corps – les sensations, la capacité à être à l'écoute de son corps, de son sens corporel pour ressentir et interagir avec les sensations

Comment se présente la combinatoire de l'intelligence de la relation ? C'est une relation en quatre étapes (contact, échange, relation, lien) ; qui

- Une écoute active ;
- Une maîtrise de protocoles et de grilles (aspect structurant de la démarche) ;
- Un cadre rigoureux d'accompagnement ;
- Un travail sur la conscience de soi (réflexion personnelle, travail en groupe et travail thérapeutique).

J'ai l'intime conviction que chaque personne a en elle une raison de vivre et des valeurs qui ne demandent qu'à être accueillies.

Cette conviction m'amène à penser que l'Intelligence de la Relation en Coaching, peut avoir toute sa place dans des univers différents mais dans tous toujours la clé :

- Dans l'entreprise, les managers pour lesquels l'acquisition des fondamentaux de l'Intelligence de la Relation peut transformer leur leadership et le développement du bien-être au travail.
- Dans les métiers de l'enseignement, de la santé, du social, de la justice... où l'Intelligence de la Relation peut transformer l'accueil, l'accompagnement des personnes".

