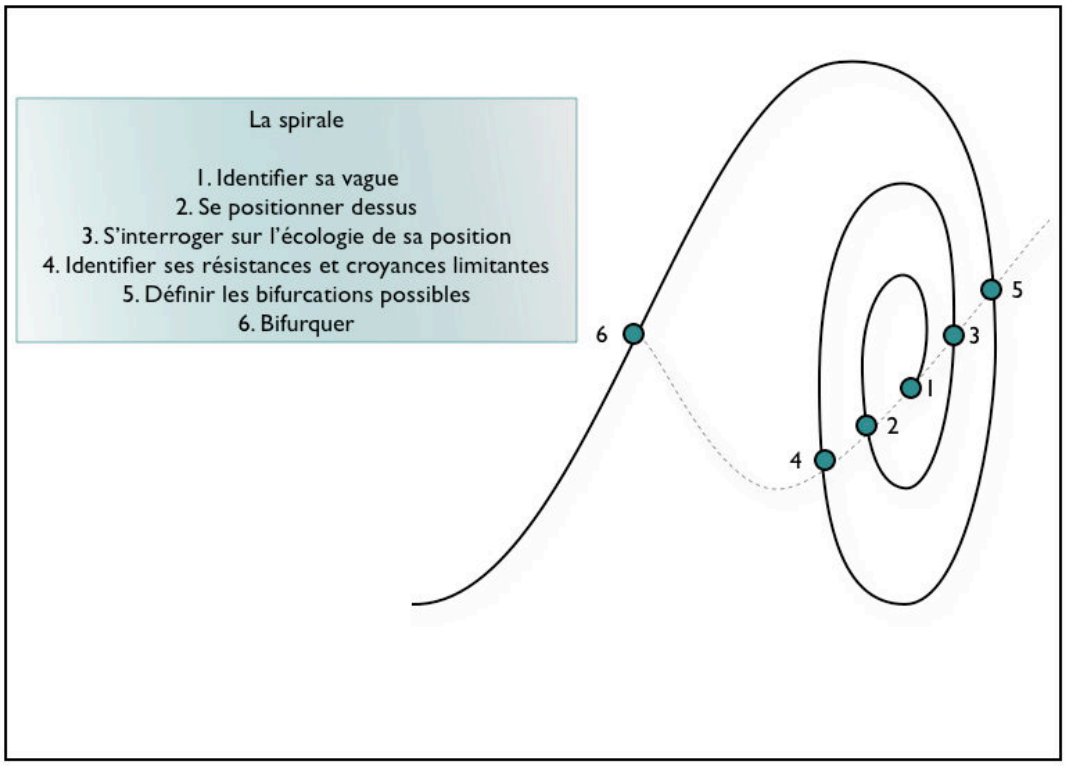
La Spirale©



Un outil de Coaching

Céline THOMAS

Synthèse

Ce mémoire comporte 3 parties :
– la première s'intitule «La Spirale©»
– la seconde synthétise mon projet professionnel
– la dernière porte sur mon identité. L'exercice, assez périlleux, donne une image à l'instant où j'écris de la façon dont je définis mon identité de coach. Il est fort à parier, et je l'espère, qu'elle va évoluer.

La spirale© est une méthode de coaching, issue du croisement de plusieurs approches. Elle permet un travail sur le sens et les croyances et amène à réfléchir sur le «Quand changer ?». Je me suis fortement inspirée des travaux du Groupe Metafor© International, et de l'ouvrage «La stratégie du Dauphin©», de D. Lynch et Paul Kordis[1]. Elle amène le client à mettre sa vie, son projet, ou sa problématique en perspective. Sur quelle trajectoire suis-je ? Où cette trajectoire me mène-t-elle? À quel instant, à quel endroit de cette trajectoire suis-je en ce moment ? Est ce que cela me convient ? Cette méthode amène ainsi le client à s'interroger sur le caractère écologique de ce qu'il est en train de vivre et de ressentir. Il est amené à se reconnecter à ses émotions, à s'interroger sur ce qu'il ressent, et plus seulement sur ce qu'il fait. Le coaché travaille aussi sur ses croyances, il est amené à regarder selon une autre perspective, à imaginer, comme le dirait Andreu Sole[2], «d'autres possibles».

J'ai décliné dans ce mémoire mes réflexions sur ce sujet, et je propose au lecteur des exemples de questionnements possibles. Je me suis efforcée d'être fidèle à l'esprit des différents auteurs et personnes qui ont accompagné cette réflexion.

Je souhaite au lecteur lors de la lecture beaucoup de plaisir. Bonne lecture.

1 Afin d'alléger la lecture, lorsque que je ferai référence aux travaux du Groupe Metafor© International, et de l'ouvrage «La stratégie du Dauphin©», de D. Lynch et Paul Kordis, je mentionnerai simplement (Lynch, Kordis).

2 «Créateurs de Mondes, nos possibles, nos impossibles», Andreu SOLE. Editions du Rocher, 6 décembre 2000.

Partie 1 - Coacher avec La Spirale©

La vague, la percée, les possibles, impossibles et non-impossibles

L'histoire de Némo, le poisson clown

Je vais au travers de ce paragraphe donner au lecteur les points clés des concepts théoriques utilisés dans ce mémoire. Les concepts de vague, de percée et de bifurcation sont tous issus des travaux de Lynch et Kordis. Les notions de possible, d'impossible et de non-impossible proviennent des travaux d'Andreu Sole.

Je vous propose de partager ces concepts théoriques au travers d'une histoire[3]:

Némo est un petit poisson clown. Il a perdu sa mère tout petit, mangée par un barracuda, et a été élevé par son père, Marin. Sa nageoire droite est légèrement abimée, trace de l'attaque du barracuda, à laquelle il a survécu.
Marin le couve et le protège. Némo est plutôt joueur, fougueux et intrépide. Lors de son premier jour d'école, Némo, pour défier Marin, s'éloigne dans les profondeurs du grand bleu pour aller toucher une barque. Il se fait alors capturer par un plongeur sous les yeux de son père impuissant. Celui-ci, désespéré, va partir à sa recherche, aidé dans sa quête par Dorine, petit poisson chirurgien bleu, à la mémoire trompeuse. Après avoir bravé les courants, les requins, les méduses, les lottes, et avec l'aide des tortues de mer, Marin et Dorine arrivent enfin à retrouver Némo, qui a réussi au prix d'un grand courage à sortir de l'aquarium où il était enfermé.
Némo, Marin et Dorine, sur le chemin du retour, vivent alors une expérience intense : Dorine se fait prendre dans les filets d'un chalutier avec un banc de poissons.
Elle va mourir. Némo décide alors, malgré les cris de Marin, de rentrer dans le filet. Il exhorte alors tous les poissons à nager vers le fond. Marin, désemparé, n'a d'autre possibilité que d'aider son fils et se met à crier «tous vers le fond» aux poissons captifs, qui s'exécutent. Sous l'effet collectif, le mât du chalutier casse, libérant ainsi le filet et l'ensemble des personnages.
Némo, Dorine et Marin rentreront ensuite chez eux.

Que s'est-il passé ?

3 Le monde de Némo® – Walt Disney, des studios Pixar

L'histoire de Némo, revisitée par la Stratégie du Dauphin© (Lynch, Kordis)

L'aventure du chalutier peut se représenter sous forme d'une vague, avec un flux montant, une crête, et une déferlante.

Etape 1 : Dorine, Marin et Némo se retrouvent, ils vont rentrer chez eux, tout va bien.
Obtiennent-ils les résultats escomptés? OUI
Ont-ils la certitude raisonnable de continuer d'obtenir les résultats qu'ils veulent dans l'avenir ? OUI
Ils sont dans le **flux**.

Etape 2 : Dorine aperçoit les filets du chalutier.
Obtiennent-ils les résultats qu'ils désirent ? OUI
Ont-ils la certitude raisonnable de continuer d'obtenir les résultats qu'ils veulent dans l'avenir ? NON
Ils approchent ou sont déjà sur la **crête**.

Etape 3 : Dorine se fait prendre dans les filets.
Obtiennent-ils les résultats qu'ils désirent ? NON
Ont-ils la certitude raisonnable de continuer d'obtenir les résultats qu'ils veulent dans l'avenir ? NON
Ils sont dans la **déferlante**.

Etape 4 : Némo a l'idée de rentrer dans le filet.
Obtiennent-ils les résultats qu'ils désirent ? NON
Ont-ils la certitude raisonnable de continuer d'obtenir les résultats qu'ils veulent dans l'avenir ? OUI
Ils viennent de **bifurquer**, et surtout évitent de trop y réfléchir . Ils se concentrent sur l'action de façon à traverser le point de **réveil brutal**. C'est une percée.

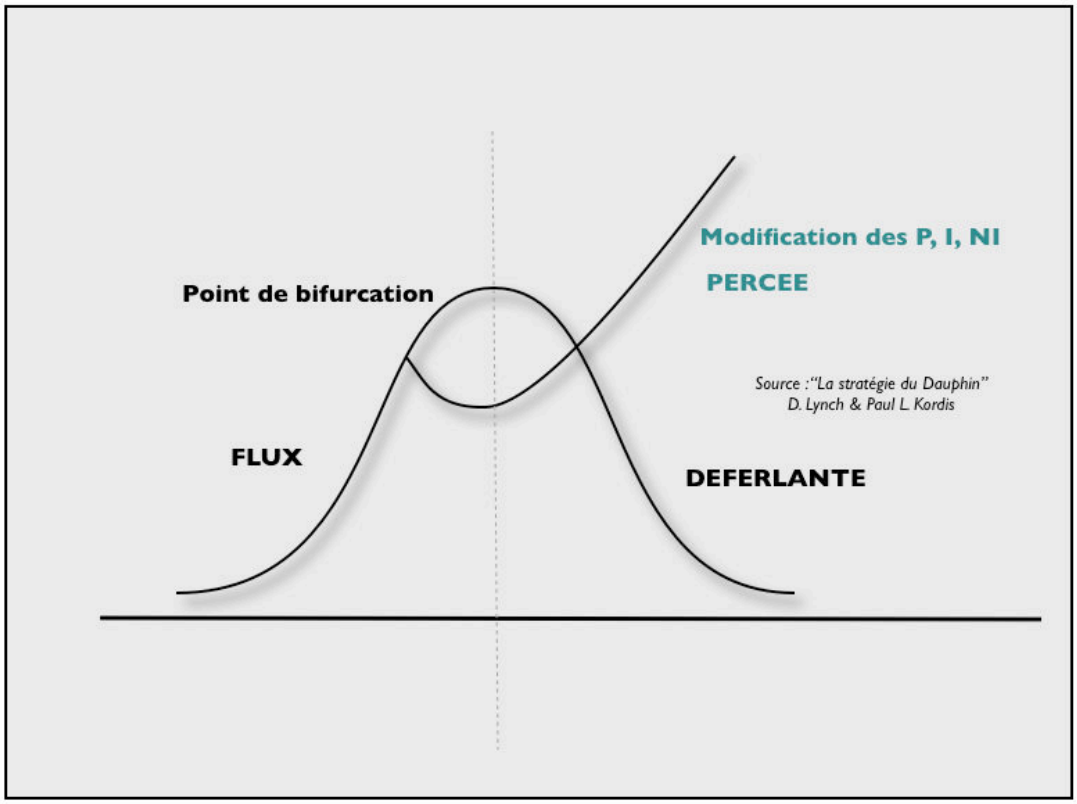
Etape 5 : Le mât du chalutier casse et libère les poissons.
Obtiennent-ils les résultats qu'ils désirent ? OUI
Ont-ils la certitude raisonnable de continuer d'obtenir les résultats qu'ils veulent dans l'avenir ? OUI
Ils surfent sur une nouvelle **vague** et sont à nouveau dans le **flux**.

L'histoire de Némo, revisitée par «Créateurs de Mondes» (SOLE)

L'aventure du chalutier peut se regarder par l'optique des croyances. Marin fonctionne avec des Possibles, des Impossibles et des Non-Impossibles.
Plaçons-nous du point de vue de Marin. Que se passe-t-il ?

Les possibles P	Les impossibles I	Les non-impossibles N-I
Il est possible que Dorine meurt Il est possible que Némo meurt en rentrant dans le filet Il est possible de sacrifier Dorine Il est possible de ne rien faire	Il est impossible de gagner contre un chalutier Il est impossible d'amener tous les poissons à nager ensemble Il est impossible que Némo lui désobéisse	Il n'est même pas imaginable de faire prendre des risques à Némo. Il est impossible de ne pas le protéger.

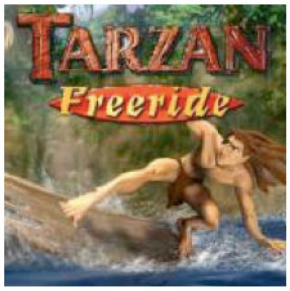
L'idée de Némo va conduire Marin à revisiter ses P, I et N-I. Ce faisant, il remet en cause certaines de ses croyances profondes, gage des prémisses d'un changement de niveau 2. Cela lui ouvre le champs des possibles. Il rentre dans l'action, sans trop analyser, ce qui lui permet d'éviter la création d'autres impossibles. Il a ainsi rendu la chance possible.



La spirale© en coaching, ou le «Quand changer?»

«Aussi audacieux soit-il d'explorer l'inconnu,
il l'est encore plus de remettre en cause le connu»
Walter CASPER

Changer de vague



La méthode de La stratégie du Dauphin© indique que nous pouvons, en tant que personnes, être amenés à changer de vague volontairement ou non, et que ces changements peuvent se faire à n'importe quel moment dans la vague .

Bifurquer dans le flux est facile, au sens des efforts à faire au regard des résultats obtenus dans le temps. En simplifiant je pourrais dire que lorsque que l'on bifurque dans le flux, on met du temps à se lancer puis, quand on se lance, c'est agréable et l'on voit vite des résultats apparaître.
En terme d'image, cela revient à imaginer Tarzan, passant de liane en liane.

Bifurquer au delà de la crête est déjà beaucoup plus douloureux. A l'image de sables mouvants, chaque pas est violant et puise au plus profond de notre énergie. La rive est loin, et la tentation d'abandonner est là, omniprésente. C'est faisable, mais à quel prix.

Le paradoxe

Le paradoxe de ce qui précède pourrait se résumer à ceci : **c'est quand tout va bien, qu'il faut changer**. Il vient s'ajouter à la liste des paradoxes personnels qui cohabitent en nous au quotidien. *«Il change déjà de poste ! Bizarre, le service commence tout juste à tourner...» «Ils sont repartis en voyage de noce. Je n'y comprends rien, ils ne se sont pas séparés?!!»* L'important, à mon sens, est d'en avoir conscience. Être attentif à détecter le point de bifurcation. La nature humaine aurait tendance naturellement à le placer côté déferlante, eh bien non, le point de bifurcation le plus sain et dans le flux, quelque part avant la crête.

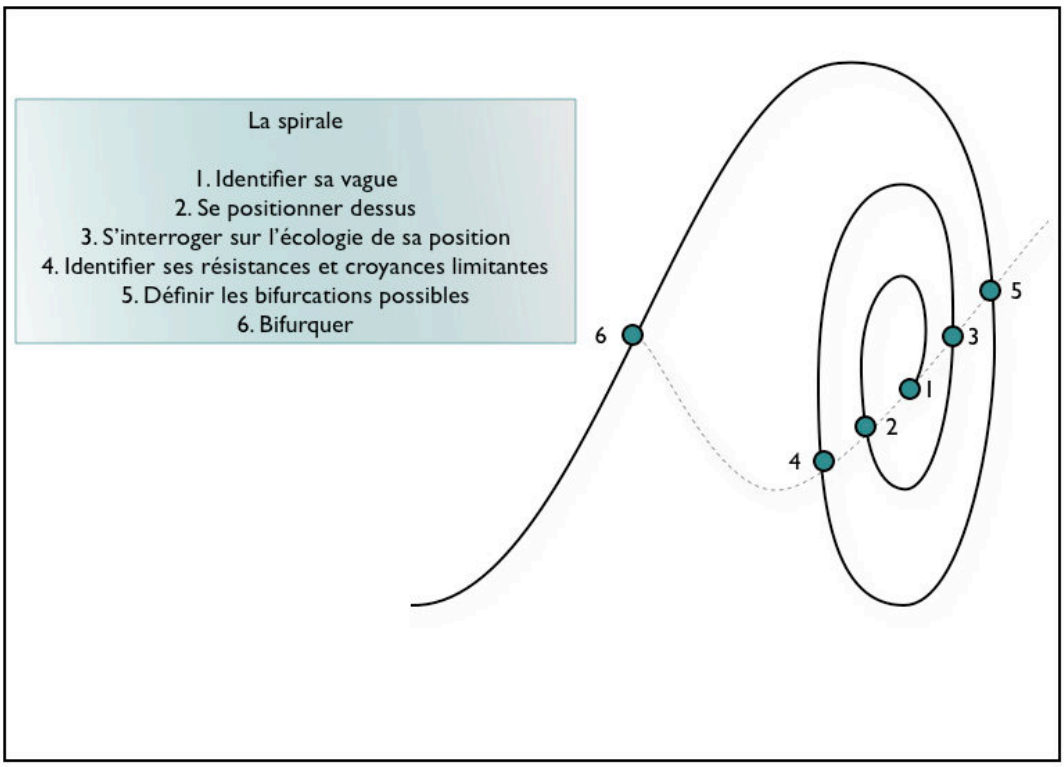
L'approche de La Spirale©

«Changer, c'est penser différemment» F. Kourilsky

Qu'est-ce que la spirale©?

A la manière d'un coquillage, d'un tourbillon, d'un minaret, voire d'une tornade, la spirale© est une méthode d'accompagnement en 6 stades :

1. Définir sa vague
2. Se positionner dessus
3. S'interroger sur l'aspect écologique de sa position
4. Identifier ses résistances et croyances limitantes
5. Définir les bifurcations possibles
6. Sortir et, le cas échéant, effectuer une percée



En utilisation pour le coach

De nombreux ouvrages et formations portent sur le changement: comment changer, qu'est ce que le changement, comment gérer le changement. Grâce à la méthode de La Spirale©, le coach va amener son client à réfléchir sur le quand changer, et lui faire toucher du doigt ce **paradoxe personnel** surprenant. C'est dans le flux qu'il faut bifurquer, c'est là que c'est le plus écologique pour les personnes que nous sommes. L'objectif est également d'amener le coaché à prendre conscience de la force de son **libre arbitre.** Il peut décider de bifurquer ou non, quand il le souhaite. C'est lui qui est aux commandes.

Le cadre opératoire de La Spirale©

La Spirale© est particulièrement adaptée aux situations de coaching professionnel : mutations, promotions, burn-out, conflits interpersonnels, fusion acquisition, interculturalité. En outre, comme souvent, la sphère professionnelle se retrouve imbriquée dans un référentiel plus large, il convient alors de retraduire la problématique, de la reformuler en élargissant le champ. La méthode fonctionne encore. Le seul préalable que je formulerais est qu'il doit véritablement s'agir d'une vague pour le coaché. Seul le coaché peut le savoir, et c'est au coach de valider ce point.

Les 6 stades de La Spirale©

Exemple: L'histoire d'Olivier

Olivier est un cadre supérieur plein d'avenir. À 37 ans seulement, il est secrétaire général adjoint d'un grand groupe dans le secteur des assurances. Diplômé de l'Essec, il a effectué de nombreux stages en Allemagne et à Tokyo, et a aussi suivi l'année dernière un MBA aux USA. Depuis qu'il a commencé sa carrière, il exprime auprès de sa hiérarchie un désir d'expatriation. D'ailleurs, c'est parce que son entreprise est une multinationale, et parce que la mobilité à l'international fait partie de la politique RH, qu'il a choisi d'y faire carrière. Olivier est d'origine bretonne. Ses parents, assez âgés, habitent toujours un petit village au nord de Rennes. Olivier est marié de puis 7 ans. Son épouse, Lucie, est cadre dans un grand groupe alimentaire. Elle est enceinte de 6 mois. Elle compte reprendre son poste après son congé maternité, car elle fait partie des « Women Assets » de l'entreprise. Elle a 33 ans. Olivier et Lucie viennent d'acheter une maison en banlieue parisienne, en prévision de l'arrivée du bébé. Des travaux sont à faire; Olivier s'y consacre le week-end. Olivier est aussi depuis le mois de septembre très impliqué dans la Fédération d'Aïkido de son quartier. Bras droit du président, il s'occupe surtout des relations avec la mairie pour agrandir le Dojo.
Début Octobre, en pleine crise économique, un lundi matin, Olivier est convoqué chez son patron. Dans la salle de réunion se trouve aussi l'un des membres du comité exécutif.

Le groupe vient de racheter une filiale en perdition d'une banque d'affaire américaine, et cherche un DG pour prendre en main la situation. Le poste est basé à New-York, le départ doit se faire avant Noël, le package d'expatriation est plutôt attrayant : un titre de DG, salaire actuel +10%, le logement payé, la scolarité des enfants payée, cabinet d'outplacement pour le conjoint.

Olivier a une semaine pour donner sa réponse. Il est perplexe : il devrait sauter de joie, et pourtant, soudainement, il doute.

Olivier a un coach depuis 3 mois, il décide de profiter du rendez vous de mardi soir pour en parler avec lui. Lors du rendez vous, son coach décide d'utiliser la méthode de la Spirale

Note au lecteur

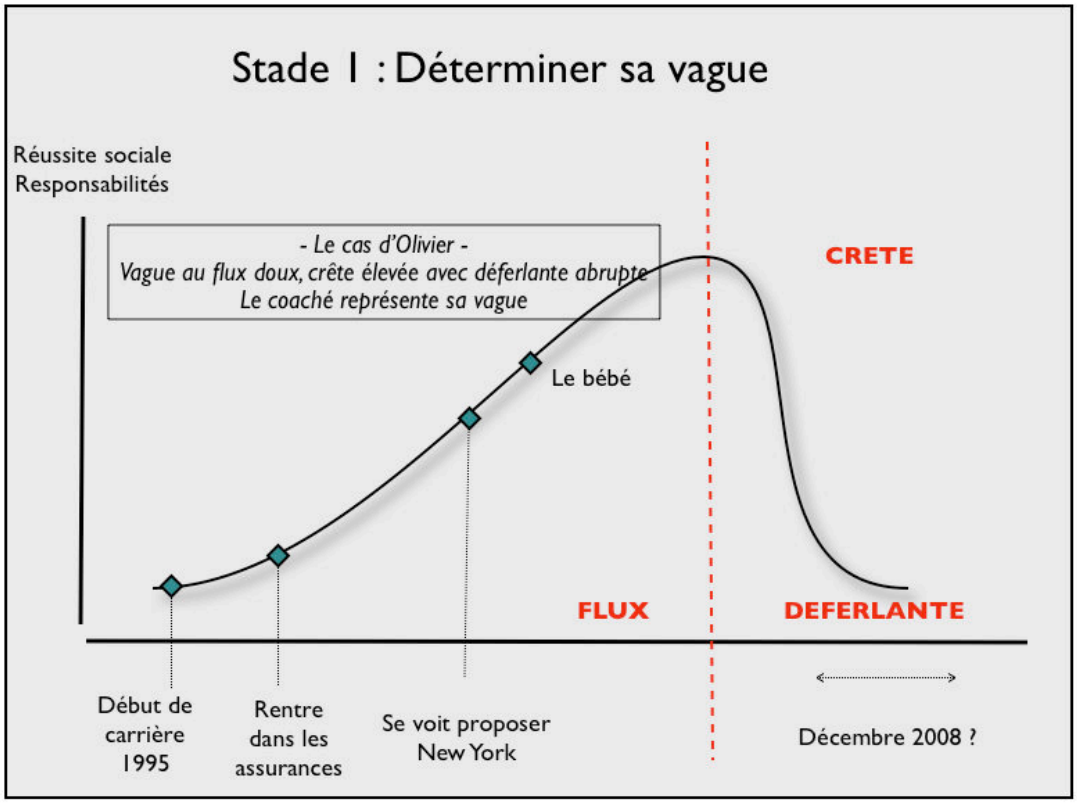
L'exemple d'Olivier va nourrir ce mémoire à des fins pédagogiques. Les exemples d'entretiens de coaching sont tous sous la forme d'un dialogue. Dans la réalité la méthode de la spirale se conjugue parfaitement avec toutes les techniques classiques utilisable en coaching : photolangage, mouvement, dessin, déplacement, jeu de rôle, exercice, etc...

Stade 1 - Définir sa vague

Cette première étape est structurante, et représente en tant que tel un véritable travail. Il s'agit ici d'accompagner le client dans la définition de sa vague.
De quoi parle-t-il exactement?
S'agit-il d'un conflit, d'un questionnement sur le sens, d'un projet, d'une équipe...?
Quelle est véritablement la problématique et comment s'inscrit-elle dans l'écosystème du coaché, dans le temps, l'espace, dans les interactions?
Comment remet-il cela en perspective par rapport à sa vie?
Cela lui est-il déjà arrivé?
Ce travail doit amener le coaché et le coach à construire une représentation claire, voire dessinée, de la vague sur laquelle le coaché se situe. Le choix de la vague, et l'expression de cette vague sont autant de matières pour le coach.

Output du stade 1:
Le coaché a déterminé sa vague, voire l'a dessinée.
Il a défini l'échelle de temps des abscisses, et positionné les principaux événements sur la courbe.
Il a choisi la nature de l'axe des ordonnées et y a inscrit un ou plusieurs mots (carrière, argent, pouvoir, plaisir, sens, amour, budget, etc....)

Chez le coach
Olivier : «je n'en reviens pas, cela fait 10 ans que j'attends ça, et là, juste au moment où je ne peux pas partir, ils me proposent le poste de mes rêves... je suis dégouté. Lucie, quand je lui en ait parlé, m'a regardé comme si j'avais bu. En me montrant son ventre, elle a dit «au cas où tu n'aurais pas remarqué, je suis enceinte». Si je refuse, vous vous rendez compte, je peux faire une croix sur ma carrière, je n'ai plus qu'à changer de boîte... Ils me font confiance...
(...) Echanges
Le coach : je vous propose de regarder tout ceci sous la forme d'un jeu. Imaginez pendant quelques instants que votre carrière est une vague, avec un flux, une crête et une déferlante. (Le coach sort une trentaine de photo de vagues toutes différentes). Laquelle serait la votre en ce moment ?
Olivier : (regarde, et s'arrête net sur une photo de tempête). Celle ci
Le coach : Allez y, dessinez-là sur le paper-board.
Olivier: (se lève et dessine)
Le coach : quelle échelle de temps vous mettez en abscisse ? Où placez vous les principaux évènements qui viennent de se produire? (...) et en ordonnée, qu'est ce que vous mettez (...) ?



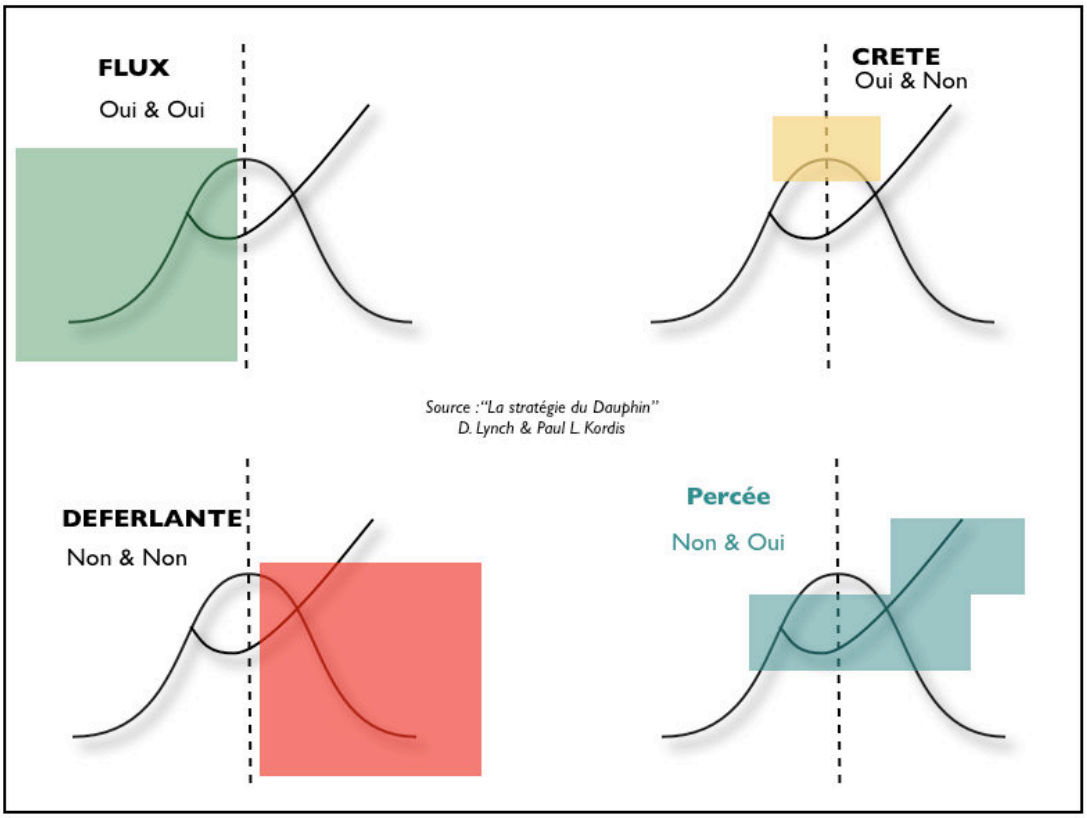
Stade 2 - Se positionner dessus

Cette étape conduit le coaché à déterminer sa **position source (**Celle qui représente, à un instant donné, sa position dans le système. Cette position est par essence éphémère).
Le stade 2 a pour objectif d'amener le coaché à se positionner, seul, sur la vague, via un travail fondé sur les deux questions suivantes[4] :

A - Obtenez-vous maintenant les résultats que vous voulez ?
B - Avez-vous la certitude raisonnable que vous continuerez d'obtenir les résultats que vous voulez dans l'avenir ?

4 Chaque couple de réponses aux questions A et B donne une position sur la vague. Se référer aux travaux des auteurs Lynch et Kordis, dans «La stratégie du Dauphin© », aux éditions de l'homme.

Les positions possibles sont résumées dans le dessin ci-après :



Pour amener le coaché à déterminer sa position, le coach va centrer son questionnement autour de ces deux questions.
Elles présentent l'avantage d'être des questions fermées. Elles sont difficiles. Et il est compliqué d'y répondre juste par oui ou par non. C'est cette difficulté qui en fait la force et va donner au coach de la matière de travail.
Le coach peut s'attendre à des réponses du type : ça dépend, parfois, que voulez vous dire, etc...
Il convient alors de regarder ces deux questions fermées, plus largement, comme des ouvertures vers des questions plus profondes, cette fois-ci ouvertes, dans une logique classique de coaching, et une optique de travail sur les émotions.

A - Obtenez-vous maintenant les résultats que vous voulez ?
Exemples de questions ouvertes associées :
Que pouvez-vous me dire des résultats que vous obtenez en ce moment ?
Que ressentez-vous ?
Comment pouvez-vous décrire les sensations ?
De quelle couleur sont les résultats que vous obtenez ?
Qu'est-ce que cela implique pour vous ?
Etc...

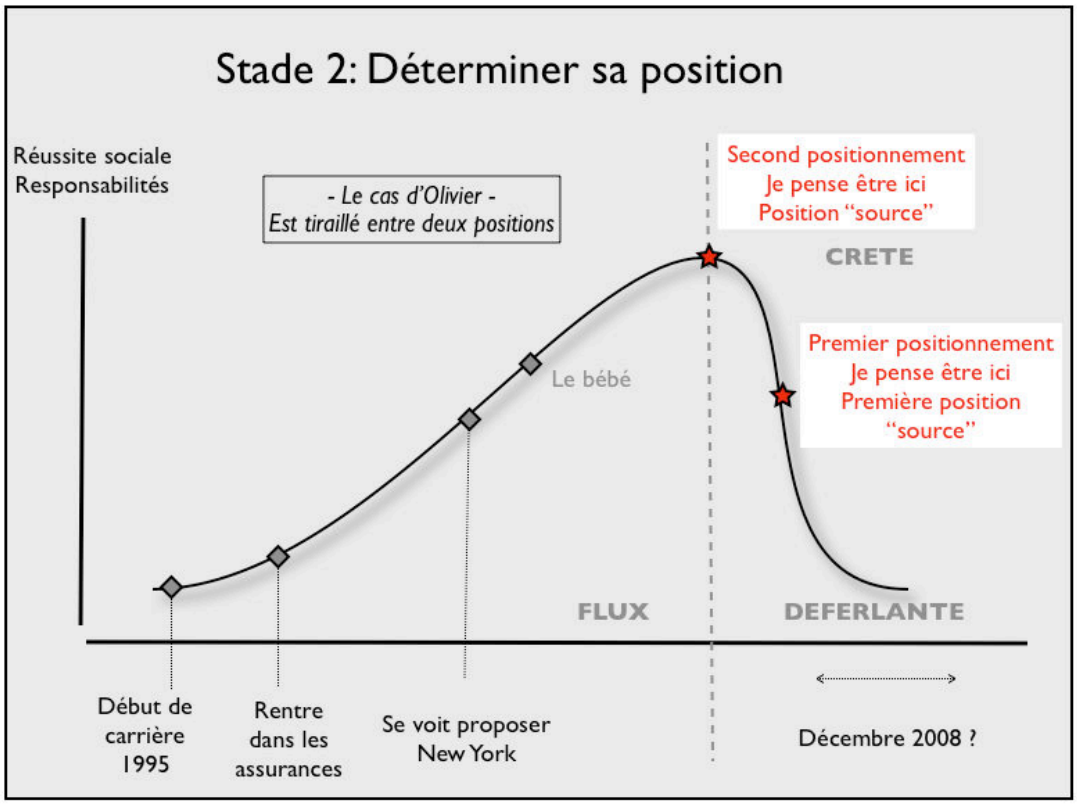
B - Avez-vous la certitude raisonnable que vous continuerez d'obtenir les résultats que vous voulez dans l'avenir ?
Exemples de questions ouvertes associées :
Que pouvez-vous me dire des résultats que vous allez obtenir ?
Comment la situation va-t-elle évoluer, dans 6 mois ? dans 2 ans ? dans 5 ans ?
Nous sommes en Juin 2011, que ressentez vous ? Que s'est-il passé ?
Comment pouvez vous décrire les sensations que vous éprouvez ?
Qu'avez-vous mis en place ?
Qu'est-ce qui a changé ?
De quelle couleur sont les résultats que vous obtenez ?
Qu'est-ce que cela implique pour vous ?
Etc...
En complément de ce type de questionnement, le coach peut utiliser l'approche du Scénario Catastrophe, utilisée classiquement dans une logique managériale en gestion de projet.
Quel est pour vous le scénario catastrophe ?
Que va-t-il se passer si vous ne faites rien ?
Etc...

Il peut être utile aussi d'utiliser ce travail pour reconnecter le coaché à ses émotions et à son intuition, en mettant en regard :
☒ d'une part, la réponse instinctive, automatique, qui sort des tripes, aux questions A et B, que va donner le client
☒ d'autre part, la réponse rationnelle, argumentée, pensée et réfléchie qu'il va élaborer

Output du stade 2
Le coaché a choisi une position sur la courbe.

Chez le coach (suite)

Le coach : je vais à présent vous poser 2 questions, et je vais vous demander d'y répondre de façon instantanée. Vous êtes prêt ?
Olivier : oui.
Le coach : Obtenez-vous maintenant les résultats que vous voulez ?
Olivier : non/
Le coach : Avez-vous la certitude raisonnable que vous continuerez d'obtenir les résultats que vous voulez dans l'avenir ?
Olivier : non.
Le coach : Allez-y! Mettez une croix sur votre dessin, qui correspond à votre position.
Olivier : (met une croix sur la crête, l'air triste)
Le coach : ...
Olivier : non, ça ne va pas, je préfère répondre «oui» et «non», (il gribouille le paper board et met une autre croix, cette fois dans la déferlante). Ce n'est pas ce que je veux, pas maintenant.



Stade 3 - S'interroger sur l'aspect écologique de sa position

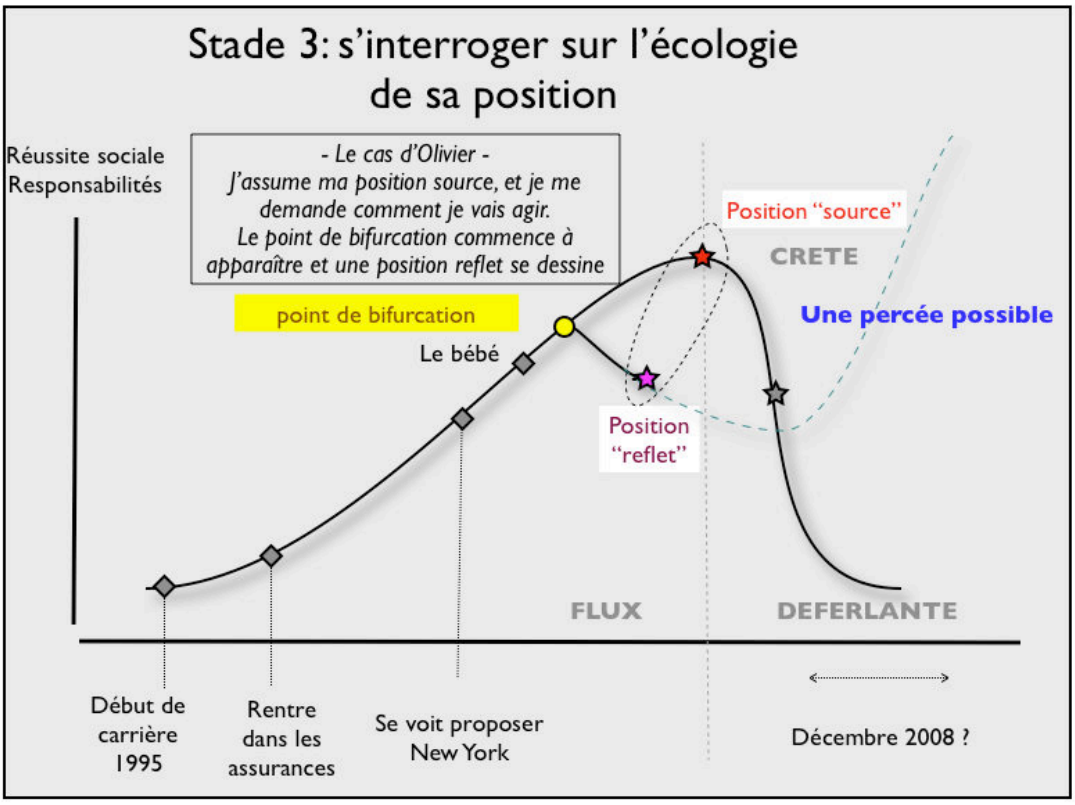
Il s'agit à ce stade d'accompagner le coaché dans une recherche de congruence. Le rôle du coach est de creuser vers les émotions du coaché afin qu'il reconnecte la tête, le cœur et le corps.

Cette étape peut également conduire le coaché à identifier sa **position reflet** dans le système. La position reflet est virtuelle à ce stade. C'est l'endroit de la vague où le coaché pourrait se trouver, qu'il effleure. À l'image d'un baigneur qui va rentrer dans un lac, il trempe juste un orteil pour avoir une idée de la température de l'eau, et prend bien garde de rester sur le bord.
Les deux positions sont liées, telles deux composantes d'une même molécules. Elles bougent ensemble, évoluent ensemble, tout en ayant leur indépendance. L'une pouvant être l'ombre de l'autre en fonction des mouvements.

Exemples de questions pour le coach
La position que vous avez définie vous convient-elle ?
Qu'est-ce que vous ressentez?
Qu'est-ce qui vous a fait déplacer votre position sur la courbe? Pourquoi?
Quels indices vous ont-ils amené à déplacer la position?
Avez-vous envie de la bouger à nouveau?
Qu'avez-vous envie de faire à ce stade?
Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit?

Outputs du stade 3
Le coach a confronté la position avec le coaché.
Le coaché sait où il se trouve et il est conscient de ce qu'il ressent dans cette position.
Il commence à prendre conscience des différentes perceptions possibles.
Le point de bifurcation commence à apparaître, comme une position reflet possible.

<u>Chez le coach (suite)</u>
Le coach : qu'est-ce qui vous a fait changer d'avis?
Olivier : en fait, je suis plutôt content qu'ils me proposent le poste, même si je sais que ce n'est pas le bon moment. Donc, finalement c'est plutôt flatteur. Et puis, je ne vais pas partir maintenant, avec le bébé qui arrive... je sais que Lucie n'est pas d'accord, nous en avons déjà parlé. Et elle a raison. Je préfère qu'elle accouche ici, et je veux être là, c'est important pour moi.
Le coach : (...)
Olivier : qu'est-ce que je vais faire... Il faut que je leur dise non, c'est impossible. Il faudrait que je trouve un autre moyen... Ils ne savent pas que Lucie est enceinte, je devrais peut-être le leur dire? Et si l'on partait juste après la naissance? Je me demande si cela est possible...



Stade 4 - Identifier ses résistances et croyances limitantes

Il s'agit ici d'amener le coaché à s'engager dans un travail de modification de sa façon de penser, et de modification de ses attentes à l'égard de lui-même.
Il s'agit aussi de l'amener à intérioriser complètement l'idée qu'il est maître de ses actions et des ses décisions. Une reconnexion avec son libre arbitre en quelque sorte.

Si le coaché le souhaite, le coach peut ensuite l'amener à provoquer et construire une percée en le faisant travailler autour de ses P, I et NI (SOLE).
S'en suit un travail en profondeur sur les croyances, couplé des permissions accordées par le coach.
Amener le coaché à identifier ses P, I et NI
Quelles sont les approches que vous avez écartées ? Pourquoi ?
Qu'avez-vous déjà essayé qui n'a pas fonctionné ?
Quelles sont, d'après vous, les raisons qui expliquent cette situation ?
Quelles sont les possibilités qui vous sont offertes ?
Que n'osez-vous pas mettre en oeuvre ?
Quel est le pire danger qui vous guette aujourd'hui ?
Ce qui m'a principalement retenu d'agir c'est ...
Si je n'agis pas cela se terminera probablement par ...
L'une des principales raisons de ma réussite c'est ...
Qu'est ce qui vous fait peur?

A ce stade, il peut faire du sens de s'attarder quelque peu sur les «pourquoi?» et les «pour quoi?», afin d'amener le coaché à identifier certaines de ses croyances et ensuite de débloquer les «comment?».

Outputs du stade 4
Le coaché a clarifié ses fondamentaux, les points sur lesquels il veut s'appuyer.
Il est au clair avec ses valeurs.
Il a identifié certaines des variables d'ajustement.

Chez le coach (suite)
Le coach : qu'est ce qui pour vous n'est pas négociable ?
Olivier : le bébé. Je veux être là pour la naissance et je veux le voir grandir. Je ne me vois pas faire l'aller retour entre Paris et New-York. C'est difficile à gérer et en plus Lucie serait malheureuse. Et puis, il y a aussi sa propre carrière... ça c'est non négociable. (...) sauf si évidement elle veut faire un break, là c'est autre chose. Remarquez, (Olivier éclate de rire), je pourrais arrêter de travailler moi, comme les finlandais...
Le coach : (...)
Olivier : Ce serait drôle... au moins je pourrais finir les travaux de la maison et ça résoudrait le problème de nounou... encore que non, il faudrait quand même une nounou, si je veux finir les combles... (soupir)

Le coach : qu'est-ce que vous ressentez ?
Olivier : je suis triste, ça me fait bien envie comme idée, mais c'est impossible.
Le coach : c'est impossible pour vous d'arrêter de travailler ?
Olivier : oui (soupir...)
Le coach : donc, vous ajoutez cette idée à l'ensemble des points «non négociables», n'est ce pas ?
Olivier : oui. Et aussi la maison, je ne veux pas la vendre.
Le coach : autre chose ?
Olivier : oui, oui, il y en a plein d'autres : je ne veux pas démissionner, je veux rester près de mes parents, je veux que Lucie soit bien, enfin tout ça quoi...
(...) si seulement... (soupir)
Coach : si seulement ?
Olivier : si seulement ils m'avaient fait cette proposition l'année dernière, ou même dans 6 mois, cela aurait été tellement plus simple.
Le Coach : plus simple comment ?
Olivier : eh bien déjà, le bébé serait là.

Stade 5 - Définir les bifurcations possibles

Le rôle du coach est à ce stade de guider le coaché dans l'identification des percées possibles. Identifier une percée se fait selon 3 axes :

1. Clarifier la nécessité de bifurquer, en traitant les idées reçues et les résistances
2. Identifier une *destination irrésistible* (Lynch, Kordis)
3. Déterminer le chemin

Ces 3 composantes doivent être explorées en profondeur, de façon d'une part à questionner leur viabilité écologique pour le coaché et d'autre part à donner corps au *possible (*SOLE*)* imaginé. À ce stade, la destination et le chemin s'entremêlent.

Le rôle du coach est d'amener le coaché à rechercher et élaborer des variantes, des scénarii et des suppositions.
Supposant un instant que..., que ressentez-vous ?
Si vous aviez une baguette magique que changeriez-vous ?
Si vous pouviez réaliser 3 voeux, que demanderiez-vous ?
Si la situation commence à changer, l'un des premiers indices auxquels je dois m'attendre c'est... ?

Le coach ici peut aussi travailler en logique systémique et conjonctive[5] autour des ET et AVEC en lieu et place des OU, CONTRE, MAIS. Il amène le coaché à considérer des combinaisons, plutôt que des alternatives, des variantes composées, des options positives et nuisibles à la fois. Le coach peut coupler cette approche avec une logique systémique, de type injonction paradoxale : effectivement, il semble plus sage de ne rien faire. Cela ne marchera jamais. Il s'agit aussi ici de questionner les évidences, d'évaluer les conséquences, décentrer, de **modifier les représentations** pour faire apparaître les possibles.

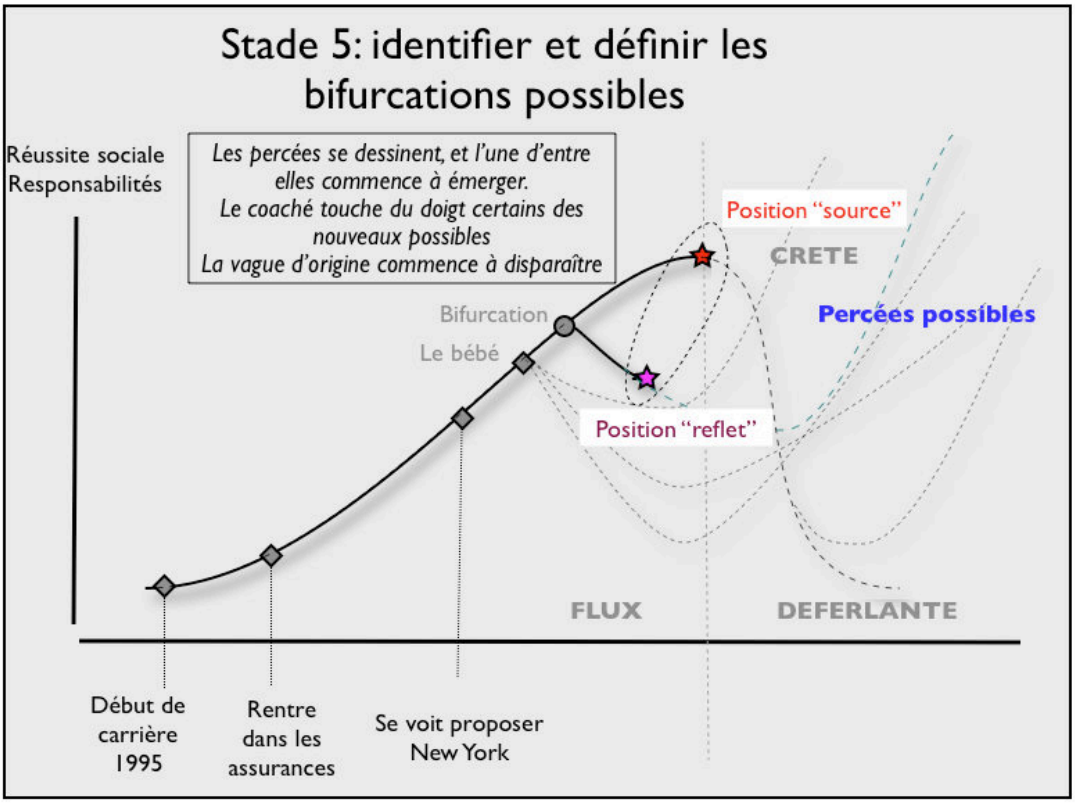
En outre, du point de vue éthique, et afin de se préserver de toute manipulation, le coach doit veiller à amener le coaché à définir et explorer plusieurs percées.

Outputs du stade 5
Le coaché a complètement envisagé plusieurs scénarii possibles. Il s'est projeté jusqu'au bout du raisonnement.

L'histoire d'Olivier (suite)
Le coach : donc, si je comprend bien, vous allez refuser le poste ?
Olivier : oui
Le coach : allez-y,! Imaginez que je suis votre patron. (Le coach met en scène un jeu de rôle, changement de chaises, etc...)

5 Pour en savoir plus : F. Kourilsky – Du désir au plaisir de changer – Editions Dunod - P81

(quelques minutes plus tard, une fois le jeu de rôle écoulé)
Le coach : imaginons à présent que vous acceptez.
Olivier : ...
Le coach: dans quel état d'esprit êtes vous, en ce moment ?
Olivier : perturbé
Le coach : perturbé ?
Olivier : si j'accepte, il faudrait que je parte d'abord, quitte à revenir pour l'accouchement et que Lucie me rejoigne ensuite. C'est compliqué, il faut que je lui en parle, ... voire même elle pourrait prendre un congé.
(quelques minutes plus tard)
Le coach : quelle autre option voyez vous ?
Olivier : je pourrais....je pourrais arrêter de travailler, faire une pause, comme évoqué tout à l'heure...
Le coach : imaginons que ce soit votre décision. Concrètement, que se passe-t-il pour vous ?
...(quelques minutes plus tard)
Le coach : et si vous aviez une baguette magique, que feriez-vous ?
Olivier : si j'avais une baguette magique, déjà je commencerais par m'augmenter (il rit), puis je me clonerais, je me clonerais même 4 fois : 1 clone pour les réunions, 1 clone qui fait les mails, 1 clone qui se repose, et 1 clone qui partirait. Et puis je leur dirais ok, je prend le poste mais je pars dans 6 mois et ils seraient d'accord et Lucie aussi... enfin.. je peux toujours rêver....



Stade 6 - Sortir et, s'il le souhaite, effectuer une percée

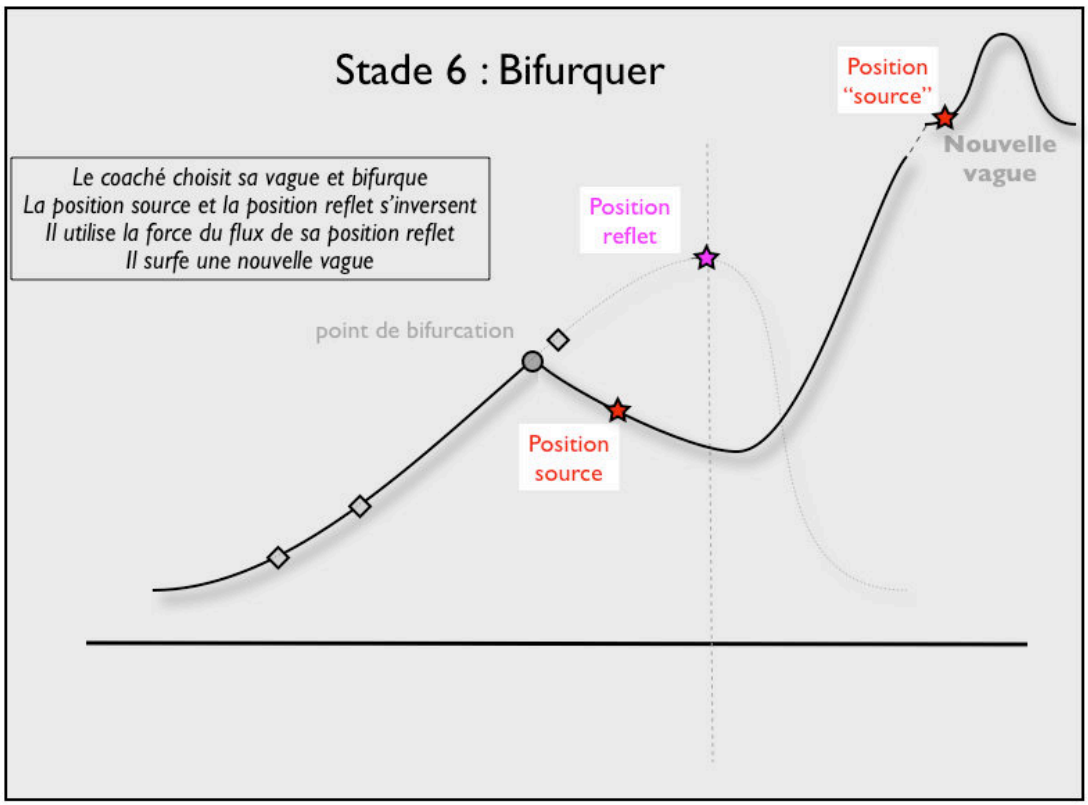
«Avoir de nouvelles idées, c'est facile. Ce qui est dur, c'est de laisser tomber ce qui vous a réussi auparavant et qui sera bientôt dépassé»
Roger Von Oech

Output du stade 6

Une décision, un plan d'action et un contrat entre le coach et le coaché sur les première étapes de sa mise en mouvement.

Le cas d'Olivier

Olivier réfléchit. Le silence s'installe. Il regarde régulièrement le paper board où sont inscrites différentes options. Il en ajoute 2 autres, des variantes. A ce stade, il n'a plus besoin du coach pour élaborer des options, il sait le faire seul.
Le coach : que ressentez-vous ?
Olivier : c'est bizarre... en fait je me trouvais coincé, et là, finalement, je me dis que j'ai plein d'options possibles. Je n'ai plus qu'à choisir.
(Silence)
Olivier : il faut que j'en parle à Lucie.
(Silence)
Olivier : j'ai besoin d'avoir son avis, il faut que nous décidions ensemble, en plus, je crois qu'elle peut m'aider, elle a toujours assuré côté négo. (Sourire)
Le coach : qu'allez-vous lui dire ?
Olivier : en fait, ce dont j'ai envie c'est de prendre le poste, mais de négocier pour ne partir qu'après l'accouchement (silence), si elle est d'accord... et sinon, et bien je leur explique la situation et puis tant pis, je partirai une prochaine fois. Après tout, s'ils croient autant en mon potentiel, ils doivent pouvoir comprendre. Sinon ... eh bien sinon la vraie question que je me pose est de savoir si je dois rester dans cette boîte. Il faut que j'en parle à Lucie.
Le coach : que ressentez-vous ?
Olivier : je suis soulagé, et surtout j'ai la trouille. Je l'aime, vous voyez, elle est tout pour moi. Je me dis aussi que peut-être dans le doute, je devrais rappeler le chasseur de tête qui m'a contacté la semaine dernière. Il parlait d'un poste dans la banque d'affaire, à Paris, avec des possibilités ensuite à l'international. Je vais le rappeler.



La véritable question que pose le stade 6 est celle de la différence entre le «je pourrais faire ceci ou cela, je devrais faire ceci ou cela, il faudrait que,» et le «je fais». Pour les coachés ils s'agit de passer à l'acte, d'agir, de se mettre en mouvement. C'est à ce stade que les barrière ultimes apparaissent, si le processus de coaching n'a pas permis de les identifier et de les lever avant.

Il est aussi à ce stade des scénarii possibles, où la spirale itère, et où il faut reprendre au stade 1 suite à l'apparition d'un élément nouveau.
Le stade 6 fait également apparaître les enjeux liés aux liens entre les personnes. Je décide, je change donc je remets en cause certains liens, et je change la nature des liens existants. C'est la principale difficulté, le point crucial.

La Spirale© en coaching, et l'intention du coach

Je voudrais à ce stade interpeller le lecteur sur la notion d'intention du coach. Lorsque que le coach accompagne un coaché sur un travail de deuil, il a plusieurs intentions: d'abord, celle d'accompagner son client lors de son cheminement par toutes les étapes du deuil. Celle ensuite de lui faire traverser les étapes pleinement, en accompagnant l'expression des émotions de chaque stade et en catalysant le passage d'un stade à l'autre.

Il en va de même pour l'utilisation de la spirale. Le coach a une intention, il a un objectif, qui est de faire prendre conscience au coaché de la nature de sa vague et de l'endroit où il s'y trouve. Il a également pour objectif de lui faire toucher du doigt les possibilités de percer l'univers des possibles.
En revanche, cette intention s'arrête là.

C'est au coaché de décider seul de la nature des percées possibles. Et encore plus fondamental, c'est au coaché de décider s'il souhaite bifurquer ou non. Quand bien même le client se situerait en plein déferlante, proche de la crête ou dans le flux, s'il ne souhaite pas bifurquer, c'est sa décision. L'important à mon sens à ce stade, et c'est le rôle du coach, est de faire en sorte que cette décision soit prise en toute connaissance de cause, en **pleine conscience** de la part du client.

Je définirais la notion de **pleine conscience** au travers des éléments suivants :

- Le coaché doit avoir compris qu'il existe des possibles
- Il doit en avoir identifiés
- Il doit avoir identifié une partie de ses propres résistances et croyances limitantes
- Il doit avoir envisagé complètement le scénario «et si je le faisais...»
- Il doit être à l'aise avec les émotions qui sont associées à sa décision de ne pas bifurquer.
- Idéalement, il doit avoir développé suffisamment d'autonomie pour pouvoir le faire à un autre moment de sa vie, si l'occasion se présente.

Deux axes forts guident donc le coach qui ne sert, encore une fois, que de catalyseur :
1. L'absence d'intention autre que de traverser le processus.
Quand bien même le coaché serait dans la déferlante et ne souhaiterait pas bifurquer, c'est son choix. L'important ici, est que ce choix est fait en toute connaissance de cause.
2. La bienveillance
Une percée n'est vraie que si elle est « écologique » pour le coaché. Il appartient donc au coach d'accompagner le coaché afin qu'il s'assure de ce point.

Cette attitude de la part du coach implique de laisser le client ne pas bifurquer, en pleine conscience.

Laisser le client décider ne pas bifurquer, en pleine conscience

Le rôle du coach ici est plus que jamais non-interventionniste, en particulier lors de la dernière étape de la spirale, celle de la concrétisation de la décision (ou non) par le coaché de percer et celle de la percée (ou du deuil, le cas échéant).
Le coaché visualise sa nouvelle vague, et peut décider de la prendre. S'il le fait, la position source et la position reflet s'inversent. La position source entre dans le flux, nourrie de l'énergie de la nouvelle position reflet.

Cela dit, il convient de garder à l'esprit que la capacité du coaché à bifurquer contribue au **processus d'individualisation,** qui consiste en devenir ce que l'on est, proche de la condition de potentialité originelle. Elle a aussi un aspect pédagogique, en contribuant au développent de **l'autonomie** du coaché : plus une personne bifurque et plus elle sait bifurquer. Dans cet apprentissage d'autonomie, la personne devient sensible à son intériorité. Percer, c'est lâcher prise. Au delà de la percée en tant que telle, ce point là constitue à lui seul **une avancée majeure** pour le coaché.
Il peut être judicieux un fois que le coaché a dépassé ce stade, de mettre fin au coaching ou de revoir le contrat.

La spirale© est un outil de coaching, grâce auquel le coach accompagne un client dans une démarche de changement de niveau 2, à condition et uniquement à condition que le client le souhaite.

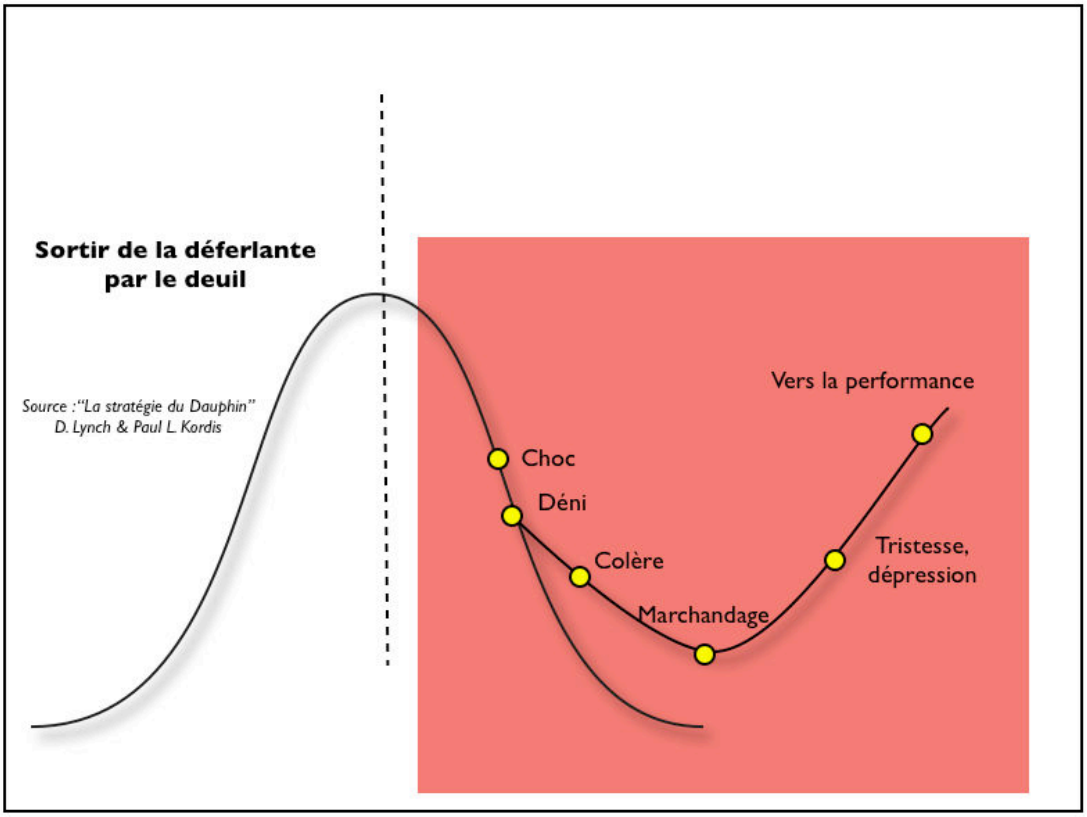
Et si le client est dans la déferlante, proche de la désintégration ?

Je complèterais mon propos, précédent par une vision plus nuancée, sur le cas bien spécifique du client proche de la désintégration (Lynch, Kordis).
La désintégration est cette phase ultime, dans le creux de la déferlante[6].
Elle se reconnaît grâce aux éléments suivants :
✔ Le coaché a répondu non aux deux questions de positionnement
✔ Il a le sentiment que des tiers ou que les évènements extérieurs lui dictent de plus en plus ses choix
✔ Il sait qu'un choc l'attend, même si au bout du compte il fait quelque chose de neuf
✔ Il sait que s'il ne fait rien assez rapidement, il se pourrait qu'il soit déjà trop tard pour sauver quelque chose
✔ Il sait que quoi qu'il fasse, l'acquisition d'une maîtrise nouvelle sera douloureuse.

Imaginons, le cas d'un coaché, dans la déferlante, qui est en pleine conscience de sa situation et décide en tout autonomie de ne pas changer.
Que faire en tant que coach ?

6 Dans le cas particulier de souffrance au travail, il peut s'agir par exemple d'un «burn out».

En toute première étape, le coach doit véritablement interroger ses émotions et son intuition, pour rentrer dans le lâcher prise total. Le piège ici est de vouloir sauver le client à tout prix, malgré lui, et installer un triangle dramatique.
À ce stade, le client va sans doute rentrer dans une phase de deuil classique. Pour le coach, il s'agit d'accompagner encore dans cette nouvelle étape et de compléter son accompagnement par une aide médicale et/ou thérapeutique.



Il peut être pertinent à ce stade de reposer les termes du contrat.

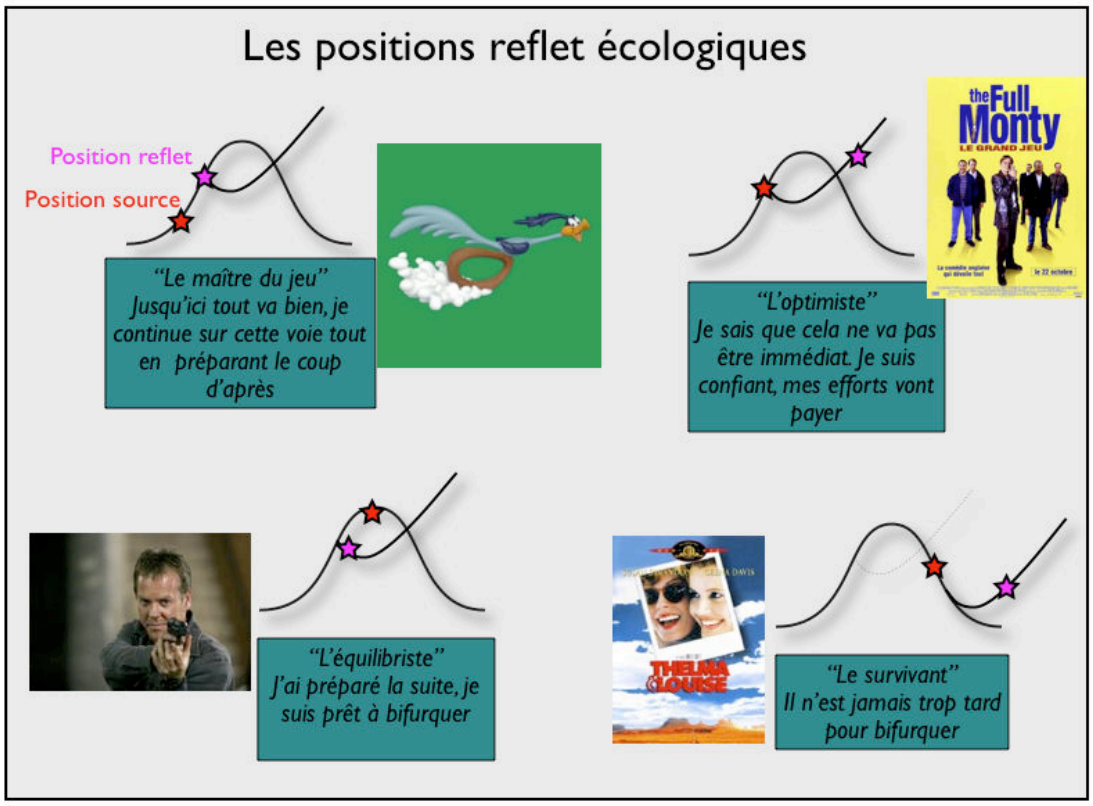
Les positions reflet

Les paragraphes précédents ont introduit par l'exemple les notions de position source et de position reflet.
La spirale permet de les définir et de caler leurs positions relatives. Chaque personne a, en fonction de l'endroit de la vague où elle se situe, une position reflet qui lui est propre. La position reflet peut être nocive ou écologique.

Les positions reflet écologiques

Elles sont au nombre de 4, et ont toutes le point commun de tirer la personne vers la construction de son futur. Elles correspondent à 4 typologies de profils :

- Le réaliste a toujours un coup d'avance. Le risque est qu'il bifurque trop vite, ne pouvant ainsi profiter de la force du flux.
- L'optimiste continue, s'acharne. Il court le risque de perdre courage ou de s'épuiser. À l'image des Full Monty qui répètent et répètent encore, car ils sont portés par le projet du spectacle.
- L'équilibriste utilise les deux positions ensemble, pour se ressourcer et jongler de l'une à l'autre. Tel Jack Bauer dans la série 24h chrono, il a plusieurs cordes à son arc. L'équilibriste flirte avec la crête au risque de passer de l'autre côté.
- Le survivant a trouvé la force de sortir de la déferlante, quitte à créer des possibles invraisemblables. Thelma et Louïse, traquées, finissent pas choisir de continuer leur route à leur façon. Le survivant est fort mais fatigué. Il risque de s'effondrer, ne de pas tenir la distance.



Les positions reflet nocives

Elles sont au nombre de 8 :

- Le Fangio est immortel, rien ni personne ne peut l'arrêter. A l'image du Titanic, insubmersible
- Le Kamikaze a les moyens de réussir, mais se croit dans la déferlante et par conséquence s'y précipite.
- L'Utopiste ne voit pas les difficultés venir, ni les premiers indices, il pense pouvoir monter encore plus haut
- L'aveugle ne se rend pas compte qu'il est déjà bien enfoncé dans la déferlante, malgré des faits criants, à l'image de Bruce Willis, dans le Sixième Sens, qui ne sait pas qu'il est déjà mort.
- Le défaitiste, tel Caliméro, se voit toujours perdant, même quand il est dans le flux et qu'il a tout pour réussir.
- L'Indigne ne mérite pas ce qui lui arrive. Tel un Métabaron, il scie lui-même la branche sur laquelle il est assis en tuant son père en combat, conformément à la tradition, pour se punir.
- Le fataliste est dans une spirale qui s'enfonce et l'enfonce. Il assiste impuissant à ce qui lui arrive et va même jusqu'à aggraver son cas.
- Le fou n'a plus de position reflet, il est perdu, désorienté, ne sait plus vers où aller

La force

Les deux positions sont liées, évoluent et se déplacent ensemble. Elles vont même jusqu'à se définir l'une l'autre, reliées par une force d'équilibre. Cette force désigne, comme en physique, l'interaction entre deux objets ou systèmes, une action mécanique capable d'imposer une accélération, ce qui induit un déplacement ou une déformation de l'objet. Isaac Newton a précisé ce concept en établissant les bases de la mécanique newtonienne. Comme dans Star Wars, cette Force est une énergie qui baigne l'univers et relie les êtres entre eux par un lien invisible. L'équilibre du Système qu'elles forment est fort et mobile, à l'image d'une cycloïde.

Chaque position n'existe que grâce, avec et contre l'autre, créant ainsi un équilibre. Le coach accompagne le coaché afin qu'il évolue d'une vision nocive vers une vision écologique.

Conclusion

La logique veut que lorsqu'on a un problème, on cherche une solution qui semble adaptée au changement désiré. La solution risque d'être en accord avec la logique du système dans lequel on vit. Si cette tentative n'apporte pas les résultats espérés, on va être amené à s'engager un peu plus dans cette voie, et à faire toujours plus de la même chose.
Faire toujours plus de la même chose, cela fonctionne dans le flux, et uniquement dans le flux. Une fois le point de bifurcation dépassé, cela revient à s'épuiser, se créer ainsi des problèmes supplémentaires et détruire son énergie vitale. Le coaché se retrouve alors dans la déferlante, face à la maladie et la souffrance.
La logique principale ici est d'arrêter de faire toujours plus de la même chose.

Ces applications sont multiples, de la souffrance au travail, au bilan professionnel, au coaching d'équipe. La spirale© est aussi une méthode que le coaché (ou l'équipe coaché) peut utiliser quand il le souhaite.

La méthode de la spirale© intègre cette notion de fractale, d'éternel recommencement. Nous sommes tous, toujours, sur des vagues, et ce, même si nous en changeons souvent et même si nous avons développé cette habilité de surfeur à passer d'une vague à l'autre avec aisance.

La spirale© est une approche de coaching permettant d'effectuer ce travail d'accompagnement.

PARTIE 2 – Mon projet professionnel

Le critère d'une intelligence de premier ordre est la faculté pour l'esprit d'envisager simultanément deux idées opposées, tout en étant capable de fonctionner.

On devrait... pouvoir reconnaître que les choses sont sans espoir et être néanmoins déterminé à faire en sorte qu'il en aille différemment.

F. Scott Fitzegrald
The crack up

Mon projet en 3 lignes

J'ai décidé de créer mon propre cabinet de coaching, Oxygen Coaching, dès Janvier 2009. Mon offre est centrée sur le coaching de dirigeants, le coaching d'équipe et la dimension inter-culturelle.

Le mix produit

Le produit	La promotion
Coaching de dirigeants	Soirée de lancement premier trimestre 2009
Coaching d'équipe	Plan média presse spécialisé T2 2009
Multiculturalité	Prospection individuelle
Souffrance au travail	La distribution
Formation	Référencement dans les grands cabinets de la place Européenne
Coaching en Français, en Anglais ou en Espagnol	Référencement dans les annuaires de l'AEC, ICF, HEC
Les prix	
De 150 à 600€ la séance, selon le contexte	

Ce que j'ai déjà fait

☒ J'ai quitté ma société et pris un congé pour création d'entreprise. Le dispositif[7] que j'ai négocié prévoit une possibilité de retour dans mon entreprise pendant 7 ans.
☒ J'ai créé mes cartes de visites et mon site internet. J'ai préparé les statuts de ma société
☒ Du point de vue de ma pratique, j'ai un superviseur, 2 groupes de pairs différents. Je poursuis ma thérapie. J'ai prévu de continuer à me former. Pour 2009, je suis inscrite au CESA 2, en certification MBTI, et en licence de psychologie. J'ai également en tête d'effectuer des stages de Gestalt.
☒ Je suis membre de l'AEC et de l'ICF. Je réfléchis à la possibilité d'entreprendre un processus d'accréditation. La décision n'est pas prise.
☒ J'ai commencé à élaborer et vendre des modules de formation

7 Dans le cadre de l'offre d'essaimage de France Telecom, Orange

Ce qu'il me reste à faire

Acquérir de la pratique par l'expérience
Trouver un local et établir mon cabinet
Me faire connaître et prospecter
Construire mon offre de formation

En synthèse

PARTIE 3 – Mon identité de coach

Mon Identité de coach : *la carte de visite et le mini-CV*

Je suis coach de dirigeant, coach d'équipe et formatrice. Je suis spécialiste de la méthode «La stratégie du Dauphin©», que je combine avec une tonalité de coach systémique et cognitiviste.

Je suis diplômée de l'École de Coaching d'HEC, de l'Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications et titulaire d'un Mastère en Stratégie et Organisation des Entreprises d'HEC.

Je possède 15 ans d'expérience de management de direction en entreprise. Je suis également spécialiste des mécanismes inter-culturels. Je coache en Français, en Anglais et en Espagnol.

Je suis aujourd'hui présidente du cabinet Oxygen Coaching et je me consacre complètement au coaching et à la formation.

Céline THOMAS – Coach
Oxygen Coaching ®
COACHING & TRAINING
Catalyseur de réussite

Mon Identité de coach : Qui suis-je ?

Au-delà de cette identité très sociale et très en phase avec les critères de désidérabilité sociale de notre époque, voici quelques mots qui pourrait à date définir mon identité de coach. Ils évoquent pour moi soit des émotions positives, telle que la joie, mélangée à une forme d'apaisement, soit une forme de peur, mêlée à de la curiosité. Je pense pouvoir dire aujourd'hui que j'ai pris conscience de mon côté multi-facettes et de la cohabitation de plusieurs identités.

J'ai mis du temps à comprendre que cette coexistence simultanée pouvait justement être une identité en tant que telle. Alors, qui suis-je ?

Je suis un coach en Émotions.

À tel point que cela *se voit sur mon visage*. Les émotions se lisent sur moi à livre ouvert. J'ai longtemps considéré cela comme une faiblesse, et mes managers ne se sont pas privés d'insister sur ce point. Aujourd'hui je perçois cela comme un cadeau, et comme partie intégrante de mon identité de coach. Je vais m'en servir avec mes clients, en communiquant avec eux sur les émotions qui me traversent quand ils me parlent.

Je suis un coach Catalyseur

En chimie, un catalyseur est une substance qui provoque, modifie ou augmente la vitesse d'une réaction chimique ; il participe à la réaction mais il ne fait partie ni des produits, ni des réactifs et n'apparaît donc pas dans l'équation bilan de cette réaction.
Le catalyseur accélère, parfois dans des proportions considérables, la réaction chimique, mais il n'est pas consommé : soit il ne participe pas à la réaction mais sa présence facilite la rupture des liaisons, soit il y participe et est régénéré à la fin.
Le catalyseur agit en introduisant de nouveaux chemins de réaction et en abaissant son énergie d'activation. Ce faisant il permet de provoquer la réaction, d'augmenter la vitesse, ou d'abaisser la température de la réaction.
J'aime cette notion. Elle correspond à la vision que j'ai du coaching et à ma façon de pratiquer. Le catalyseur est là, il accompagne, et en même temps ne fait pas partie de la réaction. C'est pour cette raison que j'en ai fait mon slogan.

Je suis un coach multi culturel.

Quel que soit le prix qu'on se donne
On nage dans le même aquarium
...
J'aime mieux ce monde polychrome
Où vous, vous êtes et nous, nous sommes…
Des hommes pareils…

«Des hommes pareils» Francis Cabrel

Je suis Française, et aussi d'ailleurs. Je suis née en France, de père français, d'origine libanaise. Ma mère est uruguayenne. Je parle parfaitement l'Espagnol. Mon père était diplomate, nous avons passé notre vie à voyager : Irak, Arabie Saoudite, Qatar, Colombie, Cameroun, Gabon. Je suis arrivée en France à 15 ans, pour passer mon bac. J'habite en France, et j'aime ça. Je sais aussi que je suis *en transit*. J'ai aussi côtoyé la multi-culturalité lors de mes années d'expérience professionnelle : des anglais, des espagnols, des slovaques, des américains, des jordaniens, des indiens. J'ai aimé ces mélange et j'en ai souffert. Il est si facile de travailler ensemble et en même temps si compliqué. En tant que coach, ce que je peux dire, c'est que malgré tout je suis convaincue que la richesse naît de la diversité. J'aime l'idée que l'on s'enrichit parce que les autres nous aident à nous accomplir. Je crois aux actions collectives qui profitent à chacun. J'aime l'idée que nos rencontres et expériences passées, tout comme celles à venir, font de nous ce que nous sommes. «Ce que je suis, c'est aussi à vous que je le dois.»

Je suis un coach Dauphin.

J'utilise et j'aime la méthode de La Stratégie du Dauphin©. J'en ai d'ailleurs fait l'inspiration d'une des partie de ce mémoire et inventé sur cette base l'outil dit de La Spirale©.

Cette approche nous dit que la vie et les expériences que nous vivons peuvent se comparer à une vague. Il y a le flux, pendant lequel nous obtenons ce que nous voulons. La vague nous porte, son mouvement, sa puissance nous anime. Et puis elle s'abaisse, nous retire son support, devient un obstacle à ce que nous voulons obtenir et, si nous n'y prenons pas garde, nous désintègre en pleine déferlante. C'est vrai pour les hommes, et aussi pour les projets, les équipes et les organisations.

Il existe un moment, un endroit, juste avant la crête qui, s'il est bien identifié, permet de bifurquer et de rebondir sur une nouvelle vague, pour ne pas se faire emporter. À ce moment-là, la personne ou l'équipe accompagnée modifie la perspective de son environnement et du monde. Elle opère en changement fondamental, profond, durable.

J'aime ces idées, et je m'en sert pour ma pratique et dans ma vie.

C'est de là qu'est née, mon envie de faire du coaching et le nom de mon cabinet : Oxygen Coaching. Oxygen, car lorsque je sus dans la déferlante de la vague, j'ai besoin d'air, j'ai besoin d'un endroit pour respirer et me ressourcer. C'est ce que je veux proposer à mes clients : une bulle d'air, une bulle d'oxygène, une spirale© vertueuse, pour avancer.

Je suis un coach non-violent

La non-violence est une recherche de la paix par des moyens respectueux de l'intégrité de l'autre. L'expression légitime des besoins de chacun amène à des situations conflictuelles. L'attitude non-violente consiste à préserver en permanence l'espace nécessaire au dialogue et à la négociation. L'approche non-violente des conflits, fondée sur le respect mutuel, n'exclut pas pour autant l'expression d'une grande fermeté et, si nécessaire, de rapports de forces quand il s'agit de défendre les droits de l'Homme ou de rétablir la justice. La non-violence est une approche globale du conflit non seulement dans les rapports interpersonnels, mais aussi dans les conflits sociaux et les relations internationales

Le terme de "non-violence" peut se définir comme l'ensemble des valeurs, des attitudes et des comportements qui traduisent, outre le refus de la violence, une volonté de défendre ces valeurs dans le respect de la personne humaine. Il marque un attachement aux principes de liberté, de justice et de solidarité.
L'approche non-violente concerne aussi bien les relations entre les peuples qu'entre les groupes et entre les individus.

La non-violence affiche sa spécificité notamment en situation de conflit et appelle au changement des individus autant que des institutions sociales et politiques.
Historiquement, la non-violence puise ses racines essentiellement dans les écrits et les combats de Gandhi en Inde et de Martin Luther King aux Etats-Unis. Il existe en France plusieurs mouvements de promotion de la non-violence, chacun en développant un aspect particulier. Les méthodes de l'action non-violente sont utilisées dans de nombreuses luttes sociales et politiques à travers le monde.

J'adhère profondément aux chartes de l'ONU et de l'OMS sur la non-violence. Elles font partie de mes valeurs et font partie de mon identité de coach.

Extrait de la résolution du Parlement européen du 8 mai 2008 sur le rapport annuel 2007 sur les droits de l'homme dans le monde et la politique de l'Union européenne en matière de droits de l'homme (2007/2274(INI))

Le Parlement européen ,

9. estime que la non-violence est l'instrument le plus approprié pour l'exercice, l'affirmation, la promotion et le respect pleins et entiers des droits fondamentaux de l'homme; est d'avis que sa diffusion doit être retenue comme un objectif prioritaire de la politique de promotion par l'Union des droits de l'homme et de la démocratie et entend contribuer à l'actualisation et à l'étude des théories et des pratiques modernes d'action non violente, notamment sous la forme d'une analyse comparée des meilleures pratiques utilisées au cours de l'histoire; suggère, afin de conférer à cette démarche le caractère d'une priorité politique, l'organisation en 2009 d'une conférence européenne sur la non-violence et la proclamation de 2010 comme l'Année européenne de la non-violence; demande, en outre, aux États membres d'œuvrer, sous les auspices des Nations unies, pour que soit proclamée la "Décennie de la non-violence 2010-2020";

Et si j'étais...

Et si j'étais une odeur...

Je serais Femme© un parfum de Rochas. Cette odeur est douce, ambrée, chaude et fraîche au même temps. Elle est aussi rare, car c'est un parfum confidentiel. C'est aussi un parfum rayonnant, sensuel, chaleureux et troublant, toujours inégalé, construit sur un accord de notes fruitées et florales sur un fond chypré. Une sensualité à fleur de peau sublimée. Ce parfum est aussi chez moi un ancrage positif. Je l'associe à des grands moments de ma vie, je le porte quand j'ai besoin de lui. Je ne le porte pas quand je veux le préserver. Il évoque aussi la notion de rareté. Je souhaite être un coach rare. Rare comme une bonne adresse qui circule entre amis, et pas au-delà.

Et si j'étais une couleur...

Je serai **multicolore** et **turquoise** en même temps.
Multicolore, comme multifacettes, comme d'ici et de la bas, comme plusieurs langues.
Turquoise, parce que j'aime cette couleur. Elle a la profondeur du bleu et la légèreté de la clarté. C'est aussi la couleur de la mer.
Je suis un coach pluridisciplinaire et mélangé.

Et si j'étais une musique...

Je serais un meddley, formé d'un air de salsa et un air de métal, couplé à une goutte de musique française. Un meddley aussi d'Espagnol, d'Anglais et de Français.
Cela pourrait donner ceci, par exemple :

«*Oye, abre tus ojos*», de Sergio Vargas pour la Salsa et les vers qui suivent :

Oye, abre tus ojos, mira hacia arriba
Disfruta las cosas buenas que tiene la vida

«*Nothing else Matters*» de Metallica, pour le métal

Forever trusting who we are
And nothing else matters

«*Le premier jour du reste de ma vie*», d'Etienne Daho, pour la musique Française

Mais tout peut changer aujourd'hui
Et le premier jour du reste de ta vie
C'est providentiel

Et si j'étais un personnage de film...

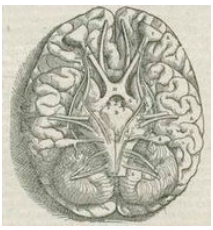
Je serais Meryl Streep, dans «Out of Africa» de Sydney Pollack. Une femme de tête qui prend conscience qu'elle s'éprend peu à peu du Kenya, de son peuple et d'un homme mystérieux. Elle vivra une histoire d'amour mémorable.

Et si j'étais une fleur...

Je serais le **lilas.** "**Lilas**" vient de l'arabe lîlak, comme une partie de ma culture, lui-même issu du persan nîlak, qui signifie bleuté (dérivé de l'adjectif nil = bleu).

Le Lilas pousse naturellement sur taillis et pentes escarpées, il aime la difficulté et s'y épanouit. Il recherche la lumière et se contente d'un emplacement en demi ombre. Il fleurit en mai, et ses fleurs sont blanches, lilas ou violettes. Elles sont très parfumées.

Mon identité, tête coeur corps



Côté clair

Professionnelle	Ecoute	Rondeur
Compétente	Intuition	Féminité
Sérieuse	Empathique	Grâce
Diplômée	Emotive	Douceur
Ethique	Sexy	Sexy
Travailleuse	Coquette	Coquette
J'aime la position basse	Sûre de moi	
Organisée	Voyageuse	
Trilingue	Multiculturelle	
Expérience		

Côté obscur

J'aime la position haute	Parfois en sympathie	Maternelle
Flemmarde	En -/- ou -/+	Protectrice
	Doute	Obèse
	Hédoniste	
	Déracinée	
	Souffrance	
	Tristesse	

---------- **FIN** ----------

Remerciements

à Benjamin, pour son soutien et son amour inconditionnel,
à Lilou, pour avoir donné du sens à ma vie,
à Charles et Michèle, à Pascal, Yasmine, Sylvie, dans le 7,
à Gilbert, Jacques, Kay et Paola, à Julian, à Val, Sonia, Sophie, Claire, Anne, Benoît,
Cyril, Zoon, Patricio, Marc, Mathieu, Isabelle, Ernesto, Paola, Corinne, Jean-Paul,
à mes parents, et ma soeur,
à mes GEMs, et plus particulièrement à Cécile,
à Michel Moral, mon coach et mon superviseur,
à Orange,
à HEC.