Développer votre conscience systémique

Ecole METASYSTEME Formation Coaching systémique

Cliquez ici pour télécharger cet article

La tradition européenne, le coaching systémique.



Le coaching s'est développé dans les années 1995 avec l'arrivée d'internet ; si au tout début, il avait du mal à se positionner, aujourd'hui c'est un véritable métier. Le client final est beaucoup plus mûr quand il fait appel à un coach, il sait qu'il recherche une personne qui va lui permettre de changer de paradigme, de cadre de référence. Le client final sait qu'il a besoin d'un coach individuel ou d'équipe pour réaliser des avancées extrêmement stratégiques et performantes.

Si la profession de coach s'est d'abord établie dans les milieux sportifs - en particulier dans les universités américaines où chaque discipline sportive est supervisée par son propre coach-, le coaching s'est rapidement étendu à des sphères plus larges, que ce soit parmi les entreprises ou chez le particulier en quête de transformation ou d'augmentation de ses performances.

Simple coïncidence ou synchronicité comme le définit C.G. Jung, le coaching est arrivé en même temps que la révolution de l'information, en même temps que le passage à notre ère post-industrielle et post-humaniste, en même temps que l'éclatement des frontières, que les avancées technologiques et notamment la physique quantique, les nouvelles avancées sur la biologie, sur l'environnement, sur la mondialisation et la conscience que chacun d'entre nous a sur le réchauffement climatique de la planète. Le coaching est devenu un méta-métier qui se préoccupe de tous les métiers, voire de toutes les activités humaines à la fois professionnelles et personnelles. Il s'inscrit, comme par hasard, en tant que profession d'accompagnement du dialogue individuel au sein d'un cadre de référence résolument « systémique » sinon durable, c'est-à-dire qui tient résolument compte de toutes les interfaces de l'homme avec son environnement.

Le client final sait que le coach le challengera afin de lui permettre de changer de cadre de référence, d'établir un plan d'actions plus motivant et performant. Il sait que le coach individuel ou d'équipe engagera un dialogue « spécifique » avec lui qui sera bien différent d'une simple discussion.

La tradition européenne, à travers le coaching systémique, s'est centrée sur la posture et les processus de présence et d'écoute particulière du coach qui lui permettent de laisser émerger un puissant contexte de transformation. C'est le contexte créé par le coach qui déclenche une puissance de changement, d'innovation, de créativité, d'intelligence personnelle ou collective chez le client.

La tradition européenne continentale a approfondi le coaching traditionnel pour justement permettre ce processus intérieur et cette posture qui n'est pas écrite dans un livre. Elle n'existe pas dans notre conscience habituelle, elle ne s'apprend pas par la théorie, elle émerge en apprentissage. C'est grâce à ce dialogue « spécifique », à ce dialogue systémique sans contrainte, à cette écoute libre sans intention que se crée un vide créatif d'où émerge un changement de cadre de référence à la fois chez le coach et le client qui permettra d'élaborer un plan d'actions tout aussi puissant, créatif et

innovant.

Il existe toute une panoplie de techniques et d'outils, de savoir-faire et de stratégies qui vont permettre au coach individuel ou d'équipe d'instaurer un dialogue systémique. Ce savoir-faire représente maximum 20% des compétences du coach, les autres 80% de compétences sont son savoir-être systémique. Cette posture particulière, cette présence intérieure inhérente au coach, c'est cette conscience systémique. Quand tout au long de la séance le coach est dans l'écoute systémique sans intention, il laisse émerger la conscience de ce qui se passe en lui, chez son client et dans l'environnement partagé et utilise les reflets systémiques pour avancer autrement avec son client et, ensemble, changer de cadre de référence.

Cette conscience systémique est en étroite relation avec l'écoute systémique. L'écoute c'est le silence, c'est l'espace que le maître coach va offrir à son client, c'est l'espace qui va permettre au client individuel ou d'équipe de changer de cadre de référence.

Que fait le coach dans ce silence, dans cette écoute si particulière et si spécifique à l'Art du maître coach ?



Comme en physique quantique, ce silence, cette écoute est le vide qui est un plein d'énergie. Dans ce vide créé par le maître coach, il se passe une multitude d'informations, reliées entre elles car le hasard n'existe pas, que va capter le maître coach et qui peuvent être un reflet systémique pour l'enjeu du client :

- Que s'est-il passé chez mon client ?
- Que se passe-t-il chez mon client ?
- Que regarde-t-il qu'il n'a pas l'habitude de regarder ?
- Quelle est la posture du client ?
- Que fait-il ? Que ne fait-il plus ?
- Que dit-il et avec quels mots ?
- Que ne dit-il pas ?
- Quel lien y a-t-il avec ce qui se passe, avec son enjeu ?
- Comment est-il ?
- De qui ne parle-t-il pas ?
- Que ne prononce-t-il pas ?
- Que se passe-t-il dans mon propre intérieur ?
- Quelles images me viennent ?
- Quelles pensées me viennent ?
- Par quelles émotions nouvelles suis-je touché ?
- Qu'est-ce que j'évite ?
- Qu'est-ce que j'ai envie de faire et/ou que je n'ose pas ?
- Qu'est-ce que ce client est en train de m'apprendre ?
- Quel lien y a-t-il entre ce client et ces autres situations ?
- Quel lien y a-t-il entre ce client et mes autres clients ?
- Quelles sont mes pensées, mes envies, mes idées ?
- Que ce passe-t-il dans l'environnement immédiat, lointain qui nous entoure ?
- En quoi cet environnement peut-il nous être utile ?
- Quelle est la position du client dans l'environnement actuel, passé, futur ?
- Quelle est la mienne ?
- Quelle est la nôtre ?
- Qu'est-ce qui logiquement devrait se passer et qui ne se passe pas ?

- Qu'est-ce qui est étrange ?
- ....

Cette liste qui est sans fin, ce n'est pas une liste, ce n'est pas une check-list, elle fait partie de la conscience du coach. Parmi toutes ces options, laquelle choisir ? Sur l'instant, vous ne le savez pas, par contre cette énergie grandissante vient créer une frustration, une zone d'inconfort chez le maître coach et en insight, en émergence, une option éclot et elle sera certainement puissante pour le client.

Il y a là un paradoxe, une beauté de notre métier, une magie du maître coach car ce silence systémique est un vide créatif ; le maître coach entre presque en « méditation » car il est dans le « zéro » pensée, les pensées viennent, presque l'effleurent, repartent comme le reflux d'une vague et c'est entre deux vagues que l'émergence naît. C'est pour cela que nous parlons d'écoute sans intention car par le simple fait de s'accrocher à une pensée, celle-ci devient une intention.

Ainsi, une intervention puissante peut être un regard différent, un hum-hum, un mot, un autre silence, une reformulation, une question simple.

Voici, ci-après, trois exemples pour illustrer comment s'utilise cette conscience systémique

Exemple d'un coaching individuel avec un dirigeant d'entreprise

Un dirigeant d'entreprise rencontre une grosse difficulté avec un de ses managers car celui-ci ne respecte pas ses engagements alors que les autres le font. Après un long moment d'écoute, le maître coach lui pose une question simple, voire banale, par contre son intonation donne de la vigueur à la question : « Comment peux-tu dupliquer ce que tu as réussi à faire avec ton meilleur manager pour qu'il en bénéficie ? »

Le maître coach aurait pu poser des questions classiques sur la notion de bouc émissaire, du genre « s'il n'était pas là que feriez-vous réellement ? », sur l'organisation, le management, l'équipe. Ces pensées l'ont effleuré, mais dans ce silence a émergé cette question, les autres questions venaient comme ces vagues et ne nourrissaient pas sa frustration.

La réponse du dirigeant surprend, il est même presque fâché « je ne comprends rien à ta question ! ». Le maître coach laisse son client, lui fait confiance. Il semblerait que le client se soit emparé du jeu des vagues et au bout d'un certain temps le client dit « ce n'est pas possible car c'est un homme qui est plus âgé que moi et mon meilleur élément est une femme qui a 15 ans de moins que moi. En fait, avec lui je ne m'assure jamais s'il a compris les enjeux, je suis persuadé qu'il a tout compris avant moi. Donc, je vais créer un entretien formel avec lui, comprendre ce qu'il a compris afin qu'il s'approprie lui-même le plan d'actions. »

Le client confirmera plus tard que son collaborateur pensait qu'il ne lui faisait pas confiance car il ne passait pas de temps avec lui pour lui expliquer les enjeux et valider le plan d'actions qui le concernait. En même temps, lors de cette séance de coaching il a voulu avancer et changer de cadre de référence autour de ses croyances limitantes comme l'âge, les hommes, les femmes, leur passé, leur niveau intellectuel...

Exemple d'un coaching d'équipe avec un comité de direction

Avec la crise, une entreprise rencontre de grosses difficultés de trésorerie, de personnel et de stock. Elle a trop de matériel en stock et par manque de place, ils n'ont pas en stock les articles que le marché demande. C'est le cercle vicieux, le comité de direction cherche des options pour sortir de ce mauvais pas. Avant ce thème, l'équipe de direction avait abordé deux autres sujets tout aussi importants : la gestion de trésorerie : comment rassurer les banques qui financent de moins en moins les encours ? La gestion du personnel : comment annoncer un plan d'économie drastique ? Les deux premiers sujets qui étaient lourds ont été traités avec simplicité, sérieux et professionnalisme. Le maître coach a réalisé quelques interventions qui ont permis à l'équipe de se centrer sur leurs véritables objectifs, de passer outre leur peur et de définir un plan d'actions réaliste.

Le sujet du stock est traité avec légèreté et pourtant dans leur échange, le maître coach ressent en lui une oppression qu'il n'a pas l'habitude de vivre. A cet instant, il regarde plus précisément l'équipe et constate que tous les regards y compris le PDG, sauf une personne, ne sont plus centrés sur l'équipe. Une seule personne regarde le centre, le maître coach lui pose la question suivante en regardant le patron puis l'ensemble de l'équipe "si vous aviez quelque chose d'important à dire pour l'équipe et vous savez que tout le monde, y compris le PDG, vont vous écouter sans vous juger, qu'est-ce qu'il est important de dire pour permettre à l'entreprise d'avoir une gestion de stock bien au-delà de votre objectif ?». Cette personne regarda le dirigeant puis le directeur commercial. Elle fit un monologue durant lequel personne ne lui coupa la parole et expliqua comment l'entreprise à partir de fournisseurs étrangers pouvait leur revendre une partie du stock. Tout le monde acquiesça, un plan d'actions fut établi pour réussir cette nouvelle approche (un fournisseur étranger devenait client et l'entreprise devenait grossiste). Non seulement le plan d'actions fut réussi mais, la fois d'après, l'équipe voulu traiter avec le maître coach sa façon d'anticiper. Ils prirent la décision d'abandonner toute une famille de produit au profit des nouveaux produits du marché. L'entreprise a retrouvé en un an un taux de rentabilité à deux chiffres dans un secteur qui est proche des 2 à 3%.

Exemple d'un coaching individuel avec une dirigeante d'entreprise

Avant de démarrer, réellement, la session de coaching, une dirigeante d'entreprise explique comment dans la semaine elle a passé une mauvaise nuit à cause d'un gros problème avec un client et le matin, au réveil, elle avait trouvé la solution pour son client. Elle lui explique que durant cette nuit, elle a envisagé de tout vendre, de tout arrêter, de faire des licenciements et elle s'amuse de cette situation.

Lors de la séance de coaching, différents sujets sont abordés, très facilement elle trouve des options, le coaching se déroule, le maître coach fait très peu d'interventions, il a même l'impression de ne servir à rien. 1h30 plus tard le client bute sur un sujet, le maître coach accueille cette difficulté rencontrée avec beaucoup d'humour et dit « ce n'est pas grave, de toute façon, tu vas mal dormir, tu vas refaire le monde et demain en te levant tu auras la solution » toutefois, quand il finit sa phrase, il prend un air très sérieux, non calculé, et il fixe sa cliente. Cet instant est très long, plus de 10 minutes durant lesquelles la cliente le regarde de temps en temps et in fine la cliente le regarde et lui dit « en fait c'est toute ma vie. Je dois passer par des épreuves avant de trouver des solutions, je dois souffrir avant d'être heureuse, j'arrive même à m'interdire de partir en vacances, à m'interdire d'avoir une vie heureuse car je me dis que pour vivre une vie heureuse je dois passer par de très grandes épreuves et ça me fait peur. Suis-je bête, je ne suis pas obligé de passer par là pour être heureuse, je ne suis pas obligé de passer par là pour développer mon business et avoir une vraie vie de famille ». Elle a pris de très grandes décisions pour sa vie personnelle et professionnelle.

Commentaires

Il est difficile d'illustrer ces actions de coaching car en fait c'est un résumé de peut-être 1h30 à 3h de coaching, par contre le maître coach vit à chaque fois cette phase d'inconfort dans un moment de presque méditation où émergera une intervention entre deux vagues, deux pensées. Cette intervention se crée non pas parce qu'il a une liste mais parce qu'il sait inconsciemment que cette check-list existe et qu'il sait que c'est parce qu'il est dans cette écoute sans intention qu'une intervention puissante émergera. Il a développé sa conscience systémique.

Cette conscience systémique ne s'apprend pas dans les livres, elle se développe en pratiquant un lâcher prise, en pratiquant une présence et en re-pratiquant une attention sans intention. C'est pour cela que l'école de formation au coaching systémique METASYSTEME développée par Alain Cardon, n'est que rodage pratique, exercices pratiques, apprentissage encore pratique pour développer cette conscience particulière qui finalement est L'Art véritable du Maître Coach Systémique.

L'école METASYSTEME, école de formation au coaching systémique, l'Art véritable du Maître Coach

C'est ainsi que nos modules de formation au coaching systémique sont pratiquement et uniquement centrés sur cette pratique de développement de la conscience systémique. Pendant nos formations, nous accompagnons le coach à la développer, à utiliser ce qui se passe en lui, chez son client individuel ou d'équipe, en créant un dialogue systémique sans intention, une écoute systémique sans contraintes avec son client afin que ce dernier puisse être dans un espace d'émergence de solutions. Concrètement, de manière systémique durant nos formations comme après, le coach pratique, pratique, pratique afin de développer sa propre conscience systémique.

L'Art véritable du Maître Coach est de développer cette conscience systémique et de l'utiliser pour son client individuel ou d'équipe.

Cliquez ici pour avoir accès aux dates et programme de supervision animé par Claude sur Montpellier et Toulouse

Cliquez ici pour avoir accès aux programmes de formation animés par Alain Cardon

Coachicalement

Claude Arribas

06 82 69 70 83