

COACHING PROFESSIONNEL ? SPORTIF ? DE VIE ? INDIVIDUEL ? COLLECTIF ? CONSEIL ? ANIMATION ? FORMATION ? ... COMMENT S'Y RETROUVER ?

Certaines personnes m'interrogent souvent sur « la grande mode du coaching » qui, comme l'expression l'indique, peut soit donner envie de découvrir de nouvelles approches avec si possible de nouveaux résultats, soit laisser perplexe quant à sa pérennité et son efficacité.

Je les invite souvent à visiter les sites des grandes fédérations, comme notamment la Fédération de Coaching Internationale (ICF) ou la Société Française de Coaching (SFCOACH) qui tentent chacune à leur manière d'organiser le métier de coach, et qui donnent certaines chartes et informations déontologiques que je suis et sur lesquelles je ne reviendrai pas. On peut bien entendu visiter également notre site qui donne un regard affiné, voire particulier. Mais il manque néanmoins généralement un éclairage de positionnement d'une part entre les différentes natures de coaching et d'autre part entre le coaching et les autres métiers d'accompagnement que sont le conseil, l'animation et la formation, pour mieux en comprendre « sans juger » les valeurs ajoutées. Je vous propose de tenter une explication de texte autant que possible objective, conceptuelle et originale.

Par François CHARLES*

J'ai découvert le coaching professionnel il y a 10 ans le jour où, en pleine mission de conseil, un client m'a dit, « vous n'êtes pas un conseil mais un coach ! ». Il venait de prendre conscience qu'un travail amont structurant mais surtout responsabilisant, personnel et collectif, avait été bonifiant pour optimiser la prise de décision et la recherche d'un futur partenaire, associé ou repreneur, en développant la prise de conscience du chemin à prendre notamment pour être sûr de ne pas se tromper et ainsi gagner du temps et de l'argent. Me découvrant M. Jourdain, je me suis vite précipité vers les ouvrages, j'ai rencontré certaines personnes, souvent pionnières, participé à des groupes d'échanges de pratiques, consolidé mon approche par une formation de posture permettant d'être mieux à l'écoute et de développer mon empathie et j'ai découvert ou redécouvert de nouvelles méthodes (MBTI, PROCESS COM®, PNL, Analyse Transactionnelle etc....) sur la base desquelles j'ai désormais constitué mon propre modèle « SPM »® (Stratégie, Processus, Psychologie, Management, Mental).

J'ai bien vite et mieux finalement compris pourquoi, au niveau national et international, certaines négociations, certains partenariats et rapprochements

industriels, certaines refontes d'organisation ou de force motrice comme enfin certaines conduites d'équipes avaient fonctionné par expérience et intuition mais aussi comment j'aurais pu réussir davantage en comprenant et maîtrisant mieux certains mécanismes, surtout humains.

Aujourd'hui, tout en restant objectif et en évitant également toute forme de vocabulaire indigeste aux organisations, grandes ou petites, j'utiliserai une image et deux constats : d'une part, le sportif est seul sur la piste le jour de la compétition sans qu'on lui tienne la main ou qu'on le guide et sa victoire sera sans doute due en grande partie à l'accompagnement qui aura su lui faire prendre conscience de certaines réalités et révéler ses capacités pour optimiser sa performance (et le lien avec l'entreprise est tout proche) ; d'autre part, souvent les idées sont déjà présentes et les personnes prêtes à se parler mais elles attendent un catalyseur, un facilitateur voire des méthodes ; et enfin, 85 % des échecs et donc des succès sont souvent liés au facteur humain et le taux de retour d'investissement sur l'effet de levier humain est d'autant plus élevé que la démarche est prise en amont avant l'apparition de la crise.

En termes de différences et choix d'intervention entre les professions, je dirai que le conseil sera plutôt positionné sur le savoir, le formateur sur le savoir-faire et le coach le savoir-être. Mais les limites ne sont pas figées. Il en est de même au sein du conseil quand certains consultants en stratégie glissent sur l'organisation, certains apporteurs de solutions techniques remontent en amont vers l'organisation et quand les conseils en organisation tentent de protéger leur position ou de lier des partenariats avec les deux autres. Vu d'un autre angle, le conseil sera rémunéré pour vous apporter une solution stratégique ou opérationnelle à une date donnée ou vous « dira de faire » et sera apprécié par les approches comparatives qu'il pourra apporter en la matière tout en essayant de préserver au mieux la confidentialité de ses interventions chez vos concurrents. Le formateur sera missionné pour enseigner une méthode pendant une courte durée et vous entraîner sur « l'apprentissage » en étant apprécié par un fil rouge concret. L'animateur interviendra pour créer une ambiance propice à l'échange pendant une réunion ou une journée et sera apprécié pour vous « sortir les mots » et les formaliser.

Le coach, quant à lui, se basera comme le conseil sur des réalités et sur un besoin mais pour l'accompagnement d'objectifs positifs, spécifiques, mesurables, accessibles, réalisables et déterminés dans le temps (SMART) avec une prise de conscience des réalités et des options (GROW), le tout sur une certaine durée, avec un certain nombre de séances en définissant un état initial, un état final, identifiant des écarts, la façon de les combler et en établissant un suivi, en essayant de disparaître peu à peu puis définitivement. Cet accompagnement sur les processus sera d'autant plus efficace que le coach maîtrise des outils de psychologie et d'analyse transactionnelle pour comprendre les comportements ainsi que des outils de personnalité pour mieux faire ressentir à Pierre, Paul et Jacqueline pourquoi ils ne sont peut-être pas en confort au même moment pour définir ou atteindre un même objectif, comme par exemple sur la stratégie personnelle ou d'entreprise à adopter (SWOT) à partir des points forts et des points faibles. Il sera également apprécié sur des retours d'expérience méthodologiques comparatifs en prenant garde qu'ils restent surtout objectifs et, d'un point de vue psychologique, sans projection d'un deuil non fait qui théoriquement est sans objet de

par le suivi psychologique et de supervision que le coach se sera imposé. Pour atteindre les objectifs demandés, le coach fera ressortir les éléments cachés et potentiels, la prise de conscience, le sens, la responsabilité, la motivation, la permission en connaissance de cause, la recherche de confiance, la maîtrise des émotions, la recherche de solutions, la prise du recul, la façon de se poser les bonnes questions, de prendre vos décisions et piloter vos actions en misant essentiellement sur l'effet de levier humain. La limite floue avec les conseils en organisation se situera souvent sur la manière « d'accompagner le changement » ... quand il doit y avoir changement.

S'agissant de l'écoute, je dirai que le coach ou le conseil se doivent d'écouter avec intensité mais pas sur le même processus. L'un pour mieux identifier l'effet de levier sur lequel travailler, attendre la demande et faire prendre à son client ses permissions et responsabilités en connaissance de cause, l'autre pour être sûr d'avoir compris le cahier des charges et ne pas faire de hors sujet ni apporter sa solution.

J'aime bien utiliser les films tels que la légende de Bagger Vence ou Angela pour faire prendre conscience du coaching. La réelle marque de reconnaissance pour le

coach sera de s'éloigner en voyant une personne, une équipe, une structure désormais fonctionner et s'émanciper seule. Pour l'animateur, elle sera d'avoir réussi à obtenir un résultat consensuel, pour le formateur, d'avoir recueilli de bonnes appréciations et pour le consultant, d'avoir eu le sentiment que la solution correspondait au besoin et que le client en a pour son argent.

Le consultant expérimenté pourra réaliser les quatre types d'intervention en fonction de ses compétences et de la demande. Il devra toutefois avancer la règle du jeu avec son client et reconnaître ses limites quand aux mises à jour techniques, juridiques, comptables etc. nécessaires dans certains cas ou sur la connaissance d'un environnement particulier. Cette prise de conscience de ces réalités permettra en plus aux coachs, conseils, animateurs et formateurs de vivre ensemble et aux clients de pouvoir s'y retrouver. Pour ma part, j'ai quitté l'administration et l'entreprise pour mieux trouver ma place dans l'audit et le conseil en découvrant finalement que j'étais fait pour le coaching et l'accompagnement personnalisé et la « facilitation » en abandonnant la réalisation d'études. Je l'applique en stratégie et management dans toutes ses formes (organisation, risques, crises,

relation client...), mais désormais également en développement personnel à titres individuel et collectif de par mes nouvelles compétences. Enfin, je garde une grande place à la formation avec un catalogue original, à l'animation opérationnelle ou de régulation en utilisant notamment des activités et à l'intervention directe « quand il y a le feu et qu'il n'est plus temps de former, d'animer ou de coacher ».

Existe-t-il plusieurs types de coaching, des spécialisations et pour quoi faire ?

Le coaching sportif est le plus connu et s'attache généralement à la technique et aux processus, voire médicaux, avec un certain dirigisme, tout en découvrant peu à peu l'approche psychologique en tant qu'effet de levier. Plutôt identifié comme « coach mental » dans cet univers où le goût de l'effort a été pour moi une culture et une école de vie, notamment dans le domaine militaire, j'ai réussi à faire un lien intelligent avec les professeurs de golf (sport où le mental représente souvent 90% de la réussite) et les entraîneurs d'équipe de sport collectif en leur démontrant que l'entraînement physique, la stratégie, la tactique et la psychologie et la force mentale peuvent faire bon ménage s'ils se combinent en comprenant et respectant chaque compétence. Ma culture sportive

m'aide à mieux comprendre le technicien du sport sans lui prendre sa place et j'apprécie que ce dernier s'ouvre à d'autres éléments de facilitation complémentaires. Un travail de recherche se développe désormais dans le sport équestre de saut d'obstacle, où l'on parle beaucoup de coach, pour l'interdépendance d'une part entre le cavalier et cheval puis d'autre part entre le couple et l'obstacle. Certaines formations en management utiliseront par contre le cheval sans le monter pour l'écoute non active avec cet animal hypersensible et craintif. Pour le cavalier comme pour l'observateur, le lien entre le sport et l'entreprise sera rapidement identifiable.

En France le coaching est généralement lié aux ressources humaines (RH). Le coaching dit « professionnel » intervient sur tout type d'organisation dans un objectif d'optimisation du fonctionnement et du développement. On ira par exemple voir un coach professionnel pour des problématiques de d'identité, de relation, de management, d'organisation, de prise de poste, de gestion du temps, de dynamique de groupe, de leadership, de structure d'entreprise ou d'optimisation de carrière. Mais le coach sera également appelé pour des besoins opérationnels métier internes et externes par exemple sur la recherche de

vision, le positionnement et la définition d'objectifs, le management de projets, la maîtrise des risques, la gestion de crise, la médiation, les mises en œuvre de rapprochements et de partenariats, l'approche client, la négociation, l'image de marque et le lobbying.

Certains parleront alors plutôt de « mentoring » sur les métiers sous une forme plus anglo-saxonne pour segmenter leurs interventions alors qu'il s'agit bien de coaching si la posture visant à faire prendre conscience et à miser sur l'effet de levier humain est respectée par rapport à une incitation à faire à l'identique ou à apporter une solution. Je respecte chaque vision et chaque école et jugerai peut-être mes pairs qui deviendraient gourou de telle ou telle méthode. Souvent, le travail opérationnel sera un bon alibi de régulation pour aider les personnes à se découvrir et travailler ensemble.

En dehors du coaching professionnel, on trouve aussi le coaching de vie qui vous aidera avec les mêmes méthodes à changer et prendre des décisions personnelles ou familiales.... par exemple pour s'arrêter de fumer, pour mieux fonctionner dans votre couple, avec vos enfants ou pour emménager dans un autre pays avec des problématiques pratiques et culturelles

(souvent lié à des décisions professionnelles). Le coach en communication ou en image vous permettra de mieux paraître en société mais sera également lié à l'entreprise pour les interventions en public et face à la presse. Il se développe également sur le relookage, la recherche et l'affirmation d'identité avec souvent une nécessaire prise de conscience de la puissance du coach pour inciter à l'acte d'achat de prestations partenaires, notamment face aux clients qui veulent devenir « à son image ». Le coach en décoration vous permettra de faire des choix d'aménagement pour habiter ou vendre votre maison. On trouve même des coaches dans les surfaces de ventes de téléphonie qui vous aident à faire vos choix...d'achat et se transforment vite en conseillers et vendeurs, ce qui pose souvent la problématique de limite et de la cohérence des métiers vis-à-vis du client qui peut choisir entre payer un accompagnement amont et rester indépendant ou mieux acheter avec une orientation gratuite.

Mais à chaque fois qu'il y aura un acte de vente potentiel et orienté à la clé, le Rubicon de cohérence des métiers sera franchi.

Pars ailleurs, j'ai souvent entendu les clients attendre beaucoup d'un coach et surtout qu'il ait des « épaules larges et bienveillantes » afin de pouvoir supporter l'exposition et l'accompagnement des problèmes d'autrui. Ils se retrouvent souvent étonnés de devoir travailler plus qu'ils n'avaient prévu et de voir que le coach n'est pas un gourou qui doit toutefois prendre garde à ne pas le devenir devant sa toute puissance qu'il dément détenir (les superviseurs de coach sont d'ailleurs parfois pris en flagrant délit même et surtout avec leurs pairs quand ces derniers se confient pour régler une situation rencontrée délicate avec leurs clients) au même titre que l'on voit aussi des psy se permettre de faire des projections et être critiques avec des patients qui guérissent plus vite...qu'eux-mêmes qui sont encore incapables de terminer leur deuil !

Quels sont justement les liens avec les psys ? Là également, le coach doit connaître sa limite et ce sujet est souvent source d'interrogation. On y distingue les mêmes problématiques de frontières qu'entre les stratèges, les organisateurs et les apporteurs de solutions. Des psychologues ou psychiatres ou psychothérapeutes font du coaching, des

coachs deviennent parfois psy, ce qui entraîne des modes d'intervention souvent différents que le praticien doit reconnaître et afficher sans forcément chercher à installer sa vérité. Cela me fait un peu penser à la médecine non traditionnelle par rapport à celle reconnue, ou à la franc-maçonnerie en France entre la loge reconnue par les loges anglo-saxonnes et les autres. Le non initié devra être éclairé sur le choix à adopter. Je pense également à mon école d'ingénieur qui avait été avant-gardiste dans l'enseignement d'autres disciplines que scientifiques, et donc appréciée par les recruteurs mais peu par l'autorité.

Le coaching que je développe, en accord avec les deux fédérations citées au début de l'article, utilise beaucoup d'approches psychologiques par exemple pour faire le deuil d'un travail, d'un client en utilisant les mêmes phases que le deuil d'un proche ou identifier et gérer les profils de personnalité. Pour être dans une dynamique positive, j'utilise volontiers les ancrages de ressources, la pensée positive et la visualisation de la Programmation Neuro Linguistique qui est par contre souvent en conflit avec la psychologie de par son explication scientifique du fonctionnement du cerveau. Par contre les psys ne s'aventurent généralement pas à

maîtriser ni à critiquer les outils de stratégie et de processus qui sont dans ma boîte à outils dont nous parlerons plus loin.

Comme le coach sait ne pas être conseil, le psy doit savoir ne pas être coach et inversement. Tout dépend de la compétence, de la demande et du mode d'intervention affiché avec le client. Je sais envoyer vers un psy quand mon client apparaît psychologiquement très éprouvé même si j'utilise des outils de psychologie, et en espérant que le psy me le renvoie. Parfois, des clients suivis par des psys ont davantage progressé avec des approches de coaching. On peut espérer que ces derniers puissent envoyer vers des coachs quand il s'agit d'efficacité. Beaucoup n'ont hélas pas encore fait le deuil de ce nouveau métier ou alors s'y sont engouffré pour trouver un autre positionnement, ce que je comprends sans juger.

En terme d'apport de méthodes et d'outils, le coach utilisera ou non des méthodes et outils de facilitation ou considérera souvent qu'il est le principal, voire l'unique outil. Chaque coach aura son identité et son mode d'intervention. Mais mieux vaudra de toute façon une boîte à outils maîtrisée par le coach et surtout maîtrisable par le coaché car c'est lui, dans ce cas, qui donnera le coup de tournevis.

Le client appréciera en fonction de ses besoins et de ses préférences psychologiques avant de prendre le contrat.

En tant que coach, j'aime donner des informations, des méthodes et des images car c'est mon besoin psychologique et ma force. J'utilise même une baguette magique et des fables (Les Fabliaux du Management), comme Esope ou La Fontaine, pour penser et agir autrement à partir de référentiels différents, simples et naturels.

Considérant que certains cherchent des concepts Stratégiques, d'autres des Processus, d'autres du Mental, et privilégiant la vision globale et le décloisonnement, j'ai également créé le système « SPM » ® (Stratégie, Processus, Psychologie, Management, Mental) applicable dans leurs domaines respectifs mais aussi de façon indifférenciée et décloisonnée à l'intérieur ou en dehors de leur champ d'application naturel. On trouvera par exemple l'utilisation de concepts stratégiques dans le cas d'un développement personnel ou de psychologie pour optimiser un processus et mieux ressentir le besoin « d'ici et maintenant » tout en restant opérationnel ou au contraire celui de prise de recul conceptuel. Enfin, je dispose de plusieurs

types d'outils de personnalité ce qui permet à la fois une plus grande écoute et un plus grand affinage. Nos formations opérationnelles utilisent ce concept. Mais je sais aussi m'en détacher à la demande du client qui peut en être incommodé ou penser que je n'ai pas confiance en moi. Je saurai également orienter vers un coaching davantage psychologique à la demande du client, alors que d'autres clients ne voudront pas entendre parler de psychologie. Par ailleurs, j'aime Freud pour l'analyse de l'historique, Jung, ancien disciple de Freud, pour ses travaux de conceptualisation, Descartes pour le côté scientifique et désormais Lacan pour le lien philosophique concret.

Enfin, et pas uniquement pour la dynamique d'équipe que certains appelleront communément le Team Building, j'aime utiliser des activités telles le sport, l'art, la cuisine, le jeu, la visite de lieux stratégiques... afin de faire passer des messages connaissance de soi et de management indirects par le ressenti d'émotions dans des environnements originaux.

Coaching individuel ? Collectif ? Mixte ?

Le coaching est généralement perçu comme un travail de couple, avec une forte

notion « d'écoute active » sur l'identité et la relation. Certaines personnes ne comprennent pas comment nous pouvons coacher des groupes et des équipes alors que le curseur se déplace pourtant également sur le groupe et la structure. Accompagner une équipe c'est accompagner des identités, des particularités, des individus soit ensemble, soit séparément. Je mixe volontiers les deux approches pour aider à atteindre l'objectif attendu en dosant l'effort à effectuer sur les individus ou sur l'équipe. L'individu devra se connaître et capitaliser sur ses points forts mais devra apprendre à être davantage vigilant pour affronter seul certaines situations en limitant son énergie. L'équipe pourra fonctionner en pleine puissance de façon complémentaire face à l'objectif en ne misant que sur les cotés positifs de chacun, avec une approche segmentée. Par exemple, sauf en cas d'affluence, les réceptionnistes d'hôtel pourront se répartir les clients en fonction de leur ressenti relationnel et de leur personnalité pour répondre au mieux aux attentes et réclamations. L'équipe pluridisciplinaire de projet pourra quant à elle mieux se renforcer en écoutant désormais les particularités qui font sa force. Avoir une équipe de management équilibrée permettra aussi de se poser

désormais toutes les bonnes questions de façon globale en abordant toutes les facettes d'un problème à résoudre ou d'un objectif à atteindre. Enfin, l'équipe sportive saura mieux s'organiser et utiliser ses potentiels pour faire face à l'adversaire sur le terrain.

Coach de dirigeant ? Quel titre impressionnant me direz vous ! Est-ce un choix de positionnement ou une recherche de reconnaissance suprême ? Est-il nécessaire d'avoir été dirigeant pour accompagner un dirigeant ? Quels critères doivent être requis pour ce genre d'accompagnement ? L'essentiel, à mon avis, est que ce dirigeant sache quel mode d'intervention il souhaite et avec qui pour réaliser un travail efficace. Comme je l'ai dit plus haut, le coach doit être clair avec la notion de pouvoir mais l'enjeu réside également dans le dirigeant coaché. Certains aimeront une intervention psychologique pure sans connaissance de leurs problématiques opérationnelles pour conserver une marge de manœuvre quand d'autres rechercheront le retour d'expérience, la maturité et la confrontation « métier » avec leur coach pour mieux avancer et souvent acquérir ou se réapproprier le terme de porteur de sens.

Comment devient-on coach ? Le devient-on parce que l'on s'est soigné soi-même comme l'avancait souvent Freud pour la psychologie ? Là encore certains constats s'imposent : vous trouverez des coachs qui vous accompagnent par vocation, avec ou sans formations, d'autres parce qu'ils ont découvert cela en tant que coaché volontaire ou imposé par leur direction, et d'autres au hasard des formations sur les outils et la posture en tant que cadre. Mais encore une fois, aucun cas ne sera forcément meilleur que l'autre pour réussir à vous accompagner. C'est surtout la règle du jeu et l'envie de fonctionner ensemble qui l'emportera en connaissance de cause des capacités et attentes de chacun. Les références et le bouche à oreille permettront d'orienter les rencontres. Nos formations en management individuel et collectif sont certifiantes sur nos méthodes mais sont en concurrence avec d'autres nombreuses écoles installées depuis plus de 20 ans.

Faut-il connaître l'environnement de la personne ou de la structure ? Tout degré de compétence confondu, on attendra d'un consultant en stratégie qu'il connaisse plutôt le contexte, d'un consultant en système d'information qu'il connaisse surtout son métier, qu'un recruteur qu'il

sélectionne les profils adaptés et d'un coach qu'il aide à se reposer les bonnes questions, à reprendre confiance et à atteindre les objectifs. Comme je l'ai dit dans le coaching de dirigeant, je considère qu'en fonction de l'objectif à atteindre, la connaissance des métiers de l'entreprise est souvent intéressante, notamment en gain de temps. Le coach doit considérer que les personnes savent faire leur métier et, comme en recrutement (souvent trop peu réalisé), qu'il peut aller au-delà des compétences. Mais quand un créateur d'entreprise ou un porteur de projet cherche à se faire accompagner, s'il attend souvent qu'on l'aide à faire des choix et atteindre ses objectifs et appréciera d'être en résonance entre le coach et donc d'obtenir un retour d'expérience opérationnel « vécu » sauf s'il ne veut qu'un accompagnement psychologique. Personnellement, j'affiche clairement mon expérience de cadre en administration et en entreprises, de créateur d'entreprises et de conseil avec une connaissance de multiples environnements, des formations complémentaires. J'ai par ailleurs beaucoup appris sur la responsabilité humaine dans le cadre de mes activités de protection financière et de risk manager où les « fils rouges » sont vite trouvés. Je fais intervenir des intervenants qui me

ressemblent, à savoir des personnes de processus qui s'aident de l'effet de levier humain, ou des intervenants RH travaillant en binôme avec des personnes de processus. Mais si le client demande une intervention purement RH, je la lui fournirai ou saurai l'orienter.

A quel âge peut-on être coach ?

S'agissant du coaching professionnel que je connais mieux, certains étudiants viennent me voir exaltés et très attirés par le métier et nos approches. Ils repartent en ayant compris qu'ils peuvent se former à certaines méthodes sans attendre le nombre des années pour acquérir une culture et mieux fonctionner, comme en intelligence économique, mais en faisant le deuil qu'avant 35 ans l'expérience des problématiques des organisations sera sans doute limitée pour accompagner au mieux certains clients. Par contre le jeune auditeur que j'étais chez Arthur Andersen n'avait pas besoin de connaître les produits ni la force motrice ni l'identité culturelle de l'entreprise dans laquelle il devait auditer les comptes avec performance. Il n'avait pas besoin d'être « âgé » ni « humain », il suffisait d'appliquer des méthodes et les outils et de connaître les règles comptables utilisables.

Combien ? Quel contrat ? Quelle facturation ? Après avoir passé en revue les réalités, la problématique, le besoin et l'expression de la demande, vient le contrat et sa facturation. Les honoraires d'avocats, de chirurgiens, de consultants varient en fonction de leur notoriété et de leurs compétences. Il en est de même pour les coachs. Je pratique 4 types de tarifs pour donner accès au plus grand nombre mais aussi valoriser mon savoir-faire auprès des structures importantes. Une intervention moyenne s'effectue entre 5 à 10 séances de 2 heures. Si la formation peut être facturée aux organismes collecteurs, il n'en est pas de même pour le coaching proprement dit ni pour les séminaires qui ne développent pas d'aspect pédagogique. J'ai par ailleurs mis en place le concept de micro-coaching permettant de divulguer quelques clés, voire donner envie en une courte séance. S'agissant du contrat et quand il s'agit d'accompagner un collaborateur pris en charge par son entreprise, le coaching professionnel dresse un contrat tripartite entre le coach, le coaché et le responsable qui engage les trois parties mais qui préserve la confidentialité des entretiens.

Enfin, pour terminer cet OPAC²Q³ (où, pourquoi, avec qui, comment, combien, quoi, qui, quand), **je terminerai par la**

question « quand ». Autrefois, les médecins chinois étaient payés pour entretenir la bonne santé et donc ne l'étaient plus pour soigner, considérant qu'ils avaient failli. Encore fallait-il une prise de conscience commune et une écoute active entre le patient et le médecin pour évoquer et analyser les modes de vie de façon régulière et transparente et ainsi prévenir les maladies plutôt que les guérir. De nos jours, les médecins sont surchargés de malades dont certains auraient peut être pu ne pas l'être.

Le coach, le conseil voire l'animateur sont souvent appelés en période de crise, quand cela ne va plus ou pour se faire aider à prendre une décision. Le coach, comme le formateur, peut également être appelé pour récompenser de ses services un collaborateur qui ne l'a pas forcément pas demandé ... comme quand cela ne vas pas d'ailleurs. Oser l'accompagnement dans toutes ses formes avec ses éléments de facilitation est sans doute une démarche de développement durable à la fois pour vous, votre entourage, votre entreprise mais aussi pour la paix dans le monde et qui sait...pour la planète. Mais surtout n'attendez pas qu'il soit trop tard avec les dégâts que cela entraîne. Ne vaut-il pas mieux un suivi régulier et systématique

pour enrayer tout signe naissant et potentiel de défaillance, entretenir facilement la pensée positive et ne pas oublier d'analyser ses succès plutôt que vouloir toujours attendre le moment plus critique et développer plus d'énergie et d'argent pour parvenir au même résultat ?

Et si... c'était cela la nouvelle mode : entretenir sa dynamique, sa pensée positive plutôt qu'essayer de la retrouver ? Et si... nous ré-inventons une certaine « médecine d'entreprise » ?

*coach en stratégie, management et développement personnel, formateur, ancien responsable stratégique et opérationnel dans l'administration et en entreprise, ancien audit & conseil, fondateur de NOVIAL www.novial.fr, professeur vacataire, auteur des Fabliaux du Management et des booklets mémos.