

# Coaching innovant comme accélérateur de mouvement

« Glace lisse, Un paradis, pour celui qui sait bien danser. » (F. Nietzsche)



**Meredith Vets-Vanoverloop**  
Managing director  
Triangis SPRL  
Senior business trainer  
& coach

## LA SOCIÉTÉ EN PHASE D'ACCÉLÉRATION : L'HOMME NE PARVIENT PAS À SUIVRE

Notre société est emportée depuis quelque temps par un mouvement d'accélération. Les entreprises européennes doivent s'adapter à un climat de restructuration permanente. L'instauration de conditions spécifiques pour garantir un équilibre optimal entre **flexibilité et sécurité** sera d'une importance primordiale. Le capital humain est obligé de suivre et de s'adapter rapidement.

Cela va cependant à l'encontre de la nature humaine. En période d'incertitude l'homme a tendance à se retrancher dans sa zone de confort. On se cale sur le pilote automatique et on joue la sécurité. On se cramponne à la « job description », on arrête la prise d'initiatives, on va se comporter de manière de plus en plus concurrentielle vis-à-vis de ses collègues, (en période incertaine on se réfugie davantage dans la spécialisation)... tous réflexes qui se déroulent au **niveau inconscient** mais qui ont un effet bloquant sur l'atmosphère de travail, sur le développement de l'individu et de l'organisation et indirectement sur les résultats de l'entreprise.

Ces dernières années le phénomène du burn-out a fortement augmenté. Selon les chiffres du Bureau Central des Statistiques il apparaît que 13% des travailleurs hollandais souffrent d'un burn-out et que les travailleurs ayant un niveau d'études élevé sont plus touchés que leurs collègues peu qualifiés. 28% des travailleurs se traînent avec du stress, rien qu'en Belgique il est question de 26% de malades de longue durée. L'Européen contemporain a des difficultés à suivre l'accélération du mouvement.

Les travailleurs doivent disposer de connaissances de base mais, de plus en plus, ils doivent disposer de compétences telles que : gestion du stress, capacité d'influencer en faisant preuve d'empathie, donner et recevoir de manière positive un feedback, travailler sur ses émotions, inspirer les autres à donner le meilleur de soi-même et toute autre compétence liée à la personnalité. Peut-on apprendre cela dans un manuel ? Hélas non !

## POUVONS-NOUS APPRENDRE LES « SOFT SKILLS » ? PENSERAIT DÉJÀ LE LECTEUR CRITIQUE.

Depuis les années 90 **les sciences du cerveau** se préoccupent de « ce qui est de l'ordre de l'apprentissage » ?

Nous savons que notre cerveau peut établir de nouvelles connexions entre les neurones et renforcer les réseaux de neurones existants. Le cerveau est malléable, peut s'adapter et établir des processus complexes pour l'apprentissage de la communication et du leadership pourvu que cela soit combiné avec des exercices pratiques et des répétitions (Margriet Sitskoorn). Iacoboni, scientifique du cerveau qui est reconnu pour ses recherches novatrices sur les neurones miroir dans le cerveau déclare : « **Nous pouvons nous entraîner à l'empathie, à l'assertivité, à la gestion du stress ainsi qu'aux compétences sociales et de communication** ». Il estime que la neuroscience doit s'orienter vers le social dans la Société. L'idée que le cerveau peut être formé et influencé est révolutionnaire. Il affirme sans détours : « La révolution de la neuroscience est en cours ».

L'une de ces découvertes est la neurogénèse (Lehrer, Boyatzis, 2006) qui montre que durant toute notre vie nous avons la possibilité d'évoluer.

Antonio Damasio, que l'on peut considérer comme à l'origine de l'intérêt porté à l'aspect social dans la neuroscience, déclara déjà en 1994 dans son classique « L'Erreur de Descartes » que la connaissance de la neurobiologie doit jouer un rôle dans le développement de l'humanité. Dans son centre pour la recherche sur le cerveau (Université de l'IOWA) il mit en lumière que, dans la majorité des cas, les personnes se comportent dans la vie avec des **émotions comme moteur et l'intelligence dans le coffre**.

Dans le monde des affaires, on nous enseigne qu'il faut penser avec notre tête et non avec notre cœur. C'est une mission impossible - des percées dans la science du cerveau l'ont prouvé. **L'émotion est plutôt un stimulant pour la raison que l'inverse**. « La différence essentielle entre l'émotion et la raison réside dans le fait que l'émotion mène à l'action, tandis que la raison conduit aux conclusions » (Dr. Donald Calne). Les commerciaux l'ont depuis longtemps intégrée, le pouvoir d'une marque est à 100% basée sur les émotions. Arrêtons-nous juste un instant sur une marque particulière de vodka qui est une boisson inodore, incolore et insipide et qui dispose malgré tout d'un large public d'amateurs grâce à la « sensation » dont la publicité l'a entourée. Les pensées conscientes représentent seulement une petite partie de notre activité mentale. Selon les dernières évaluations le cerveau traite plus de 400 milliards d'octets par seconde, parmi les-

quels seulement 2000 octets seraient traités consciemment (Vincente). La conséquence est que nous sommes beaucoup moins conscients des choses que nous aimerions le penser.

**Les travailleurs ne se sentent pas bien, prestent moins, mais ne savent pas pourquoi, et encore moins ce qu'ils peuvent faire. C'est à ce moment qu'un coach peut entrer en action.**

## EST-CE QUE N'IMPORTE QUELLE FORME DE COACHING EST EFFICACE ? PAS NÉCESSAIREMENT !

Est-ce que n'importe quelle forme de coaching est efficace ? Pas nécessairement ! Un coaching qui se concentre uniquement sur l'application de la théorie et se base sur des techniques d'interview peut avoir un impact positif à court terme mais rarement à long terme. Les personnes retombent facilement dans leurs anciens schémas. Ce qui est primordial c'est la façon avec laquelle le coach peut établir un contact à la fois bon et provocant avec la personne coachée. Le coach peut-il se mettre dans la peau du coaché peut-il vraiment le toucher, peut-il déclencher un changement ? Tout dépendra en premier d'un « bon contact ». Toutefois cela seul ne suffit pas.

*Un coaching qui met l'accent sur la combinaison de données théoriques et sur des exercices pratiques et qui surtout stimule le système limbique (le centre de l'émotion et de la mémoire) est en revanche un excellent moyen pour obtenir auprès de votre capital humain une accélération durable de mouvement en réponse à la flexibilité du marché.*

## EXISTE-T-IL UNE PREUVE SCIENTIFIQUE EN FAVEUR DE L'INVESTISSEMENT EN COACHING ?

Il y a en effet peu voire aucune recherche scientifique pertinente quant aux résultats du coaching. Quand Coaching & Co (l'un des instituts de coaching les plus à la pointe) vint en 1994 sur le marché belge avec des formations en coaching, le terme coaching lui-même n'était pas connu dans le milieu des entreprises. Au mot coach était associé celui de football ou de tennis. « Il est logique qu'une nouvelle discipline ait besoin de temps pour être étudiée ». Rudy Vandamme (psychologue, anthropologue et philosophe) a développé des méthodes de coaching, écrit 8 livres et reste encore toujours aujourd'hui une référence dans le domaine. La recherche en 2003 par Harder & Company Community Research, David Mc Clelland (Harvard University) confirme que le coaching a un impact sur la motivation (où le système

limbique est le plus touché) et les émotions d'une façon durable. En d'autres mots : il garantit un résultat durable. Les méthodes de coaching innovantes vont dès lors se construire sur une combinaison d'émotion & raison et seront portées principalement sur la communication non verbale. Maghrabian vint, après une recherche à grande échelle (années 70 du siècle précédent) à la conclusion que le pouvoir d'influence passe à 55% par le langage corporel et 38% par l'intonation de la voix. L'impact du réel apport informatif est seulement de 7%.

Avec **Triangis**, nous choisissons consciemment une **approche novatrice**, fondée sur la transposition des plus récentes recherches sur le cerveau en éléments concrets à partir desquels nous construisons le coaching. Chaque programme de coaching est adapté en fonction du style d'apprentissage, de la culture d'entreprise, des motivations et intérêts individuels et du processus d'apprentissage. En outre, nous nous assurons que le **système limbique** est fortement sollicité grâce à des méthodes innovantes à élaborer telles que le coaching incluant le contact avec des chevaux (cheval-coaching, équi-coaching, développement assisté de cheval, **apprentissage assisté de cheval...**) des exercices surprenants de PNL, l'intégration de l'humour dans le travail, les techniques de visualisation, le travail du corps, des ateliers de réflexion créative et cela toujours en combinaison avec les outils de coaching les plus classiques comme les techniques de discussion, les modèles de communication et de gestion. Les dualités tête et cœur, corps et esprit, nous les impliquons dans notre processus de développement.

### LE COACHING INNOVANT NE MET PAS SEULEMENT L'ACCENT SUR L'ASPECT COMPORTEMENTAL.

La recherche par rapport à l'efficacité de la thérapie et du coaching mentionne les 4 facteurs de succès les plus importants :

- une motivation & attente positives du participant sur son évolution (processus émotionnel)
- une relation agréable entre le coach et le participant (processus émotionnel)
- une méthodologie efficace (processus rationnel et émotionnel)
- un environnement stimulant (processus émotionnel)

Durant nos parcours de développement, nous nous concentrons sur ces facteurs et c'est la raison pour laquelle nous travaillons souvent avec **la méthode de la fourche** de Rudy Van Damme, qui contrairement à des séances de coaching démodées, met l'accent non seulement sur les objectifs d'apprentissage mais qui tient également compte de **l'auto-conduite, de l'évolution de l'identité et de la plus grande entité à laquelle le coaché appartient.**

*Offrir seulement une méthode cognitive est dépassé dans le cadre de l'apprentissage.*

Combien de fois vous entendez dire « oh je dois avoir déjà vu cette théorie une fois en séance de formation, mais jamais réel-

lement appliquée ». Les formations qui sont situées au niveau cognitif ne tiennent pas compte de la chimie naturelle de notre cerveau qui laisse pénétrer les réponses émotionnelles plus profondément et plus fortement dans le cerveau que les données rationnelles.

### UN CHEVAL COMME COACH ? ENCORE PLUS BIZARRE ! ?

L'utilisation de chevaux est une **absolue plus-value** lorsque nous connaissons maintenant le rôle primordial que joue le **système limbique** auprès de notre **cerveau** lors de « l'apprentissage ». En Belgique, cette méthode est nouvelle mais dans des pays tels la Hollande, le Royaume Uni, les Etats-Unis, la France et l'Allemagne, on ne fronçe déjà plus les sourcils depuis longtemps et le marché de l'équi-coaching est en pleine expansion. Les participants aux formations Triangis n'ont généralement pas d'expérience, ni d'affinité avec les chevaux. Ce n'est nullement un inconvénient ! Ce n'est pas non plus une formation de type : « Comment s'y prendre avec des chevaux » !

**Le cheval est utilisé comme « outil » pour accéder à une plus grande conscience des processus intérieurs.** Auprès d'un être de 600kg qui réagit avec une extrême sensibilité à votre comportement non-verbal, chacun réagira par de fortes réponses émotionnelles. Nous avons développé des exercices qui sont adressés à la formation consciente de modèles clés et qui en même temps donnent l'occasion aux participants **d'expérimenter de nouvelles manières de penser, d'agir et de se sentir.** Deux journées avec des chevaux provoquent une profonde impression qui est naturellement unique. C'est totalement différent d'une des nombreuses séances de formation qui se déroulent dans des salles de réunion avec bloc-notes et pastilles de menthe. En plus, Triangis filme l'entièreté de l'événement. Les participants reçoivent, deux mois après la formation un DVD qui reprend les moments les plus forts. Beaucoup nous écrivent par la suite: « Impression inoubliable ! Je me souviendrai de cela toute ma vie ! ». De cette manière, des compétences difficiles à apprendre sont développées telles le leadership, l'empathie, l'affirmation de soi, la gestion du stress et la persuasion et cela de manière durable. En ces temps incertains où vous et votre capital humain devez danser sur de la glace, il nous semble opportun d'investir dans quelques vigoureuses leçons de danse. Danser ne peut s'apprendre dans un livre. Cela doit se vivre.

Raconte-moi, et j'oublierai  
Montre-moi, et je me souviendrai  
Laisse-moi expérimenter,  
et je comprendrai (Confucius, 500 AC)

Etes-vous intéressé par un effet d'accélération de mouvement pour votre personnel?  
Contactez-nous !



[www.triangis.be](http://www.triangis.be) / [info@triangis.be](mailto:info@triangis.be)



## Conversation entre Colbert et Mazarin sous Louis XIV, il y a quatre siècles ...

Rien n'a changé dans de ce monde ...

**Colbert:** Pour trouver de l'argent, il arrive un moment où tripoter ne suffit plus. J'aimerais que Monsieur le Surintendant m'explique comment on s'y prend pour dépenser encore quand on est déjà endetté jusqu'au cou?

**Mazarin:** Quand on est un simple mortel, bien sûr, et qu'on est couvert de dettes, on va en prison. Mais l'Etat? L'Etat, lui, c'est différent. On ne peut pas jeter l'Etat en prison. Alors, il continue, il creuse la dette ! Tous les États font ça.

**Colbert:** Ah oui ? Vous croyez ? Cependant, il nous faut de l'argent. Et comment en trouver quand on a déjà créé tous les impôts imaginables ?

**Mazarin:** On en crée d'autres.

**Colbert:** Nous ne pouvons pas taxer les pauvres plus qu'ils ne le sont déjà.

**Mazarin:** Oui, c'est impossible.

**Colbert:** Alors, les riches ?

**Mazarin:** Les riches, non plus. Ils ne dépenseraient plus. Un riche qui dépense fait vivre des centaines de pauvres.

**Colbert:** Alors, comment fait-on ?

**Mazarin:** Colbert, tu raisones comme un fromage (comme un pot de chambre sous le derrière d'un malade) ! il y a quantité de gens qui sont entre les deux, ni pauvres, ni riches ? Des Français qui travaillent, rêvant d'être riches et redoutant être pauvres ! C'est ceux-là que nous devons taxer, encore plus, toujours plus ! Ceux là ! Plus tu leur prends, plus ils travaillent pour compenser? C'est un réservoir inépuisable.

**Avertissement au lecteur:**

Attention, il ne s'agit pas de la reproduction d'un dialogue historique mais d'un extrait de la pièce de théâtre: "Le Diable Rouge" Théâtre Montparnasse Paris.