

L'environnement, facteur bloquant ?

Problématiques de coaching - Parution février 2023

Le coaching et l'environnement



Interview avec René HYS, chef d'entreprise et coach professionnel.

La rédaction : « En tant que coach expérimenté, que pouvez-vous nous dire sur l'influence que de l'environnement dans un coaching ? »

René HYS, coach : Tout d'abord, car je souhaite toujours le préciser, il est important de ne jamais perdre de vue que le coaching n'est pas une psychothérapie et les coachs ne sont pas des psychologues. La démarche du coaching est brève, tournée vers l'action et doit obligatoirement conduire à l'autonomie.

Concernant l'environnement dans le cadre d'un coaching, c'est bien sûr est un facteur déterminant. Il est favorisant parfois, mais le plus souvent limitant.

La démarche de coaching étant marquée par un passage à l'action suite une prise de conscience, les interactions avec l'entourage proche est parfois très important.

Dans de nombreuses situations de coaching, nous sommes confrontés à l'apparition rapide d'attitudes, de réactions et de postures en lien avec l'environnement immédiat du coaché.

La rédaction : « Pouvez-vous nous donner des exemples de cet environnement ? »

R.H : Cet environnement dont nous parlons peut être représenté par un conjoint, une famille, un milieu professionnel ou social et globalement par toute personne ou tout groupe ayant une forte influence directe sur le coaché. Dans ces groupes, au sens large, car il peut ne s'agir que d'une ou deux personnes, existent des logiques de fonctionnements internes (systèmes), souvent puissants, automatiques et solidement implantés.

Une aimante nocivité !

Fred et Laura ont un fils unique, Tristan, qui a toujours reçu un soutien massif de ses parents en toutes circonstances. Dans son premier emploi arrive le premier échec majeur et Tristan s'effondre. Dans le cadre d'un coaching « privé », la famille, notamment les parents, a sa propre logique de fonctionnement. Très souvent cette influence est d'une « aimante nocivité ». Les parents montrent un amour inconditionnel pour leur enfant, qui risque parfois de créer des carences et d'avoir des conséquences négatives en cascades.

Les enfants habitués à l'arrivée immédiate et massive des parents face à une difficulté deviennent dépendants et incapable de réagir sereinement par eux-mêmes

La rédaction : « Une aimante nocivité ? »

R.H : C'est le stéréotype de « mère juive » qui par trop d'amour, est susceptible exerce une pression insoutenable sur son enfant. Ou celui du père omniprésent qui intervient systématiquement pour rattraper les dérapages disciplinaires de son enfant. Le trop d'amour, de soutien, de réactivité vont installer l'enfant dans une inaptitude à se gérer lui-même. La principale conséquence pour l'enfant est l'absence totale de résilience. Pourquoi apprendre à réagir lorsque l'on réagit pour lui(elle) en permanence ?

Pour en revenir à l'environnement, le monde professionnel est lui aussi concerné. Il existe des structures hiérarchiques adeptes des injonctions contradictoires, ou utilisant l'affectif comme levier de management. La même hiérarchie étant, d'ailleurs, souvent, à l'origine du déclenchement du coaching.

En entreprise, se sont présentés aussi à moi des exemples de hiérarchies misant sur leurs Hauts Potentiels sans se soucier réellement de ce que ces Hauts Potentiels souhaitaient eux-mêmes. Dans de tels cas la fin est tragique en brisant des personnes de valeurs. « *L'enfer est pavé de bonnes intentions* », comme le dit si bien le proverbe.

La rédaction : « Dans ces situations, que peut faire le coach ? »

R.H : A la lumière de l'existence de ces logiques internes, le déséquilibre individuel trouve souvent sa source dans un système dysfonctionnel. C'est à ce niveau que le coaching devient plus compliqué à aborder en ce qu'il devrait s'étendre à l'ensemble du groupe concerné.

Sur un plan pratique, lorsque qu'un coaché est dans un environnement familial ou professionnel dysfonctionnant, la solution idéale serait d'entamer un coaching de groupe. Ce n'est pas toujours possible.

La politique des petits pas

C'est pourquoi, le coach, pour moi, doit s'attacher à permettre à son coaché d'isoler les symptômes qui lui posent le plus de problème pour, ensuite, l'amener à les traiter un par un. De mon expérience, ce fonctionnement par petites étapes conduit généralement, à moyen terme, à une remise en cause globale. C'est lors de cette remise en cause, que le coaché va se repositionner dans le système et décider de s'y adapter, de le faire évoluer, voire de le quitter.

Le système dysfonctionnant lui-même, à la condition de ne pas être pervers, va se remanier et trouver une nouvelle sérénité

Il reste évident, comme l'ont expérimenté tous les coachs, que ce parcours, même par petites étapes est non seulement d'une grande efficacité pratique, mais aussi une immense source de soulagement pour le coaché. A la condition, toutefois, d'avancer à la vitesse souhaitée par le coaché lui-même.