

Sous la coordination de
Céline Géara Thomas

15 CAS DE COACHING EXPLIQUÉS

DE LA PRATIQUE À LA SUPERVISION



INTERÉDITIONS

Sous la coordination de
Céline Géara Thomas

15 CAS DE COACHING EXPLIQUÉS

De la pratique à la supervision

Illustration de couverture : Shutterstock

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© InterÉditions, 2022

InterÉditions est une marque de Dunod Éditeur,

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

ISBN : 978-2-7296-2277-0

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^o et 3^o a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Sommaire

SOMMAIRE	V
LES AUTEURS	VII
AVANT-PROPOS	13
CAS N° 1	19
JENNIFER, RÉFUGIÉE CLIMATIQUE	19
CÉLINE GÉARA THOMAS	19
CAS N° 2	33
THIERRY, FEMME À MI-TEMPS	33
MARYLYNE DECLERCQ	33
CAS N° 3	51
VAL EN BURN-OUT, UN COACHING EN CREUX	51
MARIE-PASCALE MARTORELL	51
CAS N° 4	71
OSCAR, VALÉRIE, CHARLES ET CHARLOTTE, LES MULTIPLES FACETTES DU TRAUMATISME	71
ANNE ROQUES	71
CAS N° 5	93
EVA, COACHING DE LA DERNIÈRE CHANCE	93
CLAIRE MAUZÉ	93
CAS N° 6	111
SHONDA, DISCRIMINÉE POSITIVEMENT	111
BELINDA BROWN	111
CAS N° 7	133
MAGALI, JE VEUX RESTER ALIGNÉE AVEC MA MISSION DE VIE	133
GILLES VIALARD	133

CAS N° 8	151
PETRA ET SON PARRAIN, ENQUÊTE SUR LE COACHING DES PROCHES	151
MARIE-PASCALE MARTORELL	151
CAS N° 9	171
ÉRIC ET CÉLESTE, L'ENJEU DE LA PERFORMANCE EN COACHING.....	171
CARINE PIERRON.....	171
CAS N° 10	191
VINCENT, DIRECTEUR DANS UNE MULTINATIONALE ET HOMOSEXUEL	191
GILLES DUFOUR.....	191
CAS N° 11	209
SOL, UNE ÉPIDÉMIE PEUT EN CACHER UNE AUTRE.....	209
MARIE-PASCALE MARTORELL.....	209
CAS N° 12	229
MICHAEL, MA VIE C'EST LA CATA	229
STÉPHANE VALLÉE	229
CAS N° 13	243
ALEX, EN CONFLIT DE VALEURS.....	243
CATHY LEMER	243
CAS N° 14	261
SVETLANA, UNE GUERRE INTESTINE	261
BELINDA BROWN	261
CAS N° 15	273
THOMAS, VIOLETTE, DEUX MODALITÉS DE SUPERVISION COLLECTIVE.....	273
CÉLINE GÉARA THOMAS.....	273
<i>Remerciements</i>	299
<i>Table des matières</i>	303

Les auteurs

Céline GÉARA THOMAS, coordinatrice

Fondatrice d'Oxygen Coaching, certifiée EMCC EIA M, ICF PCC, ESIA, Céline pratique le coaching comme un acte de conviction et d'engagement auprès d'individus et d'organisations souhaitant évoluer vers un futur plus éthique et plus humain. Résolument humaniste et systémicienne, elle est fascinée par la complexité et la singularité de chaque être humain. Elle est également superviseur de coachs et mentor coach. Ses clients sont partout dans le monde. Elle a publié *Les tribulations d'un coach français en Inde* en 2016 chez InterÉditions et *Global Coaching for the Whole Being* en 2019 chez VAPress (co-auteur : M. Giffard).

Belinda MJ. BROWN

Certifiée PCC, ICF, CPC, iPEC, après s'être investie durant quinze ans dans le management d'équipe et le leadership dans de grandes entreprises, Belinda est certifiée Executive coach par l'Institute of Professional Excellence in Coaching (iPEC) aux États-Unis en 2011. Sa devise est : « Sois qui tu souhaites être où que tu sois ». Son objectif est de créer pour ses clients et leurs entreprises un espace dans lequel ils s'engagent ensemble dans le développement durable de l'humain grâce aux intelligences émotionnelle et du cœur qui permettent un enrichissement personnel, professionnel, organisationnel et sociétal.

Marylyne DECLERCQ

Après avoir travaillé pendant quinze ans dans l'univers de la mode, Marylyne est devenue coach car elle est passionnée par l'humain et la relation. Coach certifiée PCC ICF depuis 2011, elle aide des dirigeants et des managers à trouver leur style et à l'affirmer et les soutient dans leur adaptation à un nouvel environnement ou à de nouvelles responsabilités. Elle accompagne aussi des équipes sur des enjeux de cohésion, de communication et de transformation.

Stimulée par la découverte et l'apprentissage, Marylyne a enrichi sa palette au fil des années en se formant à différentes approches comme la PNL, la logique émotionnelle ou l'approche systémique.

Gilles DUFOUR

Coach et superviseur de dirigeants et d'entrepreneurs depuis plus de vingt ans (certification PSF en cours de remise à jour, ESIA), Gilles est président du SIMACS. Ancien banquier, il s'appuie sur les principes de la Finance et les sciences neurophysiologiques pour accompagner des transformations durables. Également professeur de yoga, il a publié *10 cas de coaching managérial* chez Dunod en 2016, *Le jeu des Archétypes* en 2019 et *Le jeu des Intelligences* en 2020 (co-auteurs Arnaud Constancias et Manuel de Sousa) chez Souriez Vous Managez.

Cathy LEMER

Coach certifiée depuis 2003 (PCC, ICF et PSF) et superviseuse depuis 2015, Cathy permet aux individus et aux équipes qu'elle accompagne de prendre du recul sur leur quotidien pour amorcer les changements qu'ils désirent (ou qui leur sont imposés) dans les meilleures conditions d'efficacité et de sérénité. Elle aime mettre ses compétences de coach et ses connaissances en psychologie au service du plus grand nombre. En dehors de son métier, son plus grand intérêt porte sur la Prospective sociétale et environnementale. Elle accompagne d'ailleurs à ce titre des associations, entreprises et collectivités qui souhaitent concilier enjeux économiques et sociétaux et supervise des coachs qui s'engagent dans cette voie.

Marie-Pascale MARTORELL

Certifiée PCC ICF, Marie-Pascale accompagne depuis bientôt vingt ans des cadres dirigeants et des professionnels RH désireux de se développer. Gestaltiste, superviseuse didacticienne, coach, elle est reconnue pour utiliser ses compétences thérapeutiques afin d'aider les coachs à mieux se repérer dans la complexité des relations et des histoires de vie de leurs clients. Elle a écrit et co-écrit plusieurs livres et articles destinés aux professionnels de l'accompagnement sur la gestion du stress, la conduite de la transformation en entreprise et les neurosciences affectives.

Claire MAUZÉ

Claire fonde le cabinet AIR Consulting Services en 2013 après une première carrière d'ingénieur dans le secteur des télécommunications et audiovisuel. Convaincue de la forte complémentarité digital-humain, elle intervient en combinant des modalités variées : coaching individuel, collectif (elle est membre ICF), *nudge*, formation présentielle, formation digitale ou tutorat.

Sa pratique du coaching fortement teintée de systémie, s'enrichit de manière continue au gré des rencontres. Claire est appréciée pour sa capacité à accompagner les changements, en permettant aux personnes de s'appuyer sur leurs forces pour réussir les transitions.

Carine PIERRON

Carine est passionnée par les clients qui souhaitent être connectés à l'envie et la joie de s'ouvrir à de nouvelles visions d'avenir. Executive coach HEC certifiée, fondatrice de Carine Coaching Conseil, son cœur de compétence est l'accompagnement RH depuis vingt ans autour du conseil en management bienveillant. Experte en reconversion suite à handicap, en développement des talents, en transformation des organisations, son talent naturel est d'accompagner avec authenticité, enthousiasme et audace, les managers et dirigeants à mieux se connaître afin de s'épanouir dans le poste, l'équipe et le style managérial qui leur correspond.

Anne ROQUES

Avant de devenir coach, Anne a occupé les fonctions de directrice financière, puis de directrice supply-chain d'un grand groupe, ce qui lui a permis d'acquérir une solide expérience multi-secteurs et multiculturelle, et une conscience forte des réalités. Comme coach, elle intervient pour l'essentiel auprès d'entreprises «*blue chip*», dont les dirigeants font souvent face à des enjeux complexes. Elle équilibre cette pratique par un engagement actif dans une association d'aide aux entrepreneurs, 60 000 Rebonds.

Franco-britannique, bilingue en français et en anglais, elle travaille également en espagnol. Son parcours en développement personnel est ponctué par des séquences d'accréditation, d'expression corporelle, de temps de retraite, de chemin de pèlerinage et de pratique de danse initiatique. Elle est superviseur de coachs depuis 2009.

Stéphane VALLÉE

La vocation de Stéphane est le développement de l'intelligence collective dans les organisations. Son approche du coaching et de la supervision est résolument humaniste. Ingénieur informaticien de formation, son expertise lui a permis de développer des outils au service du coaching: HRS (accompagnement du changement), *11 dots* (développement de l'intelligence collective d'équipe) et une plateforme pour réaliser des Forums Ouverts en distanciel.

Stéphane a un fort engagement sociétal et met également bénévolement ses compétences professionnelles au service d'associations (mouvement des villes en transition: Rob Hopkins, Le travail qui relie: Joanna Macy).

Son exercice professionnel est adossé à une pratique quotidienne du yoga et de la méditation.

Gilles VIALARD

Certifié ICF, PSF, fondateur et dirigeant d'Espace & solutions, il accompagne des dirigeant.es, des salarié.es et des équipes en entreprises, dans les associations et dans le secteur public depuis 2008.

Investi dans la professionnalisation des métiers de l'accompagnement, il est co-fondateur de différentes associations (Visions Collectives, Communauté des Leaders Éclairés). Il a été membre actif du bureau de l'antenne ICF Provence pendant six ans et reste impliqué dans un processus permanent de renforcement de ses compétences par un travail continu en supervision.

Engagé dans la transition et entrepreneur social, il est à l'origine du premier habitat inclusif des Alpes-de-Haute-Provence pour personnes adultes avec handicap. Il est membre fondateur d'une coopérative de services à la personne innovante et organisée en gouvernance partagée.

Avant-propos

*« Sommes-nous le dernier rempart
d'un monde démodé
Qui rêve de guitare plus que de gros billets
Et si tout ça fait de nous des fous, parfait. »*
Vianney, *Les imbéciles*

Afin de faciliter la lecture et de bien clarifier les acteurs de cet ouvrage, nous utiliserons la terminologie suivante :

- le superviseur : celui ou celle qui supervise ;
- le coach / le supervisé : celui ou celle qui est supervisé. Dans les cas de ce livre, ce sont des coachs certifiés ou en cours de certification ;
- le client / le coaché : la personne accompagnée par le coach / le supervisé.

Quand la complexité du monde s'invite dans les séances de coaching

Ce livre est né d'un collectif de coachs et certains d'entre nous sont aussi superviseurs. Ce qui nous relie, c'est d'abord et avant tout notre passion et notre engagement pour nos métiers de coach et de superviseur que nous aimons profondément. Au-delà de ça, nous avons la croyance commune qu'en exerçant nos métiers, à notre façon, nous contribuons à faire évoluer le monde, à y ajouter un peu plus d'Amour avec un grand A, tels des colibris à l'œuvre.

Nous rencontrons tous les jours dans nos séances, des êtres humains avec lesquels nous déplaçons avec tendresse et délicatesse la complexité de leurs situations, et nos séances reflètent ainsi souvent des grands enjeux du monde. De la Covid-19 et ses impacts tant humains qu'économiques et éthiques, à la guerre en Russie, aux LGBTQ¹, en passant par les solastalgiques ou les collapsologues et les lanceurs d'alerte, nos coachés, comme nous, se retrouvent brassés dans un monde dont parfois ils ne comprennent plus le sens, et se retrouvent à naviguer au milieu d'injonctions paradoxales et d'une violence surprenante pour notre humanité entière.

Pourquoi ce livre ?

Écrire ce livre, c'est pour nous une façon de contribuer. Nous cherchions un moyen de transmettre, et également un moyen de réfléchir avec nos pairs, superviseurs de coachs et supervisés. Nous cherchions un moyen de partager ce que nous vivons dans notre pratique, et en particulier ce qui s'est invité dans nos métiers récemment.

Ce livre est donc avant tout un ouvrage dont la vocation est de vous faire réfléchir sur votre pratique, vous aider à la professionnaliser, à enrichir et muscler vos compétences de coachs et de superviseurs. C'est ainsi que nous avons posé sur l'ensemble des cas de cet ouvrage le regard du superviseur. Notre intention est d'aller au delà des simples cas commentés, pour vous proposer de lire chaque cas avec votre regard de coach mais aussi avec le regard du superviseur.

Nous avons sous-tendu à notre processus d'écriture trois questions :

- Qu'allez-vous apprendre à la lecture des cas de ce livre ?
- Quels liens pourrez-vous faire entre la façon dont votre pratique évolue et les enjeux sociétaux qui transparaissent dans ces cas ?
- Comment allons-nous titiller votre pratique et en particulier vous proposer une posture réflexive ?

En écrivant, nous nous sommes également rendu compte que notre intention était bien plus large que cela. Il s'agit aussi pour nous de tordre l'idée à la notion de neutralité bienveillante du métier. Le coach est certes

1. *Lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer.*

bienveillant, sans complaisance et, de notre point de vue, il n'est pas neutre. C'est même au-delà de cela, nous avons la conviction que le coach d'aujourd'hui se doit de ne pas être neutre quand il s'agit des enjeux du monde. Nous partageons la croyance que supervisés et superviseurs se doivent d'être engagés dans l'évolution du monde avec leurs confrères et leurs clients. Coacher et superviser relèvent donc pour nous de l'acte sociétal et politique, au sens noble et philosophique du terme. La transformation personnelle est une finalité importante du coaching qui peut conduire à une transformation plus vaste. Le coaching renforce ainsi la prise de conscience, la responsabilité et le libre-arbitre des acteurs de l'entreprise et du monde. Mais ce n'est plus suffisant aujourd'hui. L'enjeu est de situer l'action humaine dans une perspective globale de connexion avec la vie sur Terre.

Il s'agit donc de partager autour d'une question vitale : « Dans quel monde voulons-nous vivre et être ensemble ? »

Pour notre part, nous affichons et utilisons notre vision du monde dans nos coachings. Nous attirons alors les clients qui acceptent notre démarche. Notre congruence incite également nos clients à prendre le pouvoir sur leur vie pour en redevenir auteur, et décider de ce qui est le meilleur pour eux, avec ou sans l'accompagnement d'un coach.

Comment lire ce livre ?

Ce livre est constitué de 15 cas de coaching supervisés. Les cas sont indépendants les uns des autres. Ils ont été choisis pour leur complexité, et leurs connexions avec les enjeux de notre époque. Vous pouvez lire cet ouvrage de plusieurs façons différentes.

Le premier chemin que vous pouvez explorer est celui de la posture. Comment développer votre être coach en explorant le développement de votre pratique professionnelle. Nous avons pour cela fait les liens entre les cas que nous avons écrits et les apports théoriques pour les coaches, ainsi que pour les superviseurs. Être, pour être coach, être au monde. Vous pouvez ainsi commencer par le premier cas et les suivre dans l'ordre. Vous pouvez également prendre un cas au hasard.

Le second chemin est plus académique. Les cas du livre comportent tous une partie qui connecte le travail du superviseur aux compétences

de superviseur telles que décrites dans le référentiel de l'EMCC. Vous pouvez donc choisir un cas en fonction de la compétence EMCC de superviseur que vous souhaitez explorer et muscler. Le référentiel complet est disponible sur le site de l'EMCC.

Le troisième chemin est plus existentiel et politique. Vous pouvez aussi sélectionner votre lecture en fonction de la cause sociétale qui vous touche. Vous pouvez ainsi lire cet ouvrage en gardant en tête, par exemple, les questions suivantes :

- Que savez-vous aujourd'hui de votre contribution au monde ?
- Pour quelle cause êtes-vous prêt à vous battre ?
- Quels sont vos élans pour améliorer le monde ?

Autant de portes d'entrée pour choisir les cas que vous explorerez. Chaque chemin à parcourir vous donnera des idées nouvelles, nous vous invitons à suivre votre inspiration et vos envies pour les explorer. Autant d'incitations à la réflexion, à l'introspection, au développement de votre pratique professionnelle et de votre façon d'être au monde.

Le contenu de cet ouvrage

Ce livre se veut donc actuel, connecté au monde d'aujourd'hui. Tous les cas sont inspirés de clients avec lesquels nous avons cheminé. Il ne s'agit pas de nouvelles. Nous avons ajusté les histoires, les identités et les situations. Des distorsions ont été apportées pour protéger l'identité des personnes et la confidentialité des séances.

Il ne s'agit pas d'un livre académique classique, avec des outils ou des référentiels théoriques habituels. Nous avons choisi des cas de coaching complexes, qui sortent des situations habituelles. Aussi, les quelques outils de coaching qui sont expliqués dans cet ouvrage sont sélectionnés car ils correspondent à ces situations atypiques. Il en va de même pour le regard du superviseur.

Il ne s'agit pas non plus d'un livre qui défend telle ou telle école de coaching. Nous revendiquons un ouvrage hors des querelles de chapelle. Nous respectons toutes les associations de coaching, car, à leur façon, elles contribuent à la professionnalisation de notre métier. Aussi vous trouverez des références à l'ICF, à l'EMCC, à PSF tout simplement car ce sont celles que nous connaissons le mieux.

À la fin de chaque cas, dans la rubrique « Pour creuser la théorie sur le sujet », nous avons sélectionné quelques lectures pour vous permettre d'approfondir les sujets évoqués. Vous trouverez également des axes de réflexion pour votre pratique vous permettant de muscler vos compétences réflexives.

Enfin, vous trouverez dans ce livre, cachées entre les lignes ou explicitées, toutes nos croyances, nos valeurs, nos talents, nos erreurs et nos failles aussi. Nous aussi, nous apprenons encore et nous aussi, nous continuons de travailler sur nous.

Régalez-vous !

À qui s'adresse ce livre ?

Aux coachs et aux superviseurs qui veulent progresser dans leur pratique.

À tous les prescripteurs de coaching dans les grandes organisations.

Aux superviseurs qui veulent préparer une accréditation de supervision.

À tous ceux qui sont curieux de savoir ce qu'est le coaching et ce qui se passe pendant les séances.

À tous ceux qui se sentent citoyens du monde et ont en-vie/envie de contribuer !

Nous sommes curieux de vos commentaires et de vos feedbacks.

Cas n° 1

JENNIFER, RÉFUGIÉE CLIMATIQUE

Céline Géara Thomas

SYNTHÈSE

Demande du client et enjeu sociétal associé :

- Clients éco-anxieux ou confrontés à des enjeux de collapsologie

Techniques de coaching utilisées :

- Travaux de Joanna Macy, coaching et écospiritualité

Approche de supervision abordée :

- 7-Eyed de Peter Hawkings, et en particulier le champ 7

Compétence principale de supervision dans le référentiel EMCC :

- Compétence 7 – Conscience systémique. Est capable de reconnaître et de travailler avec la dynamique des systèmes humains

*« L'utopie a changé de camp :
est aujourd'hui utopiste celui qui croit
que tout peut continuer comme avant. »*

Pablo Servigne

LE CAS

La situation

Jennifer est une jeune femme de 40 ans. Elle habite entre Canberra et Sydney, avec son mari et ses deux enfants en bas âge. Elle a commencé son coaching avec moi en septembre 2019. C'est un coaching professionnel, de 20 heures, financé par son entreprise, une multinationale. Jennifer est française, expatriée depuis cinq ans. Son mari est anglais et travaille aussi sur place.

Elle gère une équipe de quinze personnes.

Les objectifs de coaching tels que définis en réunion tripartite de lancement portent sur son équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il s'agit pour elle de « *mieux prioriser, de déléguer et de se donner des limites* ». Nous avons fait six séances.

Nous sommes à présent en janvier 2020 et elle annule une de ses séances.

Elle reprend contact avec moi en avril 2020. Quand je la questionne sur les quatre mois de silence dans son coaching, elle me raconte.

En janvier 2020, des feux hors de contrôle ravagent la région, huit personnes au moins sont décédées. Un état d'urgence de sept jours a été déclaré par le gouvernement. Le littoral du sud-est se vide de ses habitants. Jeudi 2 janvier, le pays a ordonné à tous ceux qui s'y trouvaient de quitter les lieux. Après dix jours en hébergement d'urgence, elle rentre chez elle.

Trois mois plus tard, elle rentre en France.

La demande du coaché

Quand je la questionne ensuite à propos de comment elle va, et de ce qu'elle veut traiter en séance, elle m'indique vouloir reprendre le coaching « *là où elle l'a laissé* », c'est-à-dire continuer à travailler sur son rythme de travail.

Le regard du coach, et les hypothèses de travail

Il s'agit ici d'avoir un regard multiple sur le coaching qui se présente à nous.

La demande première, telle qu'exprimée par la cliente, ressemble à une demande managériale classique. Il serait tentant de la traiter comme telle dans la suite du coaching. Pourtant ici, l'enjeu se situe sans doute ailleurs.

L'erreur serait ici de prendre la demande de la cliente au pied de la lettre, de ne faire comme si de rien n'était.

L'hypothèse de « réfugiée climatique » traverse mon esprit. Celle d'une cliente peut-être solastalgique (souffrant d'éco-anxiété) également. J'ai aussi en tête l'hypothèse du trauma. Trois hypothèses majeures, donc, à explorer pour définir une stratégie de coaching.

Qu'est-ce qu'un réfugié climatique ?

Un réfugié climatique est une personne contrainte de quitter son pays du fait d'une catastrophe climatique ou plus précisément du réchauffement climatique affectant son lieu de vie. Il est ainsi inclus dans une catégorie plus vaste, celle des « réfugiés environnementaux ». Un rapport du Programme des Nations unies pour l'Environnement (PNUE) de 1985 définit ces derniers comme des personnes forcées de quitter leur habitat de façon temporaire ou permanente, en raison d'une rupture environnementale (d'origine naturelle ou humaine) mettant en péril leur existence ou affectant sérieusement leur qualité de vie.

Extrait de séance

Coach — Vous souhaitez reprendre votre coaching là où vous l'avez laissé, et pourtant cela me semble étonnant de ne pas revenir un instant sur ce que vous venez de vivre.

Jennifer — Oui, c'est vrai, j'essaye de ne pas y penser.

Coach — Vous permettez que je creuse un peu ?

Jennifer — Oui, allez-y, je sais bien que ce n'est pas anodin.

Coach — Je suis avec l'idée de « réfugiée climatique ».

Jennifer — Oui, je sais, j'ai une amie qui me dit ça, et j'ai regardé ce que cela voulait dire, car je ne connaissais pas. Je pensais qu'on pouvait être

réfugié politique, mais climatique ? C'est bizarre tout de même, que cela nous soit arrivé à nous. L'Australie, ce n'est pas la Somalie tout de même. Pourtant ça colle.

Coach — Qu'est-ce qui colle ?

Jennifer — Bah, ça colle, partir, quitter en catastrophe, parce que les éléments se déchaînent. C'est triste quand même.

Coach — Triste, c'est-à-dire ?

Jennifer — En fait, je me dis que c'est triste pour la planète, et pour mes enfants du coup.

Coach — Comment ça ?

Jennifer — Je me demande dans quel monde ils vont vivre, eux. Moi, ce n'est pas grave, j'ai déjà vécu, si je dois mourir bientôt, bon, c'est gérable, mais eux, ils ont encore tout à découvrir. Je suis désolée, je m'éloigne de mes objectifs de coaching.

Coach — Vous savez, les objectifs d'un coaching sont vivants. Ils bougent, tout comme nous.

Jennifer — Parce que je me dis que franchement, déléguer plus, c'est n'importe quoi, c'est du patch, un sparadrap là où, en fait, il faudrait des points de suture.

Coach — Et des points de suture, ce serait quoi ?

Jennifer — En vrai, je vais vous dire, c'est horrible. Il faudrait que je change de job, que j'aie bossé dans une boîte qui serve à quelque chose, ou de vie carrément, mais bon, ce n'est pas possible, enfin je ne sais pas, c'est un peu le chaos dans ma tête, mais bon, il faut que j'avance.

LA STRATÉGIE D'ACCOMPAGNEMENT POUR CE COACHING

Choix de la stratégie

Cet échange me permettra d'affiner ma stratégie de coaching :

- Je vais garder en tête l'hypothèse de la solastalgie, pour lui permettre « d'avancer ». Ma stratégie de coaching, ou, pourrais-je dire, mon parti pris méthodologique, sera de m'appuyer sur les travaux de Joanna Macy.
- Il me faudra ensuite recontractualiser avec ma cliente et l'aider à ajuster ses objectifs de coaching. Il s'agit là d'un travail de coaching plus classique.

L'outil utilisé

Il s'agit d'un accompagnement par le questionnement en plusieurs étapes, qui fera avec ma cliente l'objet d'une séance entière. Cette méthodologie est tirée des travaux de Joanna Macy dont la démarche est décrite dans son livre, *Le travail qui relie*. Sa méthode aide les clients, face à des crises sociales et écologiques accablantes, à transformer le désespoir et l'apathie en une action constructive et collaborative. Je vais utiliser son référentiel et en particulier une de ses méthodes de questionnement détaillée ci-après.

1. S'ancrer dans la gratitude – Faites l'expérience : phrases ouvertes de gratitude

Lisez les débuts de phrases ci-dessous, et observez comment vous les complétez avec les mots qui vous viennent naturellement. Travaillez à l'oral avec un partenaire (ou avec votre coach), en prenant la parole et écoutant à tour de rôle. Recommencez plusieurs fois chaque phrase. Chaque fois que vous revenez au début de la phrase, observez ce qui en découle naturellement — ce sera peut-être différent.

- « Ce que j'aime dans le fait d'être vivant sur Terre, c'est... »
- « Un endroit magique de mon enfance, c'était... »
- « Parmi mes activités préférées il y a... »
- « Quelqu'un qui m'a aidé à croire en moi, c'est ou c'était... »
- « Ce que j'apprécie en moi-même, c'est... »

2. Honorer notre souffrance pour le monde – Faites l'expérience : phrases ouvertes sur nos inquiétudes

Assis deux par deux, un partenaire écoute et l'autre parle. Le rôle de l'auditeur est d'écouter attentivement sans rien dire. Votre partenaire a environ deux minutes pour parler et compléter chacune des phrases ouvertes ci-dessous. Celle/celui qui parle dit la première partie de la phrase, et continue en exprimant ce qui semble venir naturellement. Si votre partenaire ne sait plus quoi dire, il peut revenir au début de la phrase et recommencer. On inverse les rôles après les quatre phrases, afin que les deux partenaires s'écoutent mutuellement.

- « Quand je pense à l'état de notre monde, je dirais que cela devient... »
- « Certaines de mes inquiétudes comprennent... »
- « Parmi les sentiments qui m'envahissent quand je pense à cela, il y a... »
- « Ce que je fais de ces sentiments, c'est... »

3. Porter un nouveau regard – Faites l'expérience : lettre au futur

Fermez les yeux, imaginez que vous voyagez dans le futur et que vous entrez en contact avec un être humain vivant dans deux cents ans. Supposez qu'au début du XXI^e siècle, d'importantes transformations ont eu lieu, ce qui a permis à l'humanité de survivre, et que ceux qui vivent dans le futur savent ce qui s'est passé à notre époque. Écrivez votre réponse aux trois questions que des êtres futurs vous ont posées, puis partagez en binôme :

- « Ancêtre, on m'a parlé de cette époque terrible dans laquelle tu vivais, nous en subissons toujours les effets. Es-tu au courant de tout cela ? Comment arrives-tu à vivre avec cette connaissance ? »
- « Ancêtre, nous avons des histoires qui racontent ce que toi et tes amis avez fait pour le Changement de cap. Tu devais parfois te sentir seul et désorienté, surtout au début. Comment as-tu fait les premiers pas ? »
- « Ancêtre, je sais que tu ne t'es pas arrêté dès ces premières actions au nom de la vie sur la Terre. Comment as-tu trouvé la force de continuer à travailler si dur, malgré tous les obstacles et les découragements ? »

4. Aller de l'avant – Faites l'expérience : identifiez vos objectifs et ressources

En binôme, tour à tour, vous interviewez et offrez un soutien mutuel.

- « Sachant que vous ne pouvez pas échouer, quel serait votre plus grand désir d'action pour la guérison de notre monde ? »
- « Pour y contribuer, quel objectif ou projet spécifique pourriez-vous raisonnablement réaliser au cours des douze prochains mois ? »
- « De quelles ressources, disposez-vous ? Les ressources intérieures sont votre expérience, vos compétences, connaissances. Les ressources extérieures sont vos relations, les ressources matérielles, les lieux de travail ou de ressourcement. »

- « Quelles ressources, intérieures et extérieures, devez-vous acquérir? Que vous faudra-t-il apprendre, développer ou obtenir? »
- « Quels obstacles risquez-vous de créer sur le chemin? »
- « Comment allez-vous surmonter ces obstacles? »
- « Quel premier pas – même tout petit – pouvez-vous faire, dès la semaine prochaine: appel, envoi d'un courriel, planifier un temps de réflexion, pour vous rapprocher de cet objectif? »

APPORT THÉORIQUE POUR LE LECTEUR

Qu'est-ce que la solastalgie¹ ?

Le mot anglais *solastalgia* est un néologisme inventé en 2003 par le philosophe australien de l'environnement Glenn Albrecht, avec un premier article publié sur ce sujet en 2005. C'est une combinaison de deux mots :

- le mot latin *sōlocium* (consolation, réconfort) dont une partie des significations a trait à l'atténuation d'une détresse ou à la fourniture de réconfort, d'une consolation face à des événements pénibles; la désolation (*solus et desolare*) a des significations liées à l'abandon et à la solitude (paysage désolé);
- *algia*, mot de racine grecque évoquant la douleur physique, ou douleur morale.

La solastalgie ou **éco-anxiété** serait donc la douleur morale causée par la perte liée à l'état actuel d'un habitat naturel et de lieu ou territoires de vie. C'est aussi la douleur ressentie lorsqu'on prend conscience que l'endroit où l'on réside et/ou qu'on aime est dégradé, irrémédiablement ou pour très longtemps aux échelles humaines de temps. Ce serait aussi une forme de souffrance et de détresse psychique ou existentielle causée par exemple par les changements environnementaux passés, actuels et attendus, en particulier le réchauffement climatique et la perte de la biodiversité.

1. Source: Wikipédia.

Pour certains auteurs, il s'agit même d'un degré de traumatisme psychologique auquel un phénomène aussi répandu que le changement climatique peut donner lieu.

Dans la continuité du concept, se trouve la notion de manifestation du lien spirituel entre les êtres humains et l'environnement. L'éco-spiritualité intègre une conscience intuitive et incarnée de toute vie et engage une vision relationnelle de la personne à la planète, du paysage intérieur au paysage extérieur, et de l'âme au sol.

Elle relie la science de l'écologie à la spiritualité et a été associée aux travaux de l'éco-féministe Starhawk.

L'auteur de référence sur le sujet : Joanna Macy

Joanna Macy, auteur et enseignante, est une spécialiste du bouddhisme, de la pensée systémique et de l'écologie profonde. Voix respectée dans les mouvements pour la paix, la justice et l'écologie, elle mêle son savoir aux enseignements tirés de six décennies d'activisme. D'après Joanna Macy, l'humanité se trouve à un moment carrefour où elle doit faire le choix entre trois manières de donner du sens à l'évolution du monde : le « On fait comme d'habitude », la « Grande Désintégration » ou le « Changement de cap ». Cette dernière « histoire » est la transition d'une société qui détruit la vie vers une société qui la soutient, à travers des relations plus harmonieuses entre tous les êtres.

Dans ses écrits autour du « travail qui relie », Joanna Macy a créé un cadre novateur et une méthodologie d'atelier puissante pour son application en thérapie et en coaching, pour tous les clients ayant des demandes connectées à la solastalgie ou la collapsologie. Ses travaux, d'une grande portée, traitent des questions psychologiques et spirituelles, de la culture de la conscience écologique et de la résonance fructueuse entre la pensée bouddhiste et la science post-moderne.