

Le Coaching Co-Actif[®] et le cerveau : La recherche en neurosciences est favorable à l'efficacité du Modèle Co-Actif

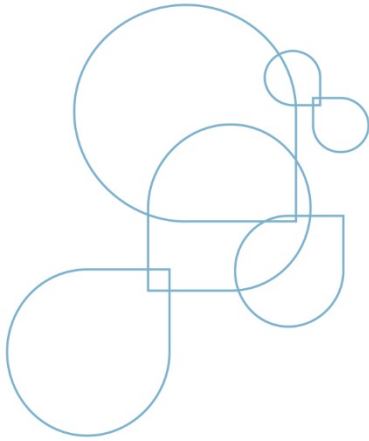
par Ann Betz, CPCC

Première publication en anglais et traduit par Nancy Maximoff

“Les neurosciences modernes commencent à produire une base scientifique qui encourage la pratique du coaching”.

(Rock et Page, 2009)

1er Août 2012




Le Coaching Co-Actif® et le cerveau : La recherche en neurosciences est favorable à l'efficacité du Modèle Co-Actif

par Ann Betz, CPCC

Nous vivons une période passionnante du développement humain. La profession de coach, née il y a environ 20 ans cette année, commence à être connue du grand public, grâce à la présence de coachs dans 162 pays. Parallèlement à cela, les développements technologiques des 3 à 4 dernières décennies nous ont permis de comprendre et de tirer profit de la réelle complexité ainsi que de la mobilité du cerveau humain. Grâce à des avancées telles que l'IRMf (Imagerie par Résonnance Magnétique fonctionnelle), il n'est plus nécessaire de s'en remettre à l'instinct ou de procéder par tâtonnements pour comprendre pourquoi les personnes changent et évoluent – nous pouvons désormais voir l'activité du cerveau se dérouler sous nos yeux. C'est pourquoi, alors que la science du cerveau et sa technologie ont évolué indépendamment de la profession de coach, la corrélation stupéfiante entre les deux disciplines laisse augurer l'apparition prometteuse d'un tout supérieur à la somme des parties : un processus crédible sur le plan scientifique, au service d'un changement et d'un développement optimal de l'être humain.

Tout le monde a envie de réussir sa vie, sur le plan professionnel ou personnel, dans son rôle de parent, d'ami ou de conjoint. Il ne s'agit pas simplement de changer une circonstance particulière, car ce que nous voulons profondément, c'est de pouvoir vivre, travailler, agir et créer de la façon la plus performante possible. Comme le révèle le corpus croissant de recherches en neurosciences, les techniques du **Coaching Co-Actif®** aident considérablement les clients à développer de nouveaux réseaux positifs de neurones, à réagir calmement au stress, à faire des choix plus facilement, et à accéder davantage à leur créativité. Cela les conduit inmanquablement à une vie plus productive, plus réussie et plus épanouissante.

Dans cet article, nous allons explorer les liens nombreux et étroits qui existent entre le célèbre **Modèle Co-Actif®**, mis en œuvre avec succès durant 20 années de coaching, et certains aspects de la recherche scientifique qui expliquent pourquoi cette méthodologie de coaching est extrêmement efficace et produit des résultats tangibles.

 Join us on Facebook

 Follow us on Twitter

 Sign-up for our Newsletter

Les Quatre Piliers du Coaching Co-Actif®


Le Modèle Co-Actif repose sur les fondements philosophiques de quatre piliers.¹ Chaque aspect du Coaching Co-Actif® est influencé et guidé par ces piliers;

ils jouent un rôle central et fondamental dans l'ensemble du modèle. Plus précisément, les piliers caractérisent le coach Co-Actif® et le guident dans tous ses échanges. Les neurosciences démontrent clairement que cette philosophie est particulièrement efficace pour inciter, motiver, et aider les clients à faire l'expérience d'un changement et d'une transformation durables.

Le premier de ces piliers est la conviction que les **humains sont naturellement créatifs, pleins de ressources et complets**. Autrement dit, qu'ils peuvent et doivent trouver leurs propres réponses, qu'ils n'ont pas besoin d'être réparés, et qu'ils peuvent apprendre et rebondir. Ce pilier permet de voir plus loin que le meilleur dans chaque personne. En effet, c'est une vision fondamentale selon laquelle les gens sont intacts, capables et ingénieux, et ce de façon intrinsèque. Ce sont des qualités innées, qu'ils n'ont pas à acquérir ou à apprendre.

Ainsi, dans le Modèle Co-Actif, nous ne voyons pas les personnes comme faibles ou défaillantes – et cela est capital dans la façon dont nos cerveaux fonctionnent, à plus d'un titre. Tout d'abord, lorsque nous considérons les autres comme naturellement créatifs, pleins de ressources et complets, nous les mettons sur un pied d'égalité. Le coach, en effet, ne se positionne pas comme étant supérieur, plus intelligent, ou plus évolué. La relation dans le Coaching Co-Actif® est, par définition, une relation d'êtres égaux qui tiennent une conversation au service du client. Même si le coach apporte naturellement ses compétences et sa technique, le niveau de la relation est plane plutôt que hiérarchique.

C'est important, car le cerveau est extrêmement réactif à la menace perçue de la personne envers son statut. Les recherches effectuées par Richard Boyatzis, professeur et expert en intelligence émotionnelle, et son équipe, ont montré que "lorsque les participants d'un programme de recherche étaient évalués par les autres et risquaient par là-même une diminution de leur statut, leur niveau de cortisol (un des indicateurs du stress) restait élevé pendant un laps de temps 50% plus long" (Rock et Page 2007).

 Join us on Facebook

 Follow us on Twitter

 Sign-up for our Newsletter

¹ Le Modèle Co-Actif ne s'applique pas seulement au coaching, mais aussi au travail, à l'éducation des enfants, aux relations, et à la vie en général.

Cet article porte notamment sur l'emploi du modèle dans le coaching et dans la relation coach-client, mais on peut aussi élargir son champ d'application à d'autres sphères de la vie.


Or, quand le cerveau est influencé par les hormones associées au stress, il est moins créatif et moins apte à élaborer des solutions à long terme (Arnsten 2008). Du fait qu'il n'y ait aucun jugement ni aucune évaluation dans le Coaching Co-Actif®, le client reste ouvert aux remarques et demeure bien plus à même d'accéder à sa créativité personnelle et unique.

En outre, il existe des preuves concrètes que nos attentes déterminent notre expérience (Kirsch, 1999). Si le coach voit le client comme un être complet, il cherchera (et trouvera) la preuve de cette intégrité. De la même façon que nous commençons à remarquer partout des Toyota rouges après en avoir achetée une, ce que nous sommes préparés à voir influence ce que nous remarquons, ce dont nous nous rappelons, et ce sur quoi nous focalisons notre attention. La vision fondamentale et sans compromis du coach Co-Actif étant que son client est naturellement créatif, plein de ressources et complet, elle rend cette créativité, cette ressource et cette plénitude de plus en plus réelles et accessibles au client.

Le deuxième pilier est l'engagement de **danser dans ce moment**. Le Modèle de la Co-Activité repose sur l'engagement d'être pleinement présent dans l'ici et maintenant, ouvert, flexible et prêt à réagir. Les coachs Co-Actifs ne suivent pas un protocole ou un scénario. Au contraire, ils suivent le mouvement de ce qui se présente à chaque instant, en restant connectés et en cheminant avec les fluctuations de la conversation. Ils "dansent" avec l'énergie globale du coaching et les besoins du client, tout en conservant à l'esprit leur intention pour lui, et en restant concentré sur son apprentissage et sa progression.

Le deuxième pilier est l'engagement de danser dans ce moment. Le Modèle de la Co-Activité repose sur l'engagement d'être pleinement présent dans l'ici et maintenant, ouvert, flexible et prêt à réagir. Les coachs Co-Actifs ne suivent pas un protocole ou un scénario. Au contraire, ils suivent le mouvement de ce qui se présente à chaque instant, en restant connectés et en cheminant avec les fluctuations de la conversation. Ils "dansent" avec l'énergie globale du coaching et les besoins du client, tout en conservant à l'esprit leur intention pour lui, et en restant concentré sur son apprentissage et sa progression.

De plus, la recherche montre que le processus qui consiste à avoir "des entretiens spontanés en bonne intelligence", à la fois non-directifs et harmonieux sur le plan émotionnel, construit des connections nerveuses positives dans le cerveau (Siegel 1999). Ces conversations font écho aux relations les plus bénéfiques du stade de développement précoce, lorsque le premier aidant naturel et responsable se tient à l'écoute des besoins de

 Join us on Facebook

 Follow us on Twitter

 Sign-up for our Newsletter

l'enfant. Il y a de l'échange mutuel dans cette "danse" d'affection et d'amour, qui crée un réceptacle idéal pour l'apprentissage et le développement.

Le Coaching Co-Actif® n'est en aucun façon une tentative d'imiter les parents, néanmoins, selon la recherche, des conversations confiantes avec un coach présent et ouvert ne peuvent qu'avoir un impact positif sur le cerveau.

Le troisième pilier se **centre sur la personne complète**. Plutôt que de simplement se concentrer sur chaque problème individuel amené au coaching, les coachs Co-Actifs sont habitués à travailler avec un client dans sa globalité : cœur, mental, corps et esprit. L'engagement de se focaliser sur la personne complète signifie qu'ils voient leur client comme supérieur à la somme de ses parties ou supérieur au rôle qu'il joue (DPF, papa, dyslexique, etc.), mais aussi qu'ils cherchent à comprendre leur client dans l'entière de son être.

De fait, si les neurosciences doivent nous enseigner quelque chose, c'est bien que nous sommes des êtres incroyablement complexes et multidimensionnels – et que, plus nous savons prendre en compte cette complexité et jouer avec, mieux c'est. Alors que dans le passé, la discussion portait sur le développement d'une caractéristique humaine par rapport à une autre (par exemple, accentuer la rationalité et la logique par rapport à l'émotion et l'intuition dans les affaires), les recherches récentes nous donnent la preuve que les gens les plus intelligents et les plus efficaces sur le plan émotionnel, sont ceux qui peuvent combiner efficacement les bienfaits des différentes parties du cerveau : par exemple l'empathie et l'intuition associées à l'hémisphère droit avec les aptitudes logiques et analytiques de l'hémisphère gauche (Siegel 2010).

En aidant les clients à élargir leur attention au-delà de la situation ou du problème qu'ils ont exposé, le Coaching Co-Actif® sollicite la participation de la totalité du cerveau. Au lieu de se contenter de rechercher la réponse la plus logique, le coach Co-Actif encouragera souvent le client à explorer à la fois ses pensées et ses sentiments, et à laisser de la place aux réactions intuitives et instinctives. Ce type d'attention aide littéralement à combiner les hémisphères droit et gauche du cerveau, lequel va non seulement s'ouvrir à de nouvelles solutions et à la créativité, mais va également construire des connexions durables qui pourront l'aider dans la résolution de problèmes ultérieurs.² (Siegel 2010).



Join us on Facebook



Follow us on Twitter




Sign-up for our Newsletter

² "Dans le cerveau, l'intégration... implique le lien entre des zones neurales différenciées et leur fonctions spécialisées les unes avec les autres. (Cela passe par la concentration de l'attention, qui) dirige le flot d'énergie et d'information à travers des circuits neuraux particuliers" (Siegel 2010).

Le quatrième pilier n'est rien de moins que **susciter la transformation**. Le Coaching Co-Actif® se consacre au changement durable, responsable, bien au-delà de la recherche d'une solution unique à un cas donné. Nous souhaitons en effet que nos clients arrivent à interagir avec leur travail, leur famille et le monde de façon plus efficace. Nous voulons qu'ils passent au niveau suivant du développement humain, tout en continuant à faire grandir et à élargir leur conscience. Les coachs Co-Actifs aident leurs clients à dépasser la simple gestion de leur "liste de choses à faire" ; ils les aident à développer de nouvelles capacités pour maîtriser ce que la vie leur réserve.

L'idée fascinante que le cerveau serait capable de "neuroplasticité" a été largement démontrée par la science. En somme, il est plus adaptable que ce que nous pensions, et il peut changer avec de l'effort et de l'intention – d'ailleurs, c'est ce qu'il fait. Ainsi que le fait remarquer l'expert neuroplasticien Norman Doidge (2007), il existe des preuves suffisantes que nous pouvons "recâbler nos cerveaux avec nos pensées".

Il existe un proverbe chez les scientifiques : " des neurones stimulés en même temps, sont des neurones qui se lient ensemble". En d'autres termes, la majorité de nos actions créent le potentiel d'un nouveau circuit neuronal. Grâce à un processus appelé myélinisation, plus ce chemin est utilisé, plus il se renforce. Cela provient du fait que chaque fois que nous répétons une action, le chemin neural se recouvre d'une gaine formée d'un corps gras appelée myéline, qui isole et protège les axones. Il existe des milliards de connexions nerveuses possibles dans nos cerveaux. Certaines se sont transformées en solides habitudes et en comportements qui s'avèrent efficaces, tandis que d'autres se sont converties en croyances et en stratégies limitantes qui ne le sont pas. Quant à la majorité, elle existe simplement comme pur potentiel. Il devient alors difficile de changer sans faire un effort délibéré, soutenu et focalisé, parce que notre cerveau prend par défaut les chemins qui sont déjà en place. Ce que le Coaching Co-Actif® apporte, c'est cette concentration et ce soutien, qui vont pouvoir littéralement aider les cerveaux de nos clients à se recâbler eux-mêmes pour accroître leur efficacité.³

 Join us on Facebook

 Follow us on Twitter

 Sign-up for our Newsletter

³ Le coaching n'ayant pas fait l'objet de recherches utilisant la technologie IRMf, il n'est pas possible de déclarer de façon certaine que c'est cela qui se produit. La recherche directe portant sur l'impact du coaching sur le cerveau est très limitée. Avec l'expansion du champ des neurosciences, nous espérons voir apparaître une recherche plus explicite sur les effets du coaching, mais pour l'instant, le mieux que nous puissions faire est de créer autant de connexions logiques que possible.

Pratique du Coaching d'Épanouissement

Éric est un cadre intermédiaire très efficace dans un grand groupe international. Alors qu'il était en train de travailler avec un coach dans le cadre d'un programme de leadership, son supérieur hiérarchique l'a approché avec trois différentes propositions pour grimper dans l'échelle des promotions – tous des postes impliquant une augmentation des responsabilités, du nombre de collaborateurs, mais aussi de salaire. Toutefois, en discutant avec son coach, Éric exprima quelques réticences et du désarroi, car il ne savait pas s'il devait ou non saisir l'une de ces nouvelles opportunités. "Je ne sais pas trop ce que je dois en penser", dit-il, "je suis en train de travailler sur un gros projet et je ne veux vraiment pas le laisser en plan. Chaque fois que je commence à penser aux autres possibilités, je me sens paralysé – je m'embrouille et je ne sais plus quoi faire".

Même si les nouvelles opportunités étaient des développements passionnants et positifs, le fait d'y penser et de s'inquiéter de la façon de gérer cet important projet dont il était responsable, surchargeait Éric de stress, l'empêchant de réfléchir correctement, de se concentrer et de prendre une décision.

Le coach d'Éric lui posa une question toute simple : "Laissez de côté la décision un instant, dit-elle, et dites-moi simplement quelles valeurs vous respecteriez si vous restiez dans votre poste actuel, et celles que vous respecteriez en prenant l'un des nouveaux postes ?". Éric se relaxa visiblement et passa d'un état de trouble et d'incertitude à celui de clarté et de réflexion. "Eh bien, répondit-il, si je reste, je prends mes responsabilités, ce qui est important pour moi, mais c'est à peu près tout. Les autres postes

De surcroît, l'une des clés de la neuroplasticité est la nouveauté, qui attire notre attention et cause la sécrétion d'hormones dans le cerveau, rendant de nouvelles voies neurales possibles (Doidge 20017). Les coachs Co-Actifs apportent cette nouveauté en défiant leurs clients de se dépasser au-delà de leur zone de confort et de prendre des risques, en les encourageant à faire des avancées audacieuses, et à ne pas se contenter de faire un peu plus que ce qu'ils savent déjà. Ils posent aussi des questions percutantes, exploratoires, qui mènent souvent leurs clients à un moment de révélation, un déclic, accompagné du sentiment que quelque chose de nouveau vient de s'ouvrir devant eux.

Le Coaching Co-Actif® aide les personnes à identifier les méthodes qui ne marchent pas et à s'appliquer à en créer de nouvelles, qui mènent à des vies plus résonantes, dynamiques, épanouissantes. Avec le temps, grâce à l'engagement, le soutien, la pratique et la réflexion, ces déclics deviennent des circuits neuronaux dominants et ce qui était autrefois hors d'atteinte, ou représentait un véritable défi, devient monnaie courante. Le client s'est transformé d'une façon stable et durable.

Le cœur du modèle

Au cœur du Modèle Co-Actif se trouvent les trois principes du Coaching Co-Actif® : Épanouissement, Équilibre et Moment®. Les coachs Co-Actifs sont rigoureusement formés pour aider leurs clients à se réaliser dans une vie satisfaisante et dynamique, en utilisant ces principes : **Épanouissement** désigne au client les valeurs, la mission de vie, **la résonance** et la dissonance de sa vie. **Équilibre** l'aide à accéder à la créativité et au choix, et Moment l'ouvre à la capacité d'être conscient de ce qui est en train de se passer sous la surface pour l'amener à l'expérience consciente. Tous ces principes sont fortement corroborés par divers aspects de la recherche sur le cerveau.

Coaching d'Épanouissement. Il a été prouvé que la réflexion sur les valeurs personnelles, un élément-clé du coaching d'Épanouissement, génère une protection biologique et psychologique contre les effets dévastateurs du stress. Dans une étude réalisée en 2005 par des scientifiques de l'université d'UCLA, des sujets ont été exposés à une simulation de stress en laboratoire. Ceux à qui l'on avait donné la consigne d'identifier et de réfléchir sur leurs valeurs ont montré des niveaux de cortisol considérablement plus bas (le corps relâche en effet des glucocorticoïdes, dont le cortisol, en réponse au stress), par rapport à un groupe témoin soumis au même test de stress, mais à qui l'on n'avait pas demandé d'identifier ou de réfléchir à ses valeurs (Creswell et al, 2005).

correspondent mieux à mes valeurs d'apprentissage, de développement, de challenge et de leadership. "

À la fin de la conversation, il avait identifié des étapes claires pour déterminer de façon créative comment il allait déléguer ses responsabilités actuelles et explorer l'opportunité qui lui conviendrait le mieux. Son coach s'était servi efficacement de la stratégie de la réflexion sur les valeurs pour diminuer son stress, lui permettant une vision plus claire pour faire un virage positif.

Par ailleurs, dans le coaching d'Épanouissement, les coachs Co-Actifs se servent des valeurs et de la mission de vie pour aider leurs clients à trouver du sens à leur vie et à créer une vision d'avenir irrésistible, ce qui, d'après la recherche, contribue à l'augmentation du sentiment global de bien-être et de réduction du stress (Recker et al., 1985). Enfin, une étude IRMF de 2010, effectuée à l'université de Case Western Reserve, a montré que le fait de passer 30 minutes à parler de la vision personnelle qu'ils souhaitaient, activait chez les sujets des parties de leur cerveau "associées à l'ouverture émotionnelle, cognitive et perceptuelle et en améliorait le fonctionnement" (Boyatzis, 2010).

On fait souvent appel au Coaching d'Équilibre lorsqu'un client se sent coincé ou prisonnier, car c'est un processus par lequel le coach aide son client à changer une perspective limitante ou négative. Pour traduire en termes neuroscientifiques, il l'aide à réévaluer une circonstance pour effectuer un équilibrage émotionnel. Le coach travaille alors avec son client pour développer un plan d'action qui part de cette nouvelle perspective, plus valorisante. Le processus enseigné par CTI est essentiellement d'aider les clients à comprendre que, bien qu'ils ne puissent pas contrôler toutes les circonstances de leur vie, ils ont néanmoins le pouvoir de choisir la façon de les envisager. Cela les mène à augmenter leur sentiment de contrôle, une perception dont les études en psychologie et en neurosciences ont montré qu'elle parvenait à réduire le stress, à augmenter la satisfaction dans la vie, et même à ajouter des années d'existence aux résidents de maisons de retraites (Rodin, J., Langer, J. E., 1997).

Dans le coaching d'Équilibre, nous encourageons nos clients à remarquer que ni la perspective initiale ni les perspectives "potentielles" futures, ne sont nécessairement la vérité ultime, mais bien plutôt une façon singulière de regarder le monde, et que cette vision façonne ce que nous ressentons et les décisions que nous prenons.

Le chercheur Kevin Ochsner remarque que "l'activité de l'amygdale cérébrale baisse pendant la réévaluation, ce qui laisse penser que la réévaluation arrive à changer ce que l'amygdale "voit" - à savoir qu'elle ne détecte plus un événement inquiétant et désagréable (Ochsner, 2008).

Notre amygdale cérébrale - une petite partie en forme d'amande qui se situe dans le système limbique de notre cerveau - joue un rôle essentiel de surveillance des menaces et, si elle en détecte une, nous met en mode "de préparation à la lutte ou à la fuite", dans lequel nos corps sont inondés de substances chimiques telles que le cortisol ou certaines formes d'adrénaline. Ces hormones du stress ont un impact sur notre capacité à réfléchir clairement et nous font souvent prendre de mauvaises décisions que nous regrettons par la suite (Arnsten, 2008). Ainsi, la compétence permettant de



Join us on Facebook



Follow us on Twitter



Sign-up for our Newsletter

Le coaching 'Équilibre en pratique

Marisa est Directeur des opérations dans une très grande ONG. Elle jongle avec les budgets, le personnel, la gestion des installations et autres. En qualité de bras droit du PDG, elle a beaucoup de responsabilités plus ou moins importantes, et elle les prend très au sérieux.

Lors d'une séance de coaching, elle était en train de se débattre avec sa charge de travail écrasante. "Tout ce qui ne va pas ailleurs atterrit chez moi !" se plaint-elle. "Et il n'y pas assez d'heures dans la journée pour tout faire". Son coach l'a d'abord aidée à identifier laquelle des nombreuses responsabilités était la plus frustrante et la plus chronophage (cela fut utile en soi, car Marisa put constater qu'en fait, le problème n'englobait pas "tout"). Ils découvrirent qu'il s'agissait des tâches informatiques de l'ONG, un domaine qui était sous sa responsabilité mais pour lequel elle avait eu peu de formation ou d'expérience.

En séance de coaching, Marisa s'aperçut que sa vision actuelle du poste informatique - " Tout dépend de moi et je dois tout faire moi-même " -- était juste une façon de voir les choses, mais peut-être pas la seule. En explorant diverses perspectives possibles avec son coach, elle devint plus créative et fit émerger des solutions inattendues. "Attends une minute", dit-elle, une note de surprise dans la voix. "Je viens de réaliser que personne ne m'avait jamais dit que je devais faire ça toute seule ! C'est moi qui manage le budget, je peux me trouver de l'aide. Etre responsable ne signifie peut-être pas que je dois tout faire moi-même. En fait, cela coûtera sûrement moins cher si je ne m'en occupe pas !".

A travers le processus du coaching, Marisa put passer d'une croyance enracinée, plus ou moins consciente, sur sa façon de travailler, au sentiment d'avoir les

réévaluer (ou en langage de coaching de choisir), une nouvelle perspective, peut être un antidote efficace contre le stress.

Par ailleurs, dans le coaching d'Équilibre, on demande au client d'observer les réactions de son corps aussi bien que de ses pensées et de ses attitudes dans différentes perspectives. L'état que le coach aide le client à atteindre, en dirigeant simplement son attention sur ce qu'il est en train d'expérimenter dans le moment présent, et de le décrire, est proche de celui de la pleine conscience. De nombreuses études portent à croire que même quelque chose d'aussi simple que de prêter une "attention consciente" peut aider à développer les fibres intégratives dans le cerveau, ce qui augmente l'empathie, le focus, et la capacité de surmonter le stress (Siegel, 2010).

Il est aussi intéressant de noter que la recherche montre notre préférence marquée pour le statu quo - à savoir la voie neurale établie - lorsque nous prenons des décisions (Fleming et al 2010). Quand le client habite un certain nombre de nouvelles perspectives somatiquement (physiquement), émotionnellement et intellectuellement, cette expérience crée le potentiel pour de nouveaux circuits neuraux. Ainsi, il ne sera pas très difficile pour le cerveau de choisir une nouvelle direction parce que le chemin aura été renforcé au préalable (comme si on creusait un nouveau sillon pour que l'eau puisse s'écouler).

Dans le **Coaching du Moment**, les coachs Co-Actifs aident leurs clients à savourer sans réserve le cheminement de leur vie. Les outils de ce principe sont destinés à permettre au client d'être pleinement présent à son expérience plutôt que de traverser la vie en somnambule ou à lui résister inconsciemment dans certains de ses aspects. Le Coaching du Moment nous aide à prendre conscience de ce qui mijote sous la surface - que nous percevons souvent comme de vagues sensations ou des pensées fugitives. Il nous aide à comprendre nos émotions, nous incitant plus volontiers à répondre qu'à être en réaction face aux défis de la vie.

Etonnamment, les recherches récentes ont montré que les neurones ne se situent pas juste dans nos cerveaux mais aussi dans notre cœur et nos intestins (McCraty, 2010). Le corps dans son ensemble assimile des informations vitales en permanence, faisant physiquement de son mieux pour donner un sens à ce monde. Ces informations utiles sont trop souvent ignorées dans la vie de tous les jours, peut-être parce que les chemins venant du corps se connectent à l'hémisphère droit du cerveau, qui n'est pas compétent pour mettre les choses en langage linéaire et en compréhension logique. Quand l'information n'est pas traitée ni intégrée, elle reste vague et incohérente, et continue souvent à asticoter le client sans même qu'il s'en rende compte.

rênes et le contrôle sur la situation. Son cerveau, en étant poussé à réexaminer la situation, trouva la créativité et la clarté nécessaire à régler un problème qui l'embêtait depuis des mois.


Le Coaching du Moment aide le client à prendre conscience de cette information, et grâce à l'utilisation de métaphores, à se concentrer sur les sensations du corps, ou avec d'autres techniques, à aller profondément dans l'expérience et à se connecter avec les émotions qu'il ressent. En faisant cela, les problèmes qui ont dérangé le client et ceux qu'il a évités (parfois durant des années), sont souvent résolus.

Bien que les neurosciences n'aient pas encore identifié la localisation exacte de ce que nous appelons couramment "notre cerveau subjectif" (c'est-à-dire la partie de nous-même qui est capable d'observer et de raconter ses expériences), il est clair que les êtres humains ont une capacité singulière à être à la fois l'observateur et l'observé. En entraînant le client à prêter une attention consciente à l'expérience qu'il est en train de vivre, le Coaching du Moment l'aide à harmoniser ce que nous pourrions appeler "le moi de l'observation" avec le "moi de l'expérience", construisant ainsi la capacité d'être plus attentif et du coup plus apte à gérer tout ce que la vie lui envoie... le bon, la brute et le truand !

Les Cinq Attributs

Les cinq attributs du Coaching Co-Actif® sont une constellation omniprésente de compétences qui approfondissent et enrichissent la relation coach-client, et créent des occasions pour le client d'apprendre et de grandir. Le premier attribut est l'**Écoute**. Dans le Coaching Co-Actif®, le coach fait preuve de compréhension et d'écoute à plusieurs niveaux, à savoir qu'il apprend d'abord à laisser de côté ses réactions automatiques centrées sur lui-même (ce que le Coaching Co-Actif® appelle le Niveau Un d'Écoute). Il se concentre attentivement sur ce que dit le client (Niveau Deux d'Écoute) et enfin il apprend à écouter également ce qui n'est pas dit (Niveau Trois).

Voyons cela du point de vue des neurosciences. Tout d'abord, nous ne quittons jamais complètement le Niveau Un. Si nous le faisons, nous ne pourrions plus comprendre personne. Cela provient du fait que la plupart des neurones de notre cerveau sont "mutli-modales" : ce sont les mêmes qui s'activent si nous faisons quelque chose (comme de prendre un stylo), si nous regardons quelqu'un faire quelque chose (même si nous ne le faisons pas nous-mêmes, les mêmes neurones moteurs de notre cerveau s'activent si quelqu'un d'autre prend un stylo), si nous imaginons quelque chose (comme de nous visualiser en train de prendre un stylo), et si nous nous souvenons de quelque chose (comme de nous rappeler que nous avons pris un stylo). Ainsi que l'affirme le neuroscientifique Jérôme Feldman, un expert sur la façon dont le cerveau comprend le langage : "Si vous ne pouvez pas imaginer quelqu'un en train de prendre un verre, vous ne pouvez pas comprendre la

 Join us on Facebook

 Follow us on Twitter

 Sign-up for our Newsletter

Le Coaching du Moment en pratique

Cynthia a divorcé il y a quelques années. En travaillant avec un coach, elle a commencé à s'aimer un peu plus, à prendre mieux soin d'elle-même, et à "avancer dans la vie". Mais un beau jour, durant une séance de coaching, une douleur de profonde tristesse l'envahit. Plutôt que de s'en éloigner, son coach choisit de l'aider à explorer cette émotion et même de l'approfondir, apportant ainsi présence et conscience à l'état intérieur de Cynthia.

Cynthia sentit un gros nœud se former dans son estomac et elle réalisa que la douleur du divorce était toujours là. Son coach l'aidera à rester centrée sur les sensations de son corps, tandis que le nœud se transformait et changeait. Après 45 ans minutes où elle resta en état de présence et d'observation, un changement profond survint : la douleur et la peur qu'elle ressentait furent remplacées par un sentiment de sérénité et d'amour de soi.

Grâce à ce coaching, Cynthia a réalisé que sous la surface, elle avait toujours été angoissée à propos l'amour, parce qu'elle courait le risque de perdre cet amour et d'être blessée. En prêtant une attention consciente à cette expérience et avec les conseils et l'aide de son coach, elle put rester présente avec une peur profondément enfouie, et permettre à la connaissance, à la prise de conscience et à la guérison d'émerger.

Durant la séance, le coach encouragea Cynthia à parler de ce qu'elle ressentait et remarquait dans son corps. En utilisant des mots pour décrire les sensations, elle relia ce qui était inarticulé (et pourtant émotionnellement présent dans l'hémisphère droit), à l'hémisphère gauche, plus cohérent, rationnel et rigoureux,

En faisant nous aussi cela, nous améliorons notre capacité à comprendre nos sentiments, une

signification de "quelqu'un a pris un verre". Nous devons filtrer une idée à travers notre propre expérience. Nous simulons les choses dans nos cerveaux afin de leur donner un sens.

Cependant, dans le Coaching Co-Actif[®], à l'inverse de la plupart des conversations humaines, le coach apprend à séparer habilement ses pensées et ses réactions personnelles de "Niveau Un" de ce qui est en train de se passer chez son client, et à utiliser ses pensées seulement comme une information utile ou une intuition, sans jamais être attaché à sa propre vision du monde.

Le Niveau Deux et le Niveau Trois sont des moyens d'associer volontairement les deux hémisphères du cerveau⁴ pour obtenir un maximum de connexion et de compréhension. Dans une relation de coaching Co-Active idéale, ils devraient opérer de concert, le Niveau Deux prodiguant une écoute focalisée, précise (située dans l'hémisphère gauche), et le Niveau Trois élargissant suffisamment la conscience pour lui permettre de capter l'information de façon holistique, exhaustive et intuitive (plus du côté de l'hémisphère droit). Les coachs Co-Actifs expérimentés dansent avec aisance entre ces niveaux, en écoutant non seulement les mots et les idées marquantes, mais en saisissant le contenu émotionnel et les désirs qui se nichent entre les mots, et dont le client lui-même n'a pas toujours conscience.

Le deuxième attribut est **l'intuition**. Ces petits pressentiments, ou ces sensations instinctives que nous avons sur une situation donnée est quelque chose à laquelle les coachs Co-Actifs ont appris à donner un nom et à faire confiance. Les êtres humains sont dessinés pour se connaître de façon pré-consciente (c'est-à-dire intuitivement), par le biais de leur ensemble de neurones miroir. Des scientifiques italiens ont découvert cette partie du cerveau il y a une quinzaine d'années seulement, et la controverse court toujours sur la part de notre intuition que l'on peut lui attribuer. Comme nous l'avons indiqué précédemment, ils ont découvert que les mêmes neurones de notre cerveau s'activaient de la même façon, que nous fassions quelque chose ou que nous regardions quelqu'un d'autre mener une action intentionnellement (cela ne marche pas avec les actions aléatoires ou chaotiques).

⁴ On sait depuis longtemps que le cerveau possède deux hémisphères distincts dont la "tâche" est d'entrer en contact avec le monde de deux façons différentes. L'état des connaissances sur ce que chaque hémisphère fait ou pas évolue constamment, mais on pense actuellement que l'hémisphère gauche est le siège de l'attention dirigée, la capacité de distinguer un élément particulier d'importance, dans le bruit de fond chaotique de notre monde. Cet hémisphère traite l'analyse et les symboles, comme le langage, et nous empêche d'être submergés par les émotions. L'hémisphère droit, au contraire, donne un sentiment d'interconnexion et de plénitude et reçoit des signaux depuis les autres ensembles neuronaux du corps (cœur et intestin), ce qui en fait notre côté le plus intuitif. Lisez Le Maître et son Émissaire de Iain McGilchrist si vous voulez lire un livre exceptionnel sur le sujet.

étape nécessaire pour aller de l'avant, un peu comme lorsque l'on place les dernières pièces d'un puzzle et que l'on se redresse pour voir à quoi ressemble l'image ainsi complétée : elle devient vivante. Le coaching est indispensable à ce

Leur hypothèse est que nous avons évolué de cette façon en l'utilisant comme un outil de survie pour nous aider à anticiper ce que les autres vont faire. Cela explique pourquoi nous pouvons ressentir les émotions des autres, fondre en larmes quand quelqu'un d'autre est en deuil ou a du chagrin, et même d'une certaine façon "deviner" ce qu'un autre ressent au fond de lui.

Les coachs Co-Actifs apprennent à reconnaître l'information intuitive et à miser dessus. Ils découvrent que leur intuition est incroyablement précieuse pour l'entretien de coaching, peu importe si l'interprétation personnelle qu'ils en ont tirée est exacte ou non pour le client. Ils sont encouragés à offrir ce qu'ils ressentent sans attachement, en demandant au client quelle signification cela peut revêtir pour lui, dans sa vie ou dans une situation particulière.

L'attribut suivant est la **Curiosité**. Avant tout, les coachs Co-Actifs se tiennent dans une posture de non-savoir, en restant ouverts et sans faire de jugements. L'attribut de la Curiosité requiert d'avoir une fascination pour chaque chose, il s'agit en quelque sorte d'être une éponge d'observation et d'apprentissage avec leurs clients.

Pour que le client puisse apprendre et s'engager, il est essentiel que le coach fasse preuve d'une curiosité sans jugement. La recherche à partir des scanners IRMf montre une activité accrue des zones du cerveau associées à l'apprentissage et aux changements de comportements lorsque le coach est ouvert, empathique, et qu'il aide son client à se focaliser sur un futur positif. Cette activité ne se manifeste pas lorsque le coach se focalise sur les échecs du client, répond à sa place, et qu'il est dans le jugement (Boyatzis and Jack, 2010).

Quand un coach est authentiquement curieux, le client est amené à faire le travail du coaching. Le coach Co-Actif apprend à poser des questions ouvertes, emplies de curiosité, percutantes, et destinées à faire réfléchir son client. Cela stimule la réflexion, ce qui aide à consolider l'apprentissage, développer de nouvelles chaînes neuronales, et produire un développement durable (Zul, 2002).

La curiosité du coach stimule aussi la curiosité du client à propos de sa vie (peut-être par le biais du système de neurones miroir mentionné ci-dessus). Le coach, par son regard fasciné et sans jugement, montre à son client de nouvelles façons d'envisager sa vie et de faire face à des difficultés depuis une perspective plus ouverte et plus détachée.

Le quatrième attribut est l'**Approfondissement de l'Apprentissage**.



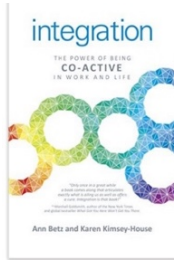
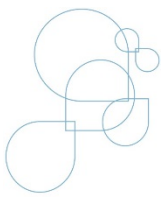
Join us on Facebook



Follow us on Twitter



Sign-up for our Newsletter



Integration: The Power of Being Co-Active in Work and Life

-Par Ann Betz et Karen Kimsey-House

"Il est rare qu'un livre exprime avec autant de précision ce qui nous fait souffrir comme ce qui nous guérit. Ce livre, c'est Intégration !"

*-MARSHALL GOLDSMITH
auteur du best-seller mondial
du New York Times : L'ultime
échelon : De la réussite à
l'excellence (What Got You
Here Won't Get You There)*

Dans le **Coaching Co-Actif®**, les clients ne passent pas leur temps à "être dans l'action" "et ils ne vont pas seulement d'un point à l'autre, comme si la vie était une ligne continue. On apprend aux coachs à garder l'équilibre dans cette danse entre le passage à l'action du client – faire des choses qui font avancer sa vie – et l'approfondissement de son apprentissage – réfléchir et donner du sens à ce qu'ils ont tenté et accompli. Selon James Zull (2002), cela crée un cycle positif ascendant d'apprentissage pour le client, de la façon suivante : lorsque nous agissons, notre cortex moteur suit un plan d'action. Lorsque nous nous remémorons l'expérience, les cortex sensoriels reçoivent des informations des cinq sens, et quand nous réfléchissons, le lobe temporal donne du sens à l'information reçue. Le cortex préfrontal (en charge de la pensée stratégique et de l'organisation) utilise alors l'information du lobe temporal (dont le rôle est de stocker dans la mémoire et de réassembler les données sensorielles) pour développer ou revoir un plan d'action pour aller de l'avant.

Ne pas valider l'une de ces étapes nous prive d'un développement possible, malheureusement il est très banal dans notre société trépidante de se soustraire à la réflexion. Si, grâce au coaching, l'on pouvait ne serait-ce que créer un espace dans lequel les clients puissent simplement agir, réfléchir, vérifier, agir et réfléchir, cela serait déjà un grand pas pour le développement du cerveau.

Le dernier attribut est la **Gestion de Soi**. Comme nous l'avons vu dans l'exposé précédent sur l'écoute de Niveau Un, les êtres humains s'identifient aux expériences d'autrui à travers leurs propres filtres. En fait, si quelqu'un nous dit être en train de travailler sur un nouveau projet passionnant pour "maxi-brancher" le processus des évaluations de performances de sa société, on le regarderait sûrement avec un regard ahuri (ou tout au moins interrogatif). Mais s'il s'interrompt pour nous expliquer, "Ah pardon, dans notre boîte, c'est un mot marrant pour optimiser les échanges entre les groupes", à ce moment-là nous pouvons faire le rapprochement et comprendre. C'est parce qu'inconsciemment, sans effort ni intention particulière, nous sommes allés rechercher le "maxibranchage" dans notre expérience personnelle, et nous sommes donc capables d'imaginer ce dont il s'agit.

C'est là qu'intervient la Gestion de Soi. Les coachs Co-Actifs sont formés pour développer la capacité de mettre de côté leurs préjugés et leurs réactions, pour pouvoir écouter aux Niveaux Deux et Trois, rester curieux, et utiliser leur intuition au nom de l'apprentissage et du développement du client.



Join us on Facebook



Follow us on Twitter



Sign-up for our Newsletter

C'est bien parce que nous sommes programmés pour nous comprendre mutuellement à travers nos expériences personnelles, que cet attribut est absolument primordial. Les coachs Co-Actifs apprennent à distinguer leur Niveau Un d'écoute, à l'utiliser comme une information, mais en fin de compte à rediriger leur attention sur le client. Sans cet attribut, le coaching peut être limité et trop directif, car le coach risque de se rendre à l'idée qu'il a la bonne réponse pour le client. Avec cet attribut, le coaching est puissant, dynamique et passionnant, tandis que le client découvre que le pouvoir et les réponses résident en lui-même.

Conclusion


La recherche actuelle en neurosciences avance des preuves grandissantes que la philosophie et les techniques associées au [Modèle Co-Actif](#) sont étroitement alignées avec ce que nous savons du développement efficace du cerveau.

Les piliers Co-Actifs reposent sur de solides fondations philosophiques autour de la réalisation humaine, grâce à leur focalisation sur la plénitude, la créativité, la présence et la transformation. En s'appuyant fermement sur ces fondations, le coach Co-Actif entraîne le cerveau de son client pour créer l'ouverture, la créativité et l'environnement optimal favorables à la neuroplasticité, afin de le mener à une transformation durable.

Les principes Co-Actifs offrent au coach une diversité de moyens d'aider leurs clients à sortir de la réaction et à créer de nouvelles possibilités pour aller de l'avant. Les outils de chaque principe peuvent être reliés aux techniques de réduction du stress prouvées par les neurosciences, à l'intégration des hémisphères droit-gauche et, là encore, à la neuroplasticité.

Les attributs Co-Actifs procurent au coach des compétences omniprésentes qui l'aident à travailler avec le cerveau du client de façon extrêmement efficace, quel que soit le principe utilisé. Ils favorisent l'assimilation, la conscience du corps, la souplesse entre les hémisphères droit et gauche du cerveau et optimisent la créativité du client.

L'ensemble du Modèle Co-Actif tisse tous ces éléments ensemble dans une danse magnifique d'apprentissage continu, de croissance et de développement. En travaillant avec ce modèle, les coachs Co-Actifs deviennent des catalyseurs extrêmement efficaces dans le processus de transformation. En outre, "dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit" étant l'une des valeurs fondamentales du coach Co-Actif, l'usage de ces techniques et de

 Join us on Facebook

 Follow us on Twitter

 Sign-up for our Newsletter

ces processus participe de l'apprentissage du cerveau même du coach, et lui permet de s'enrichir et de se développer en incarnant la Voie Co-Active.

À propos de l'auteur

Ann Betz est professeur à la faculté du Coaches Training Institute (CTI) de San Rafael en Californie, où elle exerce comme consultante en neurosciences et également dans l'équipe du comité consultatif du Président. Étudiante puis professeur de la transformation humaine et des neurosciences depuis de longues années, elle écrit abondamment sur le coaching et le cerveau sur son blog : www.yourcoachingbrain.wordpress.com.

Ann est aussi un partenaire fondateur de BEabove Leadership (www.beaboveleadership.com), spécialisé dans l'art et la science de la transformation humaine. Vous pouvez la contacter sur annbetz@coactive.com.

References

Arnsten, Amy (2008). "The mental sketchpad: why thinking has limits," NeuroLeadership Summit Lecture.

Creswell, J.D.; Welch, W.T.; Taylor, S.E.; Sherman, D.K.; Gruenewald, T.L.; and Mann, T. (2005). "Affirmation of personal values buffers neuroendocrine and psychological stress responses," Department of Psychology, University of California. Los Angeles.

Doidge, Norman (2007). The Brain that Changes Itself. New York: Penguin.

Boyatzis, Richard and Jack, Anthony. [2010]. "Coaching with compassion can 'light up' human thoughts." Case Western Reserve University.

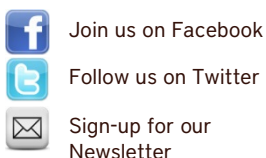
Fleming, Stephen; Thomas, Charlotte; and Dolan, Raymond (2010). "Overcoming Status Quo Bias in the Brain," Proceedings of the National Academy of Sciences.

Kimsey-House, Henry; Kimsey-House, Karen; and Sandahl, Phillip (2011). Co-Active Coaching: Changing Business, Transforming Lives. Third edition. Boston: Nicholas Brealey.

Kirsch, Irving (1999). How Expectations Shape Experience. American Psychological Association.

McCraty, Rollin (2010). Our Heart Has a Mind of Its Own. California: Institute of HeartMath.

Ochsner, Kevin (2008). "Staying cool under pressure: insights from social cognitive neuroscience and their implications for self and society." NeuroLeadership Journal, issue one.



Recker, Gary; Peacock, Edward; Wong, Paul (1985). Meaning and Purpose in Life and Well-Being. Oxford: Journal of Gerontology, Volume 42, Issue 1.

Rock, David and Page, Linda (2009). Coaching With the Brain in Mind. New Jersey: Wiley and Sons.

Rodin, J., Langer, J. E., (1997). Long-term effects of a control-relevant intervention with the institutionalized aged. Journal of Personality and Social Psychology, Vol 35, No 12, 897-902.

Siegel, Daniel (1999). The Developing Mind: Toward a neurobiology of interpersonal experience. New York: Guilford Press.

Siegel, Daniel (2010). Mindsight, The new science of personal transformation. New York: Bantam.

Zull, James (2002). The Art of Changing the Brain. Virginia: Stylus Publishing.



Join us on Facebook



Follow us on Twitter



Sign-up for our
Newsletter