



"L'hygiène du coach"
ou
Comment être coach et rester en bonne santé

Reine-Marie HALBOUT
Janvier 2005

L'hygiène du coach

Etre coach : une **vocation** et pas seulement une technique.

Le coach engage toute sa **personne** et dans ce mouvement d'implication, son **hygiène** représente un aspect essentiel du travail.

Mon intérêt pour ce thème :

- Parcours personnel,
- Expérience du coaching et de la thérapie psychanalytique,
- Formation des coachs,
- Supervision des coachs.

Mon inspiration:

- un texte de **Marie-Louise Von Franz**, très proche collaboratrice de Jung les dernières années de la vie de ce dernier,
- les travaux de **Carl Gustav Jung**
- l'expérience de situations « limites » où nous nous sommes questionnés sur notre équilibre personnel et professionnel,.

Quelques éléments sur Jung

Carl Gustav Jung, 1875 - 1961

Doté d'une **très large culture philosophique**, Jung devient médecin psychiatre.

Travaille avec Freud pendant 7 années à partir de 1906

Passe du statut de dauphin de Freud à celui de renégat.

En fait, Jung a profondément marqué nos modes de pensée et lorsque nous parlons :

- **d'extraversion ou d'introversion,**
- **d'inconscient collectif,**
- **d'archétypes,**
- **de complexes,**
- **d'ombre,**

- **de Persona,**
- **de grande mère,**
- **de Soi,**
- **de crise de mi-vie,**
- **d'individuation.**

nous faisons référence à des termes jungiens.

La typologie jungienne

Au sortir de sa rupture avec Freud, Jung a connu une crise profonde qui l'a conduit à vivre une expérience de confrontation intense avec l'inconscient.

« **Les types psychologiques** » est le premier ouvrage qu'il écrit dans les années 20 après cette période troublée.

Jung y présente donc les notions **d'extraversion et d'introversion** comme des mouvements d'orientation de la libido, vers le monde extérieur ou le monde intérieur.

Il développe aussi l'idée de **fonctions psychologiques**.

La première est **la fonction de perception**.

Elle comporte deux pôles :

- la **Sensation** (perception du monde à travers les sens, l'ici et maintenant, le concret, le réel),
- l'**Intuition** (perception du monde dans une appréhension globale, liée à une chaîne associative, au symbole)

La deuxième fonction est une **fonction dite de valeur, de prise de décision**, comme la première, elle comporte deux pôles :

- la **Pensée**, mode de décision logique, fondé la plupart du temps sur des critères de rationalité extérieur au sujet,
- le **Sentiment**, mode de décision fondé sur les valeurs personnelles, subjectives, du sujet.

Pour Jung, nous possédons tous ces quatre fonctions,

**la sensation/l'intuition,
la pensée/le sentiment,**

mais dans notre développement personnel nous en privilégions une des quatre qui devient notre **fonction dominante**.

Les trois autres se positionnent autour d'une croix, dite **croix des fonctions**, en rôle et place de **fonctions auxiliaire, tertiaire et inférieure** c'est-à-dire de la plus développée à la moins développée.

Notre croix des fonctions, c'est-à-dire le positionnement des fonctions en fonction dominante, auxiliaire, tertiaire et inférieure conditionne largement **notre rapport au monde**, qu'on a tendance à appréhender, surtout dans la **première partie de la vie**, à travers le prisme de la fonction dominante.

Selon notre orientation préférée, nos fonctions sont orientées de façon introvertie ou extravertie, avec des mouvements de balanciers, de compensation.

Revenons à l'hygiène du coach

Cette réflexion sur la **vocation** ouvre sur **plusieurs questions essentielles** qui se posent au coach.

- 1) La première d'entre elle concerne **sa formation**. Elle a à voir, pour ML Von Franz avec le développement de la **fonction Pensée**

L'envie d'accompagner autrui et l'intégrité morale ne sont, en effet, pas suffisantes car elles risquent de provoquer une identification à **l'archétype du guérisseur**.

Il est donc nécessaire que le coach travaille, qu'il soit obligé de travailler.

Pour le coach d'aujourd'hui, cela pourrait signifier :

- travailler les théories et les techniques du coaching,
- se familiariser avec les différents courants et épistémologies du coaching,
- lire, écrire des articles,
- participer à des conférences, en donner,
- s'impliquer dans des groupes de travail,
- être en formation continue en restant ouvert aux autres courants de pensée.

Il est donc question de **l'hygiène mentale** du coach, de sa formation de base et continue....

- 2) La deuxième question concerne le côté "cœur" tel que M.L Von Franz le nomme et qu'il faut entendre comme un profond engagement dans une **démarche de connaissance de soi**.

Elle permet ainsi au futur coach de se confronter à une certaine usure de ses positions idéales, d'être confronté à la dépression, à l'incomplétude, au manque, à la castration et aussi à l'ombre.

En langage jungien, il s'agit de développer **le sentiment, fonction de valeur**.

Il est question de **l'hygiène psychologique** du coach.

- 3) La troisième question concerne **le rapport au monde** concret du coach, sa connaissance de l'entreprise et de ses rouages, l'expérience qu'il a pu y acquérir, son rapport à l'argent,

les conditions matérielles qu'il crée pour exercer en tant que coach et son rapport au corps, son corps et le corps de l'autre.

Dans le rapport au corps au sien et à celui de l'autre, il a énormément d'éléments trop peu souvent abordés : le corps, la respiration, l'écoute, le silence, la maladie, la détente, la décontraction, le temps, la limite etc...

C'est chez Jung, la dimension **Sensation**.

C'est un aspect essentiel de **l'hygiène corporelle** du coach

4) Il y a aussi une quatrième question, tout à fait essentielle, qui concerne **l'intuition**, telle que Jung la décrit dans sa typologie.

Il s'agit de la possibilité de faire des liens, d'anticiper sur des situations à venir, d'enrichir le travail de coaching par des apports extérieurs, d'être disponible pour accueillir l'inconnu, le surgissement, la transformation, la dimension méta-physique du coaching.

C'est **l'hygiène de l'ouverture et de disponibilité**

Tous ces aspects renvoient en permanence le coach à ce qui l'a conduit à devenir coach, à vouloir devenir coach.

Le coach s'accompagne lui-même sur le chemin du coaching. Faire l'économie de cette prise de conscience remet en cause la démarche de coaching.

Comment parler de coaching s'il n'y a pas de coach ?

La formation des coaches

Il me semble que se dessinent aujourd'hui **deux grands courants** dans la formation des coaches.

Le premier s'inscrit dans **un courant mécaniste**, technique. Il encourage le coach à rechercher l'obtention des résultats observables à partir de changements de comportements chez le coaché. Il s'agit alors de mesurer l'efficacité du coaching, d'apprécier des résultats tangibles.

Le coach est encouragé à se former à des techniques et à des outils, à apprendre son métier de coach. Toutes ces techniques peuvent être utiles mais elles sont insuffisantes si elles font l'économie de la question centrale du désir du coach, du sens que le devenir a pour lui, de la transformation profonde qui doit s'opérer en lui pour légitimer son projet.

Le deuxième s'inscrit dans **un courant plus centré sur la personne** du coach et du coaché. Il interroge le premier sur son désir de devenir coach et l'oriente vers une position de travail où il est

son seul « outil ». Ce courant néglige parfois la rigueur méthodologique, les apports conceptuels et techniques nécessaires à la pratique.

Vous voyez donc l'intérêt de faire travailler les 4 fonctions, pour que le coach reste en permanence le sujet de son action, tout à la fois centré et en mesure de faire appel à des techniques diversifiées sans s'y perdre.

L'ombre du coach

Intéressons-nous à **l'ombre du coach**, c'est à dire au revers de la vocation, l'ombre du coach dominé par un complexe de puissance.

Cette ombre, le plus souvent, on ne la voit pas et pour cause, elle est dans l'ombre, dans l'angle mort.

Tentation d'utiliser la position de coach pour nous renarcissiser en permanence et vampiriser ainsi l'énergie du coaché à notre profit.

C'est **l'hygiène de la supervision et/ou de l'intervision** (groupe d'échanges de pratiques) qui permet de la débusquer et de s'y confronter.

Il me semble que la supervision doit être régulière et s'inscrire dans la durée, tout au long de la vie professionnelle du coach.

La créativité du coach

Dernier point de l'hygiène du coach et pas le moindre, c'est la place que le coach accorde à **sa créativité personnelle**. "

Créativité personnelle, cela veut dire être relié à **l'enfant en soi**, se mettre régulièrement en position de jeux ou d'apprentissage, pratiquer une discipline artistique, sportive ou autres.

C'est une des façons de ne pas se confondre avec l'archétype du gourou ou d'être pris en permanence dans son ombre.