

TRAVAIL SUR SOI

À l'usage des coachs

Nettoyer son miroir, pour soi-même et pour un coaching individuel percutant et sans jugement

Paul Devaux

Coaching de dirigeants — Supervision de coachs professionnels
Professeur de Qi Gong et de Yoga

Sommaire

Introduction — Le miroir avant la méthode	3
1. Travail sur soi : creuser, pas gonfler	4
2. Une nécessité professionnelle, pas une option	5
3. Quatre démarches voisines, un objectif distinct.....	6
Une image simple : le tennis	6
4. Pourquoi ce travail est-il si souvent esquivé ?	7
5. Les grands chantiers à nettoyer	8
L'ego et ses masques	8
Les croyances professionnelles limitantes	8
Le jugement, les biais et les projections	8
Les blessures et les résonances personnelles	8
Le rapport au pouvoir, à l'autorité et à l'argent	8
Les motivations et leurs sous-couches	9
Le corps et l'énergie	9
Les polarités internes.....	9
Les trois peurs qui pilotent la posture	9
La disponibilité intérieure.....	9
6. Une grille de lecture : le modèle des quatre éléments	10
Terre — le cadre et l'ancrage.....	10
Eau — la relation et l'accueil	10
Air — la perspective et l'agilité.....	10
Feu — l'essentiel et l'audace	10
Trois principes transversaux à prendre également en compte dans le travail sur soi	10
7. Ce que cela change, vu du côté du client : quatre situations	12
8. La méthode : maïeutique, quatre conditions, quatre temps.....	13
Quatre conditions intérieures	13
Une méthode en quatre temps	13
9. Le corps, instrument de discernement	14
Exercice — les trois secondes	14
10. Ce que cela change, concrètement, dans une séance	15
La réussite vient quand on est prêt	15
11. Ce que vise le programme des douze ateliers.....	16
12. Qui peut participer, et pourquoi	19
Un seul critère : la motivation à se regarder honnêtement	19
Ce qui doit vous motiver à participer	19
13. Proposition — des ateliers entre pairs, un focus à chaque fois.....	20
Le principe	20
Le cycle proposé.....	20
Modalités pratiques.....	21
Ce que ces ateliers ne sont pas.....	22
14. Conclusion — Une fenêtre à la fois	23

Introduction — Le miroir avant la méthode

Un coach peut maîtriser l'écoute active, le questionnement puissant, les modèles de changement, les approches systémiques — et pourtant manquer, au moment décisif, de la disponibilité intérieure qui distingue une « bonne séance » d'une séance puissante, qui transforme réellement.

Ce que nous avons appris peut s'enseigner, mais ce que nous avons traversé change notre manière d'être avec l'autre.

Un coaching individuel percutant ne tient pas d'abord à la boîte à outils. Il tient à la qualité du miroir que nous tendons à notre client — un miroir d'autant plus fidèle qu'il est propre. Tant qu'il reste couvert de buée — nos peurs, nos croyances, nos besoins de reconnaissance, nos jugements non vus — ce que le client y voit n'est pas tout à fait lui-même : c'est un mélange de lui et de nous (et pas la meilleure part...).

Ce livret ne propose pas une compétence de plus. Il propose l'inverse : nettoyer, sans relâche, la surface qui reflète — pour que le client s'y voie enfin, lui, dans toute sa clarté, sans le bruit de son coach. C'est à cette condition, et à elle seule, que nous pouvons devenir une vraie caisse de résonance : un espace où il s'entend penser, sans être ni jugé, ni discrètement orienté par ce que nous portons nous-même sans le savoir.

Mais ce travail ne s'arrête pas à la porte du cabinet. Ce que nous cherchons à nettoyer chez le coach — ses peurs, ses croyances, son besoin de reconnaissance — traverse toute sa vie, bien au-delà de son métier. Ce livret ne propose donc pas seulement de devenir un meilleur coach. Il propose de vivre une expérience plus complète : plus présente, plus incarnée, plus reliée à ce qui compte vraiment — et cela se vérifiera bien davantage dans une vie qu'à l'intérieur d'une seule séance.

1. Travail sur soi : creuser, pas gonfler

Le développement professionnel cherche à faire grandir le coach : plus de méthodes, plus de compétences, plus d'assurance. C'est utile, c'est même nécessaire — mais ce n'est pas le sujet de ce livret.

Le travail sur soi vise autre chose : non pas la personne du coach — le personnage professionnel qu'on peaufine — mais ce qui reste quand ce personnage se tait. Il ne s'agit pas d'ajouter des compétences supplémentaires, mais de retirer les couches qui font obstacle : croyances professionnelles, stratégies de protection, besoin de reconnaissance, peur du conflit, besoin de contrôler, identification à une image de « bon coach ».

C'est la différence entre agrandir une maison et nettoyer les fenêtres de celle qu'on a déjà, pour que la lumière y entre enfin. Un coach peut connaître plein d'outils et de méthodes mais c'est finalement embarrassant si, sans s'en rendre compte, il s'en sert surtout pour éviter d'être simplement là, disponible et tranquille. Une question simple lui viendrait alors, qui le mettrait sur le chemin de l'authenticité : « qu'est-ce qui se passe en moi, maintenant, dans cette relation ? ».

C'est là toute la différence avec un perfectionnement professionnel supplémentaire — et elle n'est pas de degré, elle est de nature. Un perfectionnement ajoute une compétence à un professionnel qui reste, pour l'essentiel, inchangé. Ce travail-ci s'adresse à la personne elle-même : c'est précisément pour cela que ses effets débordent largement l'exercice du métier.

2. Une nécessité professionnelle, pas une option

Le coaching individuel repose sur une promesse implicite : offrir un espace où le client s'entend penser sans le filtre du jugement d'autrui. Cette promesse n'est tenable qu'à une condition — que le coach ait suffisamment nettoyé son propre système de jugement.

Sinon, il projette ses propres schémas sans le vouloir et sans le savoir. Il juge en croyant observer, il interprète en croyant écouter, il prend parti en croyant rester neutre. Le non-jugement authentique ne se décrète pas dans une charte déontologique : il se construit, séance après séance, par un travail continu sur ce qui, en nous, filtre encore la réalité.

Un ressenti est une information sur mon système. Pas encore une information sur le client.

— Formulation de travail issue des ateliers

3. Quatre démarches voisines, un objectif distinct

Le travail sur soi se confond parfois avec des démarches proches, qui poursuivent en réalité des objectifs différents et complémentaires.

Démarche	Question centrale	Porte sur	Statut
Psychothérapie	Qu'est-ce qui doit être soigné ?	Souffrance, symptômes, traumatismes	Indispensable quand elle est indiquée
Supervision	Que se passe-t-il dans ma pratique ?	Situations, cadre, système, posture professionnelle	Indispensable au métier
Perfectionnement professionnel	Quelles ressources puis-je ajouter ?	Compétences, méthodes, outils	Utile, mais insuffisant seul
Travail sur soi	Qu'est-ce qui, en moi, fabrique mes jugements et limite ma liberté ?	Conditionnements, motivations, peurs, projections	Irrigue et approfondit les trois précédentes

Un coach peut avoir fait une thérapie utile, être psychologiquement équilibré, bien connaître son histoire familiale — et continuer, dans l'exercice de son métier, à chercher l'approbation d'une figure d'autorité ou à vouloir être apprécié de chaque client. La thérapie rend plus libre de ses souffrances et de ses répétitions ; le travail sur soi porte plus spécifiquement sur l'usage de cette liberté dans la manière d'accompagner autrui.

De la même façon, la supervision regarde la pratique — le cadre, l'alliance, le système du client. Le travail sur soi part de la même situation mais déplace la focale : non plus « que se passe-t-il dans le système du client ? » mais « qu'est-ce que cette situation vient chercher chez moi ? »

Une image simple : le tennis

Un joueur de tennis progresse sur plusieurs plans distincts. Ses outils — chaussures, raquette. Sa vitalité — musculature, entraînement physique. Ses gestes — la technique du coup droit, du revers, du service. Sa position et sa posture — le placement du corps par rapport à la balle. Et sa mentalité — le goût de la victoire, le fair-play, le plaisir du jeu, l'absence d'ego dans la défaite comme dans la victoire : tout ce qui relève d'un vrai travail sur soi, en finesse et en profondeur, tout comme une part de sa posture.

Le coach n'est pas différent. Sa formation initiale lui donne des outils et des gestes — des modèles, des questions, des techniques d'entretien. Sa pratique et sa supervision affinent sa position et sa posture professionnelle — le placement juste dans la relation, face à un cas donné.

Mais la mentalité — ce qui, à l'intérieur, permet de jouer sans ego, de perdre un point sans s'effondrer, de gagner sans s'en gonfler — cela, ni la formation ni la supervision ne l'abordent vraiment.

C'est précisément le terrain de ces ateliers : non pas les outils ni les gestes, déjà travaillés ailleurs, mais cette mentalité profonde — l'être qui tient la raquette.

4. Pourquoi ce travail est-il si souvent esquivé ?

L'ego est habile — sa spécialité est de récupérer jusqu'à la démarche de développement à son propre profit. Quelques formes courantes de ce que l'on pourrait appeler la récupération des bonnes intentions par l'ego du coach :

- Collectionner certifications et modèles comme des trophées, et des lignes à rajouter dans sa bio, plutôt que comme des outils réellement intégrés.
- Se réfugier dans l'analyse intellectuelle ou une pseudo neutralité, pour éviter de ressentir ce qui se joue vraiment au fond de soi.
- Afficher un détachement de façade pendant que l'ego, en coulisses, cherche à être reconnu, apprécié (voire : admiré).
- Répéter des concepts qu'on n'a jamais soi-même traversés — savant sur la carte, absent du territoire.

Sans ce travail, trois figures se dessinent, à surveiller en soi plus que chez les autres :

- **Le coach-gourou.** Charismatique, sûr de lui, il construit — souvent sans en avoir conscience — la dépendance du client plutôt que son autonomie. On le reconnaît à son inconfort face à la contradiction.
- **Le coach sincère, mais insuffisamment clarifié.** Compétent, bien intentionné, parfois même remarquable — mais dont les zones d'ombre non regardées finissent par abîmer la relation : confusion des rôles, emprise involontaire, séduction, besoin de pouvoir non vu.
- **Le client qui cesse de penser par lui-même.** Séduit par le confort de suivre, il s'en remet à son coach. Un coach professionnel qui n'a pas nettoyé son propre besoin d'être indispensable entretient, sans le vouloir, cette dépendance plutôt que de la déjouer.

5. Les grands chantiers à nettoyer

L'ego et ses masques

Le coach sachant, le coach sauveur, le coach expert, le coach humble-en-apparence, le coach qui veut absolument être systémique ou parfaitement neutre : chacun est un costume, aucun n'est l'individu qui le porte. Le problème n'est pas d'avoir une identité professionnelle ; il apparaît dès l'instant où je dois être « le bon coach » : dès lors, je ne suis plus tout à fait libre d'être le coach dont cette personne, précisément, a besoin, et que mon intuition m'inviterait à être si elle n'était étouffée par le besoin de rester dans le cadre d'un rôle convenu.

Les croyances professionnelles limitantes

- « Un bon coach doit toujours savoir quoi faire, ou quelle bonne question proposer. »
- « Le client doit absolument progresser et atteindre les objectifs du contrat de coaching. »
- « Je dois apporter de la valeur à chaque séance. »
- « Si le client n'adhère pas à la démarche de coaching, j'ai raté quelque chose. »

Ces croyances semblent vertueuses ; et en partie elles le sont. Mais elles peuvent pourtant prendre trop de place, et empêcher de laisser un espace vide, que le client pourrait réellement remplir si le coach lui en laissait la possibilité.

Le jugement, les biais et les projections

C'est sans doute le chantier le plus directement lié à la promesse du coaching individuel. Un jugement non vu ne disparaît pas : il se glisse dans une reformulation orientée, une question qui n'en est pas une, un silence qui approuve ou désapprouve. Distinguer en soi ce qui relève de l'observation, de l'intuition, de l'émotion et de la projection est un travail de tous les instants — et la condition la plus concrète d'un accompagnement réellement sans jugement.

Les blessures et les résonances personnelles

Une expérience de rejet peut rendre hypersensible à la distance ou la trop grande proximité d'un client. Une histoire de trahison peut rendre soupçonneux face à un dirigeant. Le travail sur soi ne consiste pas à effacer cette histoire, mais à l'empêcher de piloter la séance à notre insu — et à ne pas confondre empathie et résonance personnelle : je crois comprendre le client, alors que je reconnais surtout quelque chose de moi, à travers lui, et j'en déduis à tort que cela lui appartient.

Le rapport au pouvoir, à l'autorité et à l'argent

Le coaching est une relation paradoxale : le coach n'est pas le supérieur du client, mais il exerce une influence, parfois dans une position symboliquement prestigieuse. Comment réagissez-vous face à un dirigeant très puissant ? Devenez-vous plus direct avec un manager que vous jugez moins compétent ? Que se passe-t-il quand un sponsor vous demande, implicitement, de faire passer un message ? Le rapport à l'argent — à ses honoraires, à sa légitimité à les fixer — relève du même chantier : influence

sans domination, valeur sans besoin de prouver, affirmation de soi sans chercher à plaire, action sans attente de résultat.

Les motivations et leurs sous-couches

Pourquoi est-ce que je fais ce métier, vraiment ? La réponse officielle — aider, transmettre, faire grandir — peut être sincère et cohabiter avec d'autres motivations : être reconnu, réparer quelque chose de son histoire, obtenir une place sociale, trouver une sécurité, jouir d'une qualité de vie en ayant du temps pour soi, être son propre patron et ne dépendre de personne, etc. Découvrir en soi quelle part prennent ces motivations secondaires n'annule pas la motivation principale ; ça la rend simplement moins aveugle.

Le corps et l'énergie

Le corps est souvent le premier endroit où apparaît ce que le mental n'a pas encore reconnu : respiration haute, tension dans les épaules, accélération du débit, contraction, mains froides, besoin de bouger. Ces signaux ne disent pas la vérité sur le client — en revanche ils donnent clairement une information sur l'état du coach.

Les polarités internes

Chacun porte en soi une polarité qui structure, tranche, dirige, et une polarité qui accueille, reçoit, relie. Un coach trop identifié à l'une ou à l'autre perd en souplesse de posture : trop structurant, il empêche le client de trouver sa propre réponse ; trop accueillant, il manque le moment où une confrontation était nécessaire. Le travail consiste à développer les deux, pleinement, plutôt qu'à se figer dans un style par défaut.

Les trois peurs qui pilotent la posture

La peur de mal faire, la peur de perdre la relation, la peur que sa propre valeur ne soit pas reconnue. Elles se traduisent en perfectionnisme, sur-adaptation et difficulté à poser une limite, besoin de démontrer son utilité. Le travail sur soi ne cherche pas à les supprimer, mais à les reconnaître sans leur laisser automatiquement le volant.

La disponibilité intérieure

Un coach disponible n'est pas un coach vide de pensées. C'est un coach qui n'est pas obligé de suivre chacune de ses pensées. Il peut remarquer « je trouve son comportement injuste », « je veux qu'il comprenne », sans transformer immédiatement cette pensée en intervention. Il peut observer un écho systémique entre le cas amené par le client et sa propre situation personnelle, sans se sentir happé ou inconfortable.

6. Une grille de lecture : le modèle des quatre éléments

Les chantiers qui précèdent peuvent aussi se relire à travers une grille plus synthétique, qui organise la posture du coach autour de quatre polarités complémentaires : la Terre, l'Eau, l'Air et le Feu. Cette grille offre un langage commun pour nommer, en atelier, ce qui manque ou ce qui déborde dans une posture donnée — et elle servira, plus loin, à construire le cycle des ateliers entre pairs.

Terre — le cadre et l'ancrage

La Terre sécurise et donne forme à l'espace de coaching : le respect rigoureux du cadre contractuel et déontologique, l'attention aux faits et à la réalité concrète du client, une intégrité sans masque. Sur le plan du corps, c'est la capacité à s'ancrer suffisamment pour ne pas absorber l'impact émotionnel du client et maintenir une distance juste. C'est aussi le premier niveau d'écoute : celui du discours explicite, des faits et des mots effectivement prononcés.

Eau — la relation et l'accueil

L'Eau est le registre relationnel : une relation d'égal à égal, où le coach responsabilise plutôt qu'il ne porte ; une absence de toute séduction ; la capacité à accueillir une émotion — la sienne comme celle du client — sans la réprimer ni s'en saisir. C'est une écoute « par le ventre », qui capte les résonances corporelles derrière le discours : le deuxième niveau d'écoute, celui des émotions sous-jacentes et des non-dits.

Air — la perspective et l'agilité

L'Air apporte la hauteur de vue, le sens de la synthèse, l'agilité mentale, la capacité à utiliser une métaphore ou une question qui décale le client pour sortir d'une impasse, parfois un peu d'humour qui détend un système trop sérieux. C'est aussi le troisième niveau d'écoute : celui du cadre de référence du client — l'architecture de ses croyances, de ses valeurs, de ses représentations.

Feu — l'essentiel et l'audace

Le Feu est la capacité à aller directement à ce qui compte, à confronter simplement et sans détour, à voir grand pour le client sans se substituer à lui. C'est le quatrième niveau d'écoute : celui de ce qui est réellement essentiel, au cœur de la vie de ce client, au-delà des turbulences opérationnelles qui le préoccupent.

Trois principes transversaux à prendre également en compte dans le travail sur soi

- **Le miroir et le libre arbitre.** Le coach ne convainc pas ; il tend un reflet suffisamment fidèle pour que le client s'influence lui-même, depuis sa propre vérité.
- **L'écoute du processus plutôt que du contenu.** Observer comment le client pense et structure sa réflexion, plutôt que de se laisser uniquement absorber par l'anecdote qu'il raconte.
- **La résonance systémique.** Repérer les patterns qui se répètent, chez un même client ou à travers plusieurs clients, comme des signaux à offrir au miroir avec tact — plutôt qu'à

interpréter seul, dans son coin (ou à ignorer à cause de nos propres points aveugles et angles morts).

Un même chantier — le rapport au pouvoir, par exemple, ou les motivations — traverse souvent plusieurs éléments à la fois. Cette grille n'a pas vocation à cloisonner, seulement à donner des repères communs pour en parler entre pairs.

7. Ce que cela change, vu du côté du client : quatre situations

Le travail sur soi du coach reste abstrait tant qu'on ne voit pas ce qu'il change, concrètement, dans une séance. Voici quatre situations typiques, anonymisées et reconstruites, une par élément.

Terre — l'ancrage qui change tout

Une coach accompagne un dirigeant d'une entreprise en pleine restructuration, submergé d'urgence et d'anxiété. Les premières séances, elle se surprend à accélérer elle-même son débit, à vouloir « faire avancer » la situation aussi vite que son client. En travaillant sa propre prise de terre — respiration basse, sensation des appuis avant d'intervenir — elle retrouve un rythme stable. Sans qu'elle n'ait rien dit de particulier, le dirigeant ralentit à son tour et commence, pour la première fois, à formuler une décision plutôt qu'à décrire un problème. Ce n'est pas la question qui a changé : c'est le sol sur lequel elle se tenait.

Eau — la juste distance

Un coach expérimenté se retrouve incapable de garder de la clarté avec une cliente en grande souffrance professionnelle : il ressent une envie diffuse de la protéger, propose des solutions, s'implique plus qu'il ne le voudrait. En supervision, il découvre que la détresse de sa cliente réactive sa propre histoire de rejet. Une fois ce lien vu, il peut accueillir l'émotion de sa cliente sans la porter à sa place. La cliente, qui avait jusque-là toujours des solutions « prêtes à l'emploi » pour éviter de sentir, commence enfin à formuler les siennes, après avoir laissé remonter ses véritables enjeux.

Air — l'humour qui débloque

Un coach très rigoureux sent son client tourner en boucle depuis trois séances : mêmes arguments, même impasse. Ayant lui-même travaillé sa propre rigidité — le besoin d'avoir raison sur le cadre — il ose une image légère et inattendue pour nommer la situation. Le client éclate de rire, se détend, et voit soudain la situation sous un angle qu'aucune analyse sérieuse n'avait débloqué. Ce n'est pas la compétence en modèles qui manquait : c'était la liberté de lâcher, un instant, le sérieux du coach.

Feu — oser l'essentiel

Une coach accompagne un dirigeant brillant, qui tourne systématiquement autour d'un sujet central sans jamais l'aborder frontalement. Pendant longtemps, par peur de perdre la relation, elle suit le mouvement. Après avoir travaillé sa propre peur du conflit, elle ose une phrase simple : « Je remarque que nous parlons de tout, sauf de la seule chose qui semble vraiment compter pour vous. » Le silence qui suit est long. C'est dans ce silence que le vrai travail commence.

Dans les quatre cas, rien n'a changé dans la méthode. Ce qui a changé, c'est ce que le coach avait préalablement nettoyé en lui-même — et c'est cela, plus que n'importe quel modèle, qui a rendu l'intervention possible.

8. La méthode : maïeutique, quatre conditions, quatre temps

La méthode reine du travail sur soi est évidemment alignée avec la compétence fondamentale du coaching : la maïeutique. Il ne s'agit pas de verser une réponse toute faite dans la tête de quelqu'un, mais de créer les conditions dans lesquelles une compréhension peut émerger — pour le client comme, ici, pour le coach lui-même.

Quatre conditions intérieures

- **L'humilité.** Non pas se rabaisser, mais accepter de ne pas savoir, de ne jamais avoir fini — la capacité à ne pas confondre son interprétation avec la réalité.
- **La persévérance.** Le travail sur soi n'est pas un séminaire dont on sortirait transformé pour toujours. Les mêmes thèmes reviennent, à des niveaux différents et de plus en plus subtils.
- **La sincérité.** Le premier acte de courage consiste à voir ce qui est là sans chercher immédiatement à le corriger. « Je suis jaloux de ce confrère » : tant que cela doit être nié, cela agit en sous-main.
- **Chercher l'esprit plutôt que la lettre.** Les modèles, les écoles et les protocoles sont des cartes utiles tant que nous nous souvenons qu'ils ne sont pas le territoire. Le cadre du coaching n'est pas fait d'interdit, mais circonscrit un espace de liberté et de créativité, pour que chacun s'y retrouve et puisse inventer du neuf de façon sécurisante.

Une méthode en quatre temps

Pour chaque chantier — une peur, un besoin de reconnaissance, une difficulté à poser une limite — le mouvement reste simple :

- Comprendre le mécanisme général : qu'est-ce que ce phénomène, comment fonctionne-t-il ?
- Reconnaître sa forme singulière : comment se manifeste-t-il précisément chez moi, avec quels clients, dans quels contextes ?
- Observer les conséquences : que me fait-il faire ou ne pas faire ? Que produit-il dans la relation, dans le système ?
- Expérimenter une autre réponse : une expérimentation précise — laisser trois secondes avant de reformuler, ne pas proposer de solution, poser une limite, reconnaître une erreur.

Le simple fait de voir clairement commence déjà à desserrer l'emprise d'un mécanisme. Une peur, comme toute emprise inconsciente, se nourrit d'opacité pour nous tenir sans qu'on le sache.

9. Le corps, instrument de discernement

Le coach travaille avec sa parole, son attention, son intelligence relationnelle — et son corps. Le corps n'est pas une preuve de vérité, mais il constitue un capteur précieux de notre propre état : une tension dans le ventre peut apparaître avant que nous sachions être en désaccord ; une accélération peut précéder une envie d'intervenir.

Les pratiques de Qi Gong et de Yoga, dans ce cadre, n'ont pas de visée thérapeutique ni ésotérique. Elles servent à développer l'ancrage, l'attention aux tensions, et la capacité à revenir au présent avant de parler.

Exercice — les trois secondes

Avant une intervention importante : sentir brièvement les pieds, relâcher les épaules, observer la respiration. Puis se demander : « Est-ce que je parle parce que cela sert le client, ou parce que j'ai besoin de faire quelque chose ? » Trois secondes suffisent souvent à créer une différence décisive.

10. Ce que cela change, concrètement, dans une séance

Un coach qui a nettoyé une part de son miroir devient moins dépendant du résultat de ses clients. Il supporte davantage le silence. Il dit non plus facilement. Il ose l'impertinence et la nouveauté. Il confronte sans agressivité et accueille sans complaisance. Il distingue mieux ce qu'il sait de ce qu'il imagine. Il utilise un outil parce qu'il le choisit, non parce qu'il en a besoin pour se rassurer.

Un indicateur simple peut servir de fil rouge, séance après séance :

Que reste-t-il quand je n'ai rien à prouver ?

Quand le client réussit, suis-je content pour lui, ou rassuré sur ma propre valeur ? Quand il échoue, cherché-je à l'aider ou à réparer mon propre sentiment d'échec ? Quand un sponsor me contredit, puis-je écouter ou dois-je convaincre ? Ces questions ne donnent pas de note. Elles montrent simplement où le nettoyage peut encore se poursuivre.

La réussite vient quand on est prêt

Un dernier point mérite d'être dit simplement, car il conditionne une bonne partie du reste : la réussite d'un coach ne tient pas d'abord à une meilleure stratégie de développement commercial. Elle tient à la cohérence.

Un client — surtout un dirigeant habitué à jauger rapidement les personnes — perçoit très vite l'écart entre ce qu'un coach dit et ce qu'il incarne. Un coach qui prêche l'authenticité en jouant un rôle, la confrontation en évitant lui-même le conflit, ou le lâcher-prise en contrôlant chaque détail de la séance, envoie un signal contradictoire, même s'il ne le formule jamais à voix haute.

À l'inverse, un coach qui a réellement traversé ce qu'il propose dégage une disponibilité qui ne se simule pas. Rien de magique là-dedans : c'est de la cohérence perçue, et la confiance s'y accroche naturellement. Les clients ne sont pas « attirés » par une meilleure technique de communication ; ils sont attirés, au sens le plus concret du terme, par la stabilité et la clarté qu'ils sentent disponibles en face d'eux.

C'est pourquoi ce travail précède toujours la question du développement de son activité. On ne remplit pas durablement son portefeuille clients en améliorant sa communication sur les réseaux sociaux ; on les remplit en devenant, un peu plus chaque année, la personne que l'on prétend aider les autres à devenir.

11. Ce que vise le programme des douze ateliers

On l'a dit plus haut : la différence avec un perfectionnement professionnel n'est pas de degré, elle est de nature. Ce chapitre en tire les conséquences concrètes, atelier par atelier — non pas ce que chaque séance contient dans le détail, mais ce qu'elle vise, et ce qu'elle change, une fois traversée.

Le parcours ne suit pas une ligne droite mais une spirale : trois passages successifs à travers les quatre mêmes éléments, chacun plus profond que le précédent.

- **Premier passage (ateliers 1 à 4) — poser les fondations.** Installer, dans le corps et dans des situations réelles, les quatre capacités de base d'une présence libre : rester stable, rester relié sans se perdre, garder de la légèreté, oser dire ce qui est vrai.
- **Deuxième passage (ateliers 5 à 8) — aller sous le comportement.** Repérer ce qui fabrique en silence les comportements déjà travaillés : une croyance héritée, une blessure ancienne, un jugement non vu, une motivation qu'on ne s'avoue pas.
- **Troisième passage (ateliers 9 à 12) — intégrer et rayonner.** Vérifier la cohérence entre ce que l'on incarne et ce que l'on propose, situer sa pratique dans les systèmes plus larges qui la traversent — pouvoir, argent, transitions — et apprendre à s'effacer suffisamment pour laisser le client trouver sa propre vérité.

Atelier	Ce qu'il vise	Ce que cela change
1 — Terre	Ancrer sa présence dans le corps et dans le cadre, pour ne plus se laisser déborder par l'urgence du client.	Un rythme intérieur stable, qui tient aussi bien avec un client en crise qu'avec un proche.
2 — Eau	Sortir de la séduction, de la fusion et du sauvetage, pour installer une vraie relation d'égal à égal.	La capacité à rester proche sans se perdre, et à accueillir une émotion sans avoir besoin de la résoudre.
3 — Air	Retrouver de la hauteur de vue et de la légèreté face à une situation qui tourne en boucle.	Moins de rigidité mentale, et la capacité à proposer une image ou une question qui déplace un cadre figé.
4 — Feu	Aller à ce qui compte vraiment, sans se dérober derrière la peur de perdre la relation.	Le courage de dire simplement ce que l'on observe, et de rester présent après l'avoir dit.
5 — Terre	Repérer les croyances professionnelles héritées qui rigidifient ou fragilisent la posture.	Un cadre intérieur choisi en conscience, plutôt que subi par habitude.
6 — Eau	Reconnaître le contre-transfert ordinaire — ce que l'histoire du coach fait résonner face à un client.	Une résonance identifiée assez tôt pour ne plus décider à la place du coach.
7 — Air	Distinguer observation, intuition, émotion et projection.	Le socle concret d'un accompagnement réellement sans jugement.

Atelier	Ce qu'il vise	Ce que cela change
8 — Feu	Mettre au jour pourquoi on exerce ce métier, vraiment, et les trois peurs qui pilotent la posture.	Des choix professionnels faits en connaissance de ce qui les anime, plutôt que subis.
9 — Terre	Vérifier la cohérence entre ce que l'on propose au client et ce que l'on incarne réellement.	Une présence qui modélise sans avoir besoin de démontrer : la valeur se voit, elle n'a plus besoin d'être dite.
10 — Eau	Clarifier son rapport à l'autorité, aux honoraires, et aux patterns qui se répètent d'un client à l'autre.	Une influence exercée sans besoin de convaincre, une valeur affirmée sans besoin de prouver.
11 — Air	Apprendre à ouvrir et refermer un accompagnement sans avoir besoin d'être indispensable.	La capacité à clore une relation professionnelle — et, au-delà, une étape de vie — sans se raccrocher par habitude.
12 — Feu	Faire émerger la vérité du client sans jamais l'influencer directement : l'art de rester en retrait.	Une légitimité qui ne dépend plus d'avoir raison ni d'être suivi — la liberté la plus difficile, et la plus essentielle.

Le travail proposé ici cherche donc moins à fabriquer un « meilleur coach » qu'à permettre au coach d'avoir de moins en moins besoin de jouer au coach pendant la séance.

Il s'agit de devenir plus libre et plus vrai, plus enthousiaste et inspirant, plus profond, plus disponible, avec une présence plus authentique et rayonnante :

Plus libre de ressentir sans être envahi.

Plus libre de ne pas savoir.

Plus libre de rester silencieux.

Plus libre de dire ce que l'on voit.

Plus libre de changer d'avis.

Plus libre de ne pas être apprécié.

Plus libre de laisser le client faire un choix que l'on n'aurait pas fait.

Plus libre de dire non, sans avoir à s'en justifier trois fois.

Plus libre de reconnaître une erreur en séance, sans y perdre sa légitimité.

Plus libre de fixer ses honoraires sans s'excuser de leur valeur.

Plus libre de ne pas être le sauveur de son client.

Plus libre de rire, y compris de soi-même.

Plus libre, finalement, d'être soi-même dans la relation professionnelle — et dans toutes les autres.

Ce que ce travail change ne s'arrête pas à la salle de coaching. Une personne qui devient plus stable, plus reliée, plus légère et plus vraie le devient partout : dans un couple qui respire mieux, une négociation familiale abordée sans se recroqueviller, une soirée où l'on ose enfin dire ce qu'on pense sans s'excuser sans cesse, un silence savouré plutôt que fui. Ce n'est pas une compétence

supplémentaire ajoutée à une vie par ailleurs inchangée : c'est une manière différente d'habiter cette vie — plus présente, plus incarnée, moins occupée à tenir un rôle, y compris le rôle de « quelqu'un qui va bien ».

Cette progression ne peut évidemment pas être garantie par douze séances. Une séance peut ouvrir une brèche ; elle ne transforme pas à elle seule une histoire personnelle. En revanche, un dispositif pédagogique peut créer des conditions beaucoup plus favorables à une évolution réelle : observation précise, expérience corporelle, mise en situation, feedback extérieur, répétition, expérimentation dans la vie réelle et retour réflexif.

Certains, en avançant sur ce chemin, sentiront qu'il pourrait se prolonger bien au-delà de la seule posture professionnelle. Ce prolongement existe : je le propose par ailleurs, sous la forme d'un travail sur Soi à dimension spirituelle — et non religieuse —, qui déborde largement le champ de ces douze ateliers, centrés, eux, sur l'être coach. Ce n'est pas l'objet de ce parcours ; mais la porte, une fois ouverte, ne se referme pas nécessairement là.

12. Qui peut participer, et pourquoi

Un seul critère : la motivation à se regarder honnêtement

Le seul critère de participation à ces ateliers est la motivation à progresser en travaillant honnêtement sur soi-même. Ni le parcours professionnel, ni la formation suivie, ni les démarches de développement personnel déjà engagées, ni le niveau d'expérience ou de compétence en coaching ne constituent un critère de sélection.

Ici, nous sommes à égalité devant l'ampleur, la finesse et le plaisir du travail sur soi, puisque cela concerne notre être, non notre identité sociale ou professionnelle. De la même manière, l'origine, le genre, l'âge, le niveau social, les croyances ou convictions diverses n'entrent absolument pas en ligne de compte.

Ce qui doit vous motiver à participer

Ces ateliers ne remplacent ni votre formation initiale, ni votre pratique de supervision : ils les complètent, sur un terrain qu'elles n'abordent que rarement — celui de votre propre transformation intérieure, et de ce qu'elle change, bien au-delà de votre cabinet. Reprenons l'image du tennis : votre formation vous a donné les outils et les gestes ; votre supervision affine votre position sur le terrain. Ce qui reste largement en jachère, dans la plupart des parcours de coach, c'est la mentalité — la part la plus fine et la plus décisive de la partie.

Rejoindre ces ateliers, c'est faire le choix d'aller chercher précisément ce qui, ailleurs, n'est pas travaillé — et d'accepter que ce travail vous transforme non seulement dans votre pratique et votre posture professionnelle, mais dans votre attitude de vie.

13. Proposition — des ateliers entre pairs, un focus à chaque fois

Je propose, indépendamment de toute école ou certification — y compris NRGy —, un cycle d'ateliers ouverts aux coachs de mon réseau qui souhaitent poursuivre ce nettoyage dans la durée.

Le principe

- Un petit groupe de pairs (5 à 10 coachs), qui sert de miroir et de laboratoire plutôt que de salle de cours.
- Un format distanciel de deux heures, au rythme d'un atelier par mois — soit un cycle de douze ateliers sur l'année, organisé autour des quatre éléments présentés plus haut.
- Chaque atelier porte sur un focus précis, pour balayer, au fil du cycle, l'ensemble des dimensions du coaching individuel.
- Un support de préparation et un support de débriefing, envoyés respectivement avant et après chaque séance — pour arriver mobilisé sur le thème, et repartir avec de quoi continuer à l'observer dans les semaines qui suivent.
- Des exercices à faire chez soi entre deux ateliers, et des partages à oser, en séance, devant le groupe — c'est souvent là que le travail bascule réellement.
- Un suivi individuel possible, par téléphone, sous la forme d'une supervision spécifique — en dehors du forfait des ateliers, pour qui souhaite approfondir un point particulier entre deux séances.
- Une méthode qui mêle apports courts, cas réels de coaching et de supervision entre pairs, exercices de maïeutique, et un temps de pratique corporelle d'ancrage (Qi Gong, Yoga, respiration) en ouverture ou fermeture de séance.
- Un centrage exclusif sur le coaching individuel de dirigeants — le coaching d'équipe n'entre pas dans le champ de ces ateliers.

Ce format en petit groupe est, il faut le dire simplement, moins rentable qu'un atelier ouvert à un grand nombre de participants. C'est un choix assumé : c'est cette taille réduite qui crée la complicité nécessaire pour travailler les résonances en profondeur, et pour oser, en fin de séance, des débriefs suffisamment « touchants » pour que quelque chose bouge réellement — ce qu'un grand groupe rend rarement possible.

Ces ateliers sont d'abord un espace de travail sur soi. Le perfectionnement de la posture de coach en est une conséquence naturelle, jamais le point de départ : on n'y vient pas pour devenir un « meilleur coach », mais pour avoir, avec le temps, de moins en moins besoin d'en jouer le personnage.

Le cycle proposé

Atelier	Focus	Ce qui s'y travaille
1 — Terre	L'ancrage et le cadre	Maîtriser sa prise de terre, son intégrité et la structure du cadre, pour ne plus absorber l'impact émotionnel du client.

Atelier	Focus	Ce qui s'y travaille
2 — Eau	La relation paritaire et la juste distance	Sortir de la séduction, de la fusion et du sauvetage ; installer une posture de miroir plutôt que de porteur.
3 — Air	Le regard de l'oiseau et l'agilité mentale	Cultiver la hauteur de vue, la métaphore et, au bon moment, l'humour qui débloque une impasse.
4 — Feu	La centration sur l'essentiel et la confrontation	Aller à ce qui compte vraiment, oser confronter simplement, sans se substituer au client.
5 — Terre	Convictions personnelles limitantes	Ces convictions qui rigidifient ou fragilisent le cadre : « je dois être utile », « le client doit progresser ».
6 — Eau	Blessures et résonances personnelles	Le contre-transfert ordinaire : ce que l'histoire du coach fait résonner face à une situation de client.
7 — Air	Écoute du cadre de référence du client	Distinguer observation, intuition, émotion et projection — le socle concret du non-jugement.
8 — Feu	Motivations et peurs de la posture	Pourquoi ce métier, vraiment ; et les trois peurs qui pilotent la posture : mal faire, perdre la relation, perdre sa valeur.
9 — Terre	Incarner le comportement cible	Convoquer en soi l'énergie juste pour offrir au client une modélisation vivante, ici et maintenant.
10 — Eau	Pouvoir, argent et résonance systémique	Le rapport à l'autorité et aux honoraires ; les patterns qui se répètent d'un client à l'autre, et le rapport aux confrères.
11 — Air	Maîtriser les transitions : commencer, clore, débrief	La demande initiale, le débrief de fin de séance, et savoir clore un accompagnement sans avoir besoin d'être indispensable.
12 — Feu	Le miroir et le libre arbitre	Faire émerger la vérité du client sans jamais l'influencer directement — l'art de rester en retrait.

Modalités pratiques

Trois formules permettent de s'engager selon son rythme et ses moyens, sans que le prix soit un frein à un engagement sincère :

Formule	Ce qu'elle propose	Repère tarifaire
Abonnement annuel (12 ateliers)	L'ensemble du cycle, dans l'ordre proposé, en petit groupe régulier.	≈ 720 € / an (payable en 4X), soit 60 € par mois
Carnet de 8 séances	Deux tiers du cycle, choisis librement, à son rythme sur l'année. Le ticket n'est consommé que si l'on assiste à l'atelier.	≈ 480 €, soit 80 € l'atelier
Forfait découverte (4 séances)	Quatre focus choisis librement, pour tester le format.	≈ 360 €, soit 90 € l'atelier

Pour les formules partielles, chacun choisit librement les ateliers auxquels participer, selon ses disponibilités de calendrier ou ses préférences de thème et d'énergie — Terre, Eau, Air ou Feu. Les tickets restent valables un an à compter de la date d'inscription.

L'objectif n'est pas de maximiser un revenu, mais de sécuriser un engagement suffisant pour que le travail de groupe porte réellement ses fruits.

Ce que ces ateliers ne sont pas

- Ils ne remplacent ni une psychothérapie lorsqu'elle est nécessaire, ni une supervision professionnelle.
- Ils ne délivrent aucune certification et ne prétendent résoudre aucune problématique clinique.
- Ils ne sont pas Qualiopi ni CPF. C'est à vous qu'il incombe la responsabilité de vous prendre en charge sur ces points essentiels pour progresser vers l'excellence dans votre métier.
- Ils ne promettent pas de transformation instantanée : une séance amorce un mouvement, elle ne règle pas une histoire entière.
- Ils proposent quelque chose de plus sobre et de plus exigeant — un espace régulier pour regarder honnêtement ce qui, en nous, facilite ou entrave notre pratique, puis expérimenter une autre manière de répondre.

14. Conclusion — Une fenêtre à la fois

Un coach peut accumuler les formations pendant vingt ans et rester prisonnier de quelques mécanismes très simples : peur de déplaire, besoin d'être utile, difficulté à ne pas savoir, rapport compliqué au pouvoir, besoin de prouver sa valeur, etc. À l'inverse, un coach peut disposer de moins d'outils et se montrer beaucoup plus libre dans une relation.

Le matériau essentiel du coaching n'est pas seulement ce que nous savons. C'est ce que nous sommes capables de faire de nous-mêmes au moment où nous rencontrons un autre être humain.

Ce travail ne cherche pas à produire une meilleure version de notre ego professionnel. Il cherche à le rendre moins encombrant, pour que l'intelligence, la sensibilité et l'expérience puissent enfin travailler ensemble, au service du client — et de lui seul.

Une fenêtre à la fois. Sans se presser. Sans se juger. Avec exigence.