

La Supervision Systémique Individuelle des Coachs

Paul Devaux

Sommaire

Introduction	3
Exemple concret :	4
Que peut vous apporter une supervision ?.....	4
Exemple concret :	4
Manque de confiance en soi et d'expérience	5
Difficulté à gérer l'entretien tripartite	5
Cas de déontologie	5
Rester en position basse après avoir été manager/expert.....	5
Repérer le besoin implicite sous la demande explicite	5
Poser le cadre et le faire respecter	5
Chapitre 3 : Les principes fondamentaux de l'approche systémique	6
Totalité : tout est connecté	6
Homéostasie : les systèmes résistent au changement.....	6
Équifinalité : plusieurs chemins mènent à la même destination	6
Le coaching de niveau 2 et le changement de type 2	6
1. Enjeux éthiques et déontologiques.....	9
2. Transferts et contre-transferts dans la relation coach-client.....	9
3. Gestion des émotions et limites personnelles.....	10
4. Stratégies de développement personnel et professionnel	10
Supervision.....	11
Mentoring	11
Intervision.....	11
Chapitre 7 : Choisir son superviseur.....	12
Critères de choix.....	12
a. La qualité de la relation avec le superviseur	12
b. L'alignement personnel du superviseur	12
c. La richesse de l'expérience en coaching du superviseur	12
d. Son expertise en systémie appliquée et sa capacité à repérer les échos systémiques et les synchronicités significatives dans la relation de coaching et les cas que vous amenez13	
Un partenariat centré sur votre progression et votre réussite	13
Combien de séances de supervision sont nécessaires ?.....	13
Tester la supervision avant de vous engager	14
Paul Devaux : présentation et coordonnées contact	14

Introduction

Le métier de coach est passionnant, exigeant et profondément humain. Il nous met face à la complexité des systèmes relationnels — ceux de nos clients, mais aussi les nôtres.

- Comment rester centré et pertinent quand on accompagne des transformations complexes ?
- Comment conserver une posture juste et éthique, tout en continuant à apprendre de chaque situation ?

C'est ici que la **supervision systémique individuelle** prend tout son sens. Cet ebook est conçu comme un guide pratique et structuré pour les coachs — notamment ceux en début de parcours — qui souhaitent comprendre ce qu'est la supervision, pourquoi elle est essentielle, et comment l'utiliser pleinement pour faire croître leur pratique.

Vous y trouverez :

- Des explications claires de l'approche systémique appliquée à la supervision ;
- Des témoignages et extraits de séances pour illustrer concrètement l'apport de la supervision ;
- Des repères pour choisir un superviseur qui correspond à vos besoins d'évolution.

Notre objectif est de vous offrir un compagnon de route pour sécuriser, affiner et enrichir votre posture de coach, en toute authenticité.

Chapitre 1 : Qu'est-ce que la supervision systémique individuelle ?

A la manière d'un coaching de coach, la supervision systémique individuelle est un espace de réflexion sur sa pratique de coach, accompagné par un superviseur expérimenté. Cette approche systémique considère que tout coach est pris dans des interactions (avec ses clients, ses commanditaires, son propre environnement) qui influencent sa posture et ses interventions.

L'objectif : permettre au coach de mieux comprendre les dynamiques relationnelles dans lesquelles il est engagé pour ajuster ses interventions de façon plus juste et efficace.

Exemple concret :

Claire, coach depuis 1 an, expose un cas où elle a l'impression d'être "embourbée" avec un client qui revient sans cesse sur les mêmes problématiques sans progresser. En supervision systémique, elle découvre que sa propre peur d'être intrusive l'empêche de poser les bonnes questions confrontantes. En travaillant sur sa posture, lors d'une séance dédiée, Claire repart avec des pistes concrètes pour oser des interventions plus cadrantes.

Que peut vous apporter une supervision ?

Une supervision systémique régulière vous offre un lieu pour :

- Déposer vos doutes
- Prendre du recul sur vos pratiques
- Consolider votre identité de coach
- Ajuster votre posture
- Optimiser la qualité de vos accompagnements
- Sécuriser le cadre que vous proposez à vos clients
- Répondre de façon intègre aux cas de déontologie qui se présentent

Recourir à la supervision régulièrement permet de :

- Maintenir une pratique éthique et alignée
- Prévenir l'usure professionnelle et le surinvestissement émotionnel
- Continuer à apprendre de ses expériences de terrain
- Cultiver l'humilité et l'auto-examen

Exemple concret :

Laura, coach en reconversion, réalise en supervision qu'elle est encore marquée par ses anciens réflexes de RH. Elle affine sa posture et gagne en clarté, résorbant progressivement son réflexe premier de vouloir « conseiller » ses clients.

Chapitre 2 : Les douleurs des jeunes coachs et l'importance de la supervision systémique

Manque de confiance en soi et d'expérience

Extrait de séance : "J'ai peur de ne pas être utile, de ne pas apporter assez de valeur à mon client", dit Sophie. Le superviseur lui fait explorer ses succès passés et ses ressources actuelles. Elle repart rassurée sur ses capacités et clarifie ce qu'elle apporte réellement dans la relation. Par ailleurs, à la séance suivante, le superviseur l'invite à réfléchir à son besoin de réassurance quant à la valeur qu'elle crée...

Difficulté à gérer l'entretien tripartite

Exemple concret : Julien n'ose pas contredire le DRH commanditaire lors de l'entretien tripartite, et son coaching en pâtit par la suite. En supervision, il apprend à poser un cadre clair dès le départ et à défendre l'éthique du coaching avec assurance.

Cas de déontologie

Extrait de séance : Un coach est sollicité pour coacher un collaborateur en procédure de licenciement. En supervision, il clarifie qu'il y a conflit d'intérêt et apprend à refuser avec diplomatie.

Rester en position basse après avoir été manager/expert

Exemple concret : Élodie, ancienne manager, a tendance à "conseiller" ses clients. En supervision, elle prend conscience de son biais et expérimente des postures plus neutres.

Repérer le besoin implicite sous la demande explicite

Extrait de séance : Le coach présente un cas où le client demande un "accompagnement sur la prise de poste". Le superviseur l'aide à repérer que la demande cache un manque profond de confiance en soi. Du coup, son coaching s'enrichit d'une autre dimension.

Poser le cadre et le faire respecter

Exemple concret : Marc n'ose pas recadrer un client qui arrive systématiquement en retard. En supervision, il s'entraîne à formuler des recadrages assertifs. Il en profite pour travailler l'affirmation de ses tarifs de coaching et le fait de ne pas dépasser les durées prévues pour les séances. En y réfléchissant, il s'aperçoit que cela le rassure d'en « faire plus » pour son client, doutant finalement de la valeur de sa prestation...

Chapitre 3 : Les principes fondamentaux de l'approche systémique

L'approche systémique est au cœur de la supervision systémique, car elle permet de comprendre comment les éléments individuels et collectifs interagissent et influencent le tout. Dans cette approche, chaque composant d'un système, qu'il s'agisse du coach, du client ou du contexte organisationnel, est vu comme étant en interrelation avec les autres, plutôt que comme des entités isolées.

Totalité : tout est connecté

L'idée principale de la systémique est que tout est connecté. Aucun élément, personne ou phénomène n'existe de manière isolée. L'action ou l'interaction d'un coach avec un client peut influencer l'ensemble du système dans lequel ce client évolue (famille, équipe, entreprise, etc.). En supervision systémique, on apprend à identifier et à comprendre les liens invisibles qui influencent la dynamique de la séance de coaching.

Homéostasie : les systèmes résistent au changement

Les systèmes ont tendance à résister au changement, à maintenir leur équilibre interne. Par exemple, lorsqu'un coach tente de faire émerger une transformation chez son client, ce dernier peut inconsciemment essayer de revenir à son état d'origine. La supervision systémique aide le coach à repérer ces résistances et à y répondre de manière appropriée, en ajustant ses interventions.

Équifinalité : plusieurs chemins mènent à la même destination

L'idée selon laquelle différents processus peuvent mener au même résultat est fondamentale dans l'approche systémique. Lors d'une séance de coaching, plusieurs pistes peuvent être explorées pour atteindre le même objectif. La supervision aide le coach à se décentrer des solutions évidentes et à trouver des angles d'approche multiples et créatifs.

Le coaching de niveau 2 et le changement de type 2

Les concepts développés par les auteurs de l'École de Palo Alto, tels que Gregory Bateson, Paul Watzlawick, et d'autres pionniers de la systémique, ont introduit des idées novatrices pour comprendre comment opèrent les changements durables dans un système humain. L'un des concepts clés est celui du changement de type 2.

Le **changement de type 2** correspond à un changement profond dans la manière de percevoir et d'interagir avec une situation, souvent appelé « changement de paradigme ». Contrairement au **changement de type 1**, qui consiste simplement à corriger un comportement ou une attitude tout en restant dans un cadre de référence donné, le changement de type 2 modifie la structure même de ce cadre. Cela va au-delà de

l'adaptation, et cherche à redéfinir la manière dont le client appréhende ses propres actions, ses relations et son environnement.

En coaching, cette forme de changement est particulièrement puissante, car elle permet au client de transformer radicalement sa manière de penser et d'agir face aux défis. Cependant, pour y parvenir, le coach doit savoir naviguer avec finesse dans ces dynamiques, et surtout, savoir sortir des schémas habituels d'intervention.

Le rôle clé de la supervision dans le développement du coaching de niveau 2

C'est là que la supervision systémique prend toute son importance : elle permet au coach de développer sa capacité à faciliter ces changements profonds, en l'aidant à sortir des réponses de surface pour aller vers des solutions plus systémiques et transformatrices.

La **supervision systémique** permet au coach de développer et de perfectionner ses compétences en matière de coaching de niveau 2. En supervisant ses pratiques, le coach prend du recul par rapport à ses propres interventions et identifie des opportunités pour induire des changements plus profonds et systématiques chez le client.

Le superviseur agit comme un miroir, non seulement en permettant au coach de prendre conscience de ses propres réactions, mais aussi en l'aidant à identifier des dynamiques cachées ou des impasses qui peuvent limiter l'impact de son accompagnement.

Dans le cadre de la supervision, le coach explore non seulement les situations de coaching actuelles, mais aussi la manière dont le coach interagit avec les croyances et les cadres sous-jacents de ses clients. C'est souvent en **questionnant les suppositions profondes** du coach, que la supervision permet de passer du coaching de niveau 1 (changement superficiel) au coaching de niveau 2 (changement profond et transformationnel).

Exemple concret :

En supervision, un coach peut prendre conscience qu'il est trop attaché à un modèle de coaching traditionnel qui se concentre uniquement sur les comportements observables du client. Grâce à la supervision, il va apprendre à intégrer des outils qui favorisent une prise de conscience plus profonde des mécanismes sous-jacents et des structures de croyances du client. Ce travail sur les croyances et perceptions va permettre de déclencher un changement durable et plus puissant.

En résumé, l'approche systémique, enrichie par la notion de changement de type 2, permet aux coaches de dépasser les interventions superficielles pour viser des transformations profondes. La supervision systémique, en développant la réflexivité et la prise de recul, est un levier essentiel pour intégrer cette approche et rendre les coachings beaucoup plus puissants et durables. Elle aide le coach à se libérer des limites de ses propres schémas de pensée et à déployer une pratique plus subtile, plus profonde et plus efficace.

Chapitre 4 : Pourquoi une supervision systémique ?

Dans une perspective systémique, ce qui se joue dans la relation entre votre client et les résultats qu'il vise (incluant les situations qu'il vit, les difficultés qu'il rencontre, etc...), est en partie « transféré » dans la relation qu'il tisse avec vous. On appelle ça un **reflet systémique (ou un écho systémique, ou encore un « transfert énergétique »)**.

Ainsi, en analysant les formes que prend votre conversation, et la relation qui se coconstruit entre vous, vous disposez de fameuses indications sur ce qui se joue pour votre client dans sa situation. Et savoir lui en faire prendre conscience est un « super pouvoir », qui peut carrément rendre votre coaching beaucoup plus puissant.

De plus, en jouant sur votre relation de coaching, vous pouvez influencer positivement la relation opérationnelle qu'il entretient avec les situations qu'il travaille en séance avec vous. Un peu comme dans un phénomène d'osmose, ce que vous envoyez comme signaux faibles dans le système avec votre client, se transmet jusqu'à ses interlocuteurs, comme si la relation à votre client pouvait déteindre sur les relations qu'il noue avec les autres interlocuteurs qu'il évoque en séance.

La posture du coach systémique se caractérise par une **présence attentive**, un **enracinement profond**, et une **neutralité bienveillante** :

- **Présence** : Un coach doit être pleinement présent, sans jugement ni distraction, afin de capter toutes les nuances du processus de coaching. Cette présence est renforcée par la supervision qui permet de prendre conscience de ses propres biais et de mieux gérer ses émotions et réactions.
- **Enracinement** : L'enracinement dans la supervision systémique permet au coach de rester centré, même face aux turbulences émotionnelles ou aux résistances du client. La supervision aide le coach à renforcer son propre ancrage, ce qui lui permet d'être plus stable et plus sûr de lui dans ses interventions.
- **Neutralité bienveillante** : La capacité à maintenir une neutralité bienveillante est un défi majeur pour le coach. Cela signifie savoir suspendre ses propres opinions et désirs tout en soutenant le client. La supervision est un espace où cette compétence se cultive, permettant au coach de faire face aux moments où il pourrait être tenté d'imposer une solution ou une réponse.

Les reflets systémiques sont les résonances inconscientes qui se produisent entre le coach et le client, souvent liées à des dynamiques passées ou des projections. Par exemple, un coach peut se sentir "en lutte" contre un client passif. En supervision, il pourrait découvrir que cette lutte résonne avec des expériences personnelles non résolues. Travailler sur ces échos dans la relation permet de comprendre comment ces dynamiques affectent le processus de coaching et de prendre conscience des projections, des attentes ou des modèles répétitifs qui se manifestent.

Chapitre 5 : Thèmes courants abordés en supervision

Vous serez libre d'aborder tous les sujets qui relèvent de vos préoccupations.

Notamment :

- Ce que vous vivez avec vos clients,
- Les postures qu'ils prennent et celles qu'ils vous font prendre,
- Les jeux relationnels entre vous et les biais que cela induit,
- Les techniques de coaching avec lesquelles vous n'êtes pas à l'aise,
- Les pratiques que vous avez envie de maîtriser avec excellence,
- Les potentiels que vous avez envie d'explorer.

Et aussi les points relevant des 4 thèmes suivants :

1. Enjeux éthiques et déontologiques

La question éthique est centrale dans la pratique du coaching, car elle touche à la fois à la responsabilité professionnelle et à la relation de confiance avec le client. Les coachs, et plus particulièrement les débutants, peuvent se retrouver parfois dans des situations où la frontière entre ce qui est éthique et ce qui ne l'est pas devient floue, notamment lorsqu'il s'agit de gérer des demandes ambiguës ou de naviguer dans des contextes organisationnels délicats.

Exemple concret :

Marie, coach débutante, supervise un cas où son client lui demande des conseils sur la manière de gérer une situation conflictuelle avec un collègue. Bien que le client souhaite des suggestions sur la façon de réagir, Marie ressent un malaise, car cette demande sort du cadre du coaching, qui ne consiste pas à conseiller. En supervision, elle apprend à identifier le basculement vers un rôle de conseil et à ajuster sa posture en fonction des situations.

2. Transferts et contre-transferts dans la relation coach-client

Les phénomènes de transfert et de contre-transfert sont inévitables en coaching. Le coach peut être confronté à des émotions fortes qu'il éprouve vis-à-vis de son client, des projections ou des attentes qu'il place sur ce dernier, souvent sans en avoir conscience. La supervision permet de prendre du recul par rapport à ces phénomènes et d'explorer comment ils influencent la qualité de l'accompagnement.

Exemple concret :

Luc se retrouve très irrité par un client qui semble constamment refuser toute suggestion. En supervision, il prend conscience qu'il projette sur ce client sa propre peur du rejet, liée à une expérience personnelle. Cette prise de conscience lui permet d'ajuster son approche et de mieux comprendre les résistances du client.

3. Gestion des émotions et limites personnelles

Les émotions du coach, parfois involontaires ou inconscientes, peuvent être un frein dans le processus de coaching. En supervision, les coachs sont encouragés à explorer leurs propres limites et leurs réactions émotionnelles pour mieux comprendre comment ces éléments influencent la relation avec leur client.

Exemple concret :

Sophie se rend compte en supervision qu'elle se sent souvent frustrée et impuissante avec certains clients qui semblent ne pas progresser. Grâce à l'analyse systémique de la situation, elle prend conscience que sa frustration provient de ses attentes non exprimées, et qu'elle doit ajuster ses attentes vis-à-vis du client pour rester dans une posture plus ouverte et acceptante.

4. Stratégies de développement personnel et professionnel

Le processus de supervision n'est pas seulement un lieu d'analyse des cas, mais également un espace de développement personnel. Les coachs apprennent à identifier leurs propres besoins d'évolution, à ajuster leur posture et à renforcer leurs compétences émotionnelles et techniques.

Exemple concret :

Marc, coach expérimenté, réalise en supervision qu'il a tendance à négliger l'importance de la relation émotionnelle avec ses clients au profit d'une approche trop analytique. Grâce à cette prise de conscience, il décide de consacrer plus de temps à explorer les émotions et les ressentis de ses clients (ainsi que les siens) pour mieux les accompagner dans leurs transformations.

Chapitre 6 : Différences entre supervision, mentoring et intervision

Idéalement, un bon superviseur combinera les postures de mentor et superviseur selon les besoins de son client.

Pour le coach supervisé, il est essentiel de bien comprendre ce que chacune de ces prestations lui apporte concrètement dans sa progression :

Supervision

C'est un espace pour :

- Travailler la posture, les émotions, les transferts
- Analyser les dynamiques systémiques complexes
- Développer son acuité et ajuster son intégrité

Apport concret : "Quand je ressors de supervision, j'ai souvent compris pourquoi je me sentais fatigué après certaines séances. Je peux poser de meilleures limites et j'affine ma capacité d'écoute systémique."

Mentoring

C'est un espace pour :

- Acquérir des techniques et outils précis
- Bénéficier de l'expérience d'un coach plus expérimenté
- Poser des questions sur la conduite de séance ou la contractualisation

Apport concret : "Mon mentor m'a montré plusieurs façons d'ouvrir une séance ou de structurer une demande. J'ai gagné en savoir-faire opérationnel, ce qui m'a rassuré au démarrage."

Intervision

C'est un bon dispositif, qui offre un miroir précieux, mais en peut en aucun cas remplacer la supervision avec un coach expérimenté centré sur votre développement. L'intervision entre coachs permet de :

- Partager entre pairs, dans un cadre horizontal
- Échanger des points de vue et se sentir moins seul
- Se confronter à la diversité des pratiques

Apport concret : "Dans mon groupe d'intervision, j'ai découvert d'autres approches que la mienne. Cela m'a aidé à prendre du recul par rapport à l'importance relative des outils et techniques."

Chapitre 7 : Choisir son superviseur

Le choix du superviseur est une étape cruciale dans le parcours d'un coach. La supervision est un espace privilégié pour la réflexion et le développement, et le superviseur joue un rôle déterminant dans l'accompagnement du coach dans sa pratique. Il est donc essentiel de prendre en compte certains critères pour trouver un superviseur qui répondra à vos besoins d'évolution.

Critères de choix

a. La qualité de la relation avec le superviseur

La relation entre le coach et le superviseur est la pierre angulaire de la supervision. Il est important de se sentir en confiance, respecté et compris. Il est primordial de vous sentir à l'aise avec votre superviseur. La supervision est un espace intime où vous allez partager des aspects très personnels de votre pratique...

Le superviseur doit créer un espace sécurisé, dans lequel le coach peut partager ses réflexions, ses doutes, ses succès et ses échecs sans crainte de jugement. Une relation fondée sur la confiance et l'authenticité favorisera une exploration plus profonde de la pratique et des dynamiques personnelles du coach.

Un bon superviseur doit aussi vous challenger et vous confronter sur vos angles morts. Choisissez comme superviseur un coach qui saura vous confronter et vous décadrer.

b. L'alignement personnel du superviseur

L'alignement personnel du superviseur est un critère déterminant. Il doit être en accord avec les valeurs et la philosophie de coaching que vous souhaitez développer. Les aspirations et les objectifs du superviseur doivent résonner avec les vôtres pour qu'il puisse vous accompagner avec authenticité et intégrité. Si le superviseur a une approche qui diverge trop de vos propres convictions, cela peut créer une distance et nuire à la qualité de l'accompagnement.

Un bon alignement personnel favorise la compréhension des enjeux internes du coach et permet une approche plus cohérente et bienveillante. Vous vous sentirez alors plus libre d'explorer vos propres limites et de travailler sur vos défis personnels et professionnels en toute confiance.

c. La richesse de l'expérience en coaching du superviseur

Un bon superviseur doit posséder une expérience significative en tant que coach. Son parcours devrait lui permettre de comprendre les défis auxquels vous pouvez être confronté dans votre pratique. Il doit être capable de partager ses propres expériences et d'offrir des perspectives issues de sa propre pratique. Cela permet au coach supervisé de s'inspirer de situations vécues et de bénéficier de l'expertise de son superviseur.

Cette richesse d'expérience se traduit également par la diversité des situations que le superviseur a abordées au cours de sa carrière. Un superviseur ayant travaillé avec un large éventail de clients et sur différents types de problématiques pourra offrir des insights précieux et adaptés à chaque situation spécifique du coach.

d. Son expertise en systémie appliquée et sa capacité à repérer les échos systémiques et les synchronicités significatives dans la relation de coaching et les cas que vous amenez

Un superviseur spécialisé en approche systémique saura repérer et analyser les dynamiques complexes dans lesquelles le coach est impliqué, tant avec ses clients qu'avec les autres acteurs du système.

Un superviseur expert en systémie possède une compréhension fine des phénomènes d'interaction qui se jouent, et pourra vous aider à mieux comprendre les enjeux systémiques sous-jacents. Il pourra également vous aider à repérer des blocages ou des résistances qui émergent au sein du système, et à trouver des pistes pour y répondre.

Les échos systémiques font référence aux dynamiques invisibles qui se jouent entre le coach et son client, souvent liées à des transferts, des contre-transferts, ou des problématiques non résolues. Un bon superviseur doit être capable d'identifier ces échos et d'aider le coach à en prendre conscience, afin de ne pas les laisser interférer avec la qualité de son coaching.

De plus, la capacité à repérer les **synchronicités significatives** est essentielle. Ce sont ces moments où des événements ou des informations coïncident de manière significative, bien qu'apparemment aléatoires, et qui peuvent être des signes de transformation ou de changement pour le coach ou le client. Un superviseur compétent saura mettre en lumière ces moments importants et aider le coach à les interpréter comme des occasions d'apprentissage et de croissance.

Un partenariat centré sur votre progression et votre réussite

En optant pour un superviseur qui correspond à ces critères, vous vous assurez d'un accompagnement qui vous permettra non seulement de progresser techniquement, mais aussi de grandir personnellement et de renforcer la qualité de votre pratique. La supervision devient alors un véritable levier pour votre évolution professionnelle et votre épanouissement en tant que coach.

Combien de séances de supervision sont nécessaires ?

Il n'y a pas de règle absolue concernant le nombre de séances nécessaires. En général, un coach débutant peut avoir besoin de plus de supervision qu'un coach expérimenté. Cependant, la supervision est un processus continu, et même les coaches les plus expérimentés peuvent bénéficier d'un suivi régulier pour affiner leur pratique.

Un bon rythme pourrait être une séance mensuelle ou bimensuelle, mais cela dépendra de vos besoins et de vos enjeux professionnels. Certaines situations critiques, par exemple un cas difficile avec un client, peuvent justifier des séances plus rapprochées.

Tester la supervision avant de vous engager

Il est souvent conseillé de tester le superviseur avant de vous engager sur une longue durée. Beaucoup de superviseurs proposent une première séance découverte payante (et un entretien préliminaire gratuit) pour vous permettre de juger de la pertinence de leur approche, avant de vous engager sur un cycle annuel. N'hésitez pas à poser des questions sur la manière dont ils travaillent, le cadre, les modalités de suivi, ainsi que sur leur expérience. Et testez la relation en sollicitant une première séance pour voir si l'alchimie opère, avant de confirmer votre engagement dans un dispositif régulier.

Paul Devaux : présentation et coordonnées contact

Coach depuis plus de 25 ans, j'ai exercé auprès de multiples fonctions, dans toutes sortes d'entreprises et domaines d'activité. Ancien titulaire de la SF coach, membre actif du comité de déontologie et d'accréditation, j'ai fondé une école de coaching d'équipe (NRGY-traing.fr) et déposé le modèle du coaching de l'énergie.

Je supervise des coachs depuis une dizaine d'années avec un immense plaisir. J'aime le coaching et la supervision, et j'ai beaucoup de respect pour les coachs qui osent se lancer dans ce métier de passion :

- Nous avons vraiment besoin de réenchanter le management, en aidant les managers à trouver un bon alignement personnel.
- Je suis pour l'écologie de l'esprit en complément de la protection de l'environnement et suis persuadé que la sauvegarde de la vie dépendra beaucoup de la santé mentale de nos dirigeants.

Contactez-moi : 0671849706

contact@pauldevaux.fr