



STEP OUT OF THE BUBBLE into NEW WORLDS, to CONNECT and EMPATHIZE with OTHERS

Le coaching 4.0 pour relever les défis humains du XXI siècle

Auteur : Jean-Pierre Bekier coach. Axe coaching alliance inc Québec

Montréal, le 10 mars 2015

Suite à l'article sur le coaching paru dans le journal les Affaires du 20 décembre 2014 et intitulé : « aller plus vite et plus loin », je souhaitais enrichir les propos tenus d'une autre saveur, celle du cœur.

Toute vie véritable est rencontre disait Buber. De l'instantanéité d'une culture 4.0¹ à cette hyperconnexion virtuelle planétaire, comment vivre cette vie véritable dans nos rencontres ? Dans une société de réseaux, l'accroissement considérable du flux des transactions transforme nos interactions qui deviennent plus spontanées, plus organiques et intensément vivantes. Nos rapports humains sont mis à rude épreuve et subissent de sérieuses dégradations.

Il y a quelques années, j'intervenais comme coach dans une organisation quand un matin, le président me convoque dans son bureau pour me dire assez sèchement : « Jean-Pierre, cessez de dire bonjour à tout le monde. Nous perdons du temps. » Cet exemple illustre cette tendance à la déshumanisation de nos rapports, quand la production n'est plus au service de la relation.

Pourtant l'effet papillon nous aide à comprendre comment la relation qui peut paraître mineure pour certains a en réalité des effets disproportionnés et significatifs, sur la performance de nos écosystèmes. Nous ne sommes pas toujours conscients de la viralité des effets implicites de l'intelligence relationnelle sur la dynamique organisationnelle.

La semaine dernière, une jeune DG nouvellement nommée et qui change radicalement la culture organisationnelle m'écrivait : « cette démarche donne des résultats fantastiques! »

Notre humanité vit de profondes ruptures, culturelles, spirituelles et sociales. La relation est le plus grand défi universel humain. La relation à soi, aux autres, à la nature et au temps. Dans cette culture du 4.0 plus que jamais, l'intelligence relationnelle se trouve au cœur de tous les enjeux d'un monde collaboratif, inclusif et pleinement humain. La rencontre c'est être plus attentif, ouvert, perspicace, apprenant, conscient. C'est sortir du piège de l'EGO-système que nous avons nous-mêmes créé et qui insidieusement nous enferme vers le déclin inéluctable.

Le 20 aout 2014 était le jour du dépassement. Date à laquelle notre consommation de ressources naturelles dépasse de 1,5 fois la capacité annuelle de la planète à les renouveler.

¹ Culture du 4.0 : ouverture aux valeurs féminines, écologie et développement durable, entrepreneuriat social, économie solidaire, communauté collaborative, changements, développement personnel, spirituel, biens communs.

Confrontés à toutes ces ruptures et aux conséquences de nos modes de fonctionnement issues d'un « fast management », de nouveaux leaders se mobilisent et innovent le « slow management ». Par un ensemble de pratiques managériales alternatives destinées à créer des environnements coopératifs, stables et durables privilégiant des relations vivantes et un épanouissement humain.

L'autre jour, le président d'une compagnie informatique, me disait, « Jean-Pierre vous arrive-t-il, de recevoir ce genre de courriel avec un « OUI » pour seule réponse ? ». « Saviez-vous que le protocole de connexion des ordinateurs commence toujours par un hello ? » « Je ne réponds plus à ce genre de courriels au sein de notre organisation. Humanisons nos courriels, cela nous permet de ralentir, de réfléchir et d'en réduire la quantité. »

C'est probablement pour toutes ces raisons que les neurosciences sociales sont devenues l'une des questions scientifiques les plus brûlantes actuelles. Elles démontrent clairement que nos relations sociales régulent notre cerveau en orchestrant nos émotions. Que notre bien-être et notre santé sont conditionnés par des relations harmonieuses et positives dans notre vie.

Pour éviter toutes complications, certains leaders posent une cloison étanche entre leur vie privée et leur vie personnelle. C. Gaymard VP de GE International et mère de neuf enfants prétend que lorsque les deux sont en relation elles peuvent s'enrichir et se servir mutuellement.

Afin de répondre et s'adapter aux réalités émergentes de cette société, le coaching s'est lui-même métamorphosé ces dernières années. Selon mon point de vue, toute la noblesse d'un « coaching version 4.0 » se situe bien au-delà, que la simple recherche d'efficacité de rationalité causale de l'homo-oeconomicus, consistant à choisir le moyen le plus efficace (le moins cher, le plus rapide, etc.) pour atteindre rapidement ses objectifs. C'est bien souvent au détriment du, « prendre soin » de toutes autres composantes humaines. Ce changement quantitatif reproduisant plus de la même chose d'une zone de confort, ne produit que très peu d'innovation dans la variabilité de nos façons de faire, de penser et de se comporter pour assurer la pérennité et l'épanouissement de nos écosystèmes².

La grande question est souvent posée par le management. Doit-on favoriser la coopération ou la compétition ? Quelle serait votre réponse ? réponse en fin d'article.

Le manifeste convivialiste évoque « le problème fondamental, la pire menace est d'apprendre à gérer la rivalité, la compétition et la violence entre les êtres humains ».

La vraie (r)évolution est celle qui nous amène à nous métamorphoser nous-mêmes pour transformer ce qui nous entoure. C'est dans cette perspective écosystémique que le coaching 4.0 contribue activement à ce monde meilleur auquel chacun aspire profondément et qui pourtant collectivement prend une tout autre direction.

Pour émerger, ces métamorphoses ont besoin de coachs créateurs de culture. De philosophes de la rencontre sachant relier spontanément les êtres et les sentiments, les choses, les idées et les actions. De créateurs d'espace de confiance dans lequel se révèlent librement des territoires

² Des pratiques innovantes qui permettent à l'organisation de rester en phase avec son environnement pour perdurer.

cachés et inexplorés. De jokers inspirant le courage, provoquant le chaos de la création et de l'innovation. De musiciens poétiques pour « bœuffer³ » sur une symphonie de vie porteuse de sens. De soutien inconditionnel à la vulnérabilité, à la sensibilité afin que s'exprime cette richesse de la singularité d'un être ouvert au monde, à l'humanité, à l'existence dans ses relations aux autres et à l'univers⁴.

Cette rencontre générative ne peut se co-construire que dans le dialogue, l'altérité, l'authenticité, la présence, la responsabilité, l'humilité, la générosité et l'amour pour les gens.

Ces métamorphoses ne sont pas toujours visibles avec les yeux et nous ne pouvons pas toujours poser les mots justes sur ce qu'il se produit réellement dans la relation de coaching. Un matin, j'ai reçu, un magnifique témoignage de reconnaissance d'un coaché. Par ses mots touchants, il a su si bien le dire « les superbes moments de coaching vécu avec mon coach étaient des moments «authentiques». De l'écoute, de l'intimité, une réflexion qui se construit au fil des échanges, une relation dépouillée du superflu, rien que l'urgence du propos et ton accompagnement. L'urgence «du propos» réside dans le besoin de dire. Dans un contexte de coaching, ce besoin de dire s'inscrit dans ma connexion étroite avec « l'autre ». Là est la force du coach. »

Après toutes ces années de pratique, le coaching a su démontrer ces lettres de noblesse en cette force subtile relationnelle qui permet d'enrichir et revitaliser la rencontre entre les êtres pour une vie véritable. Cette force qui nous invite à mettre du jeu dans les attentes idéalisées de nos EGO-systèmes. Cette force qui bâtit la croissance sur le génie et la sagesse de l'intelligence relationnelle. Cette force de l'interdépendance pour mieux gérer la rivalité, la diversité et la violence entre les individus. Cette force coopérative vectrice d'apprentissage où l'on apprend réciproquement et collectivement en innovant en dehors des cadres.

Notre société peut s'appuyer sur cet art de la présence à soi, à l'autre, au monde et à l'univers pour qu'émergent de réels changements d'état d'esprit. Une attention consciente, individuelle et collective élargie, plus présente et responsable aux vrais enjeux d'une société organique et pleinement vivante.

Le coaching 4.0, c'est l'art de ralentir, d'innover, de co-crée ensemble et « aller mieux ! »

Le leader 2.0 répondrait compétition parce que la concurrence est la valeur suprême de la réussite. Toute tentative d'opérer par la coopération se termine habituellement en collusion contre l'une ou l'autre des parties prenantes.

Le leader 3.0 répondrait coopération entre les parties prenantes qui est la valeur suprême. La rivalité personnelle et la concurrence pour l'avancement empêchent en partie la bonne marche des affaires.

Le leader 4.0 répondrait « coopétition » le lien entre l'individualisme compétitif et la coopération communautaire ? Génération d'une réponse en un tout cohérent.

³ Improviser en musique

⁴ Piliers de la relation AOH : s'accueillir soi-même, être accueilli, accueillir les autres, faire partie d'une communauté.