

*Gérer le changement professionnel par une approche intégrative (corps, mental et émotions), telle est la démarche originale que propose Sylvie Volery, avec l'aide de chevaux.*

## Un coach à quatre pattes



**Sylvie Volery**

Creavenir

sylvie.volery@creavenir.ch

www.creavenir.ch

*Propos recueillis par Ariane Baehni*

ariane.baehni@gradueshec.ch



**Comment garder du sens dans un environnement professionnel en mutation ?**

En règle générale, il suffit de modifier quelques paramètres pour s'adapter à de nouvelles conditions d'environnement. C'est ce que l'on appelle un changement de type 1\* : il suffit de faire un peu plus de la même chose. Dans un environnement plus complexe, ce type de changement n'est plus suffisant, car l'individu n'a pas forcément tous les éléments en main. Il devient alors impératif de mettre en œuvre d'autres aptitudes, intuition, ressenti et d'écouter les émotions pour aller efficacement vers l'inconnu. C'est le changement de type 2\*, faire

différemment. Cela amène parfois un sentiment d'inconfort et d'insécurité, passage obligé pour traverser l'inconnu et accéder à d'autres horizons et à de nouvelles compétences.

Face à un changement de type 1 ou 2, le manager peut être confronté à l'épuisement ou au burn out s'il n'est pas conscient de la situation. Continuer à appliquer une même solution sans résultat ou rester trop longtemps dans une zone d'inconfort va le conduire dans une situation de souffrance. Le burn out n'est pas une fatalité ! On peut le prévenir ! Une approche intégrative permet de déclencher rapidement des prises de conscience. L'approche amène le manager à réaliser enfin avec succès son objectif de changement.

Pourquoi faire intervenir des chevaux dans votre approche ?

**« Le cheval ne reconnaît aucune position hiérarchique ou diplôme. »**

Cela s'applique pour des changements de type 2. Face au cheval, la plupart des personnes se sentent bien avec l'animal, lui parlent, le caressent. Mais elles sont démunies devant sa puissance et l'imprévisibilité de ses réactions. Dans son milieu naturel, le cheval est une proie, il est à l'affût de tout afin de pouvoir prendre la fuite en cas de nécessité. Il a développé la capacité de sentir les situations afin d'ajuster son comportement. En fait, il « lit » dans la personne, sans aucun filtre, sans aucun jugement et nous utilisons cette capacité durant les divers exercices que nous effectuons. Pour pouvoir communiquer avec lui, il faut être authentique et montrer une cohérence intérieure, reliant notre corps et notre mental. Il est impossible d'utiliser la séduction, la motivation et la rationalisation à des fins de manipulation. Le cheval ne reconnaît aucune position hiérarchique ou diplôme: il détecte seulement la justesse de la relation que lui impose l'interlocuteur.

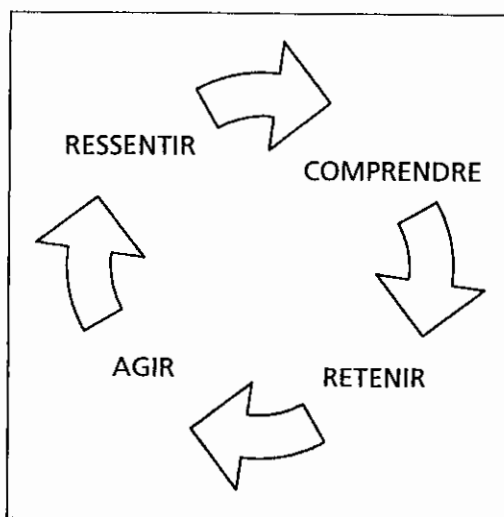
Le travail avec le cheval implique de changer de registre de communication. La mise en situation exige de la part de la personne (et donc du manager) un comportement de leader qui soit à la fois engageant, rassurant et cohérent. En retour, l'animal envoie un feedback instantané, brut et surtout dépourvu de tout jugement, ce qui peut « désarçonner » les participants novices. Il devient un révélateur de la puissance de l'énergie dont tout manager dispose.

### Comment fonctionnent ces stages ?

Aucune connaissance d'équitation n'est nécessaire car tous les exercices s'effectuent au sol au moyen d'une longe. A aucun moment les participants ne montent les chevaux. Le stage s'articule en deux temps lors d'un premier temps nous faisons travailler nos clients sur le respect et la confiance. Cette phase dévoile les interactions entre les attitudes et les intentions de chacun (l'homme et le cheval).

Le deuxième temps tient compte du travail qui a été fait avec le cheval et le transpose dans les situations professionnelles vécues :

- Quel est mon type de management ?
- Comment faire passer mes messages ?
- Comment préparer mes équipes au changement ?



### Quel rapport avec le coaching ?

Si la première partie du stage est un travail nécessaire de prise de conscience, qui se fait dans l'univers du cheval avec des professionnels du cheval, la deuxième partie est un travail d'accompagnement du changement qui ne peut se dérouler qu'avec un coach professionnel.

A partir de l'expérience vécue avec le cheval et des enseignements tirés, le coach effectue un travail d'approfondissement des pistes d'améliorations sur la base de situations vécues en entreprise, de concepts théoriques et de jeux de rôles.

Il travaille suivant 4 axes :

#### Ressentir

Il met en évidence les situations professionnelles dans lesquelles le manager rejoue ce qui vient de se passer avec le cheval, travaille à agrandir ses zones de confort et d'amélioration pour le focaliser sur ce qui est réellement important pour lui dans ce contexte.

#### Comprendre

Il travaille sur les expériences vécues avec le cheval, autant au niveau kinesthésique que cognitif. A partir de concepts et de techniques de coaching, il amène le manager à transposer ces expériences dans son environnement afin d'apprendre à faire différemment.

#### Retenir

L'approche intégrative de la méthode permet au manager de s'appropriier autant les ressentis, les concepts que les outils en les testant pendant le séminaire et en les ancrant sur des cas concrets, afin de les retrouver comme ressources dans la vie professionnelle.

#### Agir

Le coach amène le manager à oser faire différemment dans les situations qu'il rencontre en entreprise en lui demandant de se fixer des objectifs qu'il va pouvoir tester dans l'entreprise et qui permettront, lors de séances complémentaires, de réajuster le niveau d'appropriation des concepts et des outils à utiliser. Le travail avec le cheval nous met en lien avec notre mode de fonctionnement dans le monde de l'entreprise. Ce travail nous oblige à nous remettre en question rapidement, car le cheval ne répond pas à notre demande tant que nous n'avons pas trouvé la bonne façon de faire. Si nous persistons dans un mode d'action qu'il ne comprend pas, rien ne se passe. Le travail avec le coach permet de rechercher avec le manager des situations dans lesquelles il a dépensé beaucoup d'énergie pour un changement qui ne s'est pas produit. Le coach fait prendre conscience au manager des similitudes des deux situations et l'amène à travailler sur ce qu'il aurait pu mettre en place pour que le changement puisse avoir lieu.

\*Selon Paul Watzlawick.