

HISTOIRE DE COACHING- **Cécile EPRON**- Be One Too ! / Les Enjeux.fr - **le 12 août 2009** « **Mon entreprise est florissante...et pourtant je cherche personnellement un nouveau souffle...** »

Laurent a 44 ans ; **il a créé son entreprise de communication** il y a de cela presque 20 ans. **Après le départ de son associée, il revend son entreprise florissante à un grand groupe de communication parisien, tout en gardant les rennes.**

Tout marche apparemment **à merveille...La société se développe, progresse et profite largement au groupe. Laurent y va toujours engagé, multiplie en 3 ans le chiffre d'affaires par trois et finalement « pèse le tiers du CA du groupe ».** Laurent aime son métier :son travail le passionne et ses équipes lui sont très reconnaissantes de son management « humaniste ».

Mais cette pression toujours plus forte des actionnaires à la recherche d'une rentabilité l'étouffe de plus en plus. **Il n'a pas envie de cela.**

Laurent vient me voir pour un coaching **parce qu'il ne peut plus continuer à vivre dans cette insatisfaction. Il se trouve à un carrefour de sa vie :**

- « **Je cherche personnellement un nouveau souffle, un nouvel élan pour investir mon énergie, « me sentir utile ».** Je cherche une aventure collective qui me passionne comme à mes débuts. »

« **Ni l'argent, ni le pouvoir, ni la célébrité ne sont des ressorts suffisants pour moi. - Je ne souhaite plus m'investir dans ce groupe en dehors de ma société car je me trouve en désaccord avec les « valeurs » que prônent les deux actionnaires majoritaires du groupe.** »

Laurent se pose la question de quitter le groupe et de reconstruire ailleurs, mais l'idée de quitter son équipe qu'il considère comme « sa deuxième famille » ne le convainc pas.

L'ŒIL DU COACH :

Lorsque je rencontre Laurent et qu'il me parle à la fois de sa passion « J'adore mon boulot » et son souhait de « reprendre un second souffle », je me trouve face à un paradoxe.

Cet homme a une très grande énergie ; il sait soulever des montagnes, relever des défis personnels et professionnels et paradoxalement il montre un grand manque de confiance en lui et en l'autre (en l'occurrence les actionnaires). La gêne occasionnée par son poste aujourd'hui est telle que Laurent ne sait plus NI reconnaître NI exprimer son potentiel.

Je le sens seul en souffrance, « bloqué dans un starting-block », et « en décalage avec ses actionnaires »

Une solution : Restaurer la confiance en soi, essentielle pour imaginer un projet nouveau et **bâtir des relations de confiance** avec les actionnaires.

Reconstruire la confiance en soi, **c'est aussi retrouver le sens de sa vie, le « fil rouge » de son histoire.**

Comment ?

- **A travers l'écriture de ses réalisations professionnelles et extraprofessionnelles marquantes : J'ai demandé à Laurent d'écrire en se basant sur ce canevas : «Quelles sont vos réussites, celles dont vous êtes le plus fier. Qu'est-ce qui fait que vous avez réussi ? Qu'est-ce qui vous a fait plaisir? Quels bénéfices pour vous ? Quelles contributions à l'entreprise ? »**
Toute cette dynamique de travail sur ses succès répondront à une question que nous nous posons tous « **Quelle est ma valeur ajoutée, ce qui me rend UNIQUE ?** »

A l'issue de ce travail, Laurent revient en séance :

« J'ai touché du doigt des choses que j'ai réussies. Je me rends compte aussi que les situations extrêmement difficiles que je rencontre presque tous les 4 ans, je les dépasse ». « Je ressors de cet exercice avec beaucoup de fierté et de confiance ! »

– A travers l'écriture de sa propre histoire personnelle :

A la troisième séance, Laurent se sent prêt à me raconter son histoire familiale. Laurent a perdu son père lorsqu'il avait 4 ans. Il est le deuxième d'une famille de 4 enfants et vit très proche de son frère Thierry, né un an après lui. Ils vivent tous les deux comme un binôme. « A deux nous sommes extrêmement forts et confiants...et nous pouvons affronter tous les dangers »

Dans sa vie professionnelle, Laurent s'est retrouvé seul lorsque son associée est partie.

Il se retrouve alors à rechercher un lien avec ses actionnaires....

Un lien « de frère à frère » en étant Dr Associé ?... ou un lien « de fils à père » ?

Ici ses supérieurs hiérarchiques sont les actionnaires majoritaires et Laurent ne peut plus se retrouver dans le duo « frère-frère » qu'il connaît bien et qui le rend si fort !

Laurent prend conscience que dans son histoire professionnelle passée, dans tous ses liens à ses « supérieurs hiérarchiques hommes » il a une recherche inconsciente de signes de reconnaissance « d'un lien paternel ».

Plus il cherche à établir ce lien, plus il attend de la reconnaissance, plus il est déçu dans cette quête et se sent « trahi » dans sa confiance.

Laurent repère cet élastique, ce lien entre ce qu'il vit actuellement dans sa vie professionnelle et sa relation aux actionnaires hommes et sa propre histoire d'enfant.

En perdant son père à l'âge de 4 ans Laurent n'a pas pu s'approprier le schéma du lien « père-fils » et l'a même très vite remplacé par un schéma de symbiose avec son « frère jumeau » Thierry.

Ce travail avec Laurent sera un moment fort d'une prise de conscience De « scenarii répétitifs » qui le freinent pour avancer.

Cette prise de conscience est extrêmement forte : elle est le nœud de ce qui le trouble dans sa confiance **dans les actionnaires du groupe. Mais comment s'en sortir ?**

UNE METHODE : LA STRATEGIE DU CONTRE PIED

A la séance suivante, je présente à Laurent la « stratégie du contre-pied ».

L'Objectif de la stratégie du contre-pied : SORTIR DES TENTATIVES DE SOLUTION, répétitives qui n'ont pas réussi.

Tout le travail du coach consistera à ce que le client se donne la permission de faire le contraire de ce qu'il fait habituellement.. « Adopter une attitude à 180° » !

Dans le cas de Laurent, qui a maintes et maintes fois tenté de « rechercher le lien paternel bienveillant » de ses supérieurs et par là-même leur confiance et qui de façon paradoxale échoue à chaque fois.

Laurent va en adoptant la stratégie du contrepied décider de ne plus chercher cette paternité chez ses supérieurs hiérarchiques.

Cette séance extrêmement importante pour Laurent se terminera par ces mots-là :

« J'arrête d'attendre la reconnaissance de ces actionnaires comme celle d'un père que je n'ai pas eu. C'est ce qui me met dans une totale insatisfaction... Ces actionnaires ne sont pas capables d'être

« père » ; c'est la première fois que je m'en rends compte ! Et en plus je me sens totalement déculpabilisé de ne plus aller chercher en eux la paternité. »

Laurent se sent libéré après cette séance. Toute l'énergie « négative » cristallisée dans sa relation aux actionnaires va se transformer à partir de ce moment là en une énergie créatrice, porteuse d'un projet nouveau !

Laurent a retrouvé sa confiance ; il est maintenant dans une relation « gagnant-gagnant » avec les actionnaires du groupe. Il est sorti de ses starting-blocks et court dans un « nouveau souffle » vers son projet nouveau.

Ce que nous travaillerons par la suite avec Laurent, sera la construction d'un projet nouveau, au sein du groupe.

LE NOUVEAU SOUFFLE

Laurent ouvrira quelques mois plus tard un nouveau département au sein même de son entreprise, qui propose à ses clients de nouvelles prestations de services en communication innovantes et en cohérence totale avec ses valeurs de partage, d'esprit solidaire, d'engagement et de développement durable.

Laurent réussit à faire adhérer ses actionnaires à la création de ce nouveau département. Le Groupe, les actionnaires, les collaborateurs portent aujourd'hui avec Laurent ce « bébé » riche de belles promesses de **développement**. Une nouvelle aventure collective commence ; une nouvelle page **s'ouvre que Laurent vit « avec fougue et passion »**.

Repères

- *Nous ne pouvons réussir le changement que si nous reconnaissons nos forces, ressources et qualités. Ancrer la personne (coaché ou collaborateur) dans ses ressources, c'est lui permettre d'identifier ses propres stratégies de réussite et de les mettre au service de ses nouveaux objectifs*
- *Les freins, les interdictions que nous nous donnons dans notre vie professionnelle sont souvent liés à notre histoire personnelle.
En tant que coach, nous pouvons aider la personne à repérer les liens entre son histoire professionnelle et son histoire d'enfance.
Dans un schéma d'entreprise, le supérieur hiérarchique fait figure d'autorité parentale (parents, oncle, tante....professeur...). Il nous ramène dans un lien émotionnel connu (inconscient) de notre propre enfance et dans des comportements identiques.*
- *Avec la connaissance de ces deux préalables, ici, c'est l'attitude du contre-pied qui a permis de trouver le nouveau souffle*

Quelques références :

*La stratégie du contre-pied - Ecole de Palo Alto
Que dites-vous après avoir dit Bonjour ? ; Eric Berne
L'estime de soi ; Christophe André- Jacq
Histoire personnelle, destinée professionnelle ; Isabelle Méténier
Des scénarios et des hommes ; Claude Steiner*

Fondatrice de Be One Too !, Cécile EPRON accompagne depuis plus de 15 ans les entrepreneurs, les cadres dirigeants et leurs équipes dans la conduite de leurs changements à travers le développement opérationnel de leurs performances individuelles et collectives.

Diplômée coach, accréditée par l'International Coaching Federation (Association mondiale des coaches), Cécile EPRON utilise les outils de l'Analyse Transactionnelle, de la Programmation Neuro Linguistique et de la psychanalyse.

De formation supérieure en Sciences économiques et en Marketing Opérationnel, Cécile EPRON a une expérience de développement commercial de plus de 10 ans dans des entreprises françaises et internationales.