**JOB&CIE : QUE FAUT-IL METTRE EN PLACE POUR un accompagnement REUSSI ?**

**Apport des neurosciences**

C’est sur ce thème que Marie-Pascale Martorell, executive coach associée du cabinet *Trajectives*, nous a fait réfléchir lors de notre dernière formation, s’appuyant sur son travail de praticienne spécialisée dans l’accompagnement de la transformation des organisations. L’apport récent des neurosciences, notamment des ***neurosciences affectives***, permet en effet de se détacher des différents courants et approches théoriques pour mieux comprendre ce qui se joue concrètement dans une relation de coaching. Ces apports éclairent aussi plus largement nos relations professionnelles, tant en matière de management que d’interactions au quotidien avec nos collègues.

**Première étape : créer un lien de qualité entre accompagnateurs et accompagné**

L’objectif est ici de « co-construire » la confiance nécessaire à un travail harmonieux et à l’atteinte des objectifs fixés en début du travail d’accompagnement.

**Instaurer une « alliance » entre accompagnateur et accompagné**

C’est bien une véritable « alliance » qui doit s’installer, fondée sur la sécurité et la confiance, entre accompagnateur et accompagné. Elle se met en place de façon explicite, en posant un cadre de travail fondé sur des principes clairs (bienveillance, absence de jugement, écoute, confidentialité) mais aussi de façon implicite et immédiate (un « accordage » qui se fait en 300 millièmes de secondes), sous le niveau de conscience, de « monde interne à monde interne ». Sachant cela, il est essentiel pour l’accompagnateur de travailler sur sa propre posture, pour être en mesure, par « contagion émotionnelle » d’aider l’accompagné à faire du nouveau dans sa vie, à se mettre en marche vers l’objectif à atteindre.

**Installer un niveau de stress léger à modéré**

Cette dynamique nouvelle, ces transformations de comportement nécessaires auront lieu d’autant plus facilement que l’accompagné sera dans un état de stress « léger à modéré », c’est-à-dire soumis à une énergie positive permettant une action réfléchie. C’est donc ici dans un premier temps un rôle de régulateur des émotions qu’aura le coach, puis un rôle d’éducateur afin apprendre à l’accompagné comment réguler seul ses émotions.

**Activer à la fois les émotions et la pensée**

Parallèlement, on sait maintenant, grâce aux connaissances nouvelles acquises en neurosciences, qu’un « apprentissage transformateur » ne peut s’opérer qu’en situation de « régulation émotionnelle », c’est-à-dire lorsqu’on est en situation d’éprouver un dosage équilibré entre cognition et émotion. En clair, une pensée ne sera véritablement et définitivement ancrée que si elle produit un certain impact émotionnel et se faisant n’en reste pas au stade de la théorie pure. A l’inverse, être submergé par trop d’émotion ne permet plus de penser clairement et pourrait, dans un cas extrême, résulter en un passage à l’acte non réfléchi.

A nous donc de savoir identifier les émotions de nos accompagnés (et les nôtres), les réactions et les blocages qui se répètent, afin de les nommer et de les faire reconnaître, ce qui permettra en fin de compte d’y mettre du sens. Un exemple rencontré régulièrement : la peur de décrocher son téléphone pour solliciter un entretien réseau. Une fois cette peur identifiée et reconnue, il s’agira de se poser la question ensemble : « comment prendre soin de cette peur-là ? Quelles sont les ressources disponibles pour s’en libérer? ».

**« Co-construire » de nouveaux récits personnels**

En étant aux côtés de l’accompagné pour revisiter ses expériences difficiles, on l’aide à créer de nouveaux récits, de nouvelles connexions neuronales. Cette neuro-plasticité mise en évidence par l’accompagnateur lui permettra de mettre en place de nouveaux schémas mentaux pour dépasser les éventuels blocages, peurs, colères ou chagrins « enkystés » depuis longtemps et qui peuvent venir entraver ses actions.

**Deuxième étape : atteindre les objectifs que s’est fixé l’accompagné**

L’atteinte des objectifs nécessite donc d’aider l’accompagné à opérer certaines transformations profondes, c’est pourquoi le lien de confiance est un préalable essentiel à tout travail de coaching.

Pour entamer une dynamique de changement harmonieuse et efficace, il faudra pouvoir, tout au long du travail d’accompagnement, faire coexister deux types de changements : d’une part, de nouvelles actions dans des domaines connus, en suivant des processus maîtrisés, qui seront gage de sécurité pour l’accompagné. En parallèle, l’accompagné pourra engager des actions d’innovation et de créativité, en rupture avec ses habitudes. Un exemple : un accompagné, salarié depuis ses débuts dans le monde professionnel, décide de s’établir avec un statut d’indépendant (action de rupture), tout choisissant comme cadre le portage salarial (action de continuation). L’apport du coach sera ici d’aider à clarifier les actions qui seront de l’ordre de la continuation et celles qui seront de l’ordre du changement, afin de s’assurer que la dynamique de changement est fondée sur des bases solides.

Ce sont donc des outils précieux apportés par le développement des neurosciences que l’équipe de Job va désormais intégrer dans ses pratiques. Ils contribueront sans aucun doute à établir une contagion émotionnelle vertueuse au bénéfice de nos accompagnés.

5302 caractères (espaces compris)

Par Christel Durand, épouse d’un ancien de Ginette, qui assure avec un collègue le premier accueil des futurs accompagnés (christel.durand@numericable.com)

JOB&CIE : JOBETCIE@gmail.com

 