

Phuong Kuhn

Mémoire de certification sous la direction de Bertrand Agostini,  
Professeur Associé et Directeur du programme Executive MSc in  
BA ICN Chine



Programme coach professionnel

Promotion Nancy 2018-2019

# Annexes

## L'implicite et le coaching

Coacher ce qui ne peut être dit



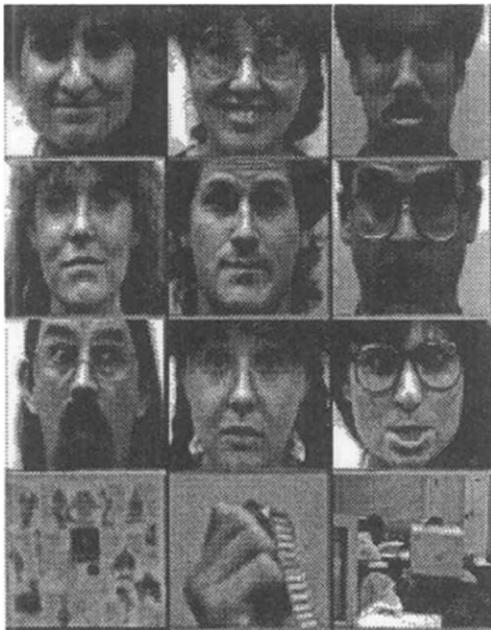
## Table des matières

<b>Annexe 1 :</b> .....	<b>3</b>
<b>Annexe 2 :</b> .....	<b>4</b>
<b>Annexe 3 :</b> .....	<b>5</b>
<b>Annexe 4 :</b> .....	<b>6</b>
<b>Annexe 5 :</b> .....	<b>7</b>
<b>Annexe 6 :</b> .....	<b>8</b>
<b>Annexe 7 :</b> .....	<b>12</b>
<b><i>Bibliographie</i></b> .....	<b>47</b>



## Annexe 1 :

Première image : photos utilisées pour apprendre à une intelligence artificielle la reconnaissance faciale. Deuxième image : motifs reconnus par l'intelligence artificielle montrant les liens faits par celle-ci. (Isenman, 2018)



**Figure 4.3** Some photos of faces as well as objects used to train the face recognition network. The network was trained on 64 photos from 11 faces and 13 nonface photos. (From Cottrell GW. *Extracting features from faces using compression networks: Face, identity, emotion, and gender recognition using holons*. In: TouretzkyS, Elman J, Sejnowsky TJ, editor. *Connectionist models: proceedings of the 1990 summer school*. San Mateo (CA): Morgan Kaufmann; 1991. Reprinted with permission from Elsevier.)



**Figure 4.4** What the hidden units of the face recognition network encode. Preferred stimuli of several of the hidden units after training. Each hidden unit came to encode the face as a whole. Although they are full faces, they are not specific to any of the individual faces. (From Cottrell GW. *Extracting features from faces using compression networks: Face, identity, emotion, and gender recognition using holons*.

In: TouretzkyS, Elman J, Sejnowsky TJ, editor. *Connectionist models: proceedings of the 1990 summer school*. San Mateo (CA): Morgan Kaufmann; 1991. Reprinted with permission from Elsevier.)

## Annexe 2 :

### Les sept fondamentaux du coaching selon Delivré (2006)<sup>1</sup>.

Fondamental	Quelques référents	Un coach qui ne connaîtrait pas ce fondamental...
<b>1. Analyse de la demande</b>	RPBD (Lenhardt); objectif et état désiré (PNL); sauvetage et triangle dramatique (AT)	... ne comprendrait pas le contexte du client ; ... n'offrirait pas de repères au client pour que celui-ci mesure la réussite de son coaching ; ... ne percevrait la vraie demande du client qu'au hasard ou à l'intuition ; ... risquerait d'apporter autre chose au client que ce dont il a besoin.
<b>2. Contrats</b>	Les trois types de contrat (AT) ; le contrat triangulaire (AT) ; le pouvoir (chapitre 7)	... ne pourrait pas assumer l'aspect commercial du métier ; ... se laisserait coincer entre les attentes de l'entreprise et celles du client ; ... ne saurait pas faire face aux éventuels rapports de force au cours du coaching.
<b>3. Diagnostic psychologique et stratégie d'intervention</b>	AT ; psychanalyse ; Process Communication ; DSM-IV ; MBTI ; PNL ; ennéagramme ; TMS	... risquerait d'intervenir à tort et à travers au cours du coaching en n'adaptant pas ses interventions à la personnalité du client ; ... risquerait, en ignorant la raison des éventuels atomes crochus ou atomes répulsifs entre lui et le client, d'entrer en interaction contre-productive.
<b>4. Cadre de référence</b>	Carte du monde (PNL) ; cadre de référence (AT), zones d'intervention (Lenhardt) ; recadrages (PNL) ; position méta (systémique).	... risquerait d'imposer son cadre au client et donc de bloquer l'avancée de celui-ci vers l'autonomie ; ... ou d'accepter trop facilement le cadre du client, et donc empêcher celui-ci d'en changer.
<b>5. Contenu, processus et sens</b>	Contenu processus sens (Lenhardt) ; Processus parallèle ; confrontations (AT) ; synchronisation (PNL) ; canaux de communication (Process Communication) ; jeux psychologiques (AT) ; métacommunication (systémique).	... au-delà des mots ou événements indiqués par le client (niveau du contenu), ne comprendrait pas ce qui se passe chez le client ; ... ou entre lui et le client ; ... ne verrait pas le lien entre l'attitude du client à son égard et le problème de ce dernier ; ... ne percevrait pas les distorsions entre le verbal et le non-verbal du client ; ... ne permettrait pas au client de trouver un sens à ce qu'il vit.
<b>6. Changement et deuils</b>	Changements 1 et 2 (systémique) ; étapes du deuil (Kübler-Ross).	... ne comprendrait pas et ne saurait pas accompagner le changement du client ; ... ne comprendrait pas et ne saurait pas accompagner les étapes de deuil du client.
<b>7. Transfert et autonomie</b>	Transfert et contre-transfert (psychanalyse) ; symbiose (AT) ; degrés d'autonomie (AT et Lenhardt).	... ne percevrait pas les phénomènes projectifs du client sur le coach ; ... se ferait refiler le problème du client ; ... ne comprendrait pas l'évolution psychologique d'autonomie du client à son égard ; ... s'empêcherait de donner au client les permissions dont il a besoin ; ... et de donner les protections correspondantes.

<sup>1</sup> La numérisation du livre papier ne donnant pas une qualité de lecture satisfaisante, nous utilisons la version Scholar Vox du livre.

## Annexe 3 :

Les demandes cachées dans un contrat de coaching tripartite (Louis & Fatien Diochon, 2014).

Table 2  
**Nature of the Multiple Agendas Identified in Our Study**

Agenda	Who	Literature	Data
<b>The poisonous gift</b> The organization has the intention to fire the executive and use coaching as a "last resort" or as an "excuse" to show that despite all their efforts, the executive still didn't meet the requirements of the role, and hence has to be laid off, making the coaching a "poisonous gift."	Organization	Yes (Fatien, 2012)	9 Interviews (05, 06, 07, 08, 10, 11, 13, 15, 17)
<b>The organization excluded</b> The executive wants to work with the coach on "developing his career" outside the organization but without informing the organization that he is planning to leave.	Coachee	Yes (St John-Brooks, 2010)	7 Interviews (06, 07, 09, 12, 15, 17, 20)
<b>The individualization</b> A problem relating to the collective (group, department, organization) is shifted to a single person and results in a partial treatment of the detected problem through individual coaching.	Organization	Yes (Tobias, 1996; Amado, 2004)	4 Interviews (02, 08, 09, 12)
<b>The loudspeaker</b> Using the coach to deliver difficult messages to the coachee that the organization/direct manager want to avoid doing directly, or "externalization of the manager's role."	Organization	Yes (Fatien, 2012)	3 Interviews (01, 09, 18)
<b>The coachee excluded</b> The coach and the organization agree on a coaching objective without sharing it with the coachee.	Coach/Organization	No	2 Interviews (04, 18)
<b>Conflict management</b> The coach discovers that the coachee and the direct line manager are in conflict, which compromises the quality of the information received from each of the two parties and forces the coachee to go into conflict management.	Coachee/Organization	No	2 Interviews (03, 09)
<b>The apparent compliance</b> The executive withholds her perspective in order to seem compliant. She could agree to being coached with the aim of modifying a specific behavior, without intending to modify this behavior in reality.	Coachee	Yes (Bluckert, 2006)	1 Interview (04)
<b>The imaginary hidden agenda</b> The coachee believes/suspects that the organization has a hidden agenda, which might not be the case. This impacts the coachee's capacity to develop a trusting relationship with the coach.	Coachee/Organization	No	1 Interview (07)
<b>The coach's hidden intervention strategy</b> The coach works indirectly on coaching other people in the organization in order to address the agreed-upon coaching objective of the coachee.	Coach	No	1 Interview (02)
<b>The organization's conflictual agendas</b> Different members of the board want to achieve different goals out of coaching the CEO.	Organization	No	1 Interview (11)

Annexe 4 :

Quatre modèles implicites et leurs conséquences sur les objectifs puis le processus de coaching, le rôle du coach et le point d'attention de l'exercice (Barner & Higgins, 2007).

Factor	Clinical model	Behavioral model	Systems model	SC model
What are the goals of coaching?	Help the client change self-perceptions and personality	Help the client change some problematic area of behavior	Help the client align personal goals and approaches with those of the organization	Help the client author new social realities how they and others experience their roles as organizational participants

**Table I.**  
How the four models view the goals of coaching

Factor	Clinical model	Behavioral model	Systems model	SC model
Where does change come from?	From the inside; changes often extend across the workplace and personal spheres	From changing behavior; thoughts constitute another form of behavior; change is most potent when it has a limited target area	From changing interactions between the client, key "others," and the org. system; and supports and constraints within the contextual field	From changing the prevailing narrative; the way in which clients "story" themselves and are "storied" by others

**Table II.**  
How the four models view the coaching change process

	Factor	Clinical model	Behavioral model	Systems model	SC model
<b>Table III.</b> How the four models view the coach's role	What is the coach's role?	Counselor and therapist	Advisor and trainer	Systems modeler	Ethnographer and narrative analyst

	Factor	Clinical model	Behavioral model	Systems model	SC model
<b>Table IV.</b> How the four models view the focus of coaching	What do we explore as coaches?	The underlying structure of the client's personality	Recurring ineffective behavior	Ineffective patterns and feedback loops	The client's story

## Annexe 5 :

Lien entre la théorie personnelle du coach vis-à-vis de l'émotion dans le coaching et le rôle que le coach joue (Bachkirova & Cox, 2007).

Theme	A	B	C
Role of emotion in coaching process	Emotions indicate problems in clients; need extra interventions from coach; would be better to have under control	Emotions are normal and inevitable; they need attentions as any other behavioural phenomena; unnecessary to control; reaction to them needs to be appropriately analysed and differentiated	Emotions are good signs of important developments in coaching process; could be successfully used by coach for motivation of clients; lack of emotions is more problematic than emotions themselves
Role of a coach in relation to client's emotions	Helping and shaping emotion – to resolve the issue causing emotion, to normalise emotions; would not want to push too far and deal with emotions that indicate serious psychological problem	Analytical approach – to explore the cause of emotions, to make sense of what they indicate in relation to coaching agenda; would not want to deal with emotions that are inappropriate for coaching process	Facilitating expression – to stay with emotions, to allow full expression with the focus on energy and motivation; would not want to prevent clients from dealing with emotions

**Table I.**  
Relationship between the categories of coaches' personal theories in terms of the role of emotion in coaching and the role of the coach

## Annexe 6 :

Le questionnaire qui a servi de point de départ à la discussion avec les coachs praticiens.

### 1. Version française :

Quel est le rôle de l'implicite dans la relation de coaching ?

Le cadre de fonctionnement :

- Nous allons passer une heure à une heure trente ensemble.
- Toute expression est valide : il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Toute réponse ou non réponse est OK.
- Chacune prend la signification des mots pour ce qu'elle entend.
- Chacune peut demander à l'autre de clarifier le propos pour un besoin de compréhension.
- Chacune peut, à tout moment, mettre un 'stop' à une question ou des propos qui lui paraîtraient trop intrusifs. Sa demande est prise en compte sans autre avis ou justification.
- Nous nous donnons l'autorisation de nous interpeller en cas de diversion, pour nous recentrer sur le sujet.
- Nous sommes toutes les deux garantes du temps.
- Au sujet de la confidentialité des échanges : je vais enregistrer, si tu es d'accord, la conversation, pour assurer la fidélité de transcription. J'effacerai ensuite l'enregistrement et n'associerai pas ton nom dans la restitution que je ferai de notre conversation. Tu me diras si c'est ok que je te fasse figurer dans la liste des personnes interrogées.
- Je te pose les questions successivement car je n'ai pas d'autre moyen. Tu peux y répondre dans l'ordre que tu veux. Je t'invite à laisser venir les réponses.

## Questions :

1. *Qu'est-ce que l'implicite pour moi ?*
2. *Si je devais dessiner l'implicite dans la relation de coaching, à quoi cela ressemblerait-il ?*
3. *Comment l'implicite se manifeste-t-il dans mes entretiens de coaching ?*
4. *De quelle manière est-ce que j'aide mon coaché à explorer son propre implicite ?*
5. *Que sais-je de mon propre implicite, comment le sais-je ?*
6. *En quoi et comment mon propre implicite impacte-t-il la relation de coaching ? En quoi et comment celui du client impacte-t-il le mien ?*
7. *Quelles seraient la ou les autres sources d'implicite ?*
8. *Quel intérêt aurais-je, pour moi et le coaché, à laisser de côté l'implicite dans le coaching ?*
9. *Quels inconvénients soulèveraient, pour moi et pour le coaché, l'explicitation ?*
10. *A quel moment sais-je que l'implicite est suffisamment explicité ?*
11. *Comment ai-je procédé lorsque l'implicite était un frein à l'atteinte de l'objectif de coaching ?*
12. *Que s'est-il passé lorsque l'implicite, sans avoir été explicité, a conduit à l'atteinte de l'objectif ?*
13. *D'après moi, quel rôle joue l'implicite dans la relation de coaching ?*
14. *Quel était mon rapport à l'implicite au début de ma carrière de coach ?*

## 2. Version anglaise :

What is the role of the “implicit” in the coaching relationship?

Framework for the interview:

- We will spend an hour to an hour and a half together and we both are accountable for time keeping
- There is no good or bad answer. Any answer including no answer is valid.
- Each one of us takes the meaning of the words used for what she understands
- We both can ask clarification questions
- We both can, at any time, say “stop” to a question or a discussion being felt too intrusive. This “stop” is accepted without any other ask for understanding or justification.
- We both allow ourselves to challenge a diversion so to stay focused on the topic.
- About confidentiality: would you be okay if I recorded the conversation, so I can more accurately retranscribe its content. The recording will be erased after the writing. I will not associate your name to the conversation. And please let me know if you would like to be referenced in the list of the people I interviewed.
- The order of the questions is of no importance. You can start with whichever you like and feel free to express your thoughts and feelings as they come.

Interview:

1. *What does the “implicit” mean for me?*
2. *If I had to draw the “implicit” in the coaching relationship, what would it look like?*
3. *How does the “implicit” emerge in my coaching sessions?*
4. *How do I help my coachee explore his/ her own “implicit”?*
5. *What do I know about my own “implicit”? How do I know it?*

6. *How does my own “implicit” impact the coaching relationship? Conversely, how does my coachee’s “implicit” impact the coaching relationship?*
7. *What would be other sources of « implicit »?*
8. *Which benefit(s) would there be, for me and for the coachee, to leave the “implicit” aside in coaching?*
9. *Which downside(s) would create, for me and for the coachee, an explicitation?*
10. *By when or how do I know there is no longer a need to make the “implicit” explicit?*
11. *What did I do when the “implicit” was an obstacle to reaching the coaching objective?*
12. *What happened when the “implicit”, without being explicated, led to reach the coaching goal?*
13. *What do I believe is the role of the “implicit” in the coaching relationship?*
14. *How did I relate to the “implicit” at the beginning of my career as a coach?*

## Annexe 7 :

Transcription des entretiens avec les coachs praticiens.

(A). C'est intéressant : je ne me suis jamais posé les questions comme ça sur l'implicite. Je ne suis pas certaine de pouvoir répondre à toutes les questions. J'aurais besoin de trouver des cas concrets.

(D). C'est vrai que c'est une question qu'on ne se pose pas toujours. Les outils de base de questionnement, recentrage, reformulation ont peut-être pour objectif de faire émerger une partie de ce qui est immergé, une part de l'implicite.

(H). Je ne m'étais jamais interrogée sur le sujet. C'est intéressant.

### *1. Qu'est-ce que l'implicite pour moi ?*

(A). Tout ce qui est dans le champ et qui n'est pas partagé dans le cadre de coaching, dans ce qui émerge, dans le passé conscient ou inconscient et qui n'est pas partagé. C'est ce qui paraît évident pour soi et pas forcément pour l'autre, alors que chez nous, ça ne fait pas de doute.

(B). To me it is something you don't think you need to mention or something you don't want to mention. It has roots in cultures. Some are more implicit than others. For instance, I come from a culture where we do not use the implicit that much: the Nordic culture. And even there, you would find differences in implicit within the Nordics. And there would be people who are less stereotyped than others within one culture. It can also depend on the way you were brought up in your family.

(C). I might use holistic instead of implicit. Beyond just words, the whole person, everything in their head, heart and guts. Everything in their being, their aura, their vibe.

(D). Parler de l'implicite, c'est à la fois le définir et le percevoir. C'est aussi se dire qu'il existe quelque chose sur lequel on ne veut pas mettre de mot qui cadre trop parce que c'est la part de puissance possible de l'autre, au-delà de la formulation en idée et en mots. C'est une part de potentialité. Quand les deux sphères des deux êtres se touchent, il se passe quelque chose. Dans les arts martiaux, on le retrouve dans la relation maître-élève qui permet une sortie du cocon. Au Japon, on parle de relation d'esprit à esprit ou de cœur à cœur. L'implicite serait-il dans cette part plus profonde du cœur non révélée par des mots, qui, par un processus alchimique lorsque les cœurs sont touchés, permet une transformation puissante ? L'implicite est difficilement définissable, cadrable, clarifiable, visible tout de

suite. C'est la part de pierre brute à polir au fur et à mesure pour amener l'explicitation. Pour moi, ce serait la part de potentialité de l'être et qui peut participer de facto à l'évolution et au développement de la personne. Ce sont les parts a priori indéfinissable et non mises en lumière tout de suite. Le swing intérieur, c'est cette part interne qui fait vibrer pour agir et qui est le noyau de l'implicite.

Dans les arts martiaux : « Maître, qu'est-ce que le chi ? Le chi, c'est quand un grand-père touche la joue de son petit-fils et qu'il se passe quelque chose » : c'est de l'implicite. C'est un état de présence avec le coaché pour qu'il y ait quelque chose qui se passe.

L'implicite est ce qu'il y a au cœur de l'autre.

(E). C'est une forme de spontanéité, comme un stimulus qui va entraîner une réponse. C'est quelque chose de naturel, d'inné. Dans le sport, je travaille beaucoup sur la kinesthésie, le ressenti, appréhender le corps en trois dimensions et en mouvement. Et, même si je travaille avec l'implicite, il y a un besoin de feedback. Pour un sportif, ce serait le besoin de se voir en train d'agir, par la vidéo ou par un miroir.

L'implicite renvoie aussi à sa propre carte du monde. Par conséquent, il n'est pas le même pour tout le monde et dépend de sa propre base de données.

(F). C'est assez clair pour moi : l'implicite, étymologiquement veut dire « entre les plis ». L'implicite ne saute pas aux yeux, c'est le non pensé, le non conscient, le non-dit. Ce n'est pas le non-dit que l'on sait et que l'on ne dit pas. Je parle du non conscient et non pensé qui est une telle évidence pour moi que je ne pense pas le dire. Et j'ajouterais ce qui vient se nicher avec le temps qui passe et l'habitude et qui fait qu'on ne sait même plus ce qu'on sait. La conséquence est que nous faisons avec beaucoup moins de choses que ce que nous avons à notre disposition. Pour moi, sans l'implicite, on est à moitié aveugle. Lorsqu'on a la vision de l'implicite, on a une chance d'être plus juste dans nos intentions.

Pour moi, c'est essentiel. On ne peut pas le balayer de la main. Il y a des situations, principalement lorsque nous sommes en relation avec un autre être humain, où il y aura forcément une part d'implicite. Pour pouvoir le prendre en compte, il faut être dédié. L'attention à l'autre, à soi et l'écoute seront essentiels. Lorsque je suis en relation avec l'autre, je ne peux pas me permettre d'être sans conscience, au risque de passer à côté de l'implicite : je me le dois à moi et aux autres.

(G). L'implicite est ce qui va de soi pour quelqu'un, c'est ce qui est normal dans la réalité d'une personne et qui fait que la personne ne va pas en parler. C'est aussi ce dont on ne parle pas et qui est très présent.

(H). L'implicite, c'est ce qui n'est pas explicité. C'est ce qu'il y a au-delà des mots.

(I). J'ai une définition très empirique. C'est ce qui est invisible, ce qui est en-dessous, en-deçà, c'est le champ de l'immanence et de la présence<sup>2</sup>. C'est ce qui est déjà là, sans le voir, et sans être le contraire de l'explicite. Est implicite tout ce qui est œuvrant par-delà des apparences. Le mécanisme qui nous met dans l'implicite, même s'il est invisible, est absolument essentiel. L'implicite est la fabrique du feedback. C'est le nuage de points, comme le jeu où les points sont reliés, et la capacité projective de voir les formes dans un nuage. C'est ce qui va surgir, c'est de l'ordre de l'émergence. Quoi qu'on veuille, l'implicite vient, ce qui nous met dans une totale impuissance.

---

<sup>2</sup> Voir Michael Brown, le processus de la présence.

2. *Si je devais dessiner l'implicite dans la relation de coaching, à quoi cela ressemblerait-il ?*

(A). Le schéma de l'arbre en ajoutant derrière tout ce que la personne trimballe de son passé, expérience et vécu, qui appartient à la personne et qui n'est pas connu de l'autre. C'est la fenêtre de Johari, sauf ce qui est partagé entre les deux personnes.

(C). I would almost draw like a circle around the person and waves, vibes coming out of that.

(E). C'est difficile de le décrire. On pourrait le filmer, pour le décortiquer plus en profondeur. Deux personnes debout, face à face, cœur à cœur, avec des ondes énergétiques allant de l'une à l'autre. Cette énergie peut être viscérale et libératrice, ou bien mentale ou bien venant du cœur. Et moi, je suis complètement englobée ou irradiée par cette énergie. Lorsque je me mets en méta, je me rends compte que je suis en absorption dans mon corps. Le 'tout' de la personne arrive dans mon 'tout' à moi.

(F). Ce sont deux espaces ouverts qui sont capables de se rencontrer.

(G). C'est ce qui est en-dessous de l'iceberg.

(H). C'est la partie de l'iceberg qui est sous l'eau et je me vois avec ma bouteille à oxygène, tourner autour et l'explorer.

En tant que coach, je pourrais être une seringue qui essaie de rentrer dans une cellule, qui elle-même est composée d'une multitude de cellules. Lorsque cette seringue pique dans ce milieu, les cellules s'agitent ou s'affolent par inconfort et lorsque l'abcès est crevé, elles reprennent une forme de stabilité et de cohérence.

(I). Un nuage, de la buée, du vent. Et pour moi, il est important d'avoir la tête dans les nuages dans ce métier.

### 3. *Comment l'implicite se manifeste-t-il dans mes entretiens de coaching ?*

(A). Chez moi, l'implicite se manifeste comme une lumière qui s'allume à un étage. C'est très difficile à expliquer. A un moment, je sais. Je ne sais pas comment je sais, et je sais. J'en suis sûre et certaine. J'ai comme un alignement entre ma tête, mes émotions et mes tripes. Je ne fais pas une liste méthodique des indices que je peux déceler. Cette liste, je l'ai en fond, mais cela va au-delà. Certaines fois je donne des exercices, et je ne sais même pas pourquoi, soit un exercice que je n'ai pas fait depuis des années, soit un exercice que je crée ex-nihilo. Je le décrirais comme un alignement, un channeling.

(B). Mainly it expresses when people have negative emotions because they cannot emotionally bear to be explicit. People go to avoidance or safety behavior because it becomes too cognitively negative.

I have another case when the person is replicating something implicit in our coaching session and we both know it. At least I believe she knows. When I mentioned it to her, I could almost see panic in her eyes because I was bringing up something very difficult for her. I had seen it quite earlier on in the process, but I did not bring it up before because I felt it was too difficult for her.

When people come and want some help and at the same time have difficulties answering the first questions as to what and how, when they show embarrassment, shame, some level of anxiety, some negative thoughts, that's how I perceive it.

(C). I can just tell you how I remember it all about when I first met you. How it emerged for me when you stood up, and it was a beautiful combination of stiff and shaky. You had not even spoken yet. Usually I am asking the person to stand up, so I can take the person as a whole. The implicit reveals when I am really present with somebody. And to be present with somebody with their whole being. It is to the point that when I coached Saudi Arabian female all covered up, only having their eyes showing, I had to say if you are unwilling to remove the covering from your head, I will not be able to coach you because there is not enough revealed.

In general, the implicit is there when I am in Europe as in a background conversation "who brought in this American?". There was this woman in front of the room and she came to me and said, "you are an American fraud". The next day, I was inviting her to leave "Maybe this is not the time or the place for you": she was so much resisting. She looked at me so desperately and replied, "You don't know anything about me". And I said "That's so true.

If I had to know something about you, what would that be?”. And from there, she opened up.

(D). L’implicite est dans le simple souffle, le simple regard, la simple vibration juste par la présence, qui fait qu’il se passe quelque chose. En connectant la sphère de l’autre et en apaisant le cœur, l’autre se révèle par l’apaisement de ses conflits internes. Chacun émet et reçoit ce qui est émis. Cette dimension physique est implicite, les corps se parlent.

C’est d’ailleurs ce que vous avez expérimenté dans l’exercice de simplement poser ses mains sur les épaules de l’autre dans un accueil total et sans connotation technique. Et j’ai proposé cet exercice parce que j’ai senti la vibration du groupe : elle était particulière. Cet exercice s’est révélé de lui-même.

(E). Lors de l’exercice de groupe de la construction d’une structure avec des pailles, chacun va finir par se mettre en mouvement et trouver une certaine harmonie à l’intérieur du système, va adapter son énergie en fonction de ce son attrait. Lorsqu’on laisse dérouler jusqu’au bout, on arrive à une réponse, qui n’est pas forcément la bonne, puis, à tout moment, un membre de l’équipe peut insuffler une nouvelle information qui peut bouleverser le système.

L’implicite pour moi est une réponse, un comportement, une attitude, une respiration, un crissement de doigt, le pied qui se balance, un auto-contact.

(F). Ce sont tous les signaux faibles. Toutes les informations, les sensations qui me viennent de moi-même comme de celui que je suis en train de regarder, qui me permettent de prendre en compte des choses qui m’auraient échappé autrement. J’appelle cela une compréhension élargie. Si je suis avec quelqu’un qui a une hésitation, je vais le sentir. Je vais le repérer et en tenir compte. Je vais alors agir différemment. Je vais m’utiliser dans mon entièreté pour accéder à l’implicite. On dit souvent il faut prendre conscience des choses. Ce n’est pas suffisant. Christophe André propose de prendre conscience et de prendre émotion. La prise de conscience est intellectuelle. La prise d’émotion prend l’implicite.

La manifestation de l’implicite peut prendre plusieurs formes en fonction de la situation. C’est que l’on sent, ressent, ce qui nous interpelle, ce que cela nous renvoie.

(G). Je peux le percevoir de plusieurs manières et je vais m’utiliser en tant que ressource pour le saisir. Je vais percevoir ce qui me surprend et qui, par conséquent, ne fait pas partie de mon implicite. D’où la nécessité de m’autoriser à avoir cette surprise pour pouvoir m’en emparer. Je vais le prendre de façon neutre : c’est une information. Souvent elle me permet de comprendre comment la personne entre en relation avec l’autre. Je me mets en dissociation et j’observe ce qui peut me donner une réponse sur l’implicite.

Si je ne le prends pas de façon neutre, si j'en déduis quelque chose, alors je pars dans un processus qui n'est pas du coaching.

Ensuite, je vais percevoir chez le coaché le non verbal, la congruence, la cohérence des phrases, le rythme, les sujets abordés, ce qui n'est pas dit. Je vais alors reformuler ce que je perçois comme signal d'alerte.

(H). En coaching, c'est quand je sens un blocage ou qu'il y a une incohérence ou une confusion entre la tête, le cœur, un désalignement. Cela peut être également un discours hésitant, ou incomplet.

(I). Ce sont des flashes cognitifs. Je suis plutôt auditif que visuel. J'ai des intuitions très profondes. Une intuition toutes voiles dehors qui est le siège de l'efficacité du coaching. Il y a un mouvement descendant puis ça remonte dans l'expression orale. Cela se fait tout seul : « la sculpture est déjà dans la pierre, je ne fais que la révéler ». Je suis canal et cela se passe essentiellement dans la séance. Plonger dans le regard a toujours été un bon baromètre pour moi : j'accède à un océan de vérité et des trésors de candeur. C'est mon instrument. La musique est mon registre métaphorique pour permettre de restituer ce que j'ai perçu dans le regard dans une synesthésie. La musique c'est un ancrage immédiat efficace.

#### *4. De quelle manière est-ce que j'aide mon coaché à explorer son propre implicite ?*

(A). En lui posant des questions. Je ne connais pas d'autres méthodes. Je fais aussi des visualisations guidées en méditation : j'invite mon client à faire une balade dans un champ et il rencontre quelqu'un et il se passe quelque chose. En fonction de ce que je veux faire émerger, je pose des questions et ça fait connecter avec une part de notre inconscient et ça révèle des choses. Ça ne marche pas à tous les coups, et quand ça marche, c'est intéressant. Une des limites du coaching c'est la temporalité courte du coaching. Une séance est trop courte pour aller dans ce type d'introspection malheureusement. Il s'agit de permettre à la personne de s'extraire de son mental pour explorer son implicite et cela demande un espace-temps plus conséquent que ce qu'offre le coaching.

Quelquefois je fais appel à d'autres techniques moins conventionnelles. J'ai eu le cas d'une entrepreneure qui avait beaucoup de moyens financiers et ne savait pas comment les utiliser. Dans nos échanges, est venue à moi l'intuition très forte qu'elle risquait de se faire avoir. Je ne pouvais m'appuyer sur aucune preuve ou exemple concrets dans son passé, même si elle avait décrit des situations qui ne me semblaient pas très nettes, sans que je puisse pointer de façon concrète un risque. Et ce que je voyais, elle ne le voyait pas. Parce que la cliente était gemmologue et très ouverte, j'ai pris le risque de parler d'astrologie. J'avais en parallèle deux amies qui se sont formées l'une à l'astrologie chinoise et l'autre à l'astrologie occidentale. Je lui ai proposé de les consulter et toutes les deux lui ont livré un oracle similaire : on ne met pas tous ses œufs dans le même panier. Pour elle, ça a été une révélation. C'est devenu une évidence pour elle, alors que j'avais mis trois ou quatre séances de coaching sans aboutir à un résultat de prise de conscience.

J'ai le courage de faire sortir de l'implicite des choses que les gens savent déjà et ils apprécient la confrontation.

Je travaille en communication non violente, et c'est un véritable outil pour moi, surtout quand je travaille avec des personnes qui sont coupées de leurs émotions et de leur corps, pour les connecter avec leur implicite et leurs besoins.

(B). The coach has a real role to accompany the person first to express the implicit, then to identify why it is challenging to do so, and then to realize that explicating is authorizing oneself to do something that is very important. It could be that in the first couple or three sessions, you leave it implicit to carefully allow the person to slowly advance or not lose face. But then when we come to the mirror effect session, which is agreed upfront, that's when I make the implicit explicit. I would say that I believe this is why we sit here together.

I feel strongly that, at one point, things should be explicit. I don't think it is fair to let an écran de fumée stay on while we, as coaches, are paid.

(C). For me, it is being present with the person as a whole. It is almost like I am in love with them. Love is resisting nothing. When I coach, I resist nothing. I create a space from myself to them. When I only absorb what they say, I am not concerned about what I am going to say nor ask.

I trust the process of coaching explicitly. When the person feels safe, they reveal what needs to be revealed. I make emotion natural: there is a huge difference, in language and in reality, between natural and normal. I make emotion a natural part of the experience. And I will let people know that they are not alone. And then I would call out what I am observing: "are you aware that...", acting as a mirror, non-judgmental, so that the person becomes aware of what is going on beyond words.

I remember another occasion when I was coaching over the phone. The way the person took his breath in, I said to myself it was a pretty big inhale. I called it out, and he found out he was doing that most of the time, and after a thirty minute conversation, he understood that he did not feel safe at all. And I call it out lightly and gently. It is a very soft touch, an acknowledgment.

(D). Il est important à mon avis de révéler l'implicite à l'explicite, peut-être en préservant une part de joyau interne non verbalisé ni intellectualisé qui éclaire l'action. Faire émerger la motivation, le désir de l'implicite tout en faisant prendre conscience à l'autre de sa part de puissance interne, de divinité, sans même utiliser de mots savants pour la cadrer. Pour moi, ce serait faire du grand coaching.

J'ai plusieurs approches : 1. Les prises de conscience classiques de clarification des étapes, de l'objectif pour faire émerger l'implicite. 2. Les renvois positifs de la capacité que l'autre à faire émerger sa potentialité : la confiance en l'autre et la reconnaissance de l'autre. Et je suis interpellé par ce que Siaud-Facchin appelle l'amour oblatif et la psychologie intégrative. Ce qui compte n'est pas la vérité sur l'outil. C'est la présence transformatrice. Qu'est-ce qui révèle l'implicite de l'autre si ce n'est l'accueil de cet implicite par le coach dans l'amour de celui-ci ?

(E). Je suis notamment dans l'approche systémique et j'utilise des Playmobil®, des cubes, des formes, ainsi que les émotions, avec des masques que le coaché peut placer sur les personnages. Cela fait émerger l'implicite du coaché et du système dans une représentation de la réalité telle que perçue aujourd'hui. Cela révèle aussi l'énergie, les freins, les résistances, les blocages. Ensuite, le coaché fait évoluer le système dans ce qu'il pourrait

devenir. J'utilise aussi la proprioception : comment la personne prend l'objet, le positionne, l'oriente, l'écart entre les objets, l'empilement. C'est comme un prolongement.

Par ailleurs, lorsque mon client est kinesthésique, et que je dois coacher par skype, j'adapte les exercices à un objectif qui ne me demande pas de percevoir l'implicite.

Je vais m'adapter à la personnalité de mon coaché.

(F). Permettre au coaché de se saisir de son propre implicite, c'est n'utiliser que ce qu'il dit. J'écoute le coaché, je le questionne. Et je n'ai pas de questions préparées. Ce que le coaché va me dire suscite chez moi une question qui est faite pour lui puisqu'elle reprend des choses entendues. Je lui permets d'introspecter son propre discours, de faire des liens et d'aller chercher des éléments. Au sujet des questions permettant l'introspection. Elles sont universelles : elles n'ont pas, dans leur structure, de contenu en lien avec l'histoire de la personne, son sujet, le contexte dans lequel elle est. A titre d'exemple, les questions « Qu'est-ce qui fait que je suis là ? » « Comment je sais que je suis au bon endroit ? » « Qu'est-ce qui se passe là ? » se suffisent à elles-mêmes.

Je fais attention à travailler à un niveau qui permette un alignement global de la personne dans son entièreté. Travailler avec l'implicite, c'est faire sauter des verrous ou des cloisons pour que la personne trouve son alignement. Sinon, on peut rester au niveau mental et faire des constructions intellectuelles qui restent dans la tête et ne sont pas intégrées. Prendre conscience n'est pas suffisant. Il faut prendre aussi émotion.

Comme j'ai un talent pour la reliance, j'arrive à repérer des mécanismes, des processus qui s'enclenchent et se répètent. Je les fais observer au coaché, et cela peut être un moyen d'entrer dans l'implicite.

Il me semble indispensable pour un coach qui souhaite approfondir sa pratique dans le domaine de l'implicite de se faire superviser par une personne qui saura la faire travailler à ce niveau.

Par ailleurs, lorsque je supervise un coach, ce n'est pas l'outil qu'il a utilisé qui me permettra de savoir s'il a bien coaché. Je vais demander quel processus il a déclenché, quelle était son intention lorsqu'il a choisi cet outil. L'outil est relié à quelque chose : au contexte de la personne, à l'intention du coach, et à ce qu'il peut provoquer, ce qu'il permet de faire. En ce sens, il est systémique aussi. Alors, il faut en connaître les inter relations. Le coach qui s'appuie sur l'outil comme un tiers objet pour pouvoir coacher, utilise le tiers objet pour faire le travail à sa place.

(G). Je prends l'ensemble des signaux que je perçois, puis je décide de travailler avec ceux qui me semblent appropriés pour permettre le changement. Cela veut dire que je sais

décider, en fonction de la situation, ce que je fais des signaux : rester sur eux, les confronter, les laisser. J'utilise pour cela mon intuition, et je pense qu'elle sera juste dès lors que je serai dans la bienveillance, en respect et estime de moi et de l'autre. Mon intuition est à la fois en processus automatique de toutes mes connaissances, quand je ressens les choses. Et mon intuition est créative. Je propose sans cesse de nouveaux exercices en fonction du client et de la situation.

(H). Je mets tout mon corps en écoute. Je suis en empathie complète avec la personne. Je suis moi-même un outil. J'écoute ce que j'entends, ce que je ressens, puis je fais un arrêt sur image pour savoir si je suis en transfert ou neutre. Si je suis en neutre, je donne du feedback. Je pars de l'incohérence que je perçois et ensuite, je tire le fil pour faire travailler la personne. Cela peut mener à découvrir des mécanismes que la personne répète depuis son enfance. D'autres fois, je fais du décentrage pour qu'elle puisse comprendre comment répond son environnement. Je vais chercher ce qu'il y a derrière les mots et j'aide la personne à faire des liens avec tout ce qu'il se passe dans sa tête et dans son corps. Je recherche les points de blocage ou en tous cas tous les éléments qui peuvent me renseigner sur son alignement. Je questionne et je reformule, je recadre aussi.

(I). Je suis dans une disposition au silence, à l'imaginaire, à l'accueil de tout ce qui vient pour que l'implicite soit la fabrique intérieure de ce qui va être livré au coaché et qui sera œuvrant. La première étape est l'alignement intérieur tête-cœur-tripes pour être dépollué de mes projections et que l'âme puisse s'ouvrir. Le risque serait d'occuper cet espace créatif qu'est l'implicite. Je me mets dans un sas pour être clair sur mon intention. Deuxième étape, je m'installe plutôt dans mon cœur que dans ma tête pour écouter la résonance de ce qu'il se passe en moi. Qu'est-ce que cela me fait d'entendre ce que l'autre me dit ? Je me rends dans mon frigo à feedback. J'obtiens par imprégnation, après avoir versé quelques gouttes d'inspiration, un précipité qui sera soit de l'or soit du plomb. Troisièmement, j'écris sur mon bloc-notes entre crochets, à côté des verbatim, ce qui m'est venu de ce voyage intérieur. Je décide ensuite de ce que je peux donner. Je ne déverse surtout pas. Je pense qu'il faut être sobre dans ce métier.

Je ne suis pas sûr que le coaching puisse favoriser l'émergence de l'implicite, je crains qu'il l'empêche : en parlant trop, en posant des questions fermées, en confondant amour inconditionnel et jugement bienveillant, en les aimant d'un endroit qui n'est pas juste.

5. *Que sais-je de mon propre implicite, comment le sais-je ?*

(A). Je sais déjà qu'il existe. Je sais ce que je peux expliciter. Je le connais par les réactions des autres, quand elles diffèrent de la réaction que j'escomptais, lorsqu'il y a de l'incompréhension ou du malaise chez l'autre ou chez moi. Parfois, c'est de la joie. L'implicite n'est pas forcément mauvais. J'ai travaillé en thérapie et développement personnel pour clarifier mon implicite. Je pense que plus on est au clair avec ça, plus c'est aidant pour soi et les autres.

En ce qui concerne ma pratique, je sais que mon mode de fonctionnement est de chercher à comprendre le pourquoi du comment, comment ça marche, pourquoi ça a fonctionné. L'évolution de ma pratique va vers le lâcher-prise de tout cela.

Je sais aussi que ma spécialité, c'est la podoculothérapie. Et donc je m'arrange pour que les clients ne me choisissent pas si je sens que nous sommes incompatibles.

Je me connais aussi dans des manifestations physiques de mon propre corps. Je suis capable d'entendre mon corps dire « carabistouilles », ou bien « attention, tu ne fais pas attention à tes besoins » et ça m'aide dans le coaching.

Enfin, parce que le coach peut être en pouvoir sur l'autre, je considère essentiel de continuer à m'interroger sur mon orthodoxie, et de bien travailler le contrat au départ.

(B). It could be that the coach did not do enough or proper personal work, so he/she is not ready to take on what implicitly emerges. To me individual supervision is fundamental. If for instance I am not able to allow to explicit the implicit at the mirroring session, that is a sign for me that I need to take it up to supervision.

(C). I cannot take someone to a place I have never been before. And while some coaches think that it is about making people happy, I know that life gets really dark. I have a lot of compassion for people. The only way I can say that with integrity is because I had been slammed up against the rock and sought out coaching and was brought back to life.

There is also a lot I have learnt about myself by paying attention to my body. I used to have migraines and headaches when I was disconnected with myself. And now I direct my attention to what the bodies of my clients say: it can be the pulling of a pen, rocking backward and forward in a chair, nervous lap. If there is a restlessness, it means something. The implicit will come out at one point.

(D). Je sais que j'ai besoin de prendre du recul sur mes propres émotions : on veut souvent expliciter ce qui est implicite, donc le laisser dans l'implicite peut donner des doutes.

(E). La performance vis-à-vis de moi-même, comme exigence, c'est implicite pour moi. C'est naturel. Je suis formatée comme ça depuis que je suis toute jeune. Et j'ai aussi maintenant une dimension de plaisir alliée à la performance. Ça a été un désapprentissage pour réapprendre et accepter que mon corps, à un moment donné, ne peut plus aller au-delà de certaines limites. Dans le cadre du sport, je sais maintenant m'arrêter lorsqu'il y a des douleurs. Et quand je m'engage, j'ai toujours un besoin vital d'aller jusqu'au bout à 200%. Par ailleurs, je suis beaucoup dans le ressenti et l'observation depuis toute jeune. Je décryptais les émotions au travers du langage non verbal, le para-verbal. J'ai appris à exprimer mes émotions par la danse, par le langage corporel et l'écriture d'abord. Je suis capable de discerner s'il y a du mouvement dans les yeux ou s'il y a des gestes, je me rends compte de la façon de respirer des personnes. Et j'ai approfondi ce talent dans mon rôle de manager sportif. J'ai un champ de vision extrêmement large pour observer pratiquement à 360 degrés. Par conséquent, je suis à l'aise quand je peux être en présence physique de l'autre, côte à côte. J'ai plus de difficultés à coacher lorsque c'est uniquement par téléphone. L'implicite, pour moi qui suis kinesthésique, devient moins palpable. Pour être la plus efficace, j'ai besoin de me sentir reliée physiquement à l'autre. J'ai besoin de l'approche globale de la personne. Pour moi, rester en 2 dimensions devient réducteur.

Par la supervision, je me suis rendu compte de ma capacité à absorber comme une éponge et je me questionne sur cette capacité : est-ce un avantage ou un inconvénient ? Ça m'impacte assez fortement.

Et je suis créative, je m'en sers pour créer de nouvelles situations ou des jeux pour le développement personnel de mes clients.

(F). Mon challenge en tant que personne d'abord puis en tant que coach, n'est pas de comprendre l'implicite de l'autre. En tant que coach, c'est de permettre à son client de se saisir de son propre implicite. Le seul implicite qui sera utile pour moi, en tant que coach, c'est mon implicite, car c'est par lui que je vais sentir les choses pour pouvoir prendre en compte l'autre. J'ai plus d'exigence vis-à-vis du coach que vis-à-vis d'une personne dans son développement car le coach a choisi d'accompagner la matière humaine. Il doit être très au clair dans son apprentissage à développer ses capacités à se saisir de son implicite. Cela ne demande pas de bagage autre que d'être connecté à soi pour sentir ce qu'il se passe. Et tout ce que je saurai faire avec moi, je saurai le faire avec l'autre. Cela demande de l'humilité pour se saisir de ses propres signaux faibles, et même ceux qui sont désagréables. Dès lors que j'ai su repousser mes limites, je saurai poser une question à mon coaché pour qu'il repousse les siennes. Et je ne peux coacher l'autre que là où je suis allée.

Parce que je continue de me former et que je pratique depuis vingt ans le coaching, j'ai bien compris que moi, comme mon coaché, nous savons tout. Nous sommes capables de le dire, même si nous ne nous entendons pas le dire.

Avec la pratique, j'ai aiguisé mon empathie pour laisser venir ce que je sens par rapport à ce qui est en train de passer. La pratique développe une grande confiance dans les signes qui remontent de mon implicite. Pour moi, l'implicite est à la surface, il n'est pas si loin. Je prends les signes. Parfois ça m'interroge. Parfois j'achète : je sens la solidité de ce qui est en train de se passer. Ça ne se raisonne pas et ne demande aucune explication.

(G). Je sais que j'ai un implicite. Plus j'ai conscience de moi, plus j'ai de l'ouverture perceptive et je sors de ma réalité, plus je peux venir en « neutre » dans la relation de coaching. Je saurai l'explicitier.

Je connais par exemple mon style de coaching. Je suis en capacité de prendre une autre approche si j'en sens l'utilité pour faire émerger l'implicite de l'autre.

Et c'est quelque chose que je travaille en supervision, pour savoir ce que j'emmène de mon implicite dans la relation de coaching. Je m'assure que mon implicite, qui se manifeste par la congruence de ma tête, mon cœur et mon corps, est toujours sain. La supervision te permet de peler l'oignon au fur et à mesure et te fait gagner, avec le temps, en compétence et en sagesse.

Je vais travailler avec un thérapeute ce qui me met trop à l'aise ou mal à l'aise.

Pour moi, ce sont deux responsabilités : à titre personnel, le travail thérapeutique et à titre professionnel, la supervision.

(H). J'ai déjà fait et je continue de faire un gros travail sur moi avec un thérapeute. Je suis également supervisée lorsque je ne sais pas comment avancer avec une personne. J'y exprime mes portes d'entrées et je remets en question ma manière de faire. Je suis également très sensible à mon corps et aux signaux qu'il m'envoie. Et mon travail personnel me permet de diminuer la marge d'erreur lorsque je réagis à une situation, ou je choisis de poser une action.

Par ailleurs, j'ai remarqué que les sujets qui m'arrivent en coaching coïncident, en synchronicité, avec des sujets que j'ai à travailler personnellement. D'une certaine façon, j'ai la croyance que la personne est mise sur mon chemin pour que je puisse y travailler.

(I). Je sais qu'il y a eu déséquilibre si je ressors épuisé de la séance de coaching. Apprendre à accueillir m'a permis de ressortir énergisé et je me laisse toucher par le cadeau et la part divine de mon client. La supervision, la méditation, la prière sont de bons moyens pour nous

dépolluer de nos pensées, de nos jugements, du reflet de nos histoires personnelles. Il y a des jours où je suis davantage pollué par mes ombres ou des peurs qui viennent m'envahir.

6. a.<sup>3</sup> *En quoi et comment mon propre implicite impacte-t-il la relation de coaching ?*

(A). C'est parce que c'est mon intuition que je ne sais d'ailleurs pas d'où ça vient, ni comment ça vient. J'ai une perception qui m'arrive en channeling. Je ne pourrais absolument pas dire comment. En profil MBTI, ce serait le N, le sixième sens. D'ailleurs, j'ai un N en supérieur. Il fait partie de ma vie. Je sais des choses. Parfois je prends le risque de le partager, parfois pas. Je sers d'intermédiaire. Je suis fière des fois où j'ai proposé une approche peu courante en coaching basée sur l'implicite, et pour laquelle je me suis fait aider.

Dans mon travail de routine, je pose une intention d'amour inconditionnel avant mes interventions. Ça reste implicite car je ne le dis pas, et ça change tout de mon point de vue. Ça crée une bulle de bienveillance et un accueil inconditionnel. Ça aide l'autre à être plus authentique, sincère et présent. Et je m'autorise alors des choses parce que je suis au service du client, et que je n'ai pas d'enjeu.

Parfois, parce que je sens que la personne est prête, et surtout dans les relations de travail avec des managers, je la mets en situation sans expliciter pourquoi : je la pousse dans le bain parce que c'est la meilleure façon pour qu'elle se rende compte qu'elle sait nager.

Et pour mon travail, je pose aussi des intentions, et lorsque je fais mes demandes aux étoiles, si elles sont alignées avec qui je suis, ça fonctionne la plupart du temps.

(B). It could be that a coach who is unfamiliar and uncomfortable with a specific topic would choose to leave it implicit, even when both parties know that this thing exists.

And on having to know a situation before coaching it, I believe it is a risk for the coach to take over from the coachee in solving the situation, even if the coach had worked on his personal situation with supervision or analytical, self-development work. Projection of own fears or non-solved situations onto the coachee are always a risk when you've been there before.

(C). My own implicit is my intuition. For my own implicit to come out, I just block everything out, and my coachee becomes my exact and total focus. I just get present. When I do that, sometimes my implicit is revealed. I would call it more a way of being than something I am doing.

---

<sup>3</sup> Pour davantage de clarté, la question 6 a été scindée en deux : l'impact du coach sur le coaché, puis l'impact du coaché sur le coach.

(D). A mon avis, les implicites se répondent. Quand tu es en présence à l'autre, ta sphère implicite est en contact avec la sphère implicite de l'autre, de même que ta sphère cardiaque et énergétique. Il y a un accueil global et un apaisement dans la sphère de l'autre. C'est ce qui, à mon avis, fait l'art de la présence thérapeutique. Si l'implicite est ce qui est présent, la mise en contact de ce qui est présent chez l'un et chez l'autre crée la présence.

(F). Pour que le coaching ait lieu sans intrusion dans l'espace de l'autre, il faut apprendre, chacun, à habiter son espace.

(G). Je sais que je dois être vigilante à ne pas orienter les choses pour ne pas voir ce qui me gêne dans mon implicite.

(H). Je suis consciente qu'il y a des choses que je ne vais pas voir parce que mon inconscient ne voudra pas aller sur ce thème précis. Je ne suis pas neutre et j'ai mes filtres.

C'est une question compliquée de savoir ce qu'il se passe lorsque les deux implicites se rencontrent.

(I). Il se pourrait que j'amène des choses sombres, probablement. Je fais attention à l'ivresse et à l'exaltation du moment high dans notre métier. Il est facile de monter dans un état de conscience amplifié et plus difficile d'en redescendre. Mon implicite, dans ces cas-là, c'est d'avoir cru, dans l'ivresse du moment, que le client était prêt à recevoir ce que j'allais lui livrer.

6. *b. En quoi et comment celui du client impacte-t-il le mien ?*

(A). Parfois je sens que je ne pourrai pas aider la personne. Par exemple, une personne qui se plaint en permanence, qui rejette la faute sur l'autre, qui ne voudrait pas forcément que ça change. Je n'ai pas envie de perdre du temps avec quelqu'un qui ne veut pas changer. C'est souvent le cas dans les coachings prescrits. Par exemple, la personne m'avait demandé beaucoup de preuves, elle cherchait à être rassurée. Et je ne pouvais pas lui apporter de preuves que cela marcherait pour elle. Nous nous sommes arrêtées après quelques séances. J'ai eu le cas une fois où la personne partait dans tous les sens, n'arrivait pas à clarifier son objectif, prenait des décisions à l'encontre de ce que nous avions discuté en coaching. Elle allait dans le mur, je le savais, et je n'ai rien dit parce qu'elle n'était pas prête à faire le nettoyage, alors que je lui avais donné des clefs. Du jour au lendemain, elle ne m'a plus donné de nouvelles.

Quand il y a de l'implicite qui me met en situation de ne pas pouvoir bien faire mon métier, je m'arrange pour que la personne ne me choisisse pas. C'est peut-être aussi parce que je ne suis pas encore en mesure de dire « je ne vous choisis pas pour telles raisons », peut-être que je pense que ce ne sera pas utile de lui dire pourquoi je ne vais pas travailler avec elle. Soit parce qu'elle n'est pas prête à entendre, soit parce que je ne saurais pas lui dire.

Je comprends aussi que l'autre peut percevoir des choses que je ne perçois pas et mon côté rationnel m'a aidée à accepter l'irrationnel.

(B). I just had a client with whom I share the same culture, background, age, metaphors and in this case, a lot can be done very implicitly. We could run it implicitly. And I am careful not to.

(C). Every time after I did a course, I always say I am delightfully used up. I gave everything I have, and then I literally shut the door. I become private, I give myself plenty of space and time to recover myself. I cannot lead two courses in a row. It's like I just did a half marathon. I got something, and it took something, and I have got to recover. I am filled to overwhelmed and drained. I need time for it to wash through and over me and then I feel refreshed to go again. Every time there is either a subtle of a magnificent shift in me. Definitely yes.

In general, the implicit is there when I am in Europe: there is a background conversation "who brought in this American?". There was this woman in front of the room and she came to me and said, "you are an American fraud". The next day, I was inviting her to leave "Maybe this is not the time and place for you": she was so much resisting. She replied "You know nothing about me". And I said "That's so true. If I had to know something about you,

what would that be?”. For me being an American, there is a fair amount of suspicion for why I am here underneath the surface of things. Another occasion was in Budapest, I was feeling so defeated. There were two women who were gunning for me, taking shots at me. I was struggling and feeling abused. I woke up at 4:30 am and went outside for a walk. I was speaking to Mother Nature. How brutal are we to Mother Nature, and yet she is waking up and shining every day. I then decided to go in there and shine. The two women apologized by 9:00 am: “we are sorry, we had to make sure you were real”. We had to test you. And from there, we could sprint.

(D). Approcher l’implicite de l’autre, c’est comme approcher un cheval. C’est être à la bonne distance pour être en présence : pour qu’un cheval t’accueille, il faut y aller avec finesse, avec respect, avec distance mesurée, petit à petit en sentant ce qu’il se passe. Comme une perception fine et subtile de l’autre dans ce qui émane de lui. La perception que le coach en aura est fondamentale dans la capacité d’accueillir l’implicite puis faire s’émouvoir le coaché dans le mouvement dans sa propre capacité d’action vers l’objectif.

(E). Je ressors vidée de mes séances de coaching parce que je prends l’implicite de l’autre. Et, parfois, l’énergie que je reçois n’est pas forcément bonne. Dans tous les cas, l’exercice du coaching est énergivore pour moi. Et je vais souvent faire du sport après pour tout évacuer. C’est un besoin vital pour moi. Il y a une maintenance permanente pour moi à faire. Dans ce même registre de maintenance, je sais de mieux en mieux expliciter ce que l’implicite de l’autre a eu comme impact sur mon propre implicite. Je le décède.

L’implicite de mon coaché me transforme dans le temps. Et j’ai appris à reconnaître les limites de ce que je peux absorber du coaché par les tensions que cela provoque dans mon corps, au niveau des trapèzes. Je le ressens quand j’en prends trop. Et j’interroge aussi mes propres manifestations physiques implicites durant l’entretien de coaching.

(F). Dans la relation, le coach est tributaire de son coaché. Et ce ne sont pas deux implicites qui se rencontrent, si ce n’est qu’il y a une interaction : ce qu’il se produit chez le coaché va créer des réactions para verbales et non verbales. Le coaché est en train de se connecter à ses différentes parties pour ne faire qu’un. Il émet des signaux faibles qui viennent donner des compréhensions.

Quand on a appris à sentir son propre implicite, il devient facile de sentir ce qui émerge chez l’autre. Au point de contact des deux implicites, il y a une rencontre génératrice d’enseignements réciproques. C’est bénéfique pour tout le monde et donne un sentiment de bien-être : on est dans une spirale vertueuse qui se fonde sur des récursivités génératrices d’apprentissage mutuel. C’est un processus dynamique qui n’appelle pas de définition figée.

C'est un leurre que de penser que le coach ou le coaché peut être en dehors de la relation. C'est lorsque l'on rentre en intrusion chez l'autre ou que le coach laisse le client entrer en intrusion chez lui que cela devient dangereux. C'est bien le coach qui est garant du respect de l'intégrité : on peut se rencontrer, on s'enseigne sans donner des coups de canif dans le tuyau d'arrosage de l'autre. Le coach doit être très vigilant aux signaux faibles pendant le coaching pour discerner ce qui lui appartient de ce qui appartient à l'autre. Et lorsque je sens que cela fait trop écho à quelque chose qui m'appartient, je demande une pause et j'évalue si je peux continuer l'accompagnement.

Lorsque je rencontre un implicite d'une culture différente, je n'essaie pas d'en savoir plus avant la rencontre car tout ce que je sais de toi m'empêche de te connaître. Je sais que si j'ai une idée très précise parce que j'ai étudié la question, et même si mes connaissances sont tout à fait justes, si je l'utilise comme la base de mon travail, alors je vais avoir tendance à récupérer des signaux faibles qui sont cohérents avec ce référentiel. Si j'ai déjà un référentiel, j'en aurai conscience et je vais le laisser de côté. Mon sujet de travail est d'être curieuse de l'autre et avoir envie que l'autre m'enseigne. En faisant ça, je laisse le coaché au centre, je l'invite à m'enseigner, et en m'enseignant, il s'enseigne lui-même. Et il apprend à entrer en relationnel avec l'autre, quel que soit l'autre.

(G). Le coaché va me donner des indications sur mon propre implicite, dans la création de la relation, le niveau d'autonomie de la personne. Comme la relation est extrêmement importante dans le coaching, je me demande si je suis dans une relation d'intimité professionnelle sans être dans la dépendance affective ou bien quelle est la qualité du lien avec la personne.

(H). Lorsque que je me sers de moi-même comme outil, je reçois l'implicite de l'autre. En particulier, lorsqu'il s'agit de traiter des conflits, je propose de jouer la personne avec laquelle le coaché est en désaccord. Nous rejouons la scène et je me laisse impacter par les paroles et tout le non verbal, pour ensuite restituer un feedback.

(I). Une fois que la séance est terminée, il reste une rencontre humaine, une connivence, un satori par-delà les mots. Il reste également de l'épuisement ou de la réception. Cela me met dans la gratitude de la lumière que mon client m'a apportée. Et cela m'engage à faire moins d'efforts et laisser l'implicite se passer.

7. *Quelles seraient la ou les autres sources d'implicite ?*

(B). I think the influence of culture is quite interesting. I do not think particularly of others.

(C). I think the magic is about relating, about humanity.

(F). L'environnement agit implicitement sur nos comportements. Le milieu dans lequel on est influe sur nos comportements. Le savoir me permet d'être attentive à m'assurer que l'environnement sera propice à la manière dont on va travailler par exemple. J'ai la capacité à sentir de quelle manière mon environnement va modifier mon comportement ou celui de la personne. De la même manière, le coaché aura besoin de sentir implicitement tout ce qui agit sur lui, y compris son environnement. Une personne peut se comporter différemment si elle appartient à un groupe dont les bureaux sont dans un immeuble de 15 étages, ou bien si elle travaille en open space par exemple. A titre d'exemple, une personne que j'ai coachée s'est rendue compte de la façon dont l'environnement agissait sur elle. Il travaillait en open space. Ce monsieur a mesuré ce qu'il renvoyait sur les autres parce qu'il se sentait envahi. Et depuis, lorsqu'il sent qu'il en a besoin, il travaille au casque pour s'isoler.

(I). Pour moi, il s'agit de la source : la vie, un flux d'amour inconditionnel, qui s'incarne dans des avatars. C'est l'idée que tout est déjà là.

8. *Quel intérêt aurais-je, pour moi et le coaché, à laisser de côté l'implicite dans le coaching?*

(A). Parfois, ce n'est pas utile ni aidant que le coaché sache ce que je sais implicitement. Dans le cas des hauts potentiels, si ça ne va rien changer à leur vie, je ne leur dis pas. En revanche, je m'y autorise quand c'est utile. Une personne haut potentiel avait des soucis de confiance en elle. J'ai estimé qu'elle avait besoin d'un cadre de référence externe. Je lui ai donc indiqué qu'il était possible qu'elle soit haut potentiel et l'ai invitée à passer le test. Je distingue utilité et intérêt. Pour moi, il faut expliciter l'implicite seulement si c'est utile. Le seul intérêt, c'est quand la connaissance du sujet implicite peut aider dans la relation de coaching pour avancer.

Certains pourraient faire des séances et des séances à tourner autour du pot. Je trouve que ce n'est pas honnête.

Si je perçois une pathologie, que je ne sais pas traiter, je vais laisser la personne dans son implicite. J'oriente vers un thérapeute.

(B). The downside of leaving the implicit aside is, I wonder where this coaching process would go in the end: a waste of time and energy. Maybe it is because of my own culture? For the coachee, things are often implicit for very good reasons: to protect oneself, to be polite, to behave how they were told as a child.

(C). With one coachee, I sensed it and did not call it out before the relationship was strong enough: not enough trust between us or he did not feel safe enough. It was a group coaching and when he volunteered for an exercise, I took it as a sign that he was ready to get it explicit. And off I went.

(D). Être dans cette relation implicite à l'autre demande une forme de courage, une prise de risque. Le courage de lâcher-prise sur le doute que je peux avoir sur le fait que ce que je sens est juste. Faut-il le laisser vivre ou le valider ?

L'explicitation a son importance. Le recadrage permet d'apaiser un mouvement mental qui irait autrement tous azimuts. Et ce cadrage permet de faire émerger d'autres choses en complément.

(E). Il n'est pas toujours nécessaire d'explicitier l'implicite car c'est une réponse qui appartient au coaché et qui mûrit. Parfois c'est un temps de transformation nécessaire qui s'opère dans l'entre/ l'entre, comme un temps d'appropriation et d'apprentissage. Lorsque le coaché se transforme de façon implicite, c'est d'autant plus puissant.

(F). Ce n'est pas tant à le laisser de côté, mais plutôt à respecter le coaché. Il se peut que je sente des choses que le coaché ne sent pas. Alors je ne vais pas plus loin : ce serait de l'intrusion. Et c'est ok d'en rester là.

(G). Il peut arriver de devoir passer par le rationnel et l'explicitation pour ensuite accéder à l'implicite. C'était le cas dans l'un des derniers coachings que j'ai effectués. La personne était uniquement dans le rationnel. J'ai donc commencé par expliquer des théories sur les émotions en utilisant la croix de Panksepp. Une fois qu'elle avait compris cette théorie, je l'ai alors amenée à se questionner sur ses émotions.

(H). L'intérêt serait de protéger la personne. Certains comportements implicites se mettent en place comme une défense contre quelque chose ou une protection. Il n'y aurait pas intérêt alors à aller les dévoiler, ou en tous cas, si cela était nécessaire, nous irions par petits pas. Un autre intérêt serait de faire connaissance et d'établir la relation. Je laisse la personne expliciter son contexte et cela va m'aider.

(I). Je pense que c'est l'intention qui coache, et non l'impact. Je ne suis pas d'accord avec les behavioristes, l'impact est là pour neutraliser le mental et pour rassurer l'égo du client qui saura qu'il en a pour son argent. Il y a un besoin de matérialiser la rencontre.

9. *Quels inconvénients soulèveraient, pour moi et pour le coaché, l'explicitation ?*

(A). Si cela crée un traumatisme supérieur à son utilité, je ne l'aurais pas explicité. L'implicite ça peut être grave quand il y a du harcèlement, et violent quand c'est mêlé de manipulation. Et rester dans l'implicite, on peut protéger la personne ou sa famille. Mais rester dans l'implicite ne va pas aider le système. Et est-ce utile de révéler (tout de suite, jamais, comment) ? Et qui sommes-nous pour le dire ?

Il y a aussi un risque à partager mon intuition : je ne sais pas comment la personne peut l'entendre, par son histoire, par exemple.

Parfois, expliciter peut soulever des freins : la personne peut entrer en résistance. Alors, je passe par l'expérimentation directe.

(B). When you mention to someone something that was intentionally left implicit, it could also break the relationship, because people were looking for help but they did not expect to have to go through this sort of thing. Especially young adults, in my experience, can decide not to turn up. Each time you take it out, you take a risk. And I believe it is a risk that we, coaches, are here to take, because "la parole is liberating".

(E). Lorsque je perçois l'implicite de l'autre, je vais être en vigilance du jugement et l'interprétation du sens que cela pourrait avoir. D'où le questionnement sur ce que j'ai remarqué. Je ne vais pas l'expliciter à la place de l'autre. Je demande clarification car tout n'est pas matière à interprétation. Qui suis-je d'ailleurs pour interpréter le sens que cela fait pour l'autre ?

Parfois, je vais savoir qu'il n'est pas nécessaire d'expliciter les choses car c'est déjà suffisamment bousculant pour la personne, et elle a déjà pris conscience de ce qu'il se passait. Pour moi, la limite, c'est l'intégrité de la personne. C'est une limite à ne pas franchir.

(F). Le coach pourrait être tenté de faire du voyeurisme : « je veux voir ton implicite ». Si je pense que mon rôle est de faire expliciter à mon client son implicite, cela implique que je vais avoir un questionnement qui deviendra, à un moment, intrusif, ce qui va ultimement bloquer le processus. Je peux aussi vouloir que le coaché explicite ce que je sens chez lui. J'oriente alors les questions pour lui faire confirmer ce que j'ai senti. C'est aussi une intrusion. Le sujet du coaching n'est jamais que le coaché explicite son implicite. Le sujet est que le coaché permette au coach d'accéder à son propre implicite.

Pour moi, il y a danger dans la compréhension que l'on a d'explicitation l'implicite.

(G). Ce n'est pas du tout le rôle du coach que d'explicitier tout l'implicite qu'il perçoit. C'est une question de respect. La compétence du coach est d'en repérer un maximum, puis de sélectionner les quelques signaux pour baliser le chemin afin que la donne globale change. Lorsqu'on sait que le coach est bienveillant envers lui et envers l'autre, il devient évident qu'il ne peut pas tout expliciter au risque de générer des situations très violentes pour l'autre et un blocage du processus de transformation.

(H). L'explicitation pourrait mettre le coaché mal à l'aise, pourrait lui donner un stress, jusqu'à une panique. Cela pourrait ouvrir la boîte de Pandore, sans que je sois en capacité de le gérer.

Il m'est aussi arrivé de creuser, d'avoir accumulé des éléments et de ne pas savoir quoi en faire. Dans ce cas, c'est la foi en la réussite qui me permettra de dénouer la situation.

L'explicitation est également inutile lorsque le coaché n'est pas vraiment volontaire pour le coaching.

Parfois je me garde d'aller dans l'explicitation pour que la personne puisse expérimenter et prendre conscience de son implicite par elle-même. Et je propose un outil pour cela. Par exemple, j'ai proposé un exercice projectif dans lequel je demande à la personne d'écrire une carte postale datée du futur, puis je la lui ai lue. La personne a ressenti une forte émotion, et pour moi, c'était le signe qu'il n'était pas nécessaire de poursuivre l'explicitation. Nous pouvions en rester là.

*10. A quel moment sais-je que l'implicite est suffisamment explicité ?*

(A). Quand je vois l'œil du coaché s'allumer, qu'il y a un déclic et que ça devient une évidence. Comme une révélation.

(C). The timing when I call it out, when I make it explicit, it's like am watching the whole board at a train station changing. Something is settling and they all figure it out. Because it is called out, the past five years or so when they've been stumbling on, it suddenly makes sense. Even if they don't know what was implicit, when it is made explicit, it all becomes so clear for that person.

(D). C'est difficile de le définir, justement parce que c'est implicite. L'attitude a changé, le souffle a changé, la qualité d'échange a changé. C'est comme dans une relation intime où tu sens ce qui est implicite. Cette sensation de passage à autre chose. Et ensuite, je peux éventuellement l'expliciter pour le confirmer, mais ce n'est pas forcément nécessaire. Parfois on essaie de créer des mots pour le décrire et cela étouffe la sensation.

(E). C'est comme si je ressentais l'énergie. Je le ressens et c'est difficile de l'expliciter. Ce n'est pas toujours une bonne énergie. La séance peut être mitigée. Par ailleurs, je ressors vidée de mes séances de coaching parce que je prends l'implicite de l'autre. Et je vais souvent faire du sport après pour tout évacuer. C'est un besoin vital pour moi.

Je peux le confirmer lorsque la personne a explicité ce qu'elle a compris.

(F). Plus que l'explicitation, je sais que le coaché est arrivé à destination parce que je le vois sur son visage. C'est lumineux d'un seul coup. La lumière s'est allumée chez lui et du coup pour moi aussi. Alors je dis merci ! parce que c'est un vrai travail de la part de la personne.

(H). Sans parler d'explicitation, j'ai des manifestations physiques lorsque que c'est juste pour la personne. Je ressens un fort frisson à chaque fois. Je perçois chez l'autre aussi une lumière dans son regard ou une émotion. Je ne peux pas vraiment donner de règle. Cela dépend de la personne.

*11. Comment ai-je procédé lorsque l'implicite était un frein à l'atteinte de l'objectif de coaching ?*

(A). Je suis incapable de répondre, car lorsque c'est un frein, je l'explicité. Si la personne ne sait pas quelque chose de son implicite, cela devient un frein, qui m'amène à l'explicité pour faire avancer les choses. Ou bien le sujet est implicite pour moi, et je n'en ai pas conscience, donc je n'en fais rien. A titre d'exemple, je n'ai pas l'impression d'avoir vécu de relation de coaching où la sexualité était un élément.

(B). To me if a client stays in the implicit, it can be a reflection of how he behaves in his team, for instance for a manager, and cause things to be unclear or unspoken. It can be an issue.

(C). The gift of coaching is always a breakthrough for me. When the implicit is an obstacle to that, the person at that time is not coachable. They are not in opening for consideration. In the beginning of the king's speech movie, the king says it is only a speech defect, while there is so much more implicit going on there. What I do then, is I build more trust, or I confront the person with how they occur to me. Maybe they don't even want the coaching right now. I explore with them and understand where they stand.

(G). Pour moi, l'implicite, c'est beaucoup de processus automatiques et je fais mettre des mots dessus. Lorsque l'explicitation de l'implicite serait vaine, il peut m'arriver de changer de posture pour passer d'une confrontation bienveillante à une provocation puissante lorsque que la relation de confiance me l'autorise et que je sais être dans le bon processus. Puis je laisse l'implicite se dérouler, en faisant confiance, tout en m'assurant que ce qu'il se passe est en respect et estime de soi et de l'autre.

(H). Je prends cela de façon positive : je me rends compte que ça bloque et je m'en empare. Je vais questionner en utilisant le VAKOG (Visuel, Auditif, Kinesthésique, Olfactif, Gustatif) et en remontant les niveaux logiques de Dilts pour faire focaliser le client sur chaque thème et ainsi découvrir à quel niveau cela coince. C'est le lien entre l'implicite et le frein qui m'intéresse.

(I). Cela m'est évidemment arrivé, et c'est pourquoi la supervision et la thérapie sont importantes. Les différentes gradations de nuisance sont, en premier, le désir, une érotisation de la relation de mon côté ou du côté de la cliente. Pour ma part, je le repère et je le transforme pour pouvoir donner du feedback pertinent en référence à la personne à qui elle me fait penser. En deuxième la volonté de transgression du cadre ou d'inverser les rôles. Dans ce cas, je donne un feedback. En troisième cas de figure, lorsque je sens une énergie

sombre perverse ou malsaine, dont je peux être victime collatérale. Le cas le plus grave, enfin, c'est lorsque je sens de la folie. J'en ai peur et j'ai appris à m'en protéger, à écourter la séance s'il le faut.

12. *Que s'est-il passé lorsque l'implicite, sans avoir été explicité, a conduit à l'atteinte de l'objectif?*

(A). En accueillant ce qui se présente, j'ai utilisé ce qui se passe implicitement. Je pense qu'il n'y a pas de hasard et je crois à la synchronicité.

Dans le cadre d'un coaching, j'ai dû annuler ou modifier quelques fois les rendez-vous avec ma coachée, alors que cela ne m'arrive jamais. Elle ne m'a rien dit la première fois. C'est lorsque que la situation s'est répétée que l'implicite a déclenché une réaction. La cliente, qui avait comme sujet « oser confronter », m'a fait part de son irritation et a demandé des explications, ce qui a ouvert la discussion pour identifier ce qui lui convenait, le confronter, poser une demande de clarification. A partir de là, nous avons pu travailler.

D'une manière différente, j'ai eu à gérer dans mon entourage proche une situation de harcèlement. Et en même temps, je suis en train de faire une proposition chez un de mes clients pour travailler sur la prévention du harcèlement.

(B). I would not even understand the question. If we have not identified it, how can we measure it? It is not necessarily objective, but things are being put out. To me, it is important that things are said. Maybe in some Asian cultures, say Japan, it could be relevant and you need to look up on this in a very different way.

(C). In science, the study of being is called ontology. I am proposing an exercise, which, to me, is the purest form of ontology that I ever found. It is a silent conversation. There is no talking, no touching, you are just being with someone. It strips away all the layers, the norms of smiling. You are allowing things to arise that you might not notice because they are covered up by when you laugh, and when you move, and when you touch, and when you talk, and when you explain, and when you do all the things that you do. The intention of it is pure. It takes a while for people to settle in the exercise. Therefore I propose it three times. First time feels weird and uncomfortable. By the third time people have settled in. The results are amazing because you get in touch with the being of the person.

(D). Il y a quelque chose de l'ordre de la totalité de l'Être : l'implicite va éclore, va donner un souffle de vie. Peut-être que notre humanité a passé son temps à enfouir des possibilités de respirer, ce qui nous amène aux situations qu'on connaît, en nous et dans la société. La nature du souffle de vie est d'émerger à la fluidité. Le coach qui est dans la présence authentique, miroir utile momentané pour l'autre, force d'amour utile pour l'autre, son contrat céleste est de permettre la restauration du flux interne de l'autre pour sortir de l'étouffement.

(E). J'ai l'exemple d'un coaché ingénieur dans un cabinet spécialisé. Une personne introvertie et dans le « sois parfait ». La relation de confiance s'était instaurée très rapidement. La séance de travail dérive sur son éducation. Il me disait qu'il n'osait pas s'affirmer devant son père. Et là, sans avoir à creuser davantage, il a trouvé des solutions par lui-même. Je suis restée dans l'implicite à la fois par pudeur et à la fois parce qu'il n'y avait pas d'utilité à expliciter davantage.

Avec un autre coaché ingénieur dans un grand groupe avec une problématique d'accompagnement managérial, j'ai dû, cette fois le bousculer dans l'implicite. L'explicitation a été une réelle prise de conscience de ses propres schémas mentaux de dépendance à ses parents. Ça a été une révélation pour lui personnellement et pour son leadership de manager.

(F). Dans le coaching, l'implicite est à l'œuvre en permanence sans avoir été explicité. Il serait trop simpliste de dire qu'il faut rendre explicite l'implicite. L'objectif du coach est de permettre à la personne de sentir son implicite et d'en tenir compte. L'explicitation peut rester dans une conscience de ce qu'il se passe, pour l'intégrer et pour tenir compte de ce qu'il se passe. Il n'est pas nécessaire de développer des questions particulières pour rendre explicite l'implicite car on pourrait être en intrusion à vouloir que la personne dise.

On peut permettre à une personne de nous expliciter des choses sans nous raconter une partie de l'implicite. C'est le questionnement qui va s'instaurer dans la personne avec elle-même en cohérence avec la situation qui permet le travail. Ce qui est important, c'est que la personne se l'explique à l'intérieur d'elle-même, sans forcément avoir besoin de les nommer. Pour moi, il est très important d'ôter toute intention autre que permettre l'introspection dans les questions posées. Je fais une différence entre « qu'est-ce qu'il se passe ? » et « tu pourrais me dire ce que tu ressens là ? ». La première question est sans registre prédéfini. La deuxième question pousse à une réponse dans un certain registre. L'objectif est que chacun agisse avec son implicite, d'apprendre à s'utiliser avec sa matière humaine.

(G). En tant que coachs, nous sommes tout le temps en train de faire agir l'implicite en explicitant autre chose, comme un ostéopathe qui touche une partie du corps pour en guérir une autre. Une des compétences du coach est d'aller chercher dans le système ce qui est accessible pour aller questionner à cet endroit-là et faire bouger l'implicite. Comme un premier domino qui fait ensuite tomber les autres, dans le respect de l'individu.

Parfois il suffit de créer une émotion en agissant de façon surprenante pour l'autre pour que la personne se mette à regarder la situation autrement.

(H). C'est sûrement arrivé. Je ne peux pas répondre à la question parce que je ne m'en suis pas aperçue et c'est resté implicite.

Je fais le parallèle avec l'art-thérapie, qui permet au sujet d'accéder à son implicite sans avoir besoin de l'explicitier. Et le travail se fait dans tous les cas. C'est phénoménal. Le fait que l'implicite soit vécu par le corps, par tous nos sens se suffit à lui-même. Et cela continue à vivre plusieurs jours après l'exercice. Dans mon cas, j'avais des problématiques et, sans en avoir parlé, le travail d'art-thérapie a fait bouger les lignes.

Je voudrais ajouter l'importance pour moi du feedback pour que la personne avance. L'explicitation est une forme de feedback. Je m'interroge sur comment donner ce feedback sans explicitation et je me rends compte qu'en art-thérapie, le médium donne le feedback. Il est donc possible de donner un feedback sans passer nécessairement par la parole.

(I). L'implicite travaille pour moi tout le temps. Je ne suis pas propriétaire une seconde des feedbacks que je donne. Il y a une main invisible qui me porte et qui m'aide à livrer des feedbacks qui viennent d'un endroit dont je n'ai pas idée. L'implicite tricote en permanence par les liens qu'il fait. L'univers est intelligent et il s'agit pour nous d'être généreux pour ne pas le retenir.

### *13. D'après moi, quel rôle joue l'implicite dans la relation de coaching ?*

(A). J'œuvre dans ma pratique pour expliciter l'implicite à travers mon intuition. Une condition nécessaire pour sortir de l'implicite, c'est d'avoir établi une relation de confiance. J'ai cette croyance très ferme : je suis pour faire clarifier les choses, même si cela a des conséquences. En même temps, ce n'est pas une règle absolue. Si ce n'est pas utile, si ce n'est pas le moment, il vaut mieux rester dans l'implicite. Comment savoir si on y va ou pas ?

L'implicite n'a pas de rôle particulier. Il est juste là. Il faut juste savoir que cela existe. Le vrai danger de l'implicite est quand il devient manipulation.

(B). In coaching, the more implicit your coaching sessions are, the less you are doing your job as a coach. To me, you have to put the things on the table. You need to be clear in the way you are accompanying your coachee for. The implicit could have a role in the beginning of the coaching process because it is where the negative cognition and emotions, fears sit.

(D). En quoi l'implicite serait présent dans le processus d'émergence d'être de l'autre ou d'un chemin à faire vers soi-même ? C'est le processus alchimique de transformation, comme s'il y avait une part interne de possibles qui ont une puissance d'action dans le coach et dans le coaché, dès lors qu'ils sont mis en lumière. Le coach est un révélateur de force personnelle, une force personnelle implicitement existante et souvent explicitement non connue. La capacité de l'Homme à œuvrer pour devenir ce qu'il est : il y a quelque chose dans l'être qui est touchable, par l'intellect, la prise de conscience, le bousculement  
Notre rôle en tant que coach, c'est d'objectiver l'implicite pour faire cheminer l'autre. C'est aller chercher le désir suscité par l'implicite pour avoir le mouvement d'aller vers l'objectif. Pour moi, être coach, c'est plus qu'un métier, c'est une posture d'être.

(F). Le coach a vraiment fait son travail lorsque que le coaché a travaillé à un autre niveau que ce qu'il sait déjà. Travailler dans l'implicite, c'est travailler à ce niveau dont il n'a pas encore eu conscience. Ce n'est pas aller dans l'intime de la personne, ni creuser ses origines. C'est laisser aux forces de la matière humaine de se rencontrer, au-delà de l'intellect. En restant uniquement dans la tête et en délaissant tout le reste de ce qui est agissant, on se prive d'une grande partie de l'échange et cela peut même devenir délétère.

L'implicite s'interroge partout et dans tous les niveaux logiques de Dilts.

(G). Expliciter l'implicite fait partie du métier de coach. C'est faire passer l'autre du non conscient au conscient. C'est mettre un éclairage sur les manifestations de l'implicite. Le coach rend visible ou met des mots sur les choses, et cela les apaise. J'imagine que le métier

de coach tendra à disparaître car les jeunes générations me semblent davantage en capacité de savoir qui ils sont, et sont moins dans l'implicite. Ils vivent dans le moment présent et sont davantage connectés à leur corps, donc pour moi ils ont meilleur accès à l'implicite. C'est lorsque l'implicite a été explicité que la personne peut s'en emparer, et sans que ce soit au coach de donner cette explicitation. Il permet seulement au coaché d'accéder à la compréhension de son implicite.

(H). L'implicite a une place énorme dans la relation de coaching. Je suis PNListe, et j'utilise le réseau d'expérience : peu importe l'histoire qui nous est racontée, ce qui compte, c'est le mécanisme qui mène à cette histoire. En ce sens, tout est implicite. Quelles sont les stratégies internes inconscientes que je vais rendre conscientes ? C'est 80% de mon travail. Mon rôle en tant que coach est d'aller piquer l'implicite pour que le coaché atteigne ensuite une homéostasie plus juste. J'amorce le changement. J'ai une confiance dans le travail qui se fait.

(I). L'implicite, c'est 99% de ce qu'il se passe en coaching. Tout le reste n'est qu'agitation. Nous croyons être agissants alors que nous sommes agis. L'implicite coache et œuvre. Nous sommes face au mystère dans ce métier. Pour moi, l'essentiel passe par l'implicite. Les mots, les images et les métaphores sont là pour neutraliser le mental pour permettre au travail souterrain de l'implicite de se faire.

#### *14. Quel était mon rapport à l'implicite au début de ma carrière de coach ?*

(A). Je crois que je n'en avais pas. Je pense que dans ma formation, nous ne l'avions pas abordé. L'implicite est venu au fur et à mesure de ma pratique et je voudrais souligner l'importance de la supervision pour faire sortir l'implicite du coach (entre autres). Il n'y a pas de formule magique qui permette de le faire sortir d'un coup.

(B). It is a very interesting question. It evolves, it depends as to who you are as a person and as a coach. Some coaches are extremely explicit at the beginning because they may be unaware of how careful they should be. They could be lacking empathy, that could be problematic. Empathy is something that is really difficult to develop. And with time, they become more implicit. And from my experience, I have seen more novice coaches doing the opposite because of fear of saying the wrong things. They have a sensitivity about the intimate sphere of the person, and that is very important to respect. Perhaps those who are too implicit in the beginning will learn how to become more explicit with time. And I believe that this second model is the one leading to better coaches. And I can also understand that if you take it from a different angle, particularly culturally, one could argue that the movement is the other way around.

Empathy, curiosity, listening and ability to analyze what's going on are the four important skills for a coach along with good preparation.

(C). When I started coaching, I knew nothing about the implicit. It was trial and error. What I am doing when I am on business travel is that I binge watch coaches: Katy Byron and Tony Robbins. The number one person I have learnt the most about the implicit is Tony Robbins because he is amazing at picking it up in people. He taught me quite a bit about reading people's physiology when they stand up and how to playfully and accurately call it out.

(D). Implicite et explicite se répondent. Et en effet, en formation, dans des dimensions académiques, nous sommes dans l'explicitation, la prise de conscience, donc la partie explicite. Or il y a une vision enfouie, des visions bloquées, qui sont aussi des forces motrices. Je serais partisan d'un coaching intégratif.

(E). En tant que coach sportif, j'ai été formée à la psychologie de l'enfant et de l'adulte dans le sport, donc à l'implicite et j'étais moins en capacité de l'explicitier. Depuis que je suis coach professionnelle, j'arrive davantage à expliciter l'implicite pour que cela ne reste pas dans le flou.

(F). J'ai été formée au coaching par Alain Cayrol, et il avait deux éléments fondamentaux : 1/. de toujours prendre en compte l'écologie du système, 2/. que la réussite, ce serait pour chacun de savoir ce qui se passait pour nous et en nous. Du coup, j'ai très tôt travaillé sur moi avec ce processus de travail autour de l'objectif, systémique et en recherche de l'écologie du système. Il nous a fait prendre conscience de notre implicite pendant toute la durée de la formation. Donc j'y ai été sensibilisée très tôt.

(H). Je ne suis plus aujourd'hui la même coach qu'il y a dix ans. Lorsque j'ai commencé, je préparais beaucoup mes séances avec des outils et un processus bien précis. Cela me rassurait et me donnait du contenu. J'arrivais au résultat en ne faisant qu'appliquer des recettes. Je fonctionne désormais à l'instinct. Je pars du principe que je ne sais rien et je prends ce que me donne la personne. En ce sens, je travaille beaucoup plus l'implicite. Et je vis beaucoup plus pleinement mes séances, elles m'apportent beaucoup de bonheur. C'est moins fatigant pour moi car je suis guidée de l'intérieur. Je me fais confiance, je sais que ça va marcher. Et si cela ne marche pas, c'est que je n'ai pas encore trouvé le bon fil ou bien que ce n'est pas encore le moment. Enfin, je questionne le fait de travailler avec l'implicite sans l'explicitier aujourd'hui car j'aurais l'impression de ne plus faire de coaching et de basculer dans la thérapie.

(I). En début de carrière, j'avais une relation douloureuse avec l'implicite. L'implicite était la souffrance, l'empêchement, le non-dit, le réservoir de ma frustration. Ça a été un moteur, une révolte motrice pour devenir artisan du lien.

Puis mon chemin en tant que coach repose sur les efforts à faire pour arriver à l'endroit où il ne faut plus en faire du tout. Les quatre principes que j'enseigne en coaching sont la suspension du jugement, la pleine subjectivité, l'intention bienveillante et la culture générale du coach. Ces quatre principes demandent de l'entraînement. Plus j'avance, moins j'ai à faire d'efforts pour arriver à l'endroit où tout devient naturel.

## Bibliographie

- Bachkirova, T., & Cox, E. (2007). Coaching with emotion in organisations: investigation of personal theories. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.28, Issue: 7, 600-612.
- Barner, R., & Higgins, J. (2007). Understanding implicit models that guide the coaching process. *Journal of Management Development*, Vol. 26, Issue: 2, pp. 148-158.
- Delivré, F. (2006). *Le métier de coach*, 2ème édition. Paris: Editions d'organisation.
- Isenman, L. (2018). *Understanding Intuition: a Journey In and Out of Science*. San Diego: Academic Press.
- Louis, D., & Fatien Diochon, P. (2014). Educating Coaches to Power Dynamics: Managing Multiple Agendas Within the Triangular Relationship. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, Volume 5, Number 2, 31-47.