

Bonjour,

Quand on est coach (ou formatrice ou manager ou simplement une humaine parmi d'autres), on rencontre assez souvent des personnes qui expriment l'envie de changer quelque chose dans leur vie. Peut-être est-ce votre cas, d'ailleurs.

Sauf que très souvent, on se heurte à un obstacle de taille : la différence entre ce que les gens disent et ce qu'ils font.

Mais en fait, c'est un peu plus compliqué que ça parce que toutes les personnes qui ne concrétisent pas dans la matière leur envie de changement n'agissent pas de cette façon pour les mêmes raisons.

Je vous emmène aujourd'hui avec moi dans le pays des inacteurs et des inactrices (ce sont des mots qui n'existent pas mais je n'aimais pas inactifs et inactives, vous comprendrez pourquoi en lisant :-D).

1. Les menteurs et menteuses

Ce sont des personnes qui expriment une envie de changer mais savent pertinemment au fond d'elles-mêmes qu'en fait, elles ne le souhaitent pas. Pourquoi agissent-elles ainsi ? Mystère et boule de gomme ; leurs motivations peuvent être tout à fait variées... Le risque c'est de dépenser de l'énergie pour les aider en vain puisque de toutes façons, elles sont opposées au changement. Si vous êtes coach, cela s'arrêtera quand le contrat prendra fin. Vous prendrez toutefois le risque de recevoir des retours très négatifs qui, si vous n'êtes pas assez sûr.e de vos compétences, vont vous engager dans un processus de remise en question qui n'a pas lieu d'être ici puisque quoique vous ayez pu mettre en place, cela a échoué. On ne peut pas accompagner quelqu'un qui ne veut pas être accompagné (même si cette personne paye très cher). Si vous êtes un manager, bon courage (mais [je peux vous aider à les repérer](#) dans vos équipes) parce que vous recevez en plus une pression de votre hiérarchie. Si vous êtes un.e proche, donnez-vous des limites (en temps, en argent - oui parfois ça coûte beaucoup d'argent, en énergie...) et lorsqu'elles sont atteintes, laissez tomber. Vous entendrez sans doute des reproches et il faudra seulement assumer l'idée que oui, parfois, les personnes que vous aimez vous mentent et que vous n'y pouvez rien.

2. Les bloqué.es

Ce sont souvent des personnes qui n'ont pas conscience de freiner des quatre fers face à un changement. Contrairement à la première catégorie, leur envie de changer est réelle mais elle se heurte à des croyances, des peurs ou d'autres représentations déformées de la réalité (comme le fait de croire, par exemple, que l'intelligence ne peut pas être développée et qu'elle reste stable tout au long de la vie - ce qui est absolument faux). Afin d'aider ces personnes, il est indispensable d'identifier ce qui gêne le passage à l'acte (vers le changement) et de commencer un long travail de reformulation des représentations et d'apaisement des peurs. Sans cette phase, les changements observables resteront malheureusement à la surface et les réticences face au changement reviendront très rapidement. Ce yo-yo émotionnel (avancée apparente, retour des peurs...) engendrera alors une grande détresse et une tendance toujours renouvelée à changer de coach, de psy, d'ami.e ou de méthode avec l'espoir qu'un jour ça fonctionnera. Pour accompagner ce type de personne, il faut de la patience mais aussi et surtout un bagage théorique et pratique complet de manière à ne pas s'épuiser.

3. Les "en avant toute"

Leur envie de métamorphose est réelle mais, la tête dans le guidon, ils et elles manquent de recul sur leur situation pour s'apercevoir que ce n'est pas le bon moment de changer quelque chose dans leur vie. Dans cette catégorie, on retrouve des personnes qui ont toujours mené leur vie tambour battant, qui ne se sont jamais écoutées, ne se sont jamais laissé de moment de répit, même face aux tragédies qu'elles ont pu vivre. Et un jour, cela ne fonctionne plus alors elles consultent quelqu'un avec l'objectif de débloquer rapidement la situation. Elles conçoivent l'obstacle comme un problème technique et vous demande de "faire quelque chose" un peu comme les plombiers qui débouchent les canalisations. Le travail d'un coach va alors consister à leur faire prendre conscience que parfois, il y a des phases de vie où il est nécessaire de ralentir et de se poser les bonnes questions. Et il faudra donc les amener à considérer qu'elles ne sont peut-être pas prêtes actuellement pour un changement et qu'elles ont sans doute d'autres choses à régler avant. Et parfois, elles repartiront déçues que vous ne les ayez pas aidées comme elles le souhaitaient. Et il faudra vivre avec.

4. Les évitant.es

La manière de faire face à la peur de changer de ces personnes est un peu le contraire des précédentes. Leur envie est réelle mais... pas tout de suite. Avant, elles doivent faire ci ou ça, et encore régler tel truc puis tel autre. Si vous les écoutez, changer n'est jamais le bon moment. Vous reconnaissez sans doute les stratégies d'évitement de la [procrastination](#) ! Je tiens à préciser que la procrastination n'a rien à voir avec la mauvaise volonté parce que les personnes qui procrastinent n'ont souvent pas conscience de le faire. La preuve : elles agissent ! Mais leurs actions fonctionnent comme des écrans visant à les protéger des changements qu'elles redoutent (croyant sans doute qu'elles ne sont pas capables). L'accompagnement (que vous soyez coach ou manager) devra donc comporter une phase de mise au jour des stratégies d'évitement sans culpabilisation (contre-productive dans ce cas-là) puis des exercices de renforcement de l'estime de soi avant tout travail sur le changement proprement dit.

Comme vous sans doute, je suis déjà passée plusieurs fois par chacune de ces catégories... Et ça continuera sans doute jusqu'à la fin de ma vie. La différence c'est qu'avec l'expérience, les phases de stagnation sont moins longues et les passages à l'action moins difficiles.

J'espère que ce petit voyage dans mon métier vous a plu. J'espère aussi que vous avez compris que n'importe qui ne peut pas s'auto-proclamer coach ou manager et que cela demande un certain nombre de compétences que l'on acquiert au prix de longues années d'études et de pratique - non, un stage de trois semaines dans les Causses ne suffit pas malgré toute la bonne volonté et l'écoute dont on croit faire preuve.

Et vous, vous en êtes où actuellement ?

En attendant vendredi prochain, je vous souhaite la meilleure des semaines possibles,

Marie