

L'examen final dans la Formation C&T

Je souhaiterais, dans cet article, développer les enjeux de l'examen final de la formation **Coach and Team®** *afin de montrer ce qu'il se joue pour chaque coach, qu'il soit candidat ou membre du jury.

Chacun, selon qu'il soit néophyte ou professionnel pourra faire des liens avec ses pratiques antérieures afin de les comparer, voire de les enrichir.

Je pense qu'il y a, au moins, trois niveaux d'enjeux différents :

Le premier est de terminer la formation par 2 jours de passage de la certification. Le second est de vivre une expérience de croissance, pendant 2 jours, qui soit différente des passages d'examens vécus par le passé. Enfin, le troisième enjeu est d'acter un point de départ vers son identité future et d'en développer les composantes.

Terminer la formation par 2 jours de passage de la certification

La formation CT est composée de 7 modules qui s'étalent sur une année. Elle vise à proposer un cadre de développement pour chaque personne afin de lui permettre de **vivre sa transformation identitaire**. Il s'agit d'avantage de permettre à la personne « d'être coach » que de faire du coaching. Cette dernière a comme objectif de développer la posture et l'attitude fondamentale plutôt que de construire et d'acquérir une boîte à outils, même si ceux-ci sont indispensables à la panoplie professionnelle d'un coach.

Ce parcours identitaire se construit pendant une année à partir du travail en grand groupe, par l'engagement au sein d'un groupe de pairs, par des lectures, par l'intégration d'outils de communication comme l'Analyse Transactionnelle ou la Programmation NeuroLinguistique, par la supervision, par le travail de thérapie et, surtout, par l'aller-retour que va faire la personne avec sa pratique.

Le fait d'avoir un lieu thérapeutique actif pendant la formation permet

à chaque candidat de « nettoyer ses lunettes » c'est-à-dire de regarder ce qui se joue pour lui en passant un examen. « *Ai-je le droit de réussir ? Ai-je saboté mes précédents examens ? Quelles sont mes croyances concernant les examens ? Si ce sont mes pairs qui m'évaluent (et non les enseignants), cela a-t-il moins de valeur ?* »...

Autant de questions qui peuvent difficilement être traitées dans le groupe didactique.

Chaque module est centré sur un thème et comprend une partie orientée sur le diagnostic et une partie axée sur les modes d'intervention. Chaque module va être l'occasion de vivre et de s'approprier la culture C&T :

Le sens est premier par rapport au processus et au contenu. L'attention portée à l'inclusion est sans cesse présente et justifie que l'on y passe le temps nécessaire. L'expérimentation des différents rôles et de leurs ambiguïtés, tout au long du parcours, permet de se construire un minimum « d'okness » comme disent les Analystes Transactionnels, c'est à dire un minimum de sécurité ontologique pour surfer dans le chaos et la complexité. La théorisation de sa pratique et la pratique de la théorie stimulent les coachs en formation pour intégrer une gymnastique intellectuelle de la position Méta.

Comme l'écrit VICTOR FRANKL ¹ dans son livre « Découvrir un Sens à sa Vie », le passage de la certification Coach and Team positionnée à la fin de la formation va créer une tension vers une finalité, un objectif, un but pour la personne et pour le groupe. Cette tension positive va mobiliser les énergies individuelles et collectives. Elle va impacter sur toutes les actions de la vie du groupe.

Cette certification C&T a pour enjeux de vérifier que le candidat a intégré le cadre de référence C&T, de mesurer son degré de professionnalisme dans son métier, d'identifier son degré d'Okness et de conscience, ou encore, de montrer à ses pairs qu'il peut-être un « coach recommandable » auprès d'une clientèle ou d'un réseau professionnel.

* C&T (Coach and Team) est une marque déposée par Transformance

L'examen se déroule en 3 Temps :

1^e /une partie théorique où le candidat est interrogé sur une dizaine de questions, choisies par les membres du jury, parmi un corpus de 45 thèmes qui se recoupent et peuvent être abordés sous n'importe quel angle.

2^e/Une partie « live » c'est-à-dire un coaching devant le jury avec métacommunication⁴ sur ce qui s'est passé en terme de diagnostic et de choix d'intervention.

3^e/Enfin, La présentation de sa carte d'identité et des éléments de son parcours qui lui ont permis d'être coach aujourd'hui.

Chaque partie dure en moyenne 60 minutes et le processus global de certification dure environ 3 heures.

Le rôle du jury est prépondérant, difficile et ambigu. Il est prépondérant parce qu'il est là pour créer les conditions qui permettent au candidat de montrer sa puissance. Il est également difficile parce que le jury va expérimenter la bienveillance sans la complaisance. Enfin, il est complexe parce qu'il s'agit d'évaluer des pairs qui vont l'évaluer ensuite.

Chacun va pouvoir faire la différence entre la dimension objective et la dimension subjective des différents rôles.

Comment j'accueille le fantasme lié à toute situation d'examen comment au fil des découvertes je vais pouvoir développer les dimensions objectives qui vont m'aider dans ma propre croissance.

L'originalité de cette certification est de prévoir l'accès à une « personne ressource », appelée « Rover ». Son rôle est d'assurer une facilitation et une régulation du processus lui-même à la demande du jury et/ou du candidat lors d'une difficulté rencontrée.

Vivre une expérience de croissance pendant 2 jours

Même dans le monde des métiers de la relation d'aide Il y a peu d'exemples, , où ce type de processus existe.

La certification C&T est, en effet, innovante parce qu'elle est autogérée par le groupe. D'autre part, Celle-ci est holomorphique parce que l'on revit en 2 jours tout ce qui s'est joué sur l'ensemble de la formation et ce qui constitue le fondement du métier de coach.

La complexité des différents rôles (président du jury, membre du jury, candidat, client) est vécue, tour à tour, avec un fort enjeu. Pour le bien du candidat et du jury, le processus d'évaluation oblige à se mettre rapidement d'accord.

Et, au delà de cette réalité, le processus d'apprentissage se poursuit en permettant à chacun de se présenter devant ses pairs et de dépasser le « complexe de l'imposteur » *J'ose me montrer ! jusqu'à présent je pensais être nul mais maintenant les autres aussi vont s'en apercevoir !*

Le processus de notation est lui-même symbolique de ce que vivent les membres d'une équipe lors d'une prise de décision.

Une Réflexion Individuelle Préalable (intitulée RIP)est demandée à chacun. Elle oblige les membres du jury à prendre leurs responsabilités, l'annonce de la première note est sans commentaire, une synthèse est faite par le président du jury pour savoir si le temps de débat va être long ou non, un développement par chaque membre du jury concernant les raisons de sa note dans un temps court en exposant ce qui donne corps à cette note et ce qui manque pour arriver à la note de 10 (et pas seulement ce qui ne va pas), une nouvelle note en tenant compte de ce que chacun a dit et qui a permis au membre du jury d'élargir sa représentation, enfin une proposition du président qui se termine par un positionnement de chacun et une décision collective.

Le fait de s'appuyer d'abord sur ce qui manque pour arriver à 10 est une façon de partir d'un autre point de vue de la personne. Cela sous entend qu'elle est capable d'avoir cette note et que le jury va lui indiquer comment le faire. Que les personnes ont fait un travail de nettoyage qui permet de sortir de l'idéalisation et de la perfection.

Cet examen stimule les coachs à développer leur professionnalisme et les invite à faire monter leur niveau de conscience.

Avec ce processus, nous sortons de la logique des EGOS (« je suis seul détenteur de la véritable évaluation ») pour rentrer dans la logique des EGAUX (« nous co-construisons ensemble en renonçant à notre propre vision perçue comme unique »).

Cet examen et la philosophie qui le sous-tend permettent, pour certains, de vivre un processus réparateur par rapport aux examens vécus antérieurement, souvent dans la « pédagogie noire »³.

Pour exemple, Valérie et Jacques, deux coachs d'une même promotion ont partagé, dès l'examen blanc, combien le fait de passer devant un jury réactivait ce qu'ils avaient vécu par le passé. Ils évoquaient, souvent avec beaucoup d'émotion, ces jurys qui, d'une certaine façon, les ont plus déstabilisés que tester dans leurs connaissances.

Alors que la « pédagogie blanche » nous invite à créer les conditions pour que le candidat puisse montrer sa puissance ; ce qui permet de vivre la bienveillance, sans la complaisance car ce qui prévaut c'est l'intention positive.

« Acter un point de départ vers son identité future »

Cet examen final marque souvent une rupture dans le vécu identitaire. Les personnes ont expérimenté qu'une autre pratique de l'altérité est possible, qu'on peut être bienveillant sans être complaisant et que les modèles introjectés peuvent être complétés par une approche qui permet une ouverture plus grande (pour reprendre le modèle de Schutz). Françoise, membre d'une promotion récente, investie dans le développement de la CNV (Communication Non-Violente) développée par le docteur Marshall Rosenberg, m'annonçait son ambition de proposer ce modèle pour évaluer les formateurs de cette école.

Les personnes n'imaginent plus un autre examen de la même façon et découvrent que l'ensemble de la formation mène, au fond, à ce changement de vision.

Développer les composantes de son identité

La réussite de l'examen final a, évidemment, de la valeur pour le « Moi-peau »⁴, le statut des candidats.

Pour les participants, ils vont pouvoir inscrire sur leur plaquette cette certification mais celle-ci prend d'autant plus de profondeur à la lumière ce qu'a vécu le candidat. La reconnaissance externe devient seconde par rapport à la reconnaissance interne. Ce vécu, qui crée une expérience, une référence nouvelle, renforce l'identité du coach

par une meilleure image de soi, donc une plus forte sécurité ontologique.

Pour l'enseignant, qui anime la promotion, son rôle change progressivement. Il démarre dans une position haute, celui qui est supposé savoir, qui donne un cadre de travail et en devient le gardien.

Mais très vite, il laisse place à l'auto-organisation du groupe, il délègue l'animation et l'organisation du module à une équipe de coachs, il stimule les groupes de pairs à vivre un maximum d'examens blancs afin d'accompagner les futurs certifiés vers leur rôles d'évaluateurs.

Son rôle, pendant l'examen, devient alors celui d'une Personne Ressource qui va intervenir pour donner une information, aider une régulation, soutenir un président de jury afin que l'ensemble des acteurs vivent un processus de croissance.

« Je démarre la formation C&T en qualité d'enseignant et l'examen final me permet de devenir une véritable Personne-Ressources »

Serge Eskenazi

Enseignant en Formation (EEF)

Membre du collège des enseignants C&T supervisés par Vincent LENHARDT

¹ VICTOR FRANKL, Découvrir un sens à sa vie aux Editions de l'HOMME

² EDGAR MORIN (1990), Introduction à la pensée complexe ESF Editeurs

³ ALICE MILLER, C'est pour ton bien (Racines de la violence dans l'éducation de l'enfant) aux Editions de l'Aubier

⁴ Ce concept de Moi-peau est un concept opératoire qui précise l'étayage du moi sur la peau et implique une homologie entre les fonctions du moi et celle de notre enveloppe corporelle (limiter, contenir, organiser) : cf DIDIER ANZIEUX, Le Moi-peau aux Editions Dunod nouvelle éditions revue et augmentée 1995