

Le coaching, un outil au service des enseignantes

Margot Phaneuf, inf., Ph. D.

2006, révision février 2013

«Les seules limites de nos réalisations de demain,
ce sont nos doutes et nos hésitations d'aujourd'hui.»

F.D. Roosevelt

Introduction

Devant certaines difficultés de nos étudiantes, nous nous demandons ce qu'il y aurait à faire

LE COACHING

Définition
Application de stratégies de communication et de management des comportements dans un contexte de difficultés scolaires en vue d'accompagner des étudiantes dans le développement de leur potentiel, de leur savoir-faire et savoir-être, et cela, dans le cadre d'objectifs professionnels.

pour les aider à sortir de ce marasme. Nous nous désolons en effet, lorsque nous voyons certaines d'entre elles trimer sans réussir comme elles le devraient ou lorsque nous constatons que bon nombre d'autres se dirigent indifférentes ou téméraires vers l'insuccès. Que ce soit en raison de troubles d'apprentissage, car nous les rencontrons même au niveau collégial, ou que ce soit par désorganisation de leurs perspectives existentielles, certaines de nos élèves butent sur des problèmes qui, s'ils ne sont pas

réglés, risquent de les conduire à un échec dans l'atteinte de leurs objectifs de carrière et même de leur vie. Pour ces difficultés, on peut invoquer le manque de sérieux imputable à la jeunesse, les conditions familiales et peut-être aussi, l'obligation ou le désir de travailler tout en étudiant.

Mais, quelles qu'en soient les causes, de par leurs conséquences, ce sont des difficultés sérieuses. D'abord pour ces jeunes personnes elles-mêmes, mais peut-être aussi pour la profession qui perd ainsi des membres qui auraient pu

constituer un apport constructif si nous avons réussi à les remettre convenablement en selle. La pénurie d'infirmières dans notre système de santé devrait aussi nous inciter à sauver les candidats valables qui peuvent l'être. Il ne s'agit pas ici d'élargir les mailles du tamis, mais seulement de départager les sujets dignes d'espoir et de les aider dans leur devenir professionnel. Conscientes de ce qu'il est possible de faire, il nous faut ensuite nous donner les moyens nécessaires.



Le coaching un moyen à notre portée

Ces dernières années, la pédagogie s'est enrichie d'un nouvel outil fort précieux, le « coaching » lequel peut nous aider à alléger, sinon à résoudre ce genre de problèmes. Cette stratégie part du principe que toute performance peut toujours être améliorée, que dans un contexte donné un être humain peut toujours apprendre à exceller ou à mieux s'épanouir. Ce qui signifie que toute personne peut recourir à un coach et pas seulement lorsqu'elle vit des difficultés, mais aussi pour s'améliorer.

Dans le domaine de l'éducation, ce terme recouvre différents moyens d'assistance et de stimulation afin d'aider les étudiantes vivant des problèmes de cheminement scolaire à donner le meilleur d'elle-même. Le coaching est issu du monde sportif obnubilé par la performance, mais en pédagogie, comme dans ce milieu exigeant, il vise à accroître la compétence de l'étudiante et à lui permettre d'accéder à une performance de haute qualité.



L'application du coaching

Dans l'idéal, le coaching tel qu'il se pratique couramment se réalise lors de rencontres

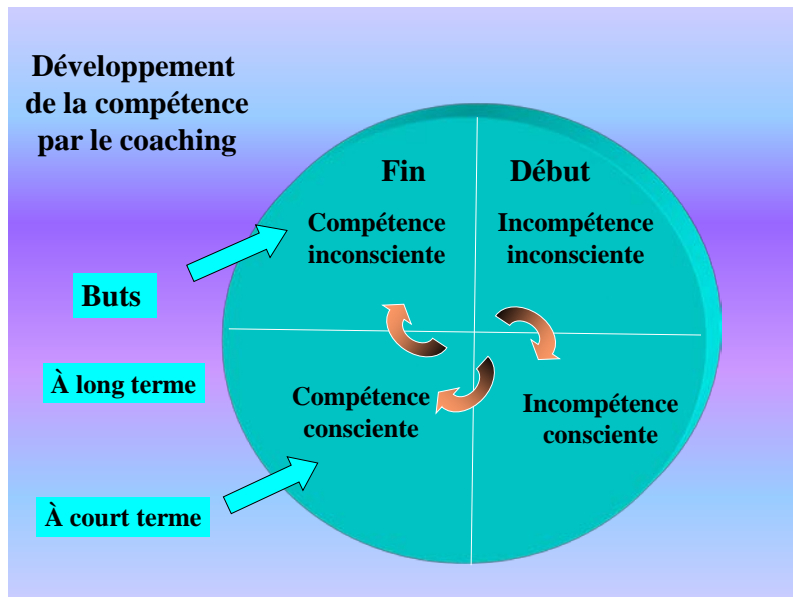
Les bases du coaching

<ul style="list-style-type: none">■ Le contexte	<ul style="list-style-type: none">■ Éveil d'une perception réaliste de la situation de difficultés d'apprentissage ou d'échec dû au désengagement de l'étudiante.
<ul style="list-style-type: none">■ Une technique	<ul style="list-style-type: none">■ Relation de management non directive: poser les bonnes questions, donner les bonnes orientations.■ Travail dans un climat de confiance, piloté par le coach, mais exécuté par l'étudiante.■ Analyser la réalité de manière objective.
<ul style="list-style-type: none">■ Un plan d'action	<ul style="list-style-type: none">■ Fixer des objectifs concrets, précis, réalistes.■ Envisager les options d'action.■ Agir.■ Évaluer, remettre au point.■ Soutenir, encourager.

individuelles. Mais il est aussi possible de l'adresser à des groupes comme cela se fait dans le monde des affaires. Dans notre milieu collégial où le temps est compté, une application

classique du coaching, lors de relations de face à face répétées, n'est peut-être pas facilement réalisable. Mais cette stratégie peut très bien s'appliquer lors de rencontres informelles dans de petits groupes de quatre ou cinq élèves qui éprouvent des difficultés dans leur cheminement scolaire. Le coaching présente ceci de pratique qu'il n'exige pas un grand nombre de séances.

Si les étudiantes ne sont pas trop nombreuses et qu'il est bien mené, il peut suffire de trois ou quatre réunions initiales d'une heure environ et ensuite d'un suivi épisodique pour soutenir leur cheminement. Ce suivi constitue un appui pour les efforts mis en place et favorise l'évaluation du progrès de l'élève. Pour ces rencontres, il est aussi nécessaire de prévoir un local propice, le calendrier des séances et le matériel requis : flip chart ou présentation PowerPoint, ordinateur, connexion Internet, etc.



Les visées du coaching

Développée par Timothy Gallwey dans les années 80, la stratégie du coaching repose sur une intervention non directive et se fonde sur la confiance dans le potentiel humain. C'est une approche de management des capacités de l'étudiante visant essentiellement le changement à travers la lucidité quant à ses objectifs de vie et d'étude et à travers l'optimisation de ses



moyens. L'attitude dominante en coaching est opposée à l'autoritarisme et poursuit le but évident d'aider l'étudiante à affiner sa conscience d'elle-même, à bâtir la confiance en soi nécessaire au développement de toute compétence et finalement, à construire sa vie. La finalité plus immédiate est de l'amener progressivement à prendre conscience de ses capacités (la compétence consciente), de les actualiser dans le réel auprès des malades, pour en arriver ensuite à leur possession intériorisée (la

compétence inconsciente), ce qui se fera plus tard avec l'expérience. En somme, le coach lui facilite le passage vers la maîtrise de ses capacités personnelles pour rejoindre ensuite l'expertise.

Mais qui est le coach ?

Le coach est une personne qui désire en aider une autre à s'améliorer à développer son potentiel, à atteindre ses objectifs personnels et professionnels, à se révéler à elle-même et à mieux réussir dans le domaine de son choix ou tout simplement dans sa vie. Ce peut être un professionnel de la discipline, une personne-ressource ou même un collègue, mais ici, il est surtout question d'enseignantes.

Le coach peut se définir de diverses façons. On peut dire que c'est un observateur, un communicateur, un développeur de talents, un défricheur d'âme, un accoucheur d'idées et de savoir. Un peu comme un jardinier qui enrichit la terre et en cultive les fruits, le coach aide l'élève à se doter des moyens de grandir. Il cultive l'éclosion des capacités personnelles qui lui permettent d'atteindre les buts visés. Dans cette relation de croissance, il sert d'échos pour les propos de la coachée, de miroir qui lui permet la prise de conscience des voies et des moyens d'épanouissement et de dépassement de soi. Le coach n'est pas un gourou qui exerce un asservissement mental sur la coachée, il se situe dans une approche de liberté et d'épanouissement personnel.

Distinction entre différentes approches			
Enseignement	Psychothérapie	Relation d'aide	Coaching
↓	↓	↓	↓
Transmission de connaissances.	Guérison, modification des comportements. Redevenir normal.	Compréhension de l'autre. Soutien.	Développement de la confiance en soi, de la compétence.

Ce qu'est et n'est pas le coaching

La pensée profonde qui influence le coaching est la maïeutique socratique qui remonte au Ve siècle avant J.-C. et se veut accoucheuse d'idées et de savoirs. D'aucuns affirment toutefois que le mot « coach » vient du terme français « coche » en raison du cocher qui autrefois conduisait, accompagnait les gens en voitures. Il est vrai que le terme fait image.

- **Coacher c'est d'abord comprendre comment l'autre perçoit la réalité.**
- **La représentation de la réalité de chacun n'est pas la réalité (La carte n'est pas le territoire, Korzybski).**
- **Il faut se rappeler la notions d'altérité : l'autre a le droit d'être différent.**
- **Il nous faut comprendre ses valeurs, ses ambitions, ses peurs.**
- **Il nous faut savoir comment l'étudiante traite l'information.**

La stratégie du coaching se situe entre l'enseignement, dont elle n'est pas nécessairement exempte et la relation d'aide qui sert d'élément motivateur et de renforçateur avec le recours privilégié à la considération

positive, à l'empathie et à la confrontation. L'enseignement peut fournir à l'étudiante quelques explications ponctuelles particulièrement nécessaires, mais la communication du

savoir n'est pas le but réel de cette stratégie. La considération positive, sert à aider l'étudiante pour découvrir ses capacités et ses richesses personnelles inconnues ou encore inexploitées. Son influence est majeure en coaching. Quant à l'empathie, elle communique à l'élève la compréhension chaleureuse de l'enseignante pour ses difficultés scolaires et personnelles, mais sans jamais glisser dans l'apitoiement. Pour ce qui est de la confrontation, elle devient agente de réalisme et « de remise des pendules à l'heure ». Les excuses n'étant jamais des prétextes au relâchement du travail. Ainsi la relation d'aide avec son climat d'acceptation et de respect, avec son orientation de confiance dans l'humain, sert-elle toujours de toile de fond à ces rencontres.

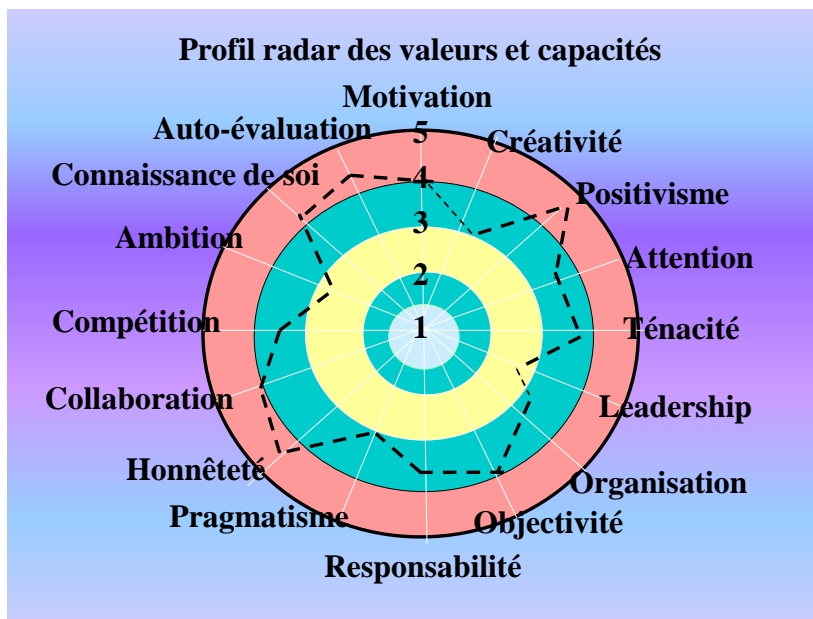


L'intelligence émotionnelle : la conscience de soi

Permet d'être consciente de nos capacités et moyens :

- de savoir quelles sont nos réactions devant diverses situations : difficultés, échecs, découragement, abandon.
- de réaliser nos sentiments d'anxiété, de frustration, de colère, d'humiliation.
- de savoir analyser nos forces et nos faiblesses de manière objective.
- de comprendre comment suppléer à nos faiblesses et comment utiliser nos forces.

Le coaching n'est pas une thérapie pour panser les plaies de l'âme, c'est une approche essentiellement pragmatique qui valorise, aide, mais ne se substitue pas à l'effort personnel de l'étudiante. Il vise seulement à lui faire donner tout ce qu'elle peut, en créant avec elle une relation particulièrement chaleureuse et fertile. Essentiellement optimiste le coaching s'intéresse aux possibilités futures plutôt qu'aux erreurs du passé. Il apporte une vision positive de la situation et des capacités de succès de l'étudiante, mais sans jamais lui laisser entrevoir de faux espoirs. Le coach « travaille » avec la motivation, l'une des



composantes de l'intelligence émotionnelle qui est la clé de nos succès puisqu'elle nous aide à développer des capacités primordiales telles que la connaissance de soi. En effet, comment actualiser une capacité si on ignore la posséder? L'intelligence émotionnelle est aussi le lieu de la confiance en soi et l'estime de soi, autres qualités indispensables au succès.¹

¹. Margot Phaneuf. Les intelligences émotionnelle et sociale, des outils pour la relation. <http://www.Prendresoin.org>

La phase diagnostique

Une fois les détails des rencontres fixés, s'amorce la phase de diagnostic de la difficulté et des capacités de l'étudiante à les résoudre. Mais c'est aussi l'étape de l'évaluation d'ensemble de la situation. Le regard du coach ne peut se porter que sur les difficultés organisationnelles ou scolaires, il doit s'élargir afin de se rendre compte de tous les aspects de la vie de l'étudiante et ainsi, pouvoir lui apporter une aide pertinente. Les conditions économiques, familiales, psychologiques du sujet, de sa santé, de ses capacités intellectuelles, de ses besoins aux divers plans doivent également, si nécessaire, être abordées afin de ne pas lui donner des orientations mésadaptées.

Les modes d'action

Les questions utiles :

- Y a-t-il quelque chose à ajouter?
- Il me semble que vous n'avez pas parlé de... avez-vous une raison de ne pas le mentionner?
- Quels critères utilisez-vous pour juger de ...?
- Quel est la chose la plus difficile pour vous?
- Que gagneriez/perdriez-vous en faisant cela?
- Comment jugez-vous votre façon d'étudier?



La connaissance de l'étudiante

Style de coaching

- Tirer ou pousser sur l'étudiante
- Il faut adapter le style selon les besoins

Pousser

- C'est plus directif.
- Peut être utile au début lorsque l'étudiante manque de confiance.
- Est plus efficace, donne des résultats plus rapides.
- Mais risque d'induire une certaine dépendance de l'étudiante.

Tirer

- C'est une stimulation non directive
- Qui agit comme catalyseur.
- Qui donne confiance
- Qui lui permet de fournir ses propres réponses, de prendre ses responsabilités.

Afin de pouvoir agir comme coach, il est nécessaire de bien connaître les personnes avec lesquelles nous devons travailler. Il nous faut savoir comment elles réagissent, quelles sont leurs valeurs quant au travail, à la réussite, à la préparation de leur avenir, mais il est également utile de connaître, de manière au moins minimale, comment elle traite l'information : a-t-elle une pensée organisée, divergente? Quelles sont ses capacités d'abstraction, de pragmatisme, ses forces et ses faiblesses au plan mnésique, organisationnel, psychomoteur? En somme, pour aider l'étudiante nous devons pouvoir nous situer par rapport à ses possibilités et limites. C'est cette connaissance qui permet au coach de personnaliser son intervention. Pour faciliter cette connaissance réciproque, il est possible de demander à l'étudiante de faire un profil radar de ses capacités et limites et d'en discuter avec elle pour tester son réalisme et l'amener à prendre conscience de ses forces et à repousser ses limites. Tableau de la p.5.

Les stratégies utilisées en coaching


La stratégie la plus utilisée en coaching est le questionnement, qu'on pourrait presque qualifier de socratique, puisqu'il amène constamment la « coachée » à réviser la pertinence de ses jugements et de ses investissements et l'orientation qu'elle donne à ses interventions. Les

questions posées doivent être incitatrices de réflexion, d'auto-évaluation et de projection vers l'avenir. Le coach demande par exemple « Qu'est-ce qui te tient à cœur? Comment vois-tu ta situation? Qu'est-ce que tu penses qui pourrait être fait? Comment évalues-tu tes possibilités de succès? Que penses-tu de ton organisation du temps, selon toi quelles sont tes plus grandes forces? Qu'est-ce qui te limite? Comment pourrais-tu améliorer ta répartition du

Limites et applications	
<p>Pousser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut déconcerter les élèves autonomes et être perçu comme une pression et provoquer une réaction de défense. • Ne favorise pas la confiance. • Se fait en donnant des ordres, des conseils, en parlant beaucoup, en proposant des solutions toutes faites, en montrant comment faire une tâche et en étant critique. 	<p>Tirer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut déconcerter les élèves dépendantes. • Demande plus de temps. • Exige une compétence accrue. • Se fait en posant des questions, en écoutant, en sollicitant l'opinion des élèves, en offrant de nouveaux défis, en encourageant. • Tirer en associant des éléments de connaissance est très rentable.

temps entre le travail et l'étude? Te sens-tu motivée à t'engager dans un processus de changement?

Ces questions couplées avec l'observation facilitent la connaissance de l'étudiante pour le coach. Elles permettent de mesurer les difficultés qui la confrontent de même que ses capacités de changer. Ce questionnement doit aussi permettre de faire ressortir les forces de l'étudiante en lui demandant par exemple de parler de ses succès antérieurs et en les analysant pour trouver avec elle qu'est-ce qui les a déterminés et en mettant en évidence les forces qui les ont permis et qu'elle peut encore utiliser.



Une session de coaching

OUVERTURE

- . Préciser les buts de la rencontre et expliquer pourquoi il faut les poursuivre.
- . Exposer les problèmes ou demander aux étudiantes de les identifier.
- . Clarifier les besoins de chacun.
- . Tenir compte des inquiétudes ou des réticences, rassurer au besoin.
- . Expliquer la méthodologie proposée.
- . Provoquer les réactions. Demander « Que pensez-vous de...? Comment pourrait-on...? »
- . Donner son point de vue, mais sans le présenter comme étant « la » solution.

De manière plus globale, le savoir-faire du coach se réalise par des moyens que l'on peut opposer en deux catégories : le « pousser » et le « tirer ». Au sens du coaching, le premier se veut un peu plus directif avec des incitations et des suggestions, alors que le deuxième est non directif et ramène toujours l'étudiante à ses propres décisions et capacités. Leur choix dépend souvent du style d'intervention du coach, mais aussi du caractère de l'étudiante et du moment où se situe la séance de coaching, si c'est une première rencontre ou une rencontre subséquente. Il nous faut cependant être conscientes que le coaching pour être efficace comme élément formateur à plus long terme, doit être aussi non directif que possible.

Chacune de ces façons de faire comporte ses inconvénients et ses risques. C'est donc une alternance raisonnée et pertinente de ces deux modes qui est l'idéal.

La motivation et la volonté de changement de l'étudiante étant questionnées, le coaching s'enrichit ensuite d'une analyse de la réalité avec ses avantages et ses difficultés. Cette analyse doit être faite de manière systématique comportant une étude rigoureuse de l'emploi du temps, de la manière d'étudier de l'étudiante, de rédiger ses travaux et des difficultés rencontrées.

Les étudiantes sont souvent irréalistes quant à leurs investissements en motivation et en temps dans le travail et quant aux distractions qui viennent déranger leur concentration. Elles évaluent mal les fatigues que leur causent les veillées tardives ou le travail à temps partiel. Leur appréciation du temps perdu tient parfois plus de la chimère que de la réalité. Un bilan concret de ces éléments aux répercussions positives et négatives sur leur cheminement scolaire s'impose afin d'en tirer des conclusions éclairantes avant de mettre en place les étapes à venir.

Que se passe-t-il pendant une rencontre de coaching



Une session de coaching
Démarrage

- . Convenir d'un mode de fonctionnement avec le groupe
- . Utiliser la méthode « TROP » :
- . Termes à définir
- . Réalité actuelle à cerner
- . Objectifs clairs et options à envisager pour le groupe
- . Plan d'action.
- . Stratégies d'action : écouter, rechercher les options possibles, aider à adopter un autre regard, inviter à passer le plus tôt possible à l'item solutions.

La première rencontre de coaching doit donner le ton de la non-directivité et de la volonté d'aide. Les buts et méthodes à prévoir pour ces rencontres sont ensuite expliqués aux étudiantes qui sont invitées à exposer leurs difficultés avec beaucoup de simplicité. Est-ce qu'elles se situent au niveau des stages, impliquant des éléments de techniques de soins, d'organisation du travail ou de relations interpersonnelles avec les professeurs, les collègues ou les infirmières du milieu? Est-ce qu'elles se situent sur le plan des

apprentissages théoriques, en rapport avec certaines matières? Ou est-ce plutôt lorsqu'il s'agit de composer avec un horaire trop chargé, avec des exigences familiales ou autres?

Tout au long de ces sessions, le coach doit aussi voir au climat psychologique dans le groupe. Il lui faut rassurer les participantes quant aux exigences de cette stratégie et permettre les échanges entre elles, ce qui facilite la discussion et souvent certaines prises de conscience à partir des commentaires des autres. Il leur fait aussi part du déroulement de ces séances et de ce qui est attendu de leur part. La méthode « **TROP** » peut nous servir de balises.

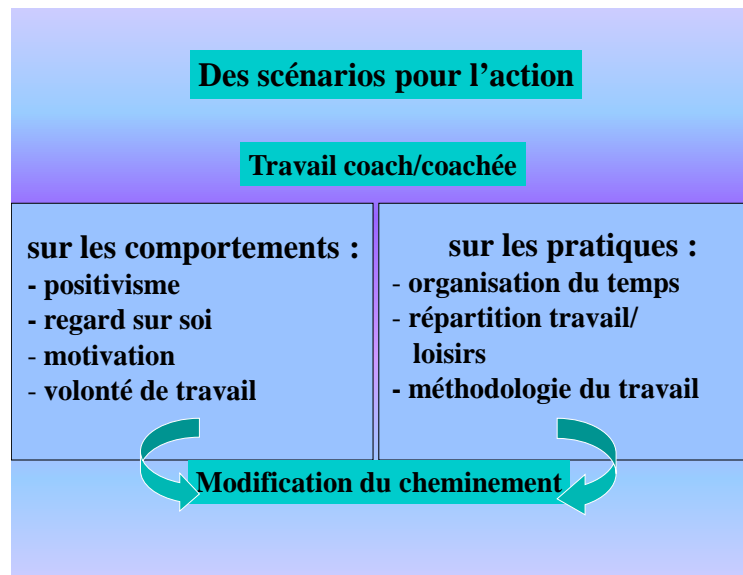
Orientation vers l'action : des objectifs réalistes

Le processus de coaching passe non seulement par une phase d'analyse et de diagnostic, mais il doit déboucher sur des étapes de mise en place d'objectifs, d'élaboration de scénarios et d'organisation de leur mise en œuvre. Il vise à faciliter la prise de conscience des ressources, mais aussi des moyens et stratégies de mobilisation. Il s'agit d'abord pour le coach d'orienter

son intervention vers l'action avec la mise en place d'objectifs concrets, réalisables, d'options pour l'action, de scénarios logiques et d'un plan précis de réalisation élaboré par l'étudiante elle-même, mais avec le soutien du coach. Rien ne doit être laissé au hasard. Il faut cependant réaliser que les changements progressifs ont plus de chance de se matérialiser et que pour être durables, les modifications doivent être échelonnées sur quelque temps. En éducation comme en alimentation, les trop grosses « bouchées » sont indigestes.


Des scénarios explicites

Une fois les objectifs fixés, l'autre étape à franchir est l'élaboration de scénarios de changements. Ils doivent globalement couvrir deux domaines :



celui des comportements de l'étudiante et celui de ses stratégies de travail. S'impliquer au niveau des comportements de l'étudiante demande beaucoup de doigté de la part du coach et pour cet aspect, l'empathie, et la considération positive, lui sont particulièrement aidants.

Que ce soit pour l'élaboration des objectifs ou des scénarios, c'est toujours l'étudiante qui entre en scène, mais avec le soutien du coach. En réalité, le coaching est une relation de partenariat visant le changement.



Les objectifs

- . Fixer les objectifs globaux et ceux de chaque réunion.
- . Utiliser la méthode « SMART »

S pour spécifiques.
M pour mesurables.
A Pour anticipation des moyens nécessaires pour les atteindre et pour leur appropriation (faire sien).
R pour réaliste et pour rapport intime entre l'objectif et la tâche à accomplir et les besoins de la situation ou des étudiantes.
T pour temps, dates, durée.

Le scénario décrit les grandes lignes d'un plan d'action. Ils en définissent le « quand » et le « comment » de même que les détails de réalisation. Par exemple l'organisation d'une soirée ordinaire ou d'une fin de semaine à la maison, la manière de prendre des notes de cours et de les réviser le soir et avant l'examen, comment se motiver lorsqu'elle se sent moins intéressée (ce qu'elle doit faire, se dire ou ne pas faire), quelle attitude manifester

devant un résultat décevant. Ces scénarios doivent évidemment être en fonction de difficultés exprimées.

Des moyens concrets

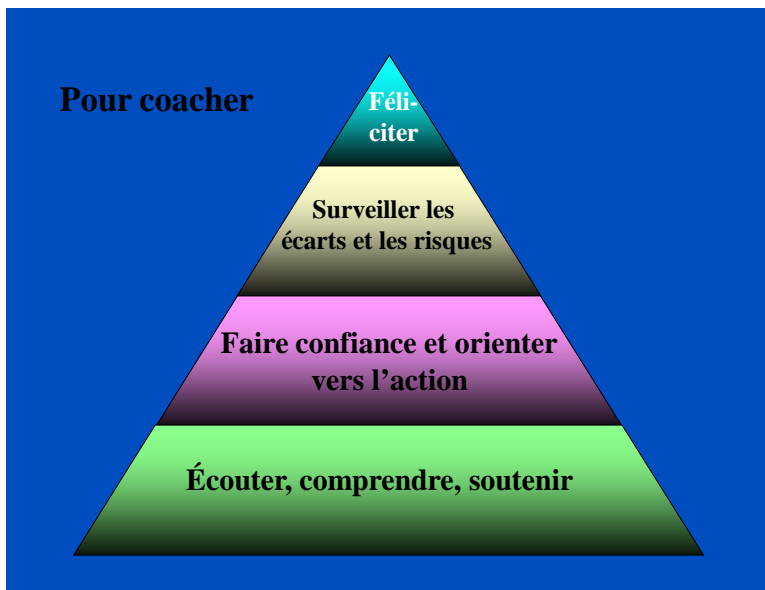
À ces scénarios doivent s'ajouter les moyens concrets d'aide à la réussite tels que l'élaboration d'un portfolio, d'un journal de bord, de cartes conceptuelles, d'un calendrier

d'activités à s'autoriser, l'utilisation du circept avec l'entretien pour comprendre où intervenir avec un malade, un entraînement à l'estime de soi, à l'autosuggestion pour se motiver, à la visualisation pour diminuer son stress avant les examens et pour stimuler sa créativité et à la méditation taoïste ou transcendante pour favoriser la concentration et le sommeil, la relaxation et la cohérence cardiaque* pour mieux gérer le stress. On peut aussi lui suggérer de faire des enregistrements audio ou vidéo pour procéder à de l'autoscopie lors de techniques ou d'interactions simulées et le recours à Internet pour enrichir ses sources.



Le soutien, l'évaluation et le suivi

Il reste ensuite au coach à soutenir et à encourager l'étudiant. Cette composante du coaching est des plus importantes parce que sans elle la coachée éprouve souvent de la difficulté à poursuivre ses efforts. La communication chaleureuse et la relation d'aide sont ici très précieuses.



Puis vient la phase d'évaluation où le coach jette un regard rétrospectif sur le chemin parcouru et considère les résultats obtenus. Cette étape permet d'apporter un renforcement positif à l'étudiante et de rectifier le tir si nécessaire. Le coach et la coachée sont comme des explorateurs. Le coach utilise son expérience et son jugement comme boussole, la coachée énonce ses objectifs, mais c'est le coach qui demeure le

timonier. Leur action concertée permet de raffiner les orientations et les moyens au fur et à mesure du déroulement de l'expérience, mais en dernier ressort c'est la coachée qui décide d'en tirer parti ou non et même de mettre fin au coaching.

Le coaching est en soi une stratégie courte, qui se boucle en quelques séances, mais il est utile de les prolonger par un suivi peu exigeant. L'importance des résultats que l'on peut en attendre en montre bien l'utilité.

Conclusion

Avec un peu de connaissances, le coaching est à la portée de toute enseignante qui a à cœur la réussite de ses étudiantes au cheminement laborieux. Son processus est simple et ses moyens variés le rendent facilement accessible.

Il apporte non seulement des succès certains, mais permet parfois d'actualiser un éveil particulier au monde de la connaissance et pour une future soignante, à la beauté du « prendre soin ». Il suffit en somme d'écouter, de comprendre, de soutenir de faire confiance et d'orienter vers l'action tout en étant à l'affût des dérives possibles et en apportant son renforcement positif.

* « La **cohérence cardiaque** est apparue aux États-Unis il y a une dizaine d'années, grâce à des chercheurs en neurosciences et en neurocardiologie. Depuis, son impact bénéfique sur la santé et son efficacité dans la prévention des maladies cardio-vasculaires ne sont plus à démontrer. Cette technique de gestion du stress consiste à travailler sur le rythme cardiaque jusqu'à atteindre l'état d'équilibre qui permet au corps de libérer des hormones antistress pouvant combattre le cortisol, l'hormone du stress. Tout l'intérêt de la méthode est de pouvoir gérer son stress dans l'action et sans méditation. »

« La méthode pour retrouver sa cohérence cardiaque est à la fois simple et rapide. Elle est constituée par 4 étapes :

1. **Identifiez en vous les "symptômes du stress"**, comme l'agacement, des tics, une certaine nervosité, un dialogue avec soi...
2. **Sollicitez le cœur**, en focalisant votre attention sur la zone qui l'entoure ou, pour vous aider, en posant la main sur le cœur.
3. **Respirez "par" le cœur**, en adoptant un rythme de respiration régulier et en imaginant que votre cœur se gonfle à l'inspiration et se dégonfle à l'expiration.
4. **Évoquer un souvenir positif**, qui génère en vous une émotion agréable et forte (un "élan du cœur") et revivez-le aussi intensément que possible en imagination ».

Ces étapes permettent de générer une variabilité du rythme cardiaque cohérente, qui peut être utilisée pour modifier notre réaction au stress. (Capitecorpus : <http://www.capitecorpus.com/outils-et-methodes/coherence-cardiaque.html>)

Bibliographie

- Eaton, John et Roy Johnson (2002). Coacher avec succès. Londres, Mango Pratique, ed. Dorling Kinderley.
- Fourès, Éléna (2003). Comment coacher. Paris, Éditions d'Organisation.
- Lenhardt, V. (1995) Les responsables porteurs de sens. Paris, INSEP Éditions.
- Phaneuf, Margot (2002). Communication, entretien, relation d'aide et validation. Montréal, Chenelière/McGraw-Hill.
- Phaneuf, Margot (2011). La relation soignant-soigné. Rencontre et accompagnement. Montréal, Chenelière éducation.
- Phaneuf, Margot (2006). [Le circept, moyen d'enrichissement de l'entretien auprès des malades](#). Prendresoin.org
- Whitmore, John (2003). Le guide du coaching. Paris, Maxima, Laurent du Mesnil Éditeur.