



Psychologue du travail et coach, **Noémie Le Menn** a accompagné plus de 500 personnes depuis les années 90. Son travail consiste à restaurer le cercle vertueux de sa clientèle en se basant sur son expertise en psychologie. Le coaching l'a menée au sexisme: elle a construit un modèle de coaching «du féminin» pour permettre aux femmes de se développer autant que les hommes. Auteure de l'ouvrage «Libérez-vous des réflexes sexistes au travail», elle publie régulièrement des conseils pratiques sur son site [up-change.com](http://up-change.com)

# DÉGAGER LES CADAVRES DU PLACARD POUR MIEUX S'ÉPANOUIR

PAR NOÉMIE LE MENN

Se faire coacher permet de mieux s'épanouir au travail, réussir sa prise de poste, relever un défi à fort enjeu, optimiser son leadership, améliorer la hauteur de vue pour mieux décider, affûter son sens stratégique, mieux raffiner ses émotions, se remettre au travail après un burnout ou se donner les moyens pour conquérir un poste à la hauteur de ses ambitions. Chaque coaching, qu'il soit tremplin, développeur ou réparateur<sup>1</sup>, est différent, mais il y est toujours question de changement.

Quelquefois l'organisation et les conditions du travail ou des désaccords profonds avec des personnes clés rendent impossible l'épanouissement professionnel. Il arrive aussi que la greffe ne prenne pas avec une culture d'entreprise spécifique, qu'un manager caractériel et indéboulonnable fasse régner la terreur dans son périmètre ou que l'entreprise soit incapable de fournir les moyens et le cadre adéquat. Parfois le «problème» vient des autres et du contexte: alors, il est question de réussir sa sortie...

La mise en avant des forces et des talents: c'est le travail de base du coaching. Valoriser la beauté des lieux ne résout rien quand il y a un cadavre dans le placard: ça finit toujours par se sentir... Quasi systématiquement, ma pratique consiste à faire une revue et un nettoyage de fond de ce qui empêche la réalisation des objectifs, parfois même l'émergence des ambitions en amont. J'ai développé un outil, le «QISP<sup>2</sup>», à partir de la théorie des schémas<sup>3</sup> afin d'identifier les principaux schémas activés de ma clientèle et de les mesurer en début et fin de coaching. La stratégie mise en place dans chaque coaching tient compte de la spécificité de la configuration individuelle des schémas. Les représentations de soi et des autres

comme de son propre potentiel, du travail, de la hiérarchie, du succès et des moyens pour l'obtenir, de l'argent, de la valeur intrinsèque des personnes qui réussissent... impactent profondément les postures comme les ambitions et les stratégies pour les réaliser.

Nos schémas mentaux, issus des processus de socialisation, forgent nos représentations du monde, déclenchent nos réflexes, dirigent nos comportements et fondent nos postures. Le schéma cherche à se maintenir et se défend (homéostasie, justification du système, dissonance cognitive, déni, relativisme cognitif et

culturel...) y compris par des croyances systématiques, «c'est à cause des autres, de mon éducation, de mon milieu social d'origine, de la particularité de mon histoire familiale...» ou devient identitaire «je suis comme ça, c'est ma nature et donc je ne peux pas changer!». Ainsi même, en changeant d'entreprise, certaines personnes se retrouvent confrontées à nouveau avec un management persécuteur, voire subissent le même profil dans leur vie privée. La même scène se rejoue à cycle régulier, seuls décors et personnages sont modifiés. Pour changer durablement et restaurer un cercle vertueux, certaines représentations doivent être remises à jour pour qu'alors comportements et posture s'alignent en congruence.

Un cadre dirigeant que j'ai récemment accompagné croyait que les personnes qui avaient un QI élevé avaient par essence une mauvaise gestion des émotions. Doté d'un QI de 160, il se laissait emporter par sa colère et son impulsivité au point de mettre en péril sa carrière. Dès qu'il a pris conscience que cette croyance était fautive, même si elle est largement répandue sur le net, ses progrès ont été fulgurants. D'autres pensent devoir travailler beaucoup plus que les autres jusqu'à l'épuisement alors que certains pensent que le destin est écrit et les dés pipés...

Les schémas dysfonctionnels sont puissants. Fonctionnant comme des prophéties autoréalisatrices, ils peuvent empêcher le succès, avec lequel toutefois, il faut commencer par se réconcilier pour l'obtenir.

“  
**POUR CHANGER DURABLEMENT ET RESTAURER UN CERCLE VERTUEUX, CERTAINES REPRÉSENTATIONS DOIVENT ÊTRE REMISES À JOUR.**

1 «15 cas de Coaching» - LinkedIn - Noémie LE MENN

2 QISP : Questionnaire d'Inventaire des Schémas Professionnels

3 Guide pratique de la théorie des schémas