

L'approche gestaltiste

Jean-Paul Sauzède

L'approche gestaltiste en coaching se trouve de plus en plus pratiquée et développée aujourd'hui en particulier par la Société des Coachs gestaltistes, par des professionnels formés dans les écoles et instituts de Gestalt-thérapie, mais aussi par des coachs qui progressivement s'initient et se risquent à cette posture singulière.

Mais de quoi s'agit-il ?

Le coach gestaltiste va s'intéresser à la conscience immédiate de ce qui est présent dans l'ici et maintenant de la situation. En cela rien d'original : « ici et maintenant » est devenu une sorte de slogan mis en avant par beaucoup d'approches en réaction en particulier à la psychanalyse, plus centrée sur la cause et le pourquoi qu'au comment de l'ici et maintenant.

La Gestalt va développer une attention à la forme de la relation, sans distinction entre la surface et le fond. La forme c'est le fond qui remonte à la surface. L'être et le paraître ne sont pas séparés, ils sont ce que client et coach vont donner à voir de leur relation. La Gestalt – en allemand « la forme », mais on pourrait dire la tournure que va prendre leur relation – va constituer le terreau du travail du coach. Dans l'ici et maintenant de la situation.

Jean-Marie Robine, théoricien de la Gestalt-thérapie, rappelle sans cesse que « notre subjectivité est un outil de compréhension de la situation ». Le professionnel du coaching ne pourra pas échapper à une posture impliquée dans la relation à son coaché dans l'ici et maintenant de la situation.

Huit repères peuvent aider à saisir cette approche :

1. **Tout est bon pour le travail de coaching.** La manière dont le rendez-vous a été sollicité, la manière dont mon client arrive, dont il s'assied, dont je m'assieds, le ton de la voix, la sienne, la mienne, ce qui s'échange, la fin de la séance. Tout contribue à la co-création d'une forme, c'est-à-dire l'expression du contact qui se déroule entre mon client et moi.
2. **Un train peut en cacher un autre.** Trop vite les coachs, gestaltistes ou non d'ailleurs, sautent sur tout ce qui bouge, et se saisissent parfois trop hâtivement d'une première demande ou d'un détail qui peut paraître signifiant (mais de quoi ? et pour qui ?). Le premier travail d'un coach gestaltiste est de laisser venir, prendre le temps d'observer le processus en cours, ne pas se saisir hâtivement d'un premier contenu, et observer. En ce sens, il va s'inspirer d'une posture phénoménologique. Nous y reviendrons.
3. **La présence du coaché n'a de signification que par la présence du coach.** Et réciproquement. Ils sont pris dans un système qui les fait exister l'un avec l'autre. Les systémiciens le rabâchent à juste raison : le système est plus important que la somme des parties qui le constituent. En ce sens, ce qui se passe pour l'un va sans doute faire partie du système dans lequel ils sont engagés ensemble. C'est pour cela que le coach pourra s'appuyer sur ce qu'il sent et ressent comme étant un phénomène qui parle du lien en présence. Un coach gestaltiste va partager ses

ressentis, mais à bon escient, c'est à dire en s'interrogeant sur le « pour quoi ? » et le « pour qui ? ». Pour le coach, partager son ressenti sur ce qu'il observe dans le contact avec son client, va souvent ouvrir le coaché à une perception ou un aspect de la situation qu'il ne voyait pas.

4. En dépit de toute son expérience de professionnel et de son savoir cumulé, **le coach va rechercher une posture où il ne sait pas !** Ne pas savoir, pour reprendre un thème souvent évoqué par Jacques Blaize, c'est se protéger de toute interprétation hâtive et permettre au lien de continuer à se développer. C'est donner le temps et la disponibilité à notre client, face à nous, de dévoiler sa demande. Laisser au vestiaire nos compétences affutées, c'est favoriser l'élaboration d'un lien par lequel le client lui-même continue à se construire. Ne pas savoir, c'est porter son attention non pas d'abord sur le contenu (et y répondre intelligemment. Nous sommes payés pour cela !), mais porter son attention patiente à ce qui est là, dans le processus qui se déroule et la forme de la relation comme étant elle-même porteuse de sens pour notre client.
5. Conséquemment, **il est important de renoncer à toute interprétation hâtive** qui viendrait orienter, voire désorienter, la construction de la forme en présence. Même si cela peut nous rassurer en tant que professionnel, ne pas savoir et renoncer à toute interprétation hâtive, c'est accepter de faire confiance à ce qui est là, agi par notre présence et celle de notre client. Expérience souvent douloureuse du silence, du ralentir ou de la course distancée pour ne pas « perdre » notre client dans son bavardage fastidieux et accéléré.
6. **Le corps à lui seul aussi est langage.** Lorsque mon client s'affaisse sur sa chaise ou qu'il se redresse, quand son regard devient arrogant ou fuyant, ce sont autant d'inflexions qu'il donne à notre lien. Là encore, la forme parle souvent plus que le contenu. La qualité de la présence, y compris la nôtre dans notre posture (et c'est à nous de savoir aussi nous observer dans nos affaissements ou nos fuites du regard), parle du lien qui se déroule entre nous. Et je peux en faire part à mon client.
7. **Expliciter ce qui se passe**, on dit « déplier l'expérience ». Nommer ce que j'observe, ressens, imagine va contribuer à développer la forme du contact. Il ne s'agit pas d'analyser le psychisme du client. Juste observer, nommer, faire des liens et développer la conscience de soi, de son corps, de la situation, de l'autre, coach ou coaché.
8. **Cette posture demande de l'humilité**, un souci de non-performance, pour justement mieux réussir. Mais qu'est-ce que réussir un coaching ? **F. Staemmler**, autre théoricien, américain, de la Gestalt-thérapie, développe la culture de l'incertitude. C'est à dire ne pas avoir de projet pour l'autre. Laisser de l'ouvert, du questionnement et de l'étonnement. Laisser le client avoir sa propre interprétation et donner du sens à la situation en présence. Travail délicat, parfois infructueux. Et parfois l'absence de sens ou de solution, fait elle-même sens !

Voilà donc les huit repères tirés du [Grand Livre de la Gestalt](#), auquel j'ai contribué et qui vient de sortir chez **Eyrolles** en mai 2012.

Observer-sentir-imaginer

À titre d'illustration de cette posture, voici un exemple de ce que peut être un travail de Gestalt en supervision. Il ne se limite pas, et loin de là, à cette expérimentation ! Dans les groupes de supervision que j'anime, je fais souvent travailler les coachs (à parti d'un exposé de situation, d'une phrase, ou d'un dessin) autour de ces trois étapes : qu'est-ce que vous observez, que sentez-vous, qu'est-ce que vous imaginez ?

- Prendre le temps d'**observer** ce qui se passe, sans interprétation, sans hâte précipitée pour sauter sur une piste à travailler. Laisser se déployer la forme, la Gestalt du contact en présence,

- Ensuite **sentir** et partager son ressenti, travailler avec sa subjectivité comme une information sur la situation et le processus en cours qui pourra éclairer et le coach et le coaché sur ce qui se passe, et en quoi il développe le cas échéant un processus parallèle, ou bien observer et sentir en quoi le processus en cours éclaire la situation évoquée,

- Enfin **imaginer**, c'est-à-dire entrer dans une phase herméneutique, mettre du sens, si possible d'abord par le client et au moins avec lui. Imaginer, c'est continuer à ouvrir des possibles, des pistes nourries par les observations partagées par le coach, ainsi que ses ressentis. Ces retours du coach sont parfois bouleversants pour le client qui souvent commence alors lui-même à élaborer des pistes de compréhension.

© Jean-Paul Sauzède – juillet 2012