

LES REPERES DE LA CULTURE COACH & TEAM

par Vincent LENHARDT

1 – Coach & Team (CT), un paradigme conçu pour la construction identitaire individuelle et collective « par et pour » la complexité et le développement de l'Intelligence Collective.

2 – La « consubstantialité » de CT avec les tendances lourdes de la pensée managériale (l'évolution de cette pensée entre la théorie X et la théorie Y de Douglas Mac Gregor) et les émergences nouvelles (de l'O.D.(Organization Development) à l'A.I.(Appreciative Inquiry) et le mouvement de la « Libération de l'Entreprise »(Getz, Najar, Laloux...).

1) Coach & Team « Par et Pour » la complexité et l'Intelligence Collective.

Ce paradigme CT et son enseignement réside dans l'élaboration et l'acquisition par les acteurs de concepts, de processus, de convictions et de valeurs permettant une construction identitaire individuelle et collective dans une dynamique d' « Awareness Rising Process » = (un processus de développement de la conscience sensible).

Cette construction identitaire vise à ce que la personne développe son « processus d'individuation » :

- en quoi elle est « unique » et donc se distingue des autres.
- et en quoi elle est « semblable », et donc est en mesure d'appartenir à une communauté.

Ce processus vise également pour la personne, à construire du sens dans les différents aspects de sa vie, et à ne pas se contenter de survivre, mais de donner une plénitude de sens à sa vie, et de l'unifier.

Il s'agit également de développer sa capacité de lien : sa capacité à se mettre en cohérence (sans compromission destructrice) avec son environnement économique et organisationnel.

La spécificité du paradigme CT, lié à son soucis de cohérence « par et pour » l'Intelligence Collective, suppose les différentes caractéristiques suivantes :

- Un paradigme « Par et Pour » la complexité.

Les entreprises évoluant vers la nécessité de manager des projets complexes, il est important que les participants s'entraînent à être aussi à l'aise dans un petit groupe ou un grand groupe... d'où l'entraînement continu pour les participants :

- dans leur lieu thérapeutique,
- dans leur petit groupe de pairs
- et dans leur participation au cursus,

A être habitués à une « géométrie variable », et y évoluer de plus en plus à l'aise :

Coaching à 2, en triades, en « marguerites » (petits groupes de 5 à 10 personnes), travaux en double commande, coaching de grands groupes, etc...

L'entraînement au maniement du curseur, entre la posture du consultant, apporteur de conseils et de son expertise, et l'attitude d'écoute active et stimulante plus particulière du coach, permet au participant de ne plus être enfermé dans la posture propre à la théorie X de Mac Gregor, où il serait l'apporteur de solutions, mais le familiarise avec la culture Y du même Mac Gregor, où il est centré sur son client (une personne, une équipe, une organisation) en considérant ce client capable, à minima, de Co-construire ses solutions. La complexité qu'il se doit d'assumer réside dans le fait qu'il lui faut constamment manier le curseur entre ces deux postures.

La complexité de l'Intelligence Collective oblige également le participant à identifier son client comme un assemblage de poupées russes (qui s'emboîtent les unes dans les autres), où lorsqu'il accompagne une personne, il la voit en même temps comme porteuse d'enveloppes identitaires multiples et dans une dynamique récursive : « le tout est dans la partie, et la partie dans le tout »--« La personne est dans l'entreprise, et l'entreprise est dans la personne ».

La pédagogie propre au paradigme CT entraîne les participants, en permanence, à situer les constructions identitaires, par le jeu des projections et des introjections, à continuellement s'exprimer et partager leur vécu avec le groupe (groupe de pairs ou grand groupe), ou inversement à intégrer les expériences ou le vécu des personnes et groupes auxquels ils appartiennent.

Toute cette construction identitaire individuelle et collective est **un véritable processus transformationnel** qui passe sans cesse à travers les 4 vecteurs que sont :

- Une « **Déconstruction** » : l'abandon de croyances et de comportements qui risquent d'être enfermants sur le plan idéologique, psychologique, rationnel, organisationnel, managérial, relationnel...
- Une « **Réparation** » : ouverture à de nouvelles situations et de nouvelles

postures obligent à rencontrer des fragilités et des points faibles, issus d'expériences du passé, et qu'il faut accepter de rencontrer et de réparer.

- Une « **Construction** » : comprendre, intégrer et acquérir une nouvelle posture et des comportements nouveaux...
- Passer de la logique « Control and Command » à la posture de « Responsable Ressource » et de « Responsable « Porteur de Sens »...

Et devenir compétent dans l'analyse des processus et pas seulement des contenus...

Développer son Intelligence Emotionnelle et sa capacité d'empathie etc...

- puisque chaque situation est nouvelle, et suppose une adaptation aux personnes, aux problèmes, aux degrés d'urgence et d'importance...Il s'agit de développer une capacité essentielle pour le coach : son « Intelligence de Situation ».

Et la difficulté c'est que la plupart du temps, il faut faire les 4 en même temps !!!!

Cette pédagogie « par et pour » la complexité et l'Intelligence Collective est évoquée souvent par les participants sous la métaphore de la « lessiveuse », représentée par les différents vecteurs de la formation, qui constituent un processus « transformationnel », très interpellant, qui s'avère être beaucoup plus que l'acquisition de connaissances rationnelles ou de techniques : **l'acquisition d'une véritable « posture »**.

2) La « consubstantialité » de CT avec les tendances lourdes de la pensée managériale et les émergences nouvelles.

Choisissons, car il faut bien, hélas, faire un choix, dans la multiplicité des traditions et des émergences de notre environnement, quelques référents :

EDGAR MORIN et la complexité :

Depuis les années 80, la lecture, certes très incomplète (son œuvre est immense !), mais significative, des ouvrages d'Edgar Morin jusqu'à la participation toute récente à son MOOC organisé par l'ESSEC, les ouvrages de Jean Louis Lemoigne, et plus récemment celui de Dominique Genelot (Manager dans la complexité) m'a fécondé et ravi, parce que la lecture, ---pour ne citer que deux ouvrages d'Edgar Morin : **1990, « Introduction à la pensée complexe », et « Mes philosophes », Meaux, Germina,---** m'a donné l'impression de lire et de vivre du « CT » :

Cette nécessité de la pensée transverse, l'importance des paradoxes, la multiplicité des chocs entre les différents niveaux logiques, le concept de « *dialogique* », auquel j'ai rajouté, en empruntant à Fauvet et à Fourtou (La passion d'Entreprendre) la notion

de « Téléologique » (la logique des « finalités »--de « telos »=la « finalité »),

Tout cela traverse toute la culture CT, mais, plus particulièrement, pour ne citer qu'un seul exemple, m'a permis d'élaborer le deuxième modèle des trois stades de développement d'équipe : passage du stade « mécanique », au stade « systémique, et au stade « holomorphique », etc...

Victor FRANKL et la dimension existentielle

Dès les années 70, j'avais lu « [Le dieu inconscient](#) », qui correspondait à mon expérience et ma recherche en matière spirituelle, et permettait pour moi un lien heureux avec mon cheminement en psychanalyse et dans ma psychothérapie.

Cette lecture ouvrait mon regard sur une anthropologie personnelle et managériale potentiellement traversée par la notion de sens (la notion de « noétique » propre à Frankl).

La pensée et l'œuvre de Frankl m'ont conduit à écrire la préface de la traduction française « Nos raisons de vivre - A l'école du sens de la vie », qui est un peu une synthèse de son œuvre.

Toute son expérience de psychiatre, de psychanalyste et de « Logothérapeute », réoriente et enrichit le regard sur la dimension humaine de l'existence : le sens de la vie n'est pas le simple résultat de notre histoire et de la causalité issue de notre passé et de notre enfance, mais éventuellement davantage, le fruit de la finalité que l'on donne au temps qu'il nous reste à vivre. D'où l'importance de cette lecture existentielle pour donner du sens au travail, et aux situations et aux expériences que nous rencontrons et qu'il nous faut traverser.

La pédagogie CT se nourrit de ce regard pour la construction identitaire des participants dans l'élaboration de leur projet de vie et de leur posture professionnelle.

Jim COLLINS : le QUI passe avant le QUOI,

Après la lecture de « Bâties pour Durer » co-écrit par Jim Collins et Porras, la lecture de « Good to Great » de Collins m'a interpellé d'une façon majeure au moment où je commençais à écrire « L'intelligence Collective en action » avec Philippe Bernard. Les deux ouvrages traitent d'un thème commun : « Comment rendre des entreprises très performantes et dans la durée », qu'elles soient en crises, ou qu'elles soient déjà « bonnes ». Sans reprendre tous les concepts de Collins et Porras, ce qui est au cœur de leurs valeurs et de leurs convictions s'avère parfaitement en phase avec la culture CT.

En effet le renversement qu'ils font à partir de la position classique du « What » – (le « quoi faire ») avant le « Who » (« les personnes dont il s'agit ») », pour passer résolument du « Who » avant le « What », correspond au cœur de l'ADN du paradigme Coach & Team. L'approche classique pratiquée par les grands cabinets de

Stratégie consiste à définir la stratégie avant de la faire partager par les acteurs... Jim Collins observe que dans les entreprises les plus performantes, la stratégie a été élaborée par les acteurs eux-mêmes,

et qu'il s'agissait pour le dirigeant de choisir les acteurs d'abord et de les inviter à être eux-mêmes les Co-créateurs de la stratégie qu'ils auraient à mettre en œuvre ? Ce qui modifie complètement leur rapport à cette stratégie et en garantit son appropriation !

Nous pouvons dire que la culture Coach & Team, de façon similaire à l'approche de Collins, si elle ne néglige pas **le « what, »** et le prend très attentivement en compte, elle le situe comme étant **en « dialogique » ou « polylogique », avec le how, le why et le who.**

Le how (« comment ») et le why (le pourquoi et le pour quoi) et le who (le « qui », les personnes).

La culture CT, certes, ne néglige pas les résultats à atteindre, mais elle est d'abord centrée sur la construction identitaire et le souci de **rendre la « poule » féconde avant de s'occuper de lui faire produire « des œufs d'or ».**

L'Appreciative Inquiry (A.I.) - la centration sur le positif

Cela fait deux ans que j'ai pris conscience de ce mouvement, qui prolonge l'approche de l'Organization Development (OD).

Pour simplifier, on peut dire que si l'OD vise à rencontrer les acteurs et les inviter à identifier les « problèmes », pour ensuite les aider à les résoudre eux-mêmes. L'AI, elle, est une sorte de « OD 2^{ème} génération ». Elle considère, comme l'OD, les acteurs capables et compétents fondamentalement (théorie Y de Mac Grégor), mais au lieu de se focaliser sur l'identification des problèmes et de « ce qui ne va pas », elle va « interroger » les acteurs (« Inquiry ») en recherchant à leur faire identifier leurs forces vives, à faire émerger ce qui est déjà vivant et positif en eux (« Appreciative »...)

Il s'agit de rencontrer les acteurs, de les faire vibrer sur ce qui est positif pour eux, c'est à dire, pour nous CT, les mettre en contact avec leur « Prince » ou « Princesse ».

Plutôt que leur faire identifier les problèmes, sans nier les dysfonctionnements, on va inviter les acteurs à identifier leurs ressources internes, leurs succès, leurs forces, leurs réussites passées, ce qui donne sens à leurs vies, etc... Cela va générer une dynamique d'une qualité tout à fait différente..

En créant « l'Alliance des Princes », on aide les personnes à vivre une économie « d'abondance », à vivre l'« Enaction » (cette mise en énergie et en action, chère à Varela), à créer un climat de confiance, à générer des « matrices d'empathie » (pour reprendre le terme de Kohut), etc....

N'est-ce pas ce que nous faisons depuis toujours dans la culture CT ?

JEREMY RIFKIN- les conséquences pour la société, les organisations et le management de la « 3eme révolution industrielle » : l'avènement de l' « Homo Empathicus ».

La découverte il y a 3 ans des différents ouvrages de Jeremy Rifkin a été pour moi une découverte et, davantage encore, une validation de nos intuitions et de nos convictions qui datent d'une trentaine d'année, et une convergence de nos modes de pensées, d'actions et d'enseignements de la culture CT.

Ses différents ouvrages :

« La fin du travail »,

« L'Age de l'accès »,

« Une nouvelle conscience pour un monde en crise-- vers une civilisation de l'empathie »,

« La 3ème révolution industrielle »

Et enfin « la Société au coût marginal zéro ».

Recadrent l'histoire des civilisations, en ne se limitant plus à la surface des choses (conquêtes, crises, guerres, héros de l'histoire, etc) mais dans la profondeur de leur évolution, à travers des étapes majeures résultant de la conjonction de la gestion de l'énergie, de la communication et de la logistique.

Ces étapes mènent vers une plus grande capacité de la société à communiquer et à évoluer vers ce qu'il appelle « La conscience de l'Homo Empathicus » pour déboucher sur les prémisses d'une « conscience biosphérique ».

Au niveau managérial, **le mode de pensée verticale et hiérarchique** est challengé, comme le démontre l'immense impact d'Internet entre autre, par **un mode de pensée latérale** qui traverse toute la société, les entreprises et oblige les responsables à une nouvelle posture. Les travaux de Rifkin qui ouvrent à une nouvelle représentation de l'entreprise rejoignent d'une façon spectaculaire notre propre représentation dans CT de la dynamique nécessaire des équipes et de la posture des responsables : La capacité des acteurs à vivre et générer l'Intelligence Collective devient incontournable.

Vineet NAYAR (« Employees First ») – Isaac GETZ (« Liberté et Cie ») – Frédéric LALOUX (« Reinventing Organizations ») : Un ensemble de contributions récentes révèlent et invitent à ce que l'on peut appeler une « libération de l'Entreprise ».....

Ce qui ressort des travaux ci-dessus, remet en cause les modes organisationnels et managériaux de la 2eme révolution industrielle :

- La hiérarchie
- Une certaine forme de Taylorisme,
- Le management « Top down» vécue sur le mode « Control & Command » » et l'omniprésence des « procédures ».

Ce dont ces auteurs témoignent à nouveau c'est l'émergence de nouvelles organisations qui fonctionnent d'une façon performante et résiliente dans la complexité de la mondialisation, de la compétitivité accrue et de l'accélération du changement, par des approches qui reconfigurent complètement la notion de hiérarchie, et plus ou moins, tous les anciens modes et « systèmes de management » traditionnels, en s'inspirant de quelques principes fondamentaux...

Chez Getz, 3 principes prédominent à ce nouveau management :

- L'égalité intrinsèque des personnes
- Le développement
- Le self-management

Chez Laloux, également 3 principes, qui les rejoignent :

- Le self management
- Le concept de « wholeness » (le souci de la complétude que doit avoir chaque fonction)
- Le concept de « Evolutionary Purpose ». Il reconfigure complètement le concept classique de « stratégie » en regardant l'Ecosystème de l'entreprise comme un organisme vivant ayant sa propre capacité d'évolution au coeur de la complexité, qu'il s'agit de discerner, plus que de « planifier »...

Ces principes de management et ses nouvelles représentations rejoignent à l'évidence les principes, les valeurs et les modalités du paradigme des CT et de son enseignement.

Jacques ATTALI (« Histoire de la modernité » et « devenir soi ») ouverture vers l' « Alter-modernité » et l'invitation à la prise de responsabilité individuelle !

Jacques Attali à travers ces 2 ouvrages invite notre société à se positionner collectivement en face de 7 scénarios possibles de la modernité :

- L'hyper modernité
- L'a-modernité
- L'ethno modernité
- La rétro-modernité
- La Théo-modernité
- L'éco-modernité
- L'alter-modernité.

L' « alter-modernité ».

Cette dernière qui n'est qu'un des scénarios possibles comme évolution de notre société, ou en tout cas qui ne pourra éviter les crises du passage au moins partiel et inévitable par les 6 autres, est celle qui a le plus de chance d'assurer la pérennité de l'humanité en face des enjeux d'auto destruction de la planète (menaces nucléaires, ou celles de la biosphère), et des crises des civilisations (conflits, guerres, terrorisme, etc...) ...

A l'évidence, la culture CT, par son souci de développer la capacité relationnelle des acteurs, est fondamentalement consubstantielle avec la création de l'alter-modernité dont notre monde a besoin.

Dans son autre ouvrage, « Devenir soi », Attali annonce une lassitude et un certain renoncement de son positionnement de conseiller des supers structures pour lesquelles il s'est fortement investi jusqu'à ce jour : Réforme de l'Etat, de l'Administration, de l'Entreprise, autant de préconisations s'adressant principalement aux Responsables Dirigeants, du monde politique ou de la fonction Publique, ou du Privé.

Cet ouvrage renonce momentanément à mettre son énergie à ce niveau, et invite vigoureusement chaque personne à prendre en charge son destin.

Il est clair que cette interprétation correspond étroitement à notre souci, central dans la culture CT, d'humanisation et de développement de la personne, sans faire l'économie pour autant du contexte organisationnel ou sociétal dans laquelle elle vit.

1. La Culture CT et l'Enseignement de cette culture.

Notre souci principal a été de mettre en cohérence la finalité de la formation Coach & Team et les modalités de la pédagogie.

- **Finalité** : Rendre les acteurs capables d'assumer la posture qui convient au cœur de la complexité du monde du travail, et plus particulièrement du monde des organisations.
- **L'ambition** : offrir un parcours pédagogique qui soit un « espace-temps » et un accompagnement permettant à chaque participant de Co-construire son cadre de référence en fonction de sa spécificité propre (âge, sexe, expérience, formation précédente, inspiration personnelle, etc. ...) et choix de son domaine d'activité,
- et faire en sorte que ce parcours continue, dans la durée, à jouer son rôle de pionnier et de benchmark.

Sur le plan des valeurs :

- Une approche générique plutôt qu'instrumentaliste,
- Une posture modeste et « profil bas » en matière de communication, de médiatisation et de marketing (peu ou pas de publicité).
- Pour chaque Ecole, seulement un site, des publications et des conférences et l'essentiel du recrutement se faisant par du « bouche à oreilles ».
- Eviter absolument une attitude triomphaliste, compétitive par rapport aux autres, tout en étant très exigeant par rapport à nous-mêmes.
- Se constituer comme un système ouvert et en porosité avec les différentes approches émergentes.
- Veiller à ce que chaque enseignant puisse, à travers une base commune, développer son potentiel de créativité et apporter sa spécificité à l'Ecosystème
- Veiller à ce que chaque enseignant, à partir d'une base commune, développe sa construction identitaire en ayant un lieu thérapeutique et de supervision, en plus de la mise à jour permanente de ses connaissances.

Sur le plan des Principes opérationnels :

- Faire que cette pédagogie ne soit pas uniquement faite d'apports et d'entraînements, mais laisse une très large part à des processus de groupe, au respect d'une charte d'engagement faite de règles précises et rigoureuses. Les groupes se vivent dans un esprit d'« Etat de Droit », sans dérive fusionnelle, sectaire ou « intégriste », et que les formateurs soient eux aussi soumis à ces règles.
- Que des temps de parole et d'expression de l'intelligence émotionnelle soient en permanence libérés.
- Et enfin que chaque module, tout en étant focalisé sur un ou plusieurs thèmes, soit « holomorphique » (de « holos » -le « tout », et « morphos » -la « forme ») — (ait la forme du tout) par rapport à l'ensemble de la formation.

Les modalités opérationnelles :

La conjugaison des 4 vecteurs

- Le cursus proprement dit avec ses 8 modules de base
- Les Groupes de pairs
- Le Lieu thérapeutique
- Le Processus de certification
- Les 15 compétences
- Le souci de la recommandabilité (un coach ne doit pas se contenter d'être « compétent »...Encore faut-il qu'il soit « recommandable »)

Les qualités visées pour le coach CT en cohérence systémique :

- Qualités d'être (avant toute chose)
- Les compétences dans la gestion des relations
- La compréhension des enjeux de son client
- Compétences techniques, instrumentales et éthiques

Les qualités des Enseignants CT :

- Son engagement existentiel : Durée et centration ; On ne devient pas Enseignant par un choix momentané / Cela suppose un véritable engagement dans une durée de plusieurs années, motivé par un choix de vie, qui n'est pas opportuniste.
- Son parcours de formation pour devenir Enseignant
- L'examen TSCT - Sa compétence validée par une certification vécue en pédagogie blanche avec une grande rigueur.

En résumé, une grande attention vers :

La Nécessité de cohérence et de congruence :

Entre le coaching et sa finalité,

Avec la construction identitaire du coach,

La construction identitaire de l'Enseignant,

Et l'enseignement du coaching

2. La nécessité pour les acteurs évoluant dans la complexité de se construire avec les ingrédients du paradigme de la culture CT ou d'équivalents.

Les besoins des acteurs de notre société actuelle, dans le monde de l'entreprise en évolution, s'ils veulent vivre et intégrer des nouvelles émergences (pensée latérale, etc...) doivent se doter des ingrédients d'une ECMP (Enveloppe Culturelle Minimale Partagée) telle que celle qu'offre la culture CT, ou, à défaut, d'équivalents.

Nous retrouvons, au terme de cette réflexion que les grands courants du management issus de la 2ème révolution industrielle (Approche Top Down et verticale, rôle essentiel de la hiérarchie et des procédures, économies d'échelle, etc) ne sont pas abolis, et se doivent d'être assumés, même s'il devient nécessaire de ne pas y être enfermé :

Le mode managérial basé sur le « Control and Command, la centration sur le « WHAT », le rôle de Donneur d'ordre, La logique de l'Ordre et de l'Obéissance, le mode de pensée de la théorie X de Douglas Mac Gregor...

La prise en compte de plus en plus nécessaire du paradigme de la complexité, de la « pensée latérale », des processus transverses, de management de projets complexes etc. ... que les nouvelles formulations managériales rendent plus évidentes et incontournables, font prendre conscience que l'intégration de ces deux paradigmes oblige les acteurs à une transformation identitaire que seule une culture comme celle qu'offre le paradigme de la culture CT ou son équivalent, rendent possible.

Le passage pour les responsables comme toute les parties prenantes de l'entreprise (« Stakeholders ») ne pourront fonctionner qu'en ayant intégré dans le cadre de référence (« Mindset ») et leur posture, des concepts et des pratiques telles que :

La « méta-communication » (communication sur la communication),

La « troisième écoute » (au-delà de l'expression verbale explicite et de la communication non-verbale, il s'agit de développer son intelligence émotionnelle, son empathie, l'écoute de l'inconscient...)

La capacité de manier le curseur entre la théorie X et Y,

Entre le contrôle et la confiance,

Entre la Délégation et la Subsidiarité,

L'agilité dans les différents stades de développement des équipes,

La compréhension du besoin de développement de l'autonomie et des postures à prendre en face de ses besoins,

La compréhension de la notion du sens comme des finalités à Co-construire et partager par tous les « Stakeholders » (parties prenantes),

Etc...

Dans les systèmes complexes des entreprises évoluant dans le contexte de la mondialisation et de toutes ses contraintes, le seul mode possible de survie suppose :

- L'entraînement des acteurs à être ballottés sans cesse entre la vision « pilule » (que tout le monde doit avaler) et la vision « cordiale » (Co-construite et sans cesse en reconfiguration)

a. La logique « constructiviste »

- Et enfin pour les responsables l'agilité,
- Le « yoga postural » et managérial permanent, entre **les trois rôles**
- De Dirigeants « **Donneurs d'Ordre** »,
- De Dirigeants « **Ressources** »
- Et de Dirigeants « **Porteur de Sens** ».

b. En guise de conclusion

Je terminerai avec l'exemple vécu avec Bertrand Martin, ce Dirigeant exemplaire,

- ancien Président d'une entreprise industrielle devenue exemplaire par sa dynamique d'Intelligence collective,
- Fondateur d'un club patronal appelé « EVH » (pour une Entreprise Vivante « par et pour » des hommes Vivants) « - Club que j'ai pu Co-animer depuis

fondation en 1992 jusqu'à aujourd'hui, avec passion...

- avec qui j'ai eu la chance d'écrire en 1996 le livre « Oser la confiance » (Ed Insep)

Il me disait de temps en temps, étonné et parfois sur un ton désespéré :

« Comment se fait-il que les personnes, qui se disent enthousiastes quand je leur témoigne de mon expérience de mise en œuvre de la confiance et l'Intelligence Collective, m'avouent n'avoir rien fait, après coup, sous des prétextes divers !...

Comment expliques-tu cela ?,

Et cela me désole !... »

Ma réponse était de lui dire :

« Bertrand, tu ne réalises pas que les acteurs dont tu parles n'ont pas fait le chemin qui est le tien, et n'ont pas bénéficié de la pédagogie de la complexité, de la transformation identitaire, de l'intégration des paradigmes, autant d'éléments que tu as intégré par ton parcours hors normes et par ta personnalité de pionnier, éléments que tu partages avec moi, et qui sont constitutifs d'une culture sophistiquée, nécessitant une pédagogie très adaptée et pointue ... ».

C'est cette culture, ce paradigme, et cette pédagogie que l'Ecosystème « Coach & Team » vise à incarner et diffuser à travers ses publications, ses Ecoles, ses Enseignants et les Coachs qui y sont formés...

Notre Culture « Coach and Team » se trouve au cœur des enjeux que rencontrent les acteurs actuels de notre société.

Elle n'est pas la seule à pouvoir contribuer à l'évolution de notre société et du management, bien évidemment.

Cependant, sa pertinence, renforcée par l'émergence des besoins nouveaux et des réponses nouvelles de notre environnement, voit ainsi se confirmer **l'importance de notre rôle d'Enseignants et de diffuseurs de cette culture... Une culture « humanisante » et enthousiasmante !**