GO MANAGEMENT

LA MÉTHODE DE COACHING

Modélisation d'un référentiel à partir de la pratique de Go Management

Présentation de la méthode

Go Management ; Lyon / Paris

Sommaire

Sommaire 2
Objet de ce document 3
I. Les postulats du coach 3
L'Intention : jouir de la vie 4
Une conviction : la capacité de transformation 4
II. Les repères théoriques 5
2.1 Moi, Ego et Génie : connaissance et conscience de soi 5
2.2 Le stress comme déclencheur des stratégies de survie 5
2.3 Les apports de Jung 6
2.4 L'approche stratégique systémique de Palo Alto 6
2.5 Une pensée chinoise : avènement, potentiel de situation et transformations silencieuses 7
2.6 Une approche spirituelle : les forces de l'esprit et les lois supérieures de l'univers 8
2.7 L'apprentissage par l'expérience et les outils 8
III. Le cycle de vie d'un accompagnement 9
IV. Les formats de coaching 10
4.1 Le format intensif (8 séances) 10
4.2 Le format à la carte 10
V. Le canevas de séance type 12
VI. La bibliothèque d'outils 12
6.1 Les 5 grands chapitres (progression macro) 12
6.2 Les 16 catégories thématiques (niveau opérationnel) 12
VII. Rituels et signature stylistique 13
Pour aller plus loin 14

Objet de ce document

Ce document propose une modélisation de la méthode de coaching pratiquée chez Go Management, méthode construite peu à peu au fil des années à partir de différents matériaux :

- L'héritage transmis par Over Management depuis 2008 ;
- Le travail sur soi ;
- Les formations : PNL, systémique, coaching de santé, constellations, coaching génératif ;
- La bibliothèque composée de plusieurs milliers de documents (livres, exercices, outils, contes, vidéos, podcasts…) autour de nombreuses thématiques : psychologie, management, leadership, communication, sciences humaines, et autres miscellanées ;
- La pratique auprès des ≈ 300 personnes accompagnées depuis 2015 en coachings individuels (≈ 6 000 heures).

Ce document s'organise en sept parties :

- I. Les postulats du coach : l'intention et la conviction qui fondent la pratique ;
- II. Les repères théoriques : la lecture à partir de laquelle chaque situation du client est décodée ;
- III. Le cycle de vie d'un accompagnement : la mécanique administrative et relationnelle, identique quel que soit le client ;
- IV. Les formats de coaching : l'enchaînement CAP (Conscience, Action, Persévérance) comme cadre par défaut, décliné en un format intensif et un format à la carte ;
- V. Le canevas de séance type : le découpage de chaque séance en six temps ;
- VI. La bibliothèque d'outils : plus de 300 tests, exercices, contes, vidéos et lectures, organisés en 16 thématiques regroupées en 5 grands chapitres ;
- VII. Rituels et signature stylistique : les constantes de style qui donnent à la méthode sa signature.

Pris dans son ensemble, ce document peut aussi se lire comme le rendu explicite d'un paradigme jusqu'ici implicite, c'est-à-dire l'expression, la formulation d'une représentation du monde, d'une manière de voir les choses.

Ce paradigme repose sur un certain nombre d'éléments qui, ensemble, forment un tout cohérent : l'intention et la conviction qui guident la pratique (partie I), les repères théoriques qui servent à lire une situation (II), le cycle d'accompagnement, les formats de coaching et le canevas de séance qui organisent le travail (III à V), et la bibliothèque d'outils qui le rend concret (VI).

I. Les postulats du coach

Deux postulats traversent l'ensemble de la pratique :

- Une intention : jouir de la vie, à la fois sérieusement et joyeusement ;
- Et une conviction dans la capacité que toute personne a de se transformer et, ce faisant, de disposer de plus de libre-arbitre en pensée, en émotion et en action.

L’Intention : jouir de la vie

En amont de tous les repères théoriques, l'accompagnement est porté par l’intention personnelle du coach : *jouir de la vie*. Cette expression est ici prise dans un double sens : *jouir de la vie* c’est

- Vivre *sérieusement* : parce qu’elle peut être difficile, dure, douloureuse, porteuse de souffrance et de peur, la vie demande d'être traversée avec sérieux, gravité, profondeur, intelligence.
- ET vivre *joyeusement* : parce que la vie est aussi source de joie, de légèreté, d’humour, de plaisir, de bonheur, de beauté… il s'agit de savoir l’accueillir et la savourer.

Cette intention existentielle du coach pour lui-même oriente sa manière de travailler, sa façon d’accompagner les clients et le choix des outils : chaque repère ci-dessous, chaque exercice proposé, vise en dernier ressort à aider le client à prendre en compte ce double sens de *jouir de la vie* ensemble plutôt que d'en sacrifier une pour l'autre : il ne s’agit pas de nier la difficulté de vivre, ni d’amputer celle-ci de sa légèreté.

C'est cette intention implicite que le coach cherche à transmettre, au-delà des seuls objectifs professionnels amenés en séance. L’objectif conscient du client serait de ce point de vue un peu comme l’arbre qui cache la forêt qui serait quant à elle le désir *intentionnel* de jouir de la vie.

Une conviction : la capacité de transformation

Associée à l’intention, il existe, au fond de la pratique de Go Management, une conviction : chacun dispose d'une capacité de transformation, c'est-à-dire de la possibilité de changer, d'évoluer, et ainsi de disposer de plus de libre-arbitre face à ce qui, en apparence, s'impose à lui : ses conditionnements, ses habitudes, ses réactions automatiques, ses peurs. Pour que cette capacité se traduise concrètement, un enchaînement (un processus) sert de référence et aide le client à avancer :

- Faire émerger une prise de Conscience,
- La traduire en une Action concrète pour provoquer le changement,
- Puis la tenir dans la durée par la Persévérance (C.A.P.).

L'usage de cet enchaînement C.A.P. reste quasi identique que l'accompagnement s'inscrive :

- Dans un parcours intensif ou pour répondre à une demande ponctuelle ou conjoncturelle d'un client,
- Dans une problématique de management, de leadership, de communication, de gestion du stress, de relations…
- ou dans l'animation d'un CODIR ou d'un séminaire.

Si les contextes changent, l'intention initiale (*jouir de la vie*) et la conviction dans la *capacité de transformation* à laquelle l’enchaînement CAP vient donner corps, ne changent pas et sont partout dans la pratique.



Avant d'agir, il faut d'abord se regarder en face.

II. Les repères théoriques

2.1 Moi, Ego et Génie : connaissance et conscience de soi

Une distinction centrale posée dès les premières séances est celle entre le Moi (notre entité psychique), l'Ego (en tant que manifestation psychique) et le Génie (en tant qu'état psychique).

Une grande partie du travail consiste à aider le client à découvrir puis accepter la dualité (fictive) qui est en lui : l'exploration de ses stratégies de survie (cognitives, émotionnelles, comportementales ou relationnelles) sert de support à cette prise de conscience qu'il y a en soi un côté sombre et un côté lumineux. Le travail repose lui-même sur un principe plus général : la connaissance de soi, de sa psyché, et la conscience de soi comme condition première de toute évolution : on ne transforme durablement que ce que l'on est d'abord parvenu à voir et à nommer en soi.

2.2 Le stress comme déclencheur des stratégies de survie

Le stress tient une place à part dans cette lecture du fonctionnement humain : c'est le plus souvent lui qui active les stratégies de survie évoquées en 2.1, et avec elles l'Ego sous sa forme la moins fonctionnelle. Face à une menace perçue -- réelle ou interprétée comme telle --, la personne mobilise des réponses automatiques qui ont pu être adaptées à un moment de son histoire (avant l'âge de 7 ans environ), mais qui, rejouées hors de leur contexte d'origine, produisent aujourd'hui l'essentiel des dysfonctionnements observés dans le contexte actuel : rigidité, perte de discernement, réactions disproportionnées, difficulté à coopérer.

Une partie du travail de coaching consiste donc à aider le client à repérer ses propres déclencheurs de stress, à reconnaître la stratégie de survie qu'ils activent chez lui, et à créer un espace -- aussi bref soit-il --

entre le déclencheur et la réponse, là où se loge la possibilité d'un choix plutôt que d'un réflexe. C'est une condition pratique de la conviction évoquée en ouverture de ce document (Partie I) : sans ce travail sur le stress et ses effets, la capacité de transformation reste théorique.

2.3 Les apports de Jung

La pratique mobilise plusieurs concepts issus de la psychologie jungienne. Ces concepts sont utilisés comme des outils de changement au service de l'enchaînement CAP, convoqués selon ce que la situation du client appelle :

- Le processus d'individuation : le chemin par lequel une personne se dégage progressivement de ses conditionnements et de ses rôles pour devenir plus pleinement elle-même. Il s'agit d'une manière de découvrir, pour le client, où le mène le travail entrepris ;
- L'ombre : les parts de soi rejetées, refoulées ou projetées sur autrui, ce que l'effet miroir dans la relation aux autres permet de révéler, d'accepter et d'utiliser ;
- Les archétypes : des figures intérieures mobilisées pour mieux décoder ses propres mouvements intérieurs et ceux de son environnement ;
- Les synchronicités : ces coïncidences chargées de sens que le client rencontre pendant son cheminement, et qu'il est invité à remarquer et à interroger et non pas à écarter comme de simples hasards ;
- Le voyage du héros (Joseph Campbell) : une métaphore narrative utilisée comme outil de changement pour aider le client à se repérer dans son propre cheminement.

2.4 L'approche stratégique systémique de Palo Alto

Aux côtés de la lecture Ego/Génie et de l'approche jungienne, plutôt centrées sur l'exploration intérieure du client, la pratique mobilise aussi une lecture interactionnelle stratégique et systémique héritée de l'École de Palo Alto, dans la filiation de la thérapie brève (Watzlawick, Nardone). Cette approche vient équilibrer les repères énoncés précédemment : elle déplace le regard du « pourquoi » (l'origine intrapsychique d'un blocage) vers le « comment ça se maintient » (la mécanique relationnelle et comportementale qui, sans le vouloir, entretient le problème).

Sur le plan théorique, cette lecture s'adosse à la théorie générale des systèmes (Bertalanffy) et aux travaux de l'École de Palo Alto sur la communication (Bateson, Watzlawick) : un système se régule par des boucles de rétroaction, renforçantes (qui amplifient un phénomène) ou régulatrices (qui le stabilisent), et peut se trouver prisonnier d'un paradoxe ou d'une double contrainte (double bind) qui entretient le problème qu'il cherche à résoudre. Cette lecture s'inscrit très largement dans une approche biopsychosociale des situations :

- La situation du client n'est jamais réduite à sa seule dimension psychologique, elle est regardée aussi dans sa dimension biologique (santé, corps, énergie, sommeil) et sa dimension sociale (organisation, environnement professionnel, entourage), ces trois niveaux s'influençant mutuellement.
- Le problème n'est pas isolé dans l'individu : il est regardé dans le système de relations, d'interactions et de contexte dans lequel il prend sens (l'équipe, le CODIR, la relation au N+1, les associés).
- Le système inclut le client coaché lui-même : celui-ci a souvent tendance à externaliser la cause du blocage (un collaborateur, une communication mal reçue, une mauvaise exécution) plutôt qu'à se

situer dans l'équation du problème ; le premier recadrage à opérer porte alors sur sa propre responsabilité dans la situation.

- L’attention portée aux « tentatives de solution » déjà mises en œuvre par le client : très souvent, c'est la solution répétée qui entretient le problème plutôt qu'elle ne le résout (la logique du « plus de la même chose »).
- Ces tentatives de solution persistent souvent au-delà de leur efficacité réelle, pour des raisons qui tiennent moins à la situation qu'au client lui-même : transposition d'une méthode qui a réussi ailleurs, conformisme à une norme plutôt qu'à un idéal propre, ou défense d'une image de soi qui empêche de reconnaître l'échec d'une approche.
- Recherche du changement minimal et concret à haut effet de levier plutôt que d'une compréhension exhaustive de la situation : réaliser une petite bascule stratégique et ciblée peut débloquer un système entier.
- Recadrage (reframing) : proposer une lecture différente d'une même situation pour ouvrir de nouvelles possibilités d'action, sans nécessairement modifier les faits eux-mêmes.
- Prescriptions comportementales entre les séances, formulées de façon très concrète et souvent contre-intuitive, dans la logique de la thérapie brève orientée solution. Go Management parle ici de *coaching bref stratégique*.

Cette approche est mobilisée sur l’ensemble des accompagnements tant lors d’enjeux disons existentiels ou intimes que d'enjeux organisationnels ou relationnels (un collaborateur qui ne prend pas d'initiative, un conflit d'équipe, une gouvernance bloquée). Les deux lectures (intrapsychique/jungienne et interactionnelle / systémique) sont utilisées de façon complémentaire et jamais exclusive, souvent au cours d'une même séance.

2.5 Une pensée chinoise : avènement, potentiel de situation et transformations silencieuses

Aux repères psychologiques et systémiques décrits ci-dessus s'ajoute une dimension inspirée de la pensée chinoise telle que l'a éclairée notamment le sinologue et philosophe François Jullien. Il s’agit d’une ressource présente de longue date dans la bibliothèque et la pratique de Go Management, en contrepoint de certains réflexes de la pensée occidentale.

- Une pensée de l'avènement plutôt que de l'événement : la pensée occidentale guette l'Événement qui surgit et y répond par une action ponctuelle et volontaire. La pensée chinoise s'attache au contraire au processus silencieux déjà à l'œuvre : ce qui se transforme ne surgit jamais de nulle part ; il s'agit de repérer ce qui est en train d'advenir pour l'accompagner, plutôt que de réagir à ce qui a éclaté.
- L'intention : moins un objectif conscient à atteindre par la seule volonté qu'une disposition intérieure que l'on cultive et que l'on laisse porter ses effets : une orientation qui prépare le terrain plutôt qu'elle ne force le résultat (à rapprocher de l'intention fondatrice de *jouir de la vie* évoquée en ouverture de ce texte).
- Le potentiel des situations : plutôt que d'imposer un plan d’actions à une situation, il s'agit d'en repérer et d'en faire croître le potentiel déjà présent comme l'eau qui s'accumule en amont avant de dévaler la pente d'elle-même. Cela afin que l'action, lorsqu'elle vient, se greffe sur une dynamique déjà engagée plutôt que de s'y opposer de front.

- Les transformations silencieuses : le changement réel se joue rarement dans l'instant spectaculaire d'une décision ou d'une crise ; il mûrit en amont, par degrés souvent imperceptibles, et le moment « critique » n'est le plus souvent que l'aboutissement visible d'un processus engagé bien plus tôt.
- La fonction illustrative du symptôme : un symptôme (émotionnel, comportemental ou somatique) n'est pas tant une cause isolée à éliminer que la manifestation visible d'un processus plus large déjà en cours ; il donne à voir, de façon indirecte, ce qui se joue en profondeur (une lecture que recoupe le travail sur les somatisations, partie VI).
- Le Yin et le Yang (Lao Tseu, Tao Te King) : une grille de lecture des polarités à l'œuvre dans l'entreprise (violence et bienveillance, action et repos, exigence et tolérance, cadre et autonomie) comme forces complémentaires et dynamiques plutôt que contradictoires, chacune portant en germe l'autre.
- Les principes du jeu de Go et du Yi Jing : la vision globale du plateau plutôt que la pièce isolée, la recherche de coexistence des forces en présence plutôt que leur élimination, l'usage stratégique du vide, et l'image d'une force qui s'adapte à ce qui vient plutôt qu'elle ne s'y oppose frontalement.

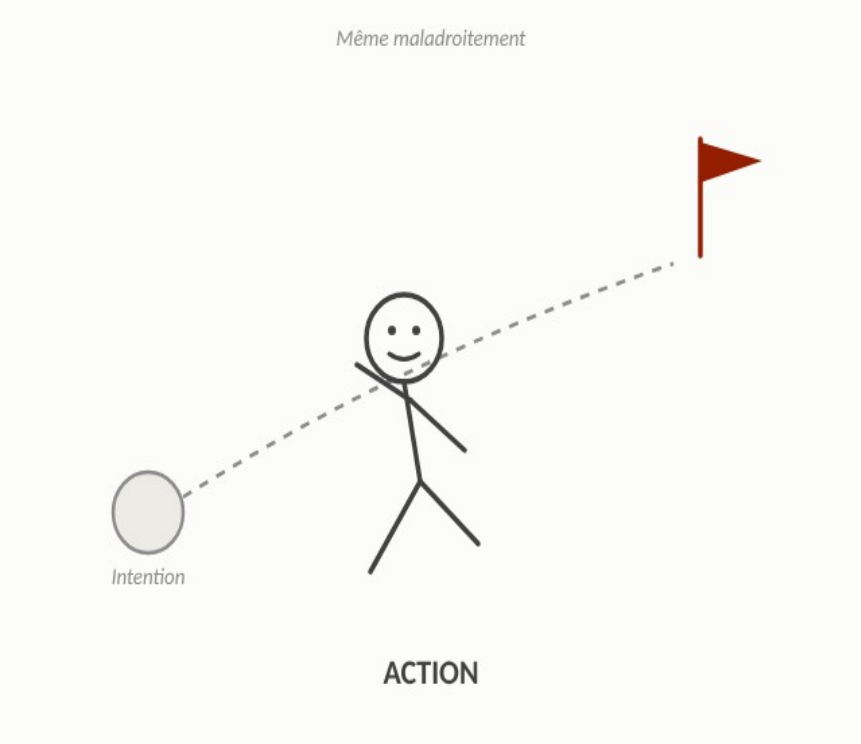
Cette dimension vient nuancer les lectures plus volontaristes du changement – fixer un objectif, définir des moyens, agir – en rappelant que l'accompagnement consiste aussi à discerner ce qui est déjà en mouvement chez le client et à en favoriser le cours plutôt qu'à le forcer.

2.6 Une approche spirituelle : les forces de l'esprit et les lois supérieures de l'univers

La pratique de Go Management reconnaît une dimension spirituelle (mais non pas religieuse) dans son approche : l'idée que le client peut s'appuyer sur des forces de l'esprit et sur des lois supérieures de l'univers qui dépassent sa seule volonté individuelle ou la seule analyse rationnelle de sa situation. Cette dimension irrigue en particulier les rituels de séance (intention posée à l'ouverture, symboles, tirages), mais s’exprime aussi dans le rapport aux synchronicités évoqué plus haut ou dans les apports culturels (livres, vidéos, musique, art) ; l’approche spirituelle invite le client à se relier à quelque chose de plus grand que son seul mental mais aussi à des personnes, des histoires, des œuvres qui sont autant de ressources supplémentaires dans les moments où l'analyse et la volonté seules ne suffisent pas à avancer.

2.7 L'apprentissage par l'expérience et les outils

Un dernier principe traverse tous les cadres précédents et conditionne la manière dont ils sont mis en œuvre en séance : le client ne change et ne se transforme durablement qu'à travers l'expérience vécue, non par la seule explication ou compréhension intellectuelle. C'est ce qui justifie la place centrale, dans la pratique, des tests, exercices, mises en situation, symboles et rituels qui composent la bibliothèque d'outils (partie VI) : chaque repère (Ego/Génie, jungienne, spirituelle, systémique, pensée chinoise) n'a de portée réelle pour le client que si elle est traversée par un outil ou une expérience concrète en séance ou hors séance, et non simplement énoncée ou expliquée.



Puis il faut bouger même maladroitement.

III. Le cycle de vie d'un accompagnement

Indépendamment du format retenu, tout accompagnement suit la même mécanique en quatre temps, visible aussi bien sur le plan théorique que dans le vécu réel des accompagnements.

Phase	Contenu	Traces / outils
ADMIN	Entretien de découverte mutuelle ; entretien tripartite ; contrat, modalités, règles du jeu ; planification des séances ; facturation	Contrat de coaching ; factures acompte et solde
PRÉPA	Envoi des tests avant la première séance (Ennéagramme) ; questionnaire de découverte à remplir ; vérification de cohérence objectifs / profil	Résultats de tests
SÉANCES	Cadence variable selon le client (de quelques semaines à plusieurs mois d'intervalle) ; compte-rendu et to-do après chaque séance ; mail de fin de séance avec liens vers les fichiers	Journal de bord (dates, durées, notes de séance) ; fils d'échange mail
BILAN	Enquête bilan / retour d'expérience du coaching ; à l'échelle d'un parcours structuré, test final comparé au test initial	Enquête de bilan

IV. Les formats de coaching

Il n'existe pas plusieurs modèles de coaching parallèles, mais seulement l'enchaînement CAP (Conscience, Action, Persévérance) évoqué ci-dessus, qui se décline en deux formats.

Le même enchaînement CAP et la même bibliothèque d'outils sont mobilisés ; seules l'architecture et la progression des séances changent.

Sur le plan opérationnel, la prise de Conscience est généralement stupéfiante. Le passage de l'Action à la Persévérance quant à lui s'appuie souvent sur un principe simple : fractionner l'objectif en petites victoires visibles plutôt que viser d'emblée un résultat global, pour redonner au client un sentiment de prise sur sa situation, plutôt que l'impuissance apprise qui entretient le statu quo -- une logique illustrée par des stratégies de changement construites pas à pas : pour manger un éléphant, le mieux est encore de le couper en morceaux !

4.1 Le format intensif (8 séances)

Un parcours fermé et intensif : une séance de cadrage (1h) suivie de 7 séances d'exploration (3h chacune), avec un canevas de séance identique à chaque fois (voir V) et une progression qui déploie concrètement les trois temps de l'enchaînement CAP (Conscience, Action, Persévérance) séance après séance, en s'appuyant sur les concepts jungiens et le Voyage du Héros comme outils de changement (voir 2.3) :

- Séance 0 – Le Cadre : créer la sécurité psychique, poser l'alliance et le contrat, vérifier la cohérence objectifs / profil.
- Séance 1 – L'Appel : à travers le questionnaire initial, commencer à perturber la Persona, identifier le masque social, les intentions positives, les niveaux Victime → Rebelle → Maître.
- Séance 2 – La Rencontre de l'Ego : déclencheurs, projections, peurs, effet miroir, Ennéagramme.
- Séance 3 – La Descente : blessures fondamentales, histoire de vie, dimension transgénérationnelle.
- Séance 4 – Le Seuil : le décodage de la réalité selon Palo Alto ; valeurs, besoins, limites ; contrat de seuil personnel.
- Séance 5 – L'Alliance : archétypes, ressources intérieures ou extérieures.
- Séance 6 – Le Don : niveaux logiques, intention, plan d'action de l'alpiniste.
- Séance 7 – Le Retour : consolidation, rituels, charte personnelle, risque de rechute, clôture.

Ce parcours constitue de fait un prototype de méthode déjà rédigé, avec pour chaque séance des objectifs, des outils, des questions-types, des exercices, des contes/métaphores, des ressources vidéo et une bibliothèque associée. Bien sur le contenu diffère pour chaque client !

4.2 Le format à la carte

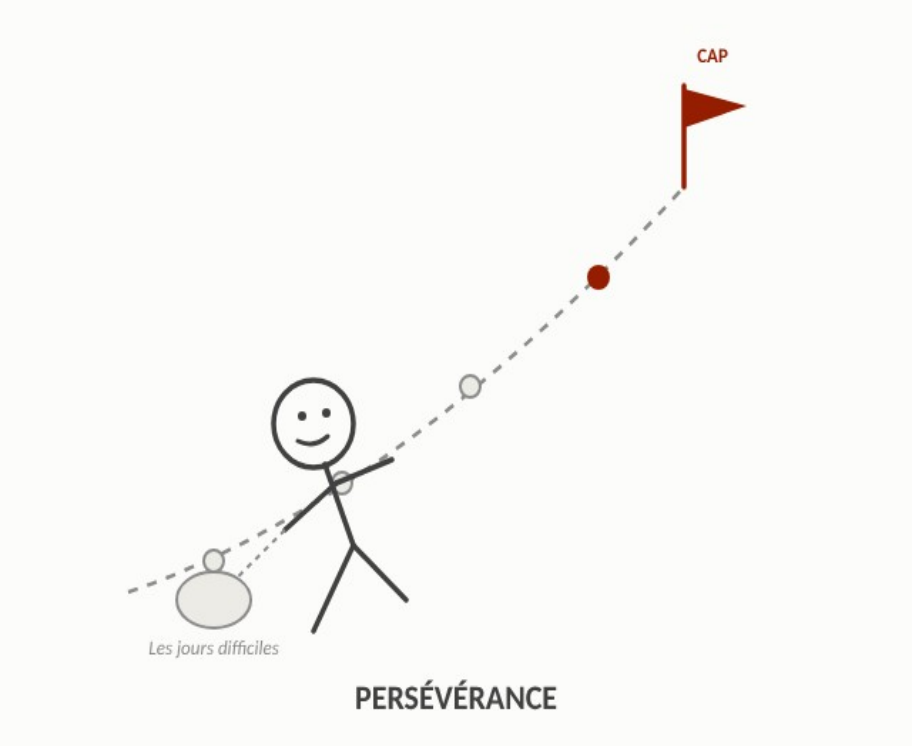
Après un coaching intensif, des clients peuvent ressentir le besoin ponctuel de refaire une ou plusieurs séances de travail ; c'est l'occasion de revenir sur des sujets déjà abordés lors du coaching intensif, ou d'aborder de nouveaux thèmes. Le nombre de séances, leur cadence et leur rythme sont ici pilotés par l'actualité du client (une crise, une décision, une réorganisation) plus que par la progression fixe du format intensif.

La succession de séances prend la forme de thématiques ciblées, piochées dans la bibliothèque d'outils selon les besoins du client. Chaque séance reste cependant conduite dans le même enchaînement (Conscience, Action, Persévérance), avec la même mécanique de séance et les mêmes repères.

- Amorce souvent informelle : un mail du client exposant une difficulté du moment, suivi d'une proposition de créneau.
- Séance individuelle organisée autour d'une problématique concrète (une décision de cession, une équipe qui ne prend pas d'initiative, une relation hiérarchique, un conflit) ou d'un thème de la bibliothèque, traitée avec les repères de la méthode (Ego/Génie, effet miroir…) et des outils comme l'Ennéagramme.
- Notes de séance prises au fil de l'eau, souvent sous forme brute (verbatims, chiffres-clés…), puis mises en forme en compte-rendu et to-do.
- Suivi resserré par mail entre les séances : partage de documents de préparation par le client, retour du coach avec une « ordonnance » ou des pistes de travail.
- Un journal de bord unique par client cumule dates, durées et notes sur l'ensemble de la relation, cycle après cycle.

> *« Je pense que ma relation à la réussite professionnelle est malsaine et peut expliquer en partie mes crises » – exemple représentatif du point d'entrée en séance sur ce format : un enjeu de dirigeant qui ouvre directement sur un enjeu de développement personnel.*

Le même principe d'adaptation vaut, plus ponctuellement encore, pour des interventions hors format de parcours (animation d'un CODIR, d'un séminaire) où l'enchaînement Conscience / Action / Persévérance reste le fil conducteur alors même qu'aucune des grilles de séance ci-dessus n'est suivie à la lettre.



Et tenir même quand plus personne n'y croit, soi y compris.

V. Le canevas de séance type

Pour les formats intensifs ou à la carte, chaque séance dure 3h et suit un canevas relativement identique en six temps. Ce canevas, associé au propos ericksonien que « tout est thérapeutique » – y compris l'arrivée du client, les silences, la disposition de la pièce –, est au cœur de la pratique de Go Management.

Temps	Durée	Contenu
Rituel d'ouverture 💫	10 min	« Commencez sans moi » ; intention de séance ; météo intérieure ; rappel du cadre
Retour interséance 🛬	30 min	Faits / émotions / apprentissages ; résistances et sabotages ; film de la période
Exploration ✈️	50 min	Questionnement profond ; grille jungienne (Persona / Ombre / Soi)
Expérimentation 🛩️	50 min	Exercice expérientiel : imagination active, chaise, écriture, symbolique, somatique
Intégration 🛫	30 min	1 insight clé ; 1 décision ; 1 micro-action
Rituel de clôture 💫	10 min	Phrase d'ancrage ; symbole du moment ; tâche interséance

À ce canevas s'ajoute un ensemble d'outils récurrents, mobilisés de façon rotative selon la séance et le client : beaucoup de dessins, lecture d'un poème / conte / métaphore, tirage de cartes, tirage Yi Jing, test biorythme, exercice de cohérence cardiaque.

VI. La bibliothèque d'outils

L'ensemble des thèmes, paperboards, tests, exercices, contes, vidéos et références bibliographiques accumulés au fil des accompagnements est organisé en un référentiel de plus de 300 entrées, structuré en 5 grands chapitres et 16 catégories thématiques. C'est le réservoir dans lequel chaque séance vient puiser, qu'elle appartienne à un parcours structuré ou à un accompagnement à la carte.

6.1 Les 5 grands chapitres (progression macro)

- Connaissance de soi : Moi, Ego Génie, Ennéagramme, matrice d'identité, valeurs, histoire de vie.
- Maîtrise de soi : conscience de soi, blessures, comportements inadaptés, croyances limitantes.
- Objectifs d'évolution : fixation d'objectifs, résolution de conflits, réduction du stress, conduite du changement et du deuil.
- Coopération avec les autres : modèle de la coopération, Palo Alto et systémique, leadership, équipe gagnante, interdépendance.
- Relationnel avec les autres : communication, écoute active, communication non violente, gestion de la confiance.

6.2 Les 16 catégories thématiques (niveau opérationnel)

Chaque catégorie rassemble, pour un même thème, plusieurs types de ressources : un thème (l'apport théorique), un ou plusieurs tests, des exercices, des livres, des contes, des métaphores, des vidéos et une bibliographie dédiée.

Les 16 catégories identifiées dans la pratique :

- Qu'est-ce que le coaching (cadrage, voyage du héros, règle des 21 jours)
- Moi / Ego / Génie (dualité, niveaux de conscience Victime-Rebelle-Maître)
- Ennéagramme (profils, allergies, intégration / désintégration)
- Le poids du passé (histoire de vie, transgénérationnel, blessures, attachement)
- Croyances, émotions, comportements (pensées automatiques, intelligence émotionnelle)
- Confiance et estime de soi
- Règles du jeu de la vie (forces de l'esprit, lois spirituelles, interdépendance)
- Stress (mécanique du stress, neurosciences, cohérence cardiaque)
- Changement et crise (modèle de Hudson, étapes du changement)
- Conflits et pardon (triangle de Karpman, travail de Byron Katie, Ho'oponopono)
- Coaching de santé (somatisations, psychosomatique, fonction illustrative du symptôme)
- Communication et relation (CNV, écoute active, positions perceptuelles, systémique)
- Valeurs
- Intention (approche orientale et pensée chinoise de François Jullien, matrice d'identité, Success Factor Modeling de Dilts, logothérapie de Frankl)
- Management et leadership (Blake et Mouton, Jack Welch, modèle SFM, motivation)
- Persévérance et consolidation (rituels, mentoring, plan d'action journalier)

VII. Rituels et signature stylistique

Au-delà des outils eux-mêmes, plusieurs constantes de style se retrouvent dans presque tous les dossiers et donnent à la méthode Go Management sa signature reconnaissable :

- Le *Coaching de Bandol* : l'héritage conceptuel, méthodologique, culturel et « d'acting » transmis par Raymond Maugey et Christiane Troadec d'Over Management ;
- Le biblio-coaching : recours au livre, au conte, au poème ou à la métaphore pour introduire ou clore un thème plutôt que la seule explication théorique ;
- L'envoi d'un mail de fin de séance : lien vers les fichiers partagés, notes, « ordonnance » de pistes de travail, facture jointe ;
- Un ton tutoyant et chaleureux dans la relation par mail avec les clients de longue date, malgré la rigueur du cadre méthodologique ;
- L'usage de tests d'auto-positionnement en ouverture puis en clôture de parcours (comparaison avant / après) ;
- Le déplacement entre l'enjeu professionnel apporté par le client (une équipe, une décision, une cession, « l'arbre ») et le travail intérieur qui le sous-tend (une croyance, une blessure, un besoin de contrôle, « la forêt »).

Pour aller plus loin

Quelques ouvrages de référence cités dans ce document :

- Gregory Bateson, Vers une écologie de l'esprit ;
- Ludwig von Bertalanffy, Théorie générale des systèmes ;
- Joseph Campbell, Le Héros aux mille et un visages ;
- Robert Dilts, Changer les systèmes de croyances avec la PNL ;
- Viktor Frankl, Découvrir un sens à sa vie ;
- Frederic Hudson, The Handbook of Coaching ;
- François Jullien, Traité de l'efficacité, La Propension des choses, Les Transformations silencieuses ;
- Carl Gustav Jung, Dialectique du moi et de l'inconscient ;
- Stephen Karpman, « Fairy Tales and Script Drama Analysis », Transactional Analysis Bulletin, 1968 ;
- Byron Katie, Aimer ce qui est ;
- Giorgio Nardone et Paul Watzlawick, L'Art du changement ;
- Paul Watzlawick, Janet Beavin et Don Jackson, Une logique de la communication.

> *Précision : le coaching présenté dans ce document est un accompagnement professionnel.*
>
> *Il ne constitue ni une thérapie, ni un acte médical ou psychologique, et ne se substitue pas à l'avis d'un professionnel de santé.*