PERSPECTIVE COACHING SUR LE MITAN DE LA VIE: CRISE OU TRANSITION?

Par Yvon Chouinard

Tout au long de notre vie, nous tentons de maintenir un niveau relatif d'équilibre émotionnel. Il peut cependant arriver que des événements viennent perturber cet équilibre, et qu'une période de désorganisation personnelle s'ensuive. Un échec, une maladie soudaine, la perte d'un emploi, sont, entre autres, des événements susceptibles de créer des sentiments troubles, de l'anxiété, voire une rupture d'équilibre émotionnel. C'est alors, qu'éventuellement, intervient le besoin de rechercher une solution pour y faire face.

Toutefois, la vie comprend aussi, de manière naturelle, des étapes de développement liées essentiellement à l'âge, où la personne doit s'ajuster à de nouvelles dimensions psychiques de son existence. Le chercheur Erik Erikson identifie huit stades de développement de la personne, échelonnés sur le cycle entier de vie, de la petite enfance jusqu'à la vieillesse. Si l'individu est programmé pour traverser ces stades, il peut aussi connaître des moments de crise importants lorsqu'il transite de l'un à l'autre. L'adolescence et la quarantaine sont habituellement propices à de telles crises. Selon Erikson, l'individu se réalise et atteint graduellement la maturité en franchissant ces huit étapes. Toutefois, ce qui n'a pas été géré adéquatement à une étape donnée peut l'être lors d'une étape subséquente, ou pas du tout. C'est ainsi qu'autour de la quarantaine, nous pouvons parfois avoir l'impression que certaines personnes ont envie de retourner à une étape plus jeune de leur vie, sans doute parce qu'elles ne l'ont pas vraiment vécue. Nous assistons parfois à des crises sérieuses d'identité et à d'importantes remises en question.

Si Erikson parle surtout de « crises » de développement à gérer durant toute sa vie, un autre chercheur bien connu, Daniel J. Levinson, voit plutôt le cycle de la vie comme une succession de transitions, mais reconnaît que la plus susceptible de générer une crise est celle de la quarantaine. Carl Jung en parlait d'ailleurs comme de la « seconde puberté ».
Or, nous retrouvons beaucoup de gestionnaires dans la quarantaine en coaching. C'est un peu normal, car ils arrivent alors à un moment crucial de leur carrière où ils obtiennent des promotions importantes. Autour de quarante ans, ils ont en effet accumulé beaucoup d'expérience, d'expertise et de crédibilité. Ils ont aussi encore beaucoup d'énergie et les organisations leur donnent alors des défis à leur mesure. Toutefois, ils doivent revoir leur manière de fonctionner dans un environnement où ils ont davantage besoin d'habiletés relationnelles que techniques, d'où la valeur du coaching pour les accompagner afin de relever ces nouveaux défis.

Mais en même temps que leur carrière s'affirme, des forces biologiques et psychologiques irrépressibles les amènent malgré eux à se poser des questions fondamentales comme : « Qu'est-ce que j'ai fait de ma vie? » Ils regardent en effet le temps qui s'est écoulé – la moitié de leur vie en fait qu'ils n'ont pas vraiment vue passer - et prennent alors graduellement conscience de leur mortalité. Un tel constat se traduit pour plusieurs par une crise modérée ou sévère. Il s'agit alors d'un terrain très fertile pour le coach professionnel, surtout pour celui qui comprend bien les phases de développement de l'individu, car il peut ainsi contribuer à élargir la conscience de son client et l'aider à répondre à ses interrogations existentielles.

Si l'étape du mitan de la vie est souvent décrite comme une période de crise, il s'agit en réalité d'un processus parfaitement prévisible de remise en question. En évoquant la normalité du « trouble » de la quarantaine, le coach pourra ainsi accompagner son client dans sa démarche d'introspection, sans risquer de tomber dans la thérapie. Dans sa démarche introspective, le client voudra sans doute évaluer le passé et faire le point sur ce qui a été fait. Mais c'est aussi et surtout, l'occasion d'explorer de nouveaux territoires mentaux, de considérer de nouveaux choix, de réduire ses illusions et de réexaminer son projet de vie. En effet, une crise peut être une occasion d'évolution, de possibilité de changement et de restructuration. Le coaching va normalement aider le gestionnaire à utiliser son temps de manière plus satisfaisante, à acquérir une plus grande intériorité et à mieux définir son identité en fonction de ses relations familiales et affectives, de ses valeurs, des circonstances, de son travail, de ses rêves et d'une meilleure connaissance de lui-même ou d'elle-même.

En écoutant son client, un coach peut dire si il/elle vit une crise ou une simple période de transition. Dans les deux cas, si le coach possède une connaissance intime des chapitres de la vie et des phénomènes de « rites de passage », il pourra aider son client à gérer ces périodes d'ajustement de manière créative et adaptée en posant des questions qui lui permettront de faire évoluer « son histoire de vie » de la meilleure manière possible.

Au bout du compte, un coaching efficace pour un gestionnaire dans la quarantaine, devrait permettre de relier les aspects du passé, du présent et du futur de la vie du client, construisant une plus grande résilience individuelle et un nouveau sens de direction.