

# D'UN MONDE TECHNIQUE À UN MONDE PLUS HUMAIN, OSONS TOUS !

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, mais parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles. »

SÉNÈQUE

Portrait de Ginette Kergoat signé par Brigitte Gurfinkiel



**ICF** France  
Charter Chapter

## Comment êtes-vous devenue coach ?

Ingénieure de formation, j'ai travaillé 28 ans dans l'industrie, notamment dans le secteur des batteries électro-chimiques. Mon évolution vers le métier de coach s'est faite en 2 temps.

J'ai d'abord subi un licenciement de la part d'une multinationale américaine. J'ai saisi l'occasion pour travailler sur moi, en développement personnel, avec un coach thérapeute. **J'ai alors « découvert un nouveau monde » avec des prises de conscience : comment écouter, comment poser des questions, comment entrer en relation avec les autres...**

Et je me suis dit « ce serait bien si je pouvais transmettre aux autres ce qui m'a fait évoluer et m'a transformée ».

J'ai ensuite repris un travail dans l'industrie et, au bout de 4 ans, j'ai donné ma démission. J'ai décidé de faire une formation à International Mozaïk en 2018 : une formation en langue anglaise, avec une spécialisation en coaching collectif. Par la suite, je me suis formée en coaching individuel, notamment avec mes pairs. Et j'ai créé mon autoentreprise en 2019.

## Quels déclics vous ont amené à quitter l'industrie ?

Au fil du temps, il m'est apparu que les relations humaines au sein des entreprises étaient souvent désastreuses, que le potentiel humain n'était pas bien valorisé et que je ne pouvais plus continuer à travailler dans un tel cadre.

L'industrie est un milieu très masculin, marqué par une culture du chiffre, qui prend très peu en compte les aspects relationnels et humains.

J'ai vu un grand nombre de managers incapables d'organiser une réunion, ce qui entraîne d'énormes pertes de temps. Et des personnalités qui mettent leur ego en avant, en disant « je veux faire ci, je veux faire ça », avec peu d'écoute ou de sensibilité à ce que

les autres peuvent vivre ou ressentir.

À titre personnel, j'ai vécu des réunions où il était impossible de prendre la parole en public, soit que je n'osais pas, soit que les gens ne m'entendaient pas, soit qu'ils me coupaient la parole !

**Cette multitude de problèmes de communication et de relations entre les personnes et/ou les services donne à de nombreux collaborateurs le sentiment d'être « mal gérés » par l'entreprise, et les amène à la quitter.**

## Vos coachings sont orientés sur la communication et les relations en entreprise ?

**J'accompagne beaucoup d'équipes qui cherchent comment mieux travailler ensemble** : comment animer une réunion, mieux communiquer, donner des feedback, etc. À cet égard, il m'arrive d'animer des ateliers qui sont un mélange entre coaching et formation.

Je pratique également **le co-développement** : il s'agit d'accompagner, à une fréquence régulière, des groupes d'une même entreprise, à analyser les situations professionnelles qu'ils rencontrent et qui leur posent des problèmes. Cela leur permet d'oser en parler, de mettre des mots sur la situation et surtout d'essayer de voir comment « faire autrement ». J'apprécie le fait de suivre ces groupes sur la durée et de les rencontrer tous les mois.

## Quelles sont les personnes que vous accompagnez le plus fréquemment ?

Je conduis de plus en plus de coachings individuels auprès de managers, pour le leadership, l'assertivité et pour **développer la confiance en soi**, en particulier pour savoir dire « non » à ses collègues, à sa hiérarchie. Parmi eux, des femmes qui ont le complexe de l'imposteur : elles se disent « je n'ai pas les compétences...alors comment oser ? ».

J'ai également beaucoup de **personnes désireuses de se valoriser dans le cadre d'une recherche d'emploi ou une reconversion** - savoir se présenter, proposer ses services, parler de son activité, faire un pitch, prendre la parole en public - ou tout simplement être à l'aise quand on parle de son activité professionnelle dans des situations informelles (dîner, invitations...).

Enfin, j'accompagne **des étudiants fraîchement diplômés** qui recherchent un stage ou bien une direction : « qu'est-ce que je pourrais faire ? Quel secteur ou quelle activité me plairait ? Et comment je défriche le terrain ? ».

### **Vous accompagnez des personnes hypersensibles, pouvez-vous en dire plus ?**

On sait aujourd'hui que **l'hypersensibilité est un phénomène physiologique et psychologique qui touche beaucoup de gens**, et qu'il faut en tenir compte. D'autant plus qu'il comporte à la fois des aspects négatifs et positifs.

L'hypersensibilité – dans laquelle je me reconnais moi-même – se caractérise par :

- un aspect hypersensorialité : par exemple, j'ai un odorat et une ouïe exacerbés, qui m'obligent à m'éloigner d'une personne qui porte un parfum très fort ou à porter des bouchons d'oreille qui vont atténuer le son lorsqu'il y a un brouhaha,
- le fait de ressentir facilement les émotions des autres, au risque même d'être « envahie » par leurs émotions ; et aussi celui de penser davantage aux autres qu'à soi-même.

**Couplée à l'intuition, cette hypersensibilité permet d'avoir une écoute particulièrement fine des autres, ce qui constitue sans doute un atout pour être coach.**

### **Quel est l'impact d'un coaching en entreprise ?**

Je constate que de nombreux managers, même s'ils ont été formés à la communication, à l'animation de réunion, de retour dans l'entreprise, sont pris par leur activité et par l'urgence... Je note toutefois que certains managers sont très coopératifs et prêts à faire bouger les choses.

Par exemple, des responsables d'entreprise, de start-up ou PME (entreprise à taille humaine) : ils sont particulièrement sensibilisés à leur impact sur leurs équipes et savent qu'en travaillant sur eux, ils peuvent faire bouger leurs collaborateurs et même prescrire du coaching pour eux pour apprendre à déléguer, à faire confiance. Lorsque les RH se font accompagner, cela a également un impact dans l'entreprise.

### **Vous pratiquez l'escalade, et vous faites un parallèle avec le coaching ?**

L'escalade, c'est très différent de l'alpinisme qui consiste à grimper sur des sommets en montagne, mais ce n'est pas moins passionnant ! Cela se pratique sur des falaises qui peuvent atteindre jusqu'à 40 mètres en hauteur, sur des rochers qui vont jusqu'à 5 mètres de haut, ou dans des salles équipées à cet effet.

**Je pratique l'escalade depuis 30 ans. Pour moi, c'est une métaphore du coaching.**

Il y a d'abord la préparation : le choix de mon terrain en fonction de mon niveau et mon équipement, la vérification de l'état de l'équipement – de la corde en particulier.

Il y a ensuite le choix de la personne avec qui je vais grimper : à cet égard, il faut se mettre d'accord sur la façon de communiquer entre nous avec un vocabulaire commun.

Il y a également la peur, le risque, l'engagement, l'adaptabilité : il m'arrive de poser ma main sur une pierre et de ne pas continuer car je n'ose pas : est-ce que je trouve une autre prise ? Je regarde, je prends du temps... Et quoi faire si je n'en trouve pas ? Je reviens à la première pierre et j'essaie quand même... L'écoute de soi est importante.

Il y a la relation au sein du groupe : l'encouragement entre les partenaires, les personnes à qui je fais confiance ou pas. Certains grimpent en solitaire, tout seuls dans la forêt – comme en entreprise ces spécialistes qui bossent seuls dans leur bulle.

Et finalement, il y a le dépassement de soi : quelle est vraiment ma motivation quand je grimpe ? Est-ce juste pour me détendre ? Ou pour atteindre un but, assumer un défi ?

### **Auriez-vous d'autres envies de coaching ?**

Sur un plan pratique, j'aimerais emmener mes clients dans la nature, dans une randonnée « facile » à la portée de tout un chacun.

J'aimerais également développer des coachings destinés au middle management ou à des jeunes professionnels qui pourront être un vecteur de changement des pratiques managériales au sein de l'entreprise.

Parmi les thèmes que j'aimerais développer en coaching collectif : prendre conscience de ses peurs, pour aller vers ses désirs, ses besoins ; également être conscient de son égo, de comment

il s'est construit et à quoi il sert ; ou encore savoir poser des questions autrement.

### ***C'est quoi un coaching réussi pour vous ?***

Lorsqu'à la fin de la séance, la personne repart en disant : je vais faire ça et voilà comment je vais le mettre en place... Ou lorsqu'elle dit qu'elle a pris conscience de certaines choses, qu'elle a appris plein de choses sur elle, qu'elle sent qu'elle s'est développée, qu'elle se sent énergisée. Ce qui n'implique pas nécessairement que la personne donne de ses nouvelles après, bien sûr. Ce silence est un peu frustrant pour un coach... Mais c'est quelque chose qu'on doit accepter !

### ***Comment voyez-vous l'évolution de la pratique du coaching ?***

**De plus en plus de gens comprennent ce qu'est réellement le coaching et le recours aux coaches « se démocratise ».**

Il y a de plus en plus de plateformes qui pratiquent des prix accessibles aux entreprises, ce qui a pour effet de généraliser le coaching auprès de leurs salariés. Mais je constate, dans mon réseau, que beaucoup de directeurs sont encore trop frileux et peu disposés à laisser entrer dans leur entreprise quelqu'un qui n'est pas un simple consultant.

### ***Vous exercez des responsabilités à ICF ?***

Pas actuellement, mais c'est quelque chose à laquelle je pense...

### ***Y a-t-il d'autres choses qui vous tiennent à cœur en tant que coach ?***

J'aimerais **accompagner davantage les femmes, car je sens qu'elles ont vraiment besoin de ce coup de pouce pour dépasser le syndrome de l'imposteur et oser !** Il y a un mouvement qui va dans le sens de « ce serait bien de faire autrement en se faisant accompagner ». Je suis une petite goutte dans cet océan-là.

