ADNANE BENCHAKROUN

AVANT DE CHANGER DE VIE

Se comprendre avant de choisir son

COACH



2026

ADNANE BENCHAKROUN

Avant de changer de vie

Se comprendre pour mieux se faire accompagner

ESSAI

Novembre 2026

Note au lecteur

Cet essai propose une réflexion sur le choix des accompagnements aux grands tournants de la vie. Il défend l'intérêt d'un éclairage psychologique lorsque la situation le justifie, avant ou parallèlement au coaching. Il ne présente pas un bilan préalable systématique comme une recommandation médicale établie. Les six personnages, leurs proches et les dialogues sont fictifs. Ils servent à explorer des situations possibles ; ils ne constituent ni des témoignages recueillis ni des cas cliniques. Les références documentaires sont réunies en fin d'ouvrage. Aucun entretien professionnel ni aucune validation clinique du manuscrit ne sont revendiqués. Les développements sur la coordination constituent des propositions de l'auteur, à distinguer des règles applicables aux professionnels.

Les repères pratiques n'ont pas vocation à poser un diagnostic ou à remplacer une consultation. Les qualifications, les obligations et les possibilités d'intervention doivent être vérifiées auprès des professionnels concernés au Maroc. Cet ouvrage s'adresse également à celles et ceux qui n'auront pas recours à un coach : comprendre une demande d'aide ne conduit pas nécessairement à acheter un accompagnement.

Sommaire

Prologue — Je veux changer de vie 5

Introduction — Avant de chercher la bonne méthode 7

PREMIÈRE PARTIE Ce que nous demandons quand nous demandons de l'aide

Chapitre 1 — Changer oui mais pour qui 9

Chapitre 2 — Les passages où nos repères vacillent 11

Chapitre 3 — À qui confier sa demande 13

DEUXIÈME PARTIE Comprendre avant d'accélérer

Chapitre 4 — Quand la motivation ne suffit plus 15

Chapitre 5 — La première consultation 17

Chapitre 6 — Du psychologue au coach construire une passerelle 19

TROISIÈME PARTIE Six passages six façons de se faire accompagner

Chapitre 7 — Le bac réussir sans porter toute la famille sur ses épaules 21

Chapitre 8 — Le premier emploi apprendre à se présenter sans se dévaluer 23

Chapitre 9 — Se marier préparer une relation autant qu'une cérémonie 25

Chapitre 10 — Se séparer décider au milieu des émotions 27

Chapitre 11 — Prendre des responsabilités jusqu'où faut-il tenir 29

Chapitre 12 — La retraite qui suis je quand mon métier ne me présente plus 31

QUATRIÈME PARTIE Un accompagnement qui rend libre

Chapitre 13 — Dans le cabinet du coach comment se construit le travail 33

Sommaire suite

Chapitre 14 — Choisir son coach garder son jugement 35
Chapitre 15 — Tout ne se règle pas par un travail sur soi 37
Chapitre 16 — Savoir terminer reprendre la main sur sa vie 39
Conclusion — Changer avec une meilleure connaissance de soi 41
Épilogue — Quelques mois plus tard 43
Annexe 1 — Clarifier sa demande avant de prendre rendez-vous 45
Annexe 2 — Les questions à poser à un coach 46
Annexe 3 — Préparer une éventuelle liaison entre professionnels 47
Annexe 4 — Faire le bilan de son accompagnement 48
Annexe 5 — Petit lexique pour choisir son accompagnement 49
Références — Références et portée documentaire 51

Prologue

Je veux changer de vie

Salma avait apporté un cahier neuf. Sur la première page, sa mère avait écrit les matières, les coefficients et les objectifs. Il restait une colonne vide pour le programme que le coach devait établir. La jeune fille avait dix-sept ans et préparait le baccalauréat à Rabat. Depuis plusieurs semaines, chaque repas ressemblait à une réunion de suivi. On lui demandait combien de chapitres elle avait révisés avant de lui demander comment sa journée s'était passée.

Son père souhaitait une école d'ingénieurs. Sa mère disait seulement vouloir lui éviter des regrets. Salma répondait qu'elle voulait réussir. Cette phrase convenait à tout le monde. Elle avait l'avantage de ne préciser ni le projet ni le prix qu'elle était prête à payer pour l'atteindre. Lorsque le coach lui demanda ce qu'elle attendait personnellement des rencontres, elle tourna les pages du cahier. La réponse devait bien se trouver quelque part entre les coefficients.

« Je voudrais arrêter de perdre du temps », finit-elle par dire. Le coach ne contesta pas. Il lui demanda de raconter le mercredi précédent. Elle avait travaillé, regardé son téléphone, recommencé un exercice, répondu aux questions de ses parents, puis attendu devant une page qu'elle connaissait déjà. Ce récit pouvait conduire à une meilleure organisation. Il pouvait aussi ouvrir d'autres questions. Rien, dans ce premier échange, ne permettait de conclure davantage.

À Casablanca, Nadia utilisait les mêmes mots. Elle aussi voulait arrêter de perdre du temps. Elle venait d'obtenir une responsabilité importante dans son entreprise. Ses journées débordaient sur ses soirées. Elle avait recherché un accompagnement pour mieux déléguer et prendre la parole au comité de direction. Dans son agenda, elle avait appelé le rendez-vous « optimisation ». Elle ne savait pas encore comment nommer le reste : les réveils avant l'aube, l'appréhension du dimanche et l'impression de ne jamais avoir terminé.

Ces deux personnes ne se connaissent pas. Elles n'ont ni les mêmes ressources ni les mêmes obligations. Pourtant, elles arrivent avec une demande de méthode. Un planning pour Salma. Une méthode de management pour Nadia. Il serait commode de les installer dans une même catégorie : des personnes capables qui manquent momentanément d'outils. Il serait tout aussi abusif de supposer une maladie derrière chacune de leurs difficultés. Entre ces deux raccourcis se trouve le travail de compréhension auquel ce livre invite.

Nous avons pris l'habitude de préparer les événements. Un examen appelle des révisions. Un entretien appelle un curriculum vitae. Un mariage appelle une organisation. Une retraite appelle des calculs. Cette préparation est utile. Elle devient insuffisante lorsque personne ne demande comment celui qui doit traverser l'événement se représente ce qui l'attend. La réussite extérieure peut alors avancer plus vite que la possibilité intérieure de l'habiter.

Je pars d'une intuition : certains accompagnements gagneraient à rencontrer plus tôt le regard d'un professionnel de la santé psychique. Ce regard pourrait aider à reconnaître les besoins et à ajuster les objectifs. Mais une intuition ne devient pas vraie parce qu'elle semble généreuse. Il

faudra lui opposer le coût, les délais, la confidentialité, le risque de médicaliser des hésitations ordinaires et le droit de refuser. Ces objections feront partie du voyage.

Salma n’a donc pas besoin, dès cette première page, que nous décidions de son parcours. Nadia non plus. Elles ont besoin que leur demande reste une question assez longtemps pour recevoir une réponse appropriée. Nous les retrouverons avec Yassine, Mariam, Mehdi et Hassan. Leur histoire ne servira pas à prouver une méthode infaillible. Elle permettra d’observer des choix, des malentendus, des ajustements et quelques issues imparfaites. Le cahier de Salma restera ouvert. Pour l’instant, on n’y inscrira aucun objectif supplémentaire. On lui laissera la place de terminer sa phrase.

Introduction

Avant de chercher la bonne méthode

Il existe des moments où une vie semble réclamer un mode d'emploi. Ce que nous savions faire ne suffit plus. Les conseils des proches deviennent contradictoires. Nous hésitons entre attendre et agir trop vite. Une offre de coaching peut alors rencontrer une demande réelle : disposer d'un interlocuteur, clarifier une décision, préparer une action, vérifier un engagement. Le besoin mérite d'être pris au sérieux, sans accorder pour autant une confiance automatique à toutes les réponses disponibles.

Ce livre défend une proposition précise. Lorsqu'une demande de changement s'accompagne d'une souffrance ou d'une complexité qui le justifie, une rencontre avec un professionnel qualifié de la santé psychique peut précéder le coaching ou l'accompagner. Elle peut éclairer les besoins et les limites du travail envisagé. Une éventuelle liaison entre professionnels doit demeurer proportionnée et consentie. Cette proposition ne signifie ni que toute transition cache un trouble, ni que chacun doit obtenir une autorisation clinique avant de construire un projet.

L'idée initiale pourrait sembler plus simple : quelques séances, un compte rendu, puis un coach mieux informé. À l'examen, cette simplicité soulève des difficultés. Qui décide du nombre de séances ? Que devrait contenir le document ? Que devient une personne qui refuse de le transmettre ? Qui paie les deux démarches ? Le coach sait-il utiliser les informations qu'il reçoit ? Et surtout, une organisation plus coordonnée produit-elle réellement un meilleur accompagnement ? Nous ne disposons pas ici d'une démonstration générale de cette dernière hypothèse.

Il faut donc distinguer trois registres. Les références professionnelles permettent de documenter certaines frontières et certains principes. Les récits fictifs rendent perceptibles des situations concrètes. L'argumentation de l'auteur explore une organisation possible des aides. Confondre ces registres reviendrait à donner à des personnages inventés la valeur d'une étude. Les maintenir visibles permet de proposer sans prétendre avoir déjà prouvé.

Le lecteur marocain rencontrera des scènes familières : une famille qui investit dans l'avenir d'un enfant, un diplômé qui attend une réponse, un couple qui compose avec ses proches, une cadre qui tient sa place, un retraité dont le téléphone sonne moins. Ces scènes ne représentent pas tous les Marocains. Les expériences diffèrent selon les revenus, les territoires, les générations, les langues et les relations. L'ancrage du livre est une invitation à reconnaître ces écarts, plutôt qu'à fabriquer un portrait national unique.

Le parcours de lecture suivra quatre mouvements. Nous commencerons par écouter la demande et situer les métiers. Nous examinerons ensuite l'intérêt et les difficultés d'un éclairage psychologique. Six passages de vie permettront de mettre ces questions à l'épreuve. Enfin, nous entrerons dans le fonctionnement concret du coaching, dans les critères de choix et dans les conditions de sa fin. Comprendre ne sera pas une salle d'attente indéfinie : il faudra aussi apprendre à agir.

Je ne demande pas au lecteur de choisir un camp entre psychologie et coaching. Chacun de ces domaines comporte des pratiques, des formations et des limites qu'il faut regarder de près. Une thérapie peut travailler des comportements présents et des projets futurs ; un coaching peut évoquer le passé pour comprendre une situation. La frontière utile ne repose pas sur un calendrier imaginaire. Elle tient aux compétences mobilisées, à la nature du besoin, au cadre convenu et aux responsabilités assumées.

Le bénéfice espéré de ce livre est modeste et exigeant : rendre la demande d'aide plus éclairée. Vous pourrez en sortir avec une question mieux formulée, la décision de consulter, le choix d'un coaching ou la découverte d'une autre ressource. Vous pourrez aussi décider d'attendre, à condition de comprendre ce que cette attente protège et ce qu'elle reporte. Avant de chercher la bonne méthode, il reste à identifier le problème auquel elle devrait répondre. C'est par ce travail que commence notre premier chapitre.

PREMIÈRE PARTIE

Ce que nous demandons quand nous demandons de l'aide

Chapitre 1

Changer oui mais pour qui

Mariam avait téléchargé une application pour organiser son mariage. Les prestataires y figuraient avec les dates, les acomptes et les relances. Chaque tâche accomplie devenait verte. Rien ne permettait cependant d'inscrire la conversation qu'elle repoussait depuis deux semaines : après le mariage, souhaitait-elle vraiment quitter son emploi pour rejoindre son futur mari dans une autre ville ? La question n'était ni une réservation ni un devis. Elle ne passait pas au vert.

Sa tante lui conseillait de ne pas compliquer les choses. Une amie lui recommandait de tout remettre en question. Son fiancé croyait la décision prise, puisqu'elle n'avait pas exprimé d'opposition. Mariam envisagea alors un coaching pour apprendre à mieux communiquer. Cette demande avait du sens. Elle pouvait toutefois cacher une étape préalable : savoir ce qu'elle voulait communiquer. On ne formule pas aisément une position que l'on ne s'est pas encore autorisé à examiner.

Le désir personnel n'existe pas dans une pièce vide. Il se construit avec des liens, des obligations, des possibilités matérielles et des loyautés. Demander « Que voulez-vous vraiment ? » ne doit donc pas devenir une façon d'exiger que chacun se débarrasse de son entourage. Une personne peut vouloir aider ses parents, préserver une relation ou tenir compte de ses enfants. Ces engagements peuvent être choisis. La difficulté apparaît lorsqu'elle ne peut plus distinguer ce qu'elle accepte de ce qu'elle croit impossible à discuter.

Yassine, qui cherche son premier emploi, connaît une autre version du problème. Il dit vouloir un poste dans une grande entreprise. Lorsqu'il décrit ce qui l'intéresse, il parle surtout d'un travail concret, d'une équipe accessible et d'un trajet supportable. Le prestige intervient quand il imagine annoncer sa réussite à ses anciens camarades. Les deux aspirations peuvent coexister. Les reconnaître lui permettra de comparer des offres avec davantage de précision, au lieu de poursuivre une image qui décide silencieusement pour lui.

Une première conversation d'accompagnement devrait ménager cette précision. Quel événement a déclenché la demande ? Qui l'a suggérée ? Qu'espère la personne ? Que craint-elle si rien ne change ? Que redoute-t-elle si le changement réussit ? Ces questions ne supposent aucune interprétation cachée. Elles dessinent un contexte. Leur utilité dépend de la liberté de répondre, de corriger une réponse et parfois de dire que l'on ne sait pas encore.

L'objectif le plus présentable n'est pas toujours le plus personnel. « Devenir plus affirmée » peut vouloir dire négocier une charge de travail, demander une reconnaissance ou refuser une situation. « Retrouver de la motivation » peut désigner un projet devenu étranger à celui qui le poursuit. Le professionnel ne doit pas choisir l'explication la plus séduisante. Il peut aider à comparer plusieurs lectures et demander ce qui, dans les faits, les soutient ou les contredit.

Cette clarification rencontre une limite importante : certaines décisions demeurent contraintes. Mariam ne pourra peut-être pas maintenir exactement le même emploi en déménageant. Yassine ne pourra pas attendre indéfiniment l'offre idéale. Reconnaître une contrainte ne retire pas toute possibilité de choix ; cela permet de situer la marge réelle. Un accompagnement sérieux devrait rendre cette marge plus visible, sans transformer une impossibilité matérielle en prétendu manque de courage.

Pour commencer seul ce travail, on peut écrire deux versions de sa demande. La première : « Je souhaite… » La seconde : « On attend de moi que… » Il ne s'agit pas de dresser un tribunal contre les proches. Il s'agit d'observer les recouvrements et les écarts. Si les phrases se ressemblent, on peut rechercher ce qui rend l'objectif personnel. Si elles divergent, on peut préciser le désaccord et ses conséquences concrètes. Ce petit exercice prépare une discussion ; il ne révèle pas une vérité définitive.

Mariam finit par ouvrir une page sans cases. Elle y écrivit qu'elle souhaitait se marier et continuer à travailler, mais qu'elle ignorait encore sous quelle forme. Ce n'était pas un plan complet. C'était une position assez claire pour engager une conversation. Elle n'avait ni renoncé au couple ni sacrifié son autonomie. Elle avait commencé à rendre sa participation visible. Le premier changement du livre tient dans ce geste : reprendre la responsabilité de sa demande, avant de demander à quelqu'un d'en organiser l'exécution.

Chapitre 2

Les passages où nos repères vacillent

Le dernier lundi de travail de Hassan ressemblait aux précédents. Il salua le gardien, ouvrit sa messagerie et répondit à une question qu'il savait résoudre depuis vingt ans. La différence se trouvait dans un carton, posé près de l'armoire. Ses collègues préparaient un déjeuner de départ. Lui pensait au lundi suivant. Il avait prévu les démarches administratives de sa retraite. Il n'avait pas prévu ce qu'il ferait à neuf heures, une fois le petit déjeuner terminé.

Une transition possède une date officielle et une durée vécue. Le diplôme est délivré un jour ; devenir professionnel prend plus longtemps. Un mariage est célébré à une date ; apprendre à vivre ensemble suit un autre calendrier. Cette différence explique pourquoi l'entourage peut considérer une étape comme achevée alors que la personne cherche encore sa place. Il n'est pas nécessaire de supposer un problème psychologique pour reconnaître ce décalage.

Les passages déplacent souvent plusieurs repères à la fois. Hassan perdra une routine, des échanges quotidiens et une manière simple de répondre lorsqu'on lui demandera ce qu'il fait. Il gagnera du temps, mais ce temps n'aura pas encore de forme. Yassine, à l'entrée de la vie professionnelle, connaît le mouvement inverse : il souhaite une place nouvelle et redoute les obligations qui l'accompagnent. L'événement désiré peut ainsi comporter une part de perte, et l'événement redouté ouvrir des possibilités.

Un accompagnement devient utile lorsqu'il aide à différencier ces dimensions. Préparer un entretien répond à une tâche. Réorganiser ses journées répond à une habitude. Reconsidérer sa place dans la famille touche aux relations. Ces travaux peuvent se croiser sans relever du même intervenant. Le fait qu'une transition soit importante ne permet pas, à lui seul, de conclure qu'un coach est nécessaire. Une information fiable, un proche disponible ou un service spécialisé peut suffire pour une partie du chemin.

Le calendrier collectif exerce aussi sa pression. On devrait savoir quoi étudier à un certain âge, être installé à un autre, réussir sa vie conjugale, puis accueillir la retraite avec gratitude. Celui qui ne se reconnaît pas dans ce programme peut finir par se croire en retard sur sa propre existence. Le coaching risquerait alors de devenir un outil de rattrapage permanent. Il peut au contraire aider à examiner les critères de réussite que l'on applique à sa situation.

La question du rythme mérite une attention particulière. Certaines décisions comportent une échéance réelle : un délai d'inscription, une proposition d'emploi, un préavis. D'autres urgences viennent surtout de l'inconfort de ne pas savoir. Les confondre pousse à décider trop vite ou à différer ce qui ne peut pas attendre. On peut donc distinguer ce qui doit être fait cette semaine, ce qui doit être compris progressivement et ce qui peut rester ouvert. Cette distinction allège parfois une transition sans en nier la difficulté.

Hassan commence par dresser une carte de ses activités. Il ne note pas seulement les occupations possibles. Pour chacune, il écrit ce qu'elle lui apporte : un revenu, une présence, un apprentissage, une utilité, un plaisir. Il s'aperçoit qu'il demandait inconsciemment à une seule activité future de

remplacer tout son métier. La tâche devient plus réaliste lorsqu'il accepte que plusieurs engagements, modestes et différents, puissent composer ses semaines. Il ne cherche plus le substitut parfait à son ancien poste.

Ce travail rencontre néanmoins des réalités qu'aucun exercice ne fait disparaître. L'état de santé, les revenus, les responsabilités familiales et les possibilités de transport conditionnent les options. Un projet doit pouvoir tenir dans une journée réelle. Pour Hassan, cela signifie prévoir les déplacements et parler avec son épouse d'un espace domestique désormais partagé autrement. Pour une autre personne, la priorité serait de résoudre une question de droits ou de revenus avant toute réflexion sur l'épanouissement.

À la fin de son dernier lundi, Hassan emporte quelques documents et une tasse ébréchée. Il ne se sent ni délivré ni effondré. Il se sent entre deux habitudes. Accepter cet entre-deux lui évite d'exiger une réponse totale dès le lendemain. Les passages ne réclament pas tous la même aide, mais ils méritent une attention qui ne se limite pas à leur date. Pour savoir à qui demander cette attention, il faut maintenant regarder les métiers de plus près.

Chapitre 3

À qui confier sa demande

Sur son téléphone, Yassine avait enregistré trois numéros. Un coach recommandé par un ami, une psychologue trouvée dans un annuaire et un ancien enseignant disposé à relire son curriculum vitae. Il ne savait pas lequel appeler. Il avait besoin d'un emploi et craignait que choisir un interlocuteur revienne à choisir une définition de lui-même. Téléphoner au coach le rendrait ambitieux ; consulter une psychologue signifierait, pensait-il, qu'il n'était pas assez solide. Cette opposition venait de ses représentations, pas de l'examen de son besoin.

Commençons par les fonctions. Le coaching organise un travail autour d'objectifs convenus et d'actions que la personne souhaite entreprendre. Selon la compétence du professionnel et le cadre retenu, il peut aider à clarifier une décision, développer une pratique, préparer une situation ou évaluer des essais. Il ne constitue pas, en tant que coaching, un traitement des troubles psychiques. Sa valeur dépend aussi de ce qu'il reconnaît comme extérieur à son champ.

Le psychologue est formé en psychologie. Pour une demande liée à la souffrance psychique, il faut s'intéresser à sa formation clinique et à son expérience pertinente, plutôt que s'arrêter au seul mot figurant sur une plaque. L'évaluation et l'accompagnement psychologiques peuvent prendre plusieurs formes. Le psychiatre est un médecin spécialisé en santé mentale ; il dispose notamment de compétences de diagnostic médical et de prescription. Ces distinctions générales n'effacent ni la diversité des pratiques ni la nécessité de vérifier les qualifications dans le pays où l'on consulte. [5]

Il serait trompeur d'attribuer le passé au psychologue et l'avenir au coach. Un travail thérapeutique peut porter sur des difficultés actuelles et sur des changements concrets. Un coach peut interroger une expérience ancienne pour comprendre une décision présente. La distinction porte davantage sur la finalité de l'intervention, les compétences du professionnel et les responsabilités qu'il assume. Évoquer une émotion ne transforme pas automatiquement une séance en psychothérapie ; prétendre traiter un trouble ne devient pas du coaching parce qu'on emploie un vocabulaire positif.

D'autres professionnels répondent à des besoins que ces trois métiers ne couvrent pas. Un conseiller d'orientation peut renseigner sur les formations. Un avocat peut éclairer des droits. Un médecin peut examiner une plainte physique et orienter si nécessaire. Un travailleur social peut aider dans des démarches ou l'accès à des ressources. Une personne en difficulté ne gagne rien à concentrer toutes ses attentes sur l'interlocuteur dont elle a découvert le nom en premier.

Le mentor occupe encore une place différente. Il partage généralement une expérience dans un domaine que le débutant souhaite comprendre. L'ancien enseignant de Yassine peut ainsi expliquer certaines attentes des recruteurs. Une formation peut lui apprendre à utiliser un logiciel. Un coaching peut l'aider à structurer ses démarches et à préparer ses réponses. Un soutien psychologique peut être pertinent si sa souffrance le justifie. Ces aides peuvent se compléter ; elles ne constituent pas un forfait obligatoire.

Le premier contact devrait permettre de poser des questions ordinaires : quelle est votre formation ? Sur quoi pouvons-nous travailler ? Comment repérez-vous une demande qui ne relève pas de votre compétence ? Que se passe-t-il si je souhaite arrêter ? Un professionnel n'a pas besoin d'offrir une réponse parfaite à tout pour inspirer confiance. Il devrait pouvoir rendre ses limites compréhensibles et accepter qu'une personne compare les possibilités avant de s'engager.

Lorsque le besoin reste difficile à situer, une consultation auprès d'un professionnel de santé peut aider à l'orientation. Il ne s'agit pas d'ajouter systématiquement un rendez-vous. Il s'agit d'éviter que l'incertitude soit résolue par une promesse commerciale. Les recommandations de l'ICF reconnaissent justement la nécessité de diriger vers d'autres professionnels les demandes qui excèdent le champ du coach. [1] Cette responsabilité n'autorise pas le coach à établir lui-même un diagnostic.

Yassine appelle finalement son ancien enseignant pour une relecture technique. Il prend aussi un premier rendez-vous exploratoire avec un coach, en demandant clairement le prix et l'objectif de cet échange. Il garde le numéro de la psychologue sans lui attribuer la valeur d'un aveu. Pour l'instant, il apprend à faire correspondre une question à une compétence. Cette correspondance constitue une première protection : l'aide devient plus précise lorsque le métier cesse de servir d'étiquette à la personne qui la demande.

DEUXIÈME PARTIE

Comprendre avant d'accélérer

Chapitre 4

Quand la motivation ne suffit plus

Nadia savait se motiver. Elle avait obtenu son premier poste sans relations particulières, repris une formation en travaillant et accepté des responsabilités difficiles. C'est précisément pour cela que ses difficultés récentes l'inquiétaient. Elle ne pouvait pas les attribuer facilement à un manque d'effort. Pourtant, chaque fois qu'elle disait sa fatigue, quelqu'un lui suggérait un podcast, une routine matinale ou une nouvelle manière de penser. Elle finissait par ajouter ces conseils à sa liste de tâches.

Une recommandation peut être utile dans une situation et pesante dans une autre. Découper un projet, réserver une plage de concentration ou préparer une réunion sont des mesures concrètes. Leur pertinence dépend du problème auquel elles répondent. Si l'on propose un outil d'organisation à quelqu'un dont la charge dépasse durablement les moyens disponibles, on risque de traiter comme une maladresse personnelle ce qui relève aussi de l'environnement. Si une souffrance appelle des soins, l'accumulation d'exercices ne remplace pas l'évaluation appropriée.

Le vocabulaire de la performance facilite parfois ce déplacement. La personne devient « résistante au changement », « peu alignée » ou « insuffisamment engagée ». Ces expressions peuvent décrire une hypothèse de travail, mais elles deviennent dangereuses lorsqu'elles empêchent de questionner le cadre. Il faut pouvoir demander si l'objectif est réaliste, si les ressources existent, si la méthode convient et si le professionnel demeure dans son champ. L'échec d'un exercice n'est pas une preuve d'échec de la personne.

Le mot blocage mérite la même prudence. Il donne une forme simple à ce qui ne fonctionne pas, mais il ne dit pas pourquoi. Yassine peut hésiter parce qu'il connaît mal une procédure. Mariam peut différer une conversation parce qu'elle redoute ses conséquences matérielles. Nadia peut ne plus réussir à récupérer. Ces situations demandent une exploration différente. Une interprétation séduisante, proposée trop tôt, risque de fermer les questions au lieu de les ouvrir.

Certains récits de développement personnel promettent une transformation à partir d'un déclic. Il arrive qu'une phrase marque une étape. Elle ne renseigne cependant pas sur tout le travail qui suit, ni sur ce qui avait rendu cette phrase recevable. Dans un livre comme dans un accompagnement, raconter seulement le moment spectaculaire produit une illusion de simplicité. Nadia n'a pas besoin qu'on lui trouve une formule mémorable. Elle a besoin de comprendre ce qui se passe dans ses journées, ses relations et son état général.

Lorsque des difficultés persistent, s'intensifient ou perturbent sensiblement le quotidien, l'avis d'un professionnel de santé devient pertinent. L'enjeu est de ne pas laisser le coaching prétendre résoudre ce qu'il ne peut pas évaluer ou traiter. Les modalités d'orientation dépendent de la situation. En présence d'un danger immédiat, la priorité relève d'une aide urgente adaptée, et non

de la poursuite d'un objectif de performance. Ce principe ne transforme pas le coach en clinicien ; il lui rappelle sa responsabilité de reconnaître ses limites.

Pour Nadia, l'échange change lorsque son interlocuteur cesse de lui demander comment elle pourrait mieux tenir. Il lui propose de préciser ce qu'elle décrit et de prendre un avis médical. L'objectif initial est suspendu, sans conclusion hâtive sur sa cause. Cette suspension n'est pas un abandon. Elle évite de construire un programme sur une compréhension insuffisante. Le coach peut rester disponible pour discuter du cadre futur, sans se substituer au professionnel consulté.

Il faut aussi préserver une autre possibilité : qu'aucune prise en charge clinique ne soit nécessaire. Une clarification des priorités ou une modification de l'organisation peuvent répondre à la demande. La prudence ne consiste pas à interpréter toute fatigue comme un trouble. Elle consiste à ne pas décider d'avance que la volonté suffit. Entre banalisation et dramatisation, il existe une attitude professionnelle faite d'écoute, de questions précises et d'orientation lorsque les besoins le justifient.

Nadia ferme ce soir-là l'application où elle avait enregistré une nouvelle routine. Elle ne renonce pas à progresser. Elle accepte que la prochaine étape soit une consultation plutôt qu'un défi supplémentaire. La différence est concrète : elle ne transforme plus chaque difficulté en preuve qu'elle doit faire davantage. À partir de là, comprendre devient une action à part entière. Il reste à franchir une porte dont beaucoup redoutent moins le rendez-vous lui-même que le sens qu'ils lui attribuent.

Chapitre 5

La première consultation

Mariam avait imaginé la salle d'attente bien avant de réserver son rendez-vous. Elle craignait d'y croiser quelqu'un, de ne pas savoir expliquer sa démarche, ou de se voir attribuer une réponse qu'elle ne pourrait plus discuter. Elle avait déjà raconté ses hésitations à plusieurs proches. Leur parler lui paraissait normal. Consulter une psychologue donnait soudain à ses questions une gravité nouvelle. Elle avait besoin de comprendre ce qu'elle venait demander, sans être obligée d'en exagérer l'importance pour justifier sa présence.

Le premier contact peut commencer par cette incertitude. On peut expliquer qu'on traverse une décision et qu'on souhaite savoir si un accompagnement psychologique serait pertinent. On peut demander comment se déroule la première rencontre, quel est son coût et dans quelle langue il sera possible de parler. La qualité de l'accueil se mesure aussi à la place laissée à ces questions pratiques. Une personne ne devrait pas devoir maîtriser un vocabulaire spécialisé avant de solliciter une aide.

Le mot analyse, employé dans le langage courant, peut désigner un temps de compréhension. Il peut aussi renvoyer à une démarche psychanalytique spécifique. Dans ce livre, la proposition porte sur une consultation ou une évaluation adaptée à la demande, sans présumer de l'approche ni d'un protocole unique. Le professionnel concerné doit pouvoir expliquer ce qu'il propose. Quelques rencontres peuvent parfois clarifier une situation ; aucune durée standard ne garantit de connaître une personne ou de déterminer tous ses besoins.

Au Maroc, la question de la stigmatisation a fait l'objet d'une campagne du ministère de la Santé et de la Protection sociale en octobre 2021. [4] Ce repère ne permet pas de décrire chaque famille, mais il rappelle que les représentations de la santé mentale ont une portée publique. Dans certaines conversations, consulter reste associé à une perte de contrôle. Dans d'autres, le recours au psychologue est déjà banal. Un livre attentif doit laisser apparaître cette diversité sans distribuer les bons et les mauvais points.

La langue choisie peut modifier la manière de raconter. Une personne formule une décision en français et retrouve une émotion dans une expression de darija. Une autre préfère l'arabe ou l'amazighe. Passer d'une langue à l'autre ne traduit pas forcément une difficulté : cela peut correspondre à la façon dont une histoire a été vécue. La possibilité de parler dans une langue maîtrisée mérite donc d'être abordée avant le rendez-vous, sans supposer qu'une langue serait naturellement plus profonde qu'une autre.

Mariam commence par expliquer qu'elle ne veut pas qu'on décide si elle doit se marier. Cette précision devient utile. Elle souhaite examiner son hésitation professionnelle et la difficulté qu'elle rencontre à exprimer un désaccord. La psychologue lui pose des questions sur le contexte et sur sa demande. Aucun récit exhaustif n'est exigé dès l'entrée. L'entretien peut faire émerger des éléments nouveaux, mais il ne donne pas à l'interlocutrice le pouvoir de lire une vérité secrète derrière chaque phrase.

La consultation peut conduire à plusieurs suites : poursuivre un travail, envisager une autre orientation, espacer les rencontres ou ne pas engager d'accompagnement supplémentaire. Si des questions médicales apparaissent, elles appellent l'avis compétent. Le lecteur ne trouvera pas ici de parcours automatique. Il doit en revanche pouvoir attendre une explication du cadre et des propositions. Comprendre ce qui est conseillé fait partie de sa participation ; poser une question ne constitue pas une opposition au travail.

Les conditions matérielles restent décisives. Un rendez-vous suppose du temps, un déplacement éventuel, un coût et parfois un espace discret pour une rencontre à distance. Reconnaître ces contraintes empêche de présenter la consultation comme un geste également facile pour tous. Il faut pouvoir discuter du rythme soutenable et des possibilités disponibles. Recommander une aide que la personne ne peut pas rejoindre, puis lui reprocher de ne pas la suivre, ajoute une difficulté à celle qu'elle avait déjà.

Après sa première rencontre, Mariam ne possède ni verdict ni feuille de route pour tout son avenir. Elle distingue mieux deux questions jusque-là confondues : son désir de mariage et les conditions professionnelles qu'elle souhaite négocier. Cette distinction ne règle pas le problème à sa place. Elle lui rend une prise. Une consultation utile peut commencer ainsi, par un déplacement limité du regard. Si un coaching est ensuite envisagé, une nouvelle question apparaît : que faudrait-il réellement lui transmettre pour que ce premier travail soit respecté ?

Chapitre 6

Du psychologue au coach construire une passerelle

L'idée du compte rendu semble rassurante. Le psychologue aurait compris la personne ; le coach recevrait les informations nécessaires ; chacun poursuivrait une partie du travail. Cette image ressemble à une transmission de dossier. Or une relation d'aide n'est pas une chaîne où l'on fait circuler un objet. Les informations concernent une personne qui conserve ses droits, sa parole et la possibilité de ne pas vouloir relier deux espaces de sa vie.

Il faut d'abord distinguer une synthèse de séance destinée à la personne, un document clinique et un échange entre professionnels. Ces objets n'ont ni le même contenu ni la même finalité. Un coach n'a pas automatiquement besoin d'un diagnostic, de résultats de tests ou du récit détaillé d'événements intimes. Recevoir des données que l'on ne sait pas interpréter peut même créer un malentendu. L'abondance d'informations ne garantit pas la qualité du travail.

Je propose donc de réfléchir à une liaison limitée, lorsqu'elle est pertinente, souhaitée et possible. Cette proposition de l'auteur n'est pas un formulaire médical officiel. Elle repose sur une question : quelle information modifierait concrètement le cadre du coaching ? Il peut s'agir, selon l'appréciation du professionnel concerné, de points d'attention relatifs aux objectifs ou au rythme. Si une donnée n'a aucune utilité définie pour cet accompagnement, sa circulation doit pouvoir être questionnée.

Le consentement ne se réduit pas à une signature générale. La personne devrait comprendre qui communique avec qui, dans quel but, sur quel contenu et par quel moyen. Les possibilités de limiter ou de retirer cet accord pour les échanges futurs doivent être explicitées selon les règles applicables. Les recommandations professionnelles rappellent l'importance de la confidentialité et du respect de la vie privée. [1] Les obligations précises ne peuvent cependant pas être déduites d'un seul code associatif international ; elles dépendent aussi du droit et des métiers concernés.

La personne peut préférer transmettre elle-même ce qu'elle souhaite partager. Elle peut dire à son coach qu'un travail psychologique est en cours et qu'elle souhaite garder certains sujets dans ce cadre. Elle peut aussi ne pas vouloir mentionner cette démarche. Le coach reste alors responsable de déterminer si son propre cadre permet de travailler avec les informations disponibles. Un refus de transmettre ne doit pas être interprété automatiquement comme un manque d'engagement ou une preuve de dissimulation.

La liaison peut prendre plusieurs formes. Un échange limité aux conditions d'un travail parallèle peut suffire. Dans d'autres situations, les professionnels peuvent convenir qu'il n'est pas opportun d'engager le coaching pour l'instant. Ailleurs, aucun contact direct n'est nécessaire. La coordination doit donc être pensée comme une possibilité et réexaminée au fil du parcours. Un document établi à une date ne saurait devenir un passeport permanent autorisant n'importe quel objectif futur.

Les intérêts économiques méritent aussi d'être visibles. Si le coach adresse systématiquement au même cabinet, si un forfait commun est proposé, si une rémunération accompagne l'orientation, la personne doit pouvoir comprendre ce qui se joue. L'existence d'un réseau peut faciliter les démarches, mais elle ne suffit pas à garantir l'indépendance. Chacun devrait pouvoir choisir ses interlocuteurs, demander des explications et comparer les propositions. La coopération ne doit pas supprimer la liberté de circuler autrement.

Pour Nadia, le scénario retenu reste simple. Elle consulte, puis reprend contact avec son coach pour redéfinir ce qu'elle souhaite travailler. Elle consent à un échange précis sur le cadre, sans transmission de l'ensemble de son histoire. Le coach continue d'assumer les limites de sa pratique. Le professionnel de santé conserve son rôle. Si les besoins évoluent, le dispositif pourra être revu. Cette organisation fictive illustre une possibilité ; elle ne prouve pas qu'un tel montage conviendrait à tous.

La passerelle que je défends demande donc davantage de discernement qu'un compte rendu systématique. Elle doit être utile à la personne, proportionnée à son besoin et assez claire pour que chacun sache ce qu'il fait. Sa valeur ne se mesure pas au nombre de professionnels réunis. Elle se mesure à ce que la coordination permet d'éviter ou d'ajuster. Avec cette exigence, nous pouvons maintenant quitter les principes pour entrer dans les passages de vie, là où l'accompagnement rencontre les choix réels et leurs conséquences.

TROISIÈME PARTIE

Six passages six façons de se faire accompagner

Chapitre 7

Le bac réussir sans porter toute la famille sur ses épaules

Salma avait fini par obtenir le planning attendu. Les matières étaient réparties, les pauses prévues et les exercices sélectionnés. Pendant quatre jours, elle suivit le programme. Le cinquième, une interrogation surprise modifia ses priorités. Le sixième, elle tenta de rattraper le retard. Le dimanche, elle regarda les cases incomplètes comme on regarde un relevé de fautes. L'outil censé lui rendre du contrôle était devenu un dispositif supplémentaire d'évaluation.

Ce résultat ne condamnait pas le planning. Il révélait un problème dans sa conception et dans son usage. Le programme n'intégrait ni les imprévus scolaires ni le temps réellement disponible. Il confondait un scénario idéal et une organisation viable. Un accompagnement méthodologique peut déjà apporter beaucoup en corrigeant cet écart : réserver des marges, hiérarchiser, distinguer lecture et entraînement, prévoir une révision du programme. Rien n'oblige à interpréter ce besoin pratique comme un signe clinique.

Le cadre se complique parce que Salma est mineure et que ses parents financent les rencontres. Leur implication peut soutenir le travail. Elle ne leur donne pas pour autant vocation à recevoir le contenu détaillé de chaque échange. Le professionnel doit clarifier, conformément aux règles applicables, l'accord des responsables légaux, la participation de l'adolescente, la confidentialité et ses limites. Ces conditions devraient être expliquées avec des mots compréhensibles. Les découvrir après une confidence abîmerait la confiance.

La demande parentale mérite elle aussi un espace. Le père de Salma ne souhaite pas la faire souffrir. Il associe certaines études à une sécurité qu'il aurait aimé connaître plus tôt. Sa mère redoute que sa fille regrette un choix pris trop vite. Ces préoccupations peuvent être entendues sans devenir les objectifs obligatoires de l'adolescente. Une rencontre de cadrage peut distinguer les attentes des adultes, les besoins de préparation et les questions d'orientation qui exigent des informations spécialisées.

Salma ne veut pas choisir sa vie entière en février. Elle veut comprendre les parcours accessibles avec ses matières et rencontrer des étudiants capables de décrire leurs études. Un conseiller d'orientation, des établissements et des ressources fiables peuvent répondre à cette partie de la demande. Le coach peut l'aider à préparer ses questions et comparer ce qu'elle découvre. Il ne devrait pas inventer une expertise sur chaque formation ou transformer un exercice de personnalité en décision scolaire définitive.

La question psychologique reste ouverte à partir de faits, sans conclusion automatique. Si l'adolescente décrit une souffrance persistante ou des difficultés importantes dans son quotidien,

une évaluation appropriée peut être envisagée avec les professionnels compétents. Son âge réclame une attention spécifique. La priorité ne consiste pas à établir qu'elle est assez solide pour recevoir du coaching. Elle consiste à reconnaître ce qui peut l'aider et à ne pas laisser une demande scolaire absorber tous les autres besoins.

Le travail concret peut alors prendre une forme modeste. Salma choisit deux matières prioritaires pour la semaine, observe le temps réellement nécessaire et prépare une question pour un enseignant. La séance suivante porte sur les écarts entre le prévu et le réalisé. On ne lui demande pas de rendre compte de chaque minute. On cherche ce qui a facilité une tâche, ce qui l'a empêchée et ce qui peut être modifié. Le résultat d'un essai fournit une information, pas une note supplémentaire sur sa valeur.

Ses parents acceptent de réserver un seul moment de discussion hebdomadaire sur l'organisation. Ils renoncent progressivement aux questions dispersées à chaque repas. Cet accord n'est pas présenté comme une recette universelle ; il répond à la situation fictive de cette famille. Il montre néanmoins que l'environnement peut évoluer avec la personne. Aider Salma ne se résume pas à lui enseigner comment mieux supporter ce qui l'entoure. Il peut aussi être utile de changer certaines interactions.

À l'approche de l'examen, tout n'est pas devenu facile. Salma conserve des inquiétudes et des matières moins maîtrisées. Elle sait cependant demander une explication, adapter son programme et distinguer un résultat scolaire d'un jugement sur son avenir entier. Le coaching aura sa place s'il soutient ces capacités dans un cadre adapté. L'éclairage psychologique aura la sienne si les besoins l'appellent. Le bac demeure une épreuve importante ; il ne doit pas devenir le seul langage par lequel une famille parle à son enfant.

Chapitre 8

Le premier emploi apprendre à se présenter sans se dévaluer

Yassine avait une réponse pour chacune des questions qu'il redoutait. Il les avait rédigées dans un document intitulé « entretien final ». Le fichier comptait douze pages. Lorsqu'un recruteur lui demanda de raconter un projet qui avait mal commencé, il chercha mentalement le bon paragraphe. Il connaissait sa réponse, mais ne retrouvait plus la phrase. Il sortit convaincu qu'il n'était pas fait pour les entretiens. Son jugement allait beaucoup plus loin que ce que cette rencontre permettait de conclure.

Un travail de préparation peut commencer par réduire cette confusion. L'entretien est une situation particulière, avec des attentes parfois explicites et parfois mal formulées. Yassine peut apprendre à présenter une expérience, préciser sa contribution et poser une question. Ces compétences s'entraînent. Elles ne garantissent pas le recrutement, puisqu'il ne contrôle ni les autres candidatures ni les choix de l'entreprise. L'objectif du coaching doit porter sur ce qu'il peut préparer, et non promettre une décision extérieure.

Le premier exercice consiste à revenir aux faits. Dans son projet de fin d'études, qu'a-t-il réellement fait ? Avec quels moyens ? Quelle difficulté a-t-il rencontrée ? Quel résultat peut-il décrire sans l'exagérer ? Cette matière est plus utile qu'une liste d'adjectifs valorisants. Le coach peut l'aider à rendre son récit compréhensible, sans embellir ses responsabilités. Une présentation convaincante doit rester assez fidèle pour que Yassine puisse répondre aux questions suivantes sans jouer un personnage.

La simulation trouve ici une place claire. On peut enregistrer un essai si la personne y consent, convenir de l'usage du fichier et de sa suppression, puis observer des éléments précis. La réponse était-elle compréhensible ? L'exemple répondait-il à la question ? Quelle information manquait ? La séance ne devrait pas devenir une dissection du moindre geste. Faire de chaque mouvement du corps l'indice d'une faiblesse cachée risquerait surtout d'augmenter la surveillance de soi.

Le langage intervient également. Yassine peut maîtriser une compétence et hésiter dans la langue imposée par l'entretien. Il faut alors distinguer le niveau requis, les possibilités d'entraînement et les conventions du secteur. Un cours de langue ou une préparation technique peuvent être plus appropriés pour une partie de son besoin. Le coach peut coordonner le plan d'action avec lui ; il n'a pas à prétendre être simultanément recruteur, enseignant et spécialiste de tous les métiers.

Les refus répétés touchent parfois davantage que l'organisation des candidatures. Yassine commence à éviter ses amis parce qu'il ne supporte plus de répondre à leurs questions. Ce changement mérite d'être entendu, sans diagnostic improvisé. Si sa souffrance ou ses difficultés quotidiennes le justifient, une rencontre psychologique peut être pertinente. Elle ne lui apprendra pas à accepter n'importe quelle condition de travail. Elle peut offrir un espace pour examiner ce que cette période lui fait vivre.

Le contexte économique reste présent. Aucun coaching ne crée à lui seul les postes manquants. Une candidature peut être solide et ne pas aboutir. L'accompagnement doit donc éviter d'associer mécaniquement refus et insuffisance personnelle. Il peut aider à diversifier les démarches, vérifier les informations, solliciter un retour quand cela est possible et chercher des occasions d'apprentissage. La responsabilité du candidat porte sur des actions réelles ; elle ne s'étend pas à l'ensemble du marché.

Le coût de la préparation appelle lui aussi un arbitrage. Pour un jeune sans revenu, un programme long peut consommer des ressources nécessaires aux déplacements ou à une formation ciblée. Yassine choisit quelques séances limitées à la présentation de son expérience et à deux simulations. Son ancien enseignant l'aide séparément sur le contenu technique. Il ne reçoit pas un dispositif total ; il assemble des appuis proportionnés. Ce choix devrait rester possible sans être présenté comme un manque d'ambition.

Au rendez-vous suivant, il ne cherche plus à réciter douze pages. Il prépare trois exemples et des questions sur le poste. Il accepte de prendre quelques secondes avant de répondre. Il ne devient pas certain d'être recruté ; il devient mieux équipé pour participer à l'échange et juger lui aussi la proposition. Cette réciprocité compte. Le premier emploi est un passage vers une activité, pas un examen définitif de la valeur humaine du candidat. Un accompagnement utile devrait l'aider à entrer dans cette relation avec ses compétences, ses besoins et son jugement.

Chapitre 9

Se marier préparer une relation autant qu'une cérémonie

Le devis du traiteur avait été discuté pendant deux soirées. La question du travail de Mariam n'avait bénéficié que de quelques phrases. Son fiancé, Amine, envisageait leur installation dans sa ville comme une évidence pratique. Elle avait entendu une décision. Il avait cru entendre un accord. Aucun des deux ne se pensait fermé au dialogue. Ils avaient simplement laissé une différence importante se cacher derrière l'organisation de la cérémonie.

Préparer un mariage peut fournir l'occasion d'aborder le quotidien à venir. Comment seront prises les décisions financières ? Quelle place chacun souhaite-t-il donner à son activité professionnelle ? Comment recevoir les proches ? Quelles attentes existent autour des enfants ? Ces sujets n'exigent pas que tout soit réglé à l'avance. Leur discussion permet de reconnaître des accords, des incertitudes et des divergences. Elle rend aussi visible la manière dont le couple réagit lorsqu'il ne pense pas la même chose.

Un coaching individuel peut aider Mariam à préciser sa position et à préparer une conversation. Un accompagnement du couple constitue un cadre distinct, qui demande les compétences correspondantes et l'accord des deux personnes. Il serait imprudent de faire glisser l'un vers l'autre sans le nommer. Le professionnel qui reçoit Mariam seule ne connaît pas le point de vue complet d'Amine. Il peut examiner ce qu'elle rapporte sans prétendre disposer d'un portrait fiable de son fiancé.

Le travail psychologique déjà engagé permet à Mariam de distinguer la peur du conflit et le contenu du désaccord. Elle n'a pas besoin d'être parfaitement assurée pour parler. Elle souhaite pouvoir dire : « Je veux construire notre vie ensemble, et la poursuite de mon activité compte pour moi. Cherchons les possibilités concrètes. » Cette formulation n'assure pas une réponse favorable. Elle présente un point de départ honnête. Aucun professionnel ne peut promettre qu'une expression plus claire rendra l'autre disponible au compromis.

L'entretien doit ensuite quitter les intentions générales. Un déménagement est-il nécessaire immédiatement ? Existe-t-il une possibilité de mobilité, de trajet temporaire ou de recherche d'emploi progressive ? Quels revenus seraient disponibles pendant la transition ? Les réponses peuvent être décevantes, mais elles empêchent un accord imaginaire. Le développement personnel ne remplace pas les informations sur l'emploi, le logement ou les droits. Pour certaines questions, un conseil juridique qualifié est plus pertinent qu'un exercice sur les valeurs.

Les familles entrent dans la scène avec leurs ressources et leurs inquiétudes. Elles peuvent offrir un soutien matériel, des expériences et une présence. Elles peuvent aussi multiplier les attentes. Mariam et Amine doivent examiner les limites qu'ils souhaitent établir et les conséquences qu'ils peuvent assumer. On ne peut pas leur demander de se rendre entièrement indépendants par une simple décision s'ils dépendent de leurs proches pour leur logement. L'autonomie se négocie aussi à partir de possibilités concrètes.

Il existe enfin des situations qui dépassent un désaccord ordinaire. La contrainte, l'intimidation ou la violence ne doivent pas être ramenées à un problème symétrique de communication. Un exercice de dialogue en couple peut être inadapté lorsqu'une personne ne peut pas parler librement ou en sécurité. Les besoins de protection et l'orientation spécialisée prennent alors la priorité. Cette limite doit rester visible dans un livre qui valorise l'accompagnement : toutes les relations ne peuvent pas être travaillées avec les mêmes outils.

Dans notre récit, Mariam et Amine peuvent discuter. Ils découvrent une divergence réelle, mais aussi une possibilité d'ajustement. Ils prévoient une période de transition et un point de réévaluation. Leur décision demeure révisable ; elle ne sert pas à prouver qu'ils ont trouvé le modèle d'un couple réussi. Mariam choisit de garder confidentiel le contenu de ses consultations. Elle partage ce qu'elle a compris de sa position, sans devoir présenter sa psychologue comme une autorité chargée d'arbitrer leur relation.

La cérémonie approche. L'application continue d'afficher des cases et des acomptes. Une autre conversation a cependant obtenu sa place. Le travail entrepris n'a pas supprimé l'incertitude du mariage. Il a permis d'en discuter certains engagements avant qu'ils ne deviennent des habitudes difficiles à nommer. Se préparer à une relation, c'est aussi apprendre comment un choix commun peut accueillir deux paroles distinctes. Cette capacité ne se mesure pas à l'absence de désaccord, mais à la possibilité de le reconnaître et d'en examiner les suites.

Chapitre 10

Se séparer décider au milieu des émotions

Mehdi avait fixé une échéance à sa séparation : trois mois pour tourner la page. Il souhaitait reprendre le sport, chercher un appartement et retrouver une vie sociale. Le programme avait une apparence raisonnable. Il devint plus dur lorsqu'il commença à mesurer ses journées à cette échéance. Un soir difficile ressemblait à un retard. Une discussion tendue avec son épouse remettait, pensait-il, tout le processus à zéro. Il demandait à ses émotions d'obéir au même calendrier que son déménagement.

Le coaching peut avoir une utilité pratique dans une telle période. Il peut aider à organiser des démarches, préciser des priorités et préparer certaines conversations, à condition que le cadre convienne. Mais il ne remplace ni un accompagnement psychologique lorsqu'il est nécessaire ni un conseil juridique. Un divorce comporte des droits, des obligations et parfois des procédures qu'il faut examiner avec les professionnels compétents. La clarté des métiers protège contre l'illusion d'une solution unique.

Mehdi commence par répartir ses préoccupations. Certaines réclament une information : logement, comptes, documents, organisation parentale. D'autres concernent une décision : que peut-il accepter, que doit-il négocier, quels délais sont réalistes ? D'autres encore relèvent de ce qu'il vit et ne sait pas encore raconter. Cette répartition n'isole pas artificiellement les sujets ; elle lui permet de savoir quelle question poser à qui. Elle évite d'attendre d'un coach une réponse sur un droit qu'il n'est pas habilité à interpréter.

La présence d'enfants modifie les priorités. Un parent peut avoir besoin d'aide pour organiser sa disponibilité et préserver des échanges centrés sur leurs besoins. Il ne doit pas utiliser les enfants comme messagers, témoins de sa version ou instruments d'une stratégie. Les modalités adaptées dépendent de la situation familiale et des règles applicables. L'accompagnement individuel d'un parent ne fournit pas, à lui seul, une évaluation de ce qui conviendrait à chacun des enfants.

Mehdi souhaite également raconter ce qui s'est passé. Son récit contient des faits, des interprétations et des phrases qu'il imagine que son épouse pense. Le professionnel peut l'aider à distinguer ces registres sans nier sa douleur. Valider son vécu ne signifie pas certifier toutes ses conclusions sur l'autre. Cette distinction est particulièrement utile lorsqu'il prépare un message : quel résultat pratique cherche-t-il ? Quelles informations sont nécessaires ? Quelles accusations risqueraient surtout d'alimenter le conflit ?

Une consultation psychologique peut offrir un espace pour travailler ce qui persiste au-delà des démarches. Elle n'a pas pour fonction d'autoriser la séparation ou d'imposer une réconciliation. Le choix de poursuivre dépend des besoins et du cadre proposé. Pour Mehdi, l'intérêt d'un travail parallèle serait de ne pas transformer chaque séance de coaching en tentative de contenir toute sa souffrance. Les rôles doivent toutefois rester

compréhensibles, afin qu'il ne soit pas obligé de répéter son histoire à plusieurs interlocuteurs sans savoir pourquoi.

L'enjeu de sécurité appelle une distinction ferme. Lorsque la séparation comporte violence, menace ou contrôle, l'organisation doit être pensée avec des appuis spécialisés. La médiation ou la confrontation directe ne sont pas des réponses automatiques. Le récit fictif de Mehdi ne permet pas d'élaborer une règle pour les situations dangereuses. Il rappelle plutôt que le professionnel doit s'interroger sur ce qui rend une action possible, et sur ce qui pourrait exposer la personne ou ses proches.

Le coût émotionnel des décisions justifie parfois de réduire l'ampleur du programme. Mehdi choisit d'abord de préparer les documents nécessaires à son rendez-vous juridique et d'organiser une semaine plus prévisible avec ses enfants. Il remet certains projets sociaux à plus tard. Ce choix ne traduit pas un recul. Il distingue ce qui stabilise le quotidien de ce qui répond au désir compréhensible de montrer qu'il va déjà mieux. Une nouvelle vie n'a pas besoin d'être immédiatement présentable.

Au bout de trois mois, Mehdi n'a pas tourné une page au sens où il l'imaginait. Il a trouvé un logement et clarifié plusieurs démarches. Certains jours restent difficiles. Il cesse progressivement d'en conclure que son travail n'a servi à rien. L'accompagnement peut être évalué sur ce qu'il rend possible, sans imposer une date de disparition des émotions. Se séparer demande parfois d'avancer avec des sentiments contradictoires. Le rôle des aides est de soutenir les décisions et les besoins réels, pas d'exiger une reconstruction spectaculaire.

Chapitre 11

Prendre des responsabilités jusqu'où faut-il tenir

Nadia avait été promue pour sa fiabilité. Elle répondait vite, reprenait les dossiers difficiles et trouvait des solutions lorsqu'un service manquait de moyens. Après sa promotion, les demandes se multiplièrent sans que les anciennes responsabilités disparaissent. Elle continua d'absorber les urgences, désormais au nom de son nouveau rôle. Quand elle demanda un coaching, elle formula son besoin dans le langage que l'entreprise savait financer : leadership et délégation.

Ces compétences pouvaient effectivement être travaillées. Encore fallait-il regarder ce qu'elles étaient supposées résoudre. Déléguer demande des personnes disponibles, une autorité suffisante et des responsabilités explicites. Si tous les services sont déjà saturés, la délégation ne crée pas du temps par magie. Le coach peut aider Nadia à décrire les tâches et les arbitrages. Il ne devrait pas conclure que son épuisement prouve seulement son incapacité à lâcher prise.

Le financement par l'entreprise ajoute une relation au dispositif. La bénéficiaire, le coach et le commanditaire ne poursuivent pas forcément des attentes identiques. Le cadre doit préciser ce qui sera partagé : objectifs convenus, organisation du parcours, bilan éventuel, et limites de ce bilan. La confidentialité ne peut pas rester un mot rassurant dont chacun imagine le contenu. Les principes professionnels d'accord préalable et de clarification des échanges fournissent ici un repère, sans remplacer l'examen des règles applicables. [2]

La demande de l'entreprise peut être discutée. Nadia doit-elle devenir plus disponible ou mieux hiérarchiser ? Doit-elle apprendre à tout absorber ou obtenir une décision sur ce qui ne sera pas fait ? Ces différences changent le travail. Un coaching qui ne permettrait jamais de questionner la charge risquerait de servir uniquement à adapter la personne à une organisation inchangée. Le cadre devrait laisser place à la description du travail réel, y compris lorsqu'elle contrarie le récit officiel de la promotion.

L'Organisation mondiale de la santé inclut les interventions sur l'organisation parmi ses recommandations relatives à la santé mentale au travail. [3] Ce rappel ne résout pas le cas de Nadia. Il soutient une idée précise : la réponse ne doit pas se limiter aux capacités individuelles. Examiner les effectifs, les priorités et les modes de management peut être nécessaire. Former une personne à mieux supporter la pression ne dispense pas de s'interroger sur les conditions qui la produisent.

Après une consultation médicale et selon les suites proposées, Nadia reprend une réflexion sur son activité. Le livre ne décrit pas ici un diagnostic ni un traitement. Le point important est le changement de question. Au lieu de demander comment tenir davantage, elle cherche ce qui doit être réorganisé et ce qu'elle peut réellement négocier. Un éventuel travail de coaching portera sur ces tâches identifiées, dans un cadre compatible avec ses besoins et les avis professionnels pertinents.

Elle établit un relevé de décisions en attente plutôt qu'une simple liste de tâches. Trois dossiers réclament un arbitrage de sa direction. Deux réunions n'ont pas besoin de sa présence. Une responsabilité est partagée sans que personne sache qui tranche. Cette description lui permet de préparer un entretien concret avec son responsable. Elle ne présente pas son ressenti comme la seule preuve du problème ; elle montre les choix que l'organisation a laissés se déposer sur son agenda.

La conversation n'est pas entièrement favorable. Son responsable accepte certains ajustements et en reporte d'autres. Nadia doit alors apprécier les possibilités de rester, de demander une autre fonction ou de chercher ailleurs. Le coach peut l'aider à comparer les conséquences. Il ne peut pas décider du risque acceptable pour elle, surtout si son revenu soutient d'autres personnes. L'affirmation de soi ne dispense pas de calculer les coûts d'un refus, ni de reconnaître le rapport de pouvoir dans lequel il intervient.

À la réunion suivante, Nadia dit qu'un nouveau projet exige de reporter un autre engagement. Elle ne se sent pas soudain invulnérable. Elle dispose d'un raisonnement et d'informations plus précis. Ce progrès est moins spectaculaire qu'une transformation de personnalité, mais plus utile à son quotidien. Son parcours illustre la complémentarité que défend ce livre : un besoin de santé reconnu comme tel, un objectif professionnel délimité, et une organisation tenue elle aussi de répondre à ce qui relève de sa responsabilité.

Chapitre 12

La retraite qui suis je quand mon métier ne me présente plus

Le premier mardi de sa retraite, Hassan se rendit au café plus tôt que prévu. Il avait terminé ses courses et ne voulait pas rentrer tout de suite. Il regarda ses anciens collègues passer de l'autre côté de la rue. Aucun ne l'ignorait volontairement ; ils étaient simplement attendus ailleurs. Il découvrit qu'une part de son sentiment d'utilité venait de cette évidence quotidienne : quelqu'un comptait sur lui à une heure précise.

La retraite peut être souhaitée et néanmoins demander un ajustement. Elle peut aussi être rendue difficile par des revenus insuffisants, un état de santé ou des obligations familiales. Il serait artificiel de parler seulement de loisirs et de projets. Hassan dispose d'une situation qui lui laisse une certaine marge. Cette marge n'est pas celle de tous. Le livre doit la rendre visible pour que son parcours reste une histoire particulière, et non un modèle auquel mesurer les autres.

Les premières questions peuvent être administratives et financières. Quels droits, quels versements, quelles charges, quelles démarches ? Elles relèvent d'informations vérifiées et, lorsque c'est nécessaire, de conseils compétents. Un coach ne devrait pas improviser une expertise sur les pensions ou les placements. Il peut aider à préparer une liste de questions et à organiser les rendez-vous. Une fois ces incertitudes réduites, d'autres sujets deviennent plus faciles à examiner : la place du travail, les relations et les usages du temps.

Hassan pensait que son épouse serait heureuse de le voir davantage. Elle l'est, mais elle tient aussi à ses habitudes. Il propose spontanément de réorganiser certains espaces et commente des tâches qu'elle accomplissait depuis longtemps. Une tension apparaît là où il attendait de la gratitude. Ce conflit ne prouve pas que leur relation va mal. Il montre que le passage de l'un modifie aussi la vie de l'autre. L'accompagnement peut l'aider à reconnaître cette réciprocité et à préparer une discussion.

Le mot projet doit être employé avec mesure. On peut vouloir transmettre une compétence, rejoindre une association, apprendre une langue ou reprendre une activité. On peut aussi souhaiter du repos, du temps avec les proches et moins d'obligations. La retraite ne devrait pas devenir une seconde compétition où chacun doit prouver qu'il reste productif. L'objectif personnel peut être une semaine plus agréable, sans création d'entreprise ni exploit tardif. Le coaching n'a de sens que s'il respecte cette possibilité.

Hassan choisit d'explorer une activité associative liée à son expérience. Avant de s'engager, il rencontre les responsables et assiste à deux réunions. Il découvre un besoin réel, mais aussi une organisation qui lui demanderait une disponibilité excessive. Au lieu d'accepter par peur du vide, il propose une contribution limitée. Le travail préparatoire l'aide à différencier le plaisir d'être sollicité et le souhait d'assumer durablement une responsabilité. Ce discernement évite de reconstruire immédiatement la charge qu'il vient de quitter.

La dimension psychologique peut devenir importante lorsque la perte de repères s'accompagne d'une souffrance qui le justifie. Elle ne doit pas être présumée chez tout retraité. Une consultation peut aider à comprendre des difficultés ou orienter vers les soins appropriés. Un suivi déjà existant peut également continuer pendant un coaching, si les cadres restent adaptés. L'âge ne constitue ni une contre-indication générale au changement ni une raison de négliger une plainte en l'attribuant à la retraite.

Le temps disponible permet parfois de renouer avec des relations, mais il ne répare pas automatiquement les distances anciennes. Hassan pense appeler un ami qu'il n'a pas vu depuis longtemps. Le coach peut l'aider à préciser une première démarche. Il ne peut pas garantir la réponse de l'ami. Cette limite rejoint celle rencontrée par Yassine dans ses candidatures : on peut préparer une action sans posséder son résultat. À soixante ans passés comme au début d'une carrière, apprendre cette distinction protège la liberté de chacun.

Quelques semaines plus tard, Hassan a conservé une matinée sans programme. Elle lui paraissait d'abord inquiétante ; elle devient un choix qu'il peut apprécier. Son activité associative reste limitée, et les discussions domestiques continuent. Il n'a pas remplacé son ancienne identité par une définition neuve et parfaite. Il a commencé à multiplier les manières d'exister dans ses journées. La retraite lui demande moins de devenir quelqu'un d'autre que d'accorder une place plus large à ce qui, jusque-là, passait après le travail.

QUATRIÈME PARTIE

Un accompagnement qui rend libre

Chapitre 13

Dans le cabinet du coach comment se construit le travail

Lors de leur première rencontre, le coach de Yassine ne lui propose pas immédiatement une série d'exercices. Il commence par lui demander ce qu'il souhaite obtenir des séances et comment il reconnaîtrait un progrès utile. Le jeune homme répond qu'il veut trouver un emploi. L'objectif est compréhensible, mais il dépend d'acteurs extérieurs. Ils cherchent alors une formulation sur laquelle ils pourront effectivement travailler : préparer ses candidatures, présenter ses expériences et organiser ses démarches de manière soutenable.

Cette étape constitue le début d'un processus, pas une formalité administrative. La demande initiale sert de point de départ. Elle peut être reformulée à mesure que le contexte devient plus clair. Le coach examine aussi si son expérience et son cadre correspondent au besoin. La personne apprécie de son côté si elle comprend la proposition et se sent libre de poser des questions. Un premier échange peut aboutir à un accord, à un temps de réflexion ou à une autre orientation.

Le contrat donne ensuite une forme au travail. Il devrait rendre lisibles les objectifs, les responsabilités, le nombre ou les modalités des rencontres, les tarifs, les conditions d'annulation et les possibilités de fin. Lorsque le parcours reste ouvert, cette ouverture doit elle-même être expliquée : à quel moment fera-t-on le point ? Qui peut proposer une modification ? Le cadre aide à éviter que l'accompagnement se prolonge simplement parce que personne n'a pensé à en examiner la durée.

Une séance peut commencer par le choix d'une situation précise. Yassine apporte une annonce et le récit d'un entretien. Le coach l'aide à distinguer ce qu'il sait, ce qu'il suppose et ce qu'il souhaite préparer. Il pose des questions, propose parfois un exercice et vérifie son intérêt avec lui. Les méthodes varient. Leur diversité ne dispense pas d'expliquer leur finalité, surtout lorsqu'un outil paraît inhabituel ou demande de dévoiler des informations personnelles. Le consentement concerne aussi la façon de travailler.

Entre les rencontres, une action limitée peut être convenue. Yassine contacte un ancien étudiant, révise un exemple de projet ou teste une nouvelle organisation. Le travail ne consiste pas à accomplir des devoirs pour satisfaire le coach. L'action sert à obtenir une information ou à développer une capacité. Si elle n'a pas été réalisée, la séance suivante doit pouvoir explorer les raisons : consigne floue, manque de temps, objectif peu pertinent, difficulté particulière. L'interprétation ne devrait pas être décidée avant la discussion.

Le suivi repose sur des indices adaptés. On peut observer la clarté d'une présentation, la réalisation de démarches ou la capacité à prendre une décision. Certaines appréciations restent

subjectives et peuvent être utiles si elles sont reconnues comme telles. Une échelle personnelle ne devient pas une mesure scientifique parce qu'elle comporte des chiffres. Il faut éviter d'accumuler des indicateurs qui absorbent plus d'attention qu'ils n'apportent de compréhension. L'évaluation devrait rester liée à la demande convenue.

La recherche sur le coaching en milieu professionnel examine des effets et des conditions d'efficacité, avec des limites méthodologiques. Une synthèse de recherches ne permet pas de garantir le résultat d'un parcours individuel, encore moins d'étendre automatiquement les conclusions à tous les passages de vie. [6] Pour le lecteur, cela invite à une attitude précise : reconnaître que le coaching peut avoir une utilité, puis examiner la qualité de la proposition particulière qui lui est faite. La promesse générale ne remplace pas cet examen.

Le cadre doit aussi pouvoir changer. Une difficulté nouvelle peut justifier de revoir l'objectif, de consulter ailleurs ou de suspendre les séances. Si un travail psychologique est engagé, la question d'une coordination limitée peut être discutée selon les principes exposés précédemment. L'existence d'un suivi de santé mentale ne rend pas automatiquement le coaching impossible ; elle ne garantit pas non plus que n'importe quel objectif soit approprié. L'appréciation dépend du besoin, des compétences et des conditions de travail.

Au terme des rencontres prévues, Yassine compare sa situation avec la demande de départ. Il a amélioré ses présentations et appris à préparer des questions. Il cherche encore un poste. Ils examinent ce qui relève d'un entraînement supplémentaire, d'une information technique ou simplement de la poursuite de ses démarches. Le bilan ne transforme pas le coach en évaluateur de sa personne. Il vérifie si le travail convenu a apporté une valeur suffisante et si une suite possède un objectif explicite. Un processus sérieux rend ses étapes compréhensibles jusque dans la décision de s'arrêter.

Chapitre 14

Choisir son coach garder son jugement

Mariam avait conservé deux propositions d'accompagnement. La première annonçait une transformation profonde et une méthode exclusive. La seconde décrivait le cadre, les sujets possibles et les limites de l'intervention. La première était plus séduisante à lire. La seconde lui permettait davantage de questions. Ce contraste ne suffisait pas à juger les professionnels, mais il lui indiquait comment poursuivre son examen : demander des précisions plutôt que se fier à l'impression produite par la présentation.

La formation mérite d'être regardée concrètement. Quel organisme l'a délivrée ? Quel travail a-t-elle demandé ? Quelle expérience correspond à la demande envisagée ? Un titre ou une certification peut fournir un repère, mais il ne garantit pas à lui seul la qualité de la relation ni la compétence dans tous les domaines. Lorsque le professionnel revendique une appartenance ou une qualification, la possibilité de la vérifier doit être recherchée auprès de la source concernée. Une accumulation de logos ne remplace pas une explication.

L'expérience sectorielle peut être utile sans devenir une condition absolue. Pour préparer une prise de fonction, il peut être pertinent que le coach comprenne certains enjeux organisationnels. Pour une question très technique, un spécialiste du domaine sera parfois plus approprié. Le bon choix dépend donc du travail attendu. Il faut pouvoir demander au professionnel ce qu'il comprend du problème et ce qu'il considère comme extérieur à sa compétence. La réponse révèle souvent davantage que le nombre d'années affiché.

Le cadre financier doit être lisible avant l'engagement. Prix par séance ou forfait, durée, annulation, paiement, éventuelles prestations supplémentaires : la personne doit pouvoir calculer ce qu'elle accepte. Un tarif élevé ne démontre pas la qualité. Un tarif accessible ne garantit pas l'adéquation. L'essentiel est de comprendre le coût total probable et les conditions de révision. Les pressions pour acheter immédiatement un programme long limitent le temps nécessaire à une décision éclairée.

La confidentialité doit être décrite dans des termes concrets. Qui a accès aux notes ? Les séances sont-elles enregistrées ? Des outils numériques ou d'intelligence artificielle sont-ils utilisés ? À quelle fin et avec quelles conditions de protection ? Ces questions ne supposent pas un rejet de la technologie. Elles demandent que la personne sache où circulent ses informations. Le code de l'ICF inclut les obligations relatives aux systèmes technologiques utilisés dans l'activité professionnelle. [2] Cela constitue un repère éthique, pas une certification automatique de chaque outil.

Le style relationnel compte également. Un coach peut poser des questions difficiles et proposer un point de vue inconfortable. Cette exigence ne justifie ni l'humiliation ni l'autorité absolue. La personne devrait pouvoir dire qu'un exercice ne lui convient pas, demander le sens d'une interprétation ou signaler qu'elle ne souhaite pas aborder un sujet. L'inconfort n'est pas toujours inutile, mais il ne doit pas devenir une preuve universelle que la méthode fonctionne et qu'il faut s'y soumettre.

Les promesses demandent un examen particulier. Garantir un recrutement, le retour d'un conjoint ou une guérison dépasse ce que le coach peut maîtriser dans son rôle. Les témoignages publiés racontent des expériences sélectionnées ; ils ne décrivent pas nécessairement tous les résultats. Il est légitime de demander comment le professionnel apprécie les progrès et ce qu'il fait lorsqu'un accompagnement n'aide pas. Une réponse qui reconnaît les limites peut être plus informative qu'un discours sans échec possible.

Mariam pose enfin une question simple : « Que faites-vous si vous pensez que ma demande relève d'un autre professionnel ? » Elle ne cherche pas une récitation parfaite. Elle souhaite comprendre si l'orientation est envisagée sans dévaloriser la personne et sans prétendre poser un diagnostic. Elle demande aussi si elle restera libre de choisir l'interlocuteur conseillé. Cette liberté compte lorsqu'un réseau de partenaires existe. La recommandation doit pouvoir être expliquée par le besoin plutôt que par une habitude commerciale.

Elle ne choisit pas à partir d'un seul entretien ni d'une seule réponse. Elle compare la cohérence de l'ensemble avec sa demande, ses moyens et ses limites. Elle se réserve le droit de constater ensuite que le travail ne lui convient pas. Garder son jugement ne consiste pas à contrôler chaque parole du coach. Cela consiste à demeurer participante d'un accord que l'on peut comprendre, discuter et réviser. L'accompagnement gagne en qualité lorsque la confiance se construit sans exiger l'abandon de cette capacité.

Chapitre 15

Tout ne se règle pas par un travail sur soi

Yassine aurait pu réussir sa simulation et recevoir encore un refus. Nadia aurait pu mieux présenter ses arbitrages et ne pas obtenir les moyens demandés. Mariam aurait pu exprimer clairement son souhait de travailler et rencontrer un désaccord durable. Ces possibilités doivent rester dans le livre. Sans elles, les récits fabriqueraient une loi trompeuse : toute personne qui se comprend et communique correctement finit par obtenir ce dont elle a besoin. Les relations et les institutions ne fonctionnent pas ainsi.

Le travail sur soi peut rendre une situation plus lisible et soutenir certaines actions. Il ne supprime pas les rapports de pouvoir, les pénuries, les décisions des autres ou les inégalités de ressources. L'oublier transforme une méthode d'aide en machine à distribuer la responsabilité. La personne déjà exposée à une difficulté doit alors porter un second poids : si elle n'en sort pas, elle aurait mal utilisé les outils. Un accompagnement honnête devrait précisément éviter cette double charge.

L'accès aux aides révèle cette question. Avant de recommander un psychologue puis un coach, il faut compter les honoraires, les transports, les absences au travail et les besoins de garde. Pour certaines familles, ces coûts rendent le parcours impossible. Ajouter des étapes par principe peut ainsi réduire l'accès à l'accompagnement plutôt que l'améliorer. Ma proposition doit donc rester proportionnée : rechercher l'aide pertinente et accessible, sans confondre qualité et multiplication des intervenants.

Les territoires modifient aussi les possibilités. Un professionnel proche, un réseau associatif ou un service spécialisé peuvent être disponibles dans une situation et manquer dans une autre. Le rendez-vous à distance apporte parfois une solution, mais il exige un équipement, une connexion et un lieu où parler librement. L'espace domestique n'offre pas toujours cette confidentialité. Il serait donc excessif de présenter le numérique comme une réponse générale aux difficultés d'accès. Chaque solution possède ses conditions concrètes.

Il faut également distinguer accompagnement individuel et action collective. Si plusieurs salariés décrivent la même surcharge, une suite de coachings séparés peut laisser intacte une question d'organisation. Si des étudiants manquent d'informations sur les filières, un service d'orientation accessible peut répondre à un besoin partagé. Si des personnes rencontrent une discrimination, elles peuvent avoir besoin de droits et de recours. Le soutien personnel peut les aider à agir ; il ne remplace pas les changements institutionnels nécessaires.

Cette limite concerne le livre lui-même. Mes personnages disposent d'une certaine possibilité de demander de l'aide. Ils ne représentent pas toutes les situations marocaines. Leurs histoires permettent de rendre visibles des questions, pas d'établir une fréquence ou une statistique. Pour comprendre l'accès réel aux professionnels et les expériences des personnes moins favorisées, un travail d'enquête complémentaire serait nécessaire. Il serait contraire à la démarche de prétendre que six récits inventés ont déjà répondu à cette question.

Que proposer alors à quelqu'un qui ne peut financer le parcours idéal ? D'abord identifier la priorité. Une question de santé peut appeler une orientation vers les ressources de soins disponibles. Un besoin d'information peut être travaillé auprès d'un établissement, d'un service ou d'une association compétente. Une préparation ciblée peut bénéficier d'un enseignant, d'un mentor ou d'un atelier. Il faut vérifier localement l'existence, la qualification et les conditions de ces ressources, plutôt que promettre une disponibilité que l'on ne connaît pas.

Les proches conservent une place importante. Leur soutien peut prendre la forme d'une écoute, d'une aide matérielle ou d'un accompagnement dans une démarche. Ils ne deviennent pas pour autant des thérapeutes ou des coachs improvisés. Une relation amicale n'a pas besoin de se professionnaliser pour être précieuse. Elle peut même offrir ce que le cadre rémunéré ne remplace pas : une présence sans objectif fixé. L'enjeu consiste à reconnaître cette valeur sans lui demander de couvrir tous les besoins.

Yassine comprend progressivement qu'un refus contient plusieurs inconnues. Nadia distingue ce qu'elle peut négocier et ce qui dépend d'une décision hiérarchique. Cette lucidité peut décevoir ceux qui attendent une méthode de maîtrise totale. Elle rend pourtant l'action plus juste. Savoir où s'arrête sa responsabilité permet de concentrer ses efforts et de chercher, lorsque c'est nécessaire, un appui collectif ou institutionnel. Le développement personnel devrait élargir la compréhension du monde dans lequel on agit, au lieu de réduire ce monde à un reflet de notre état d'esprit.

Chapitre 16

Savoir terminer reprendre la main sur sa vie

Hassan arriva à la séance avec un carnet presque vide. Il n'avait pas oublié le rendez-vous. Il n'avait simplement pas éprouvé le besoin de noter chaque difficulté pour en parler plus tard. Une discussion avec son épouse avait eu lieu sans préparation particulière. Il avait décliné un engagement associatif trop lourd et organisé une visite à un ami. Ces gestes étaient modestes. Leur nouveauté tenait à ce qu'il ne les avait pas soumis d'avance à l'approbation de son coach.

La fin d'un accompagnement mérite d'être envisagée dès le début. Si le parcours possède un objectif, il doit être possible d'examiner ce qui indique qu'il est suffisamment atteint ou qu'une autre démarche serait préférable. Une relation agréable ne suffit pas à justifier sa prolongation. À l'inverse, atteindre une échéance contractuelle n'oblige pas à prétendre que tout est résolu. Le bilan sert à nommer ce qui a changé, ce qui reste difficile et ce qui demande éventuellement une suite distincte.

Les résultats doivent être appréciés au niveau approprié. Yassine peut avoir amélioré ses entretiens sans avoir encore obtenu de poste. Mariam peut mieux exprimer son choix sans obtenir l'accord qu'elle espérait. Le travail a-t-il apporté une capacité utilisable ? A-t-il clarifié une décision ? A-t-il permis de reconnaître une limite ? Ces questions évitent d'attribuer au coaching toutes les évolutions favorables ou de le déclarer inutile dès qu'une issue extérieure demeure défavorable.

Il faut aussi pouvoir nommer un bénéfice insuffisant. Si les séances n'aident pas, plusieurs hypothèses peuvent être discutées : objectif mal défini, méthode inadaptée, relation peu favorable, ressources manquantes ou besoin relevant d'un autre cadre. La personne n'a pas à prouver qu'elle mérite de s'arrêter. Les conditions de fin convenues doivent rester compréhensibles. Un coach qui transforme chaque souhait de départ en signe de résistance rend son intervention difficile à évaluer et sa propre présence impossible à remettre en question.

La dépendance peut se construire sans intention explicite. On prend l'habitude d'attendre la séance pour décider. Une question ordinaire devient un sujet à valider. Le professionnel peut alors aider à observer cette évolution et à redonner à la personne un espace d'essai autonome. Espacer les rencontres, prévoir une période sans séance ou préparer un bilan final sont des possibilités à discuter. Elles ne constituent pas une recette uniforme ; elles doivent répondre à la situation et au cadre retenu.

Terminer ne signifie pas promettre de ne plus avoir besoin d'aide. Une nouvelle étape peut justifier une nouvelle demande. Le critère d'autonomie ne devrait pas être l'isolement. Il peut être la capacité de reconnaître un besoin, choisir un interlocuteur et conserver son jugement dans la relation. Une personne qui sait solliciter une ressource à bon escient peut être plus autonome qu'une personne décidée à tout porter seule pour préserver une image de solidité.

Le bilan peut comporter un document personnel simple. Quelles questions sais-je mieux traiter ? Quels outils vais-je conserver ? Quels signaux m'indiqueraient que j'ai besoin d'un nouvel appui

? À qui pourrais-je m'adresser selon le besoin ? Ce document appartient à la personne. Il ne doit pas devenir une prescription de vie ou une obligation de rendre des comptes. Sa fonction est de rendre disponibles les acquis lorsque l'interlocuteur ne sera plus là pour les rappeler.

La question de la fin concerne aussi les données. Que deviennent les notes, les enregistrements éventuels et les documents transmis ? Les réponses doivent correspondre au cadre annoncé et aux obligations applicables. Si un travail parallèle avec un professionnel de santé existe, l'arrêt du coaching ne décide pas automatiquement de sa poursuite ou de sa fin. Chaque accompagnement possède sa finalité et ses responsabilités. La coordination éventuelle ne doit pas effacer cette distinction.

Hassan convient d'une dernière séance de bilan. Il n'en sort pas avec une nouvelle définition officielle de lui-même. Il conserve une activité limitée, des conversations à poursuivre et des matinées encore hésitantes. Il sait mieux comment organiser ces incertitudes sans les confier toutes au même professionnel. La réussite du parcours tient aussi à cette disponibilité retrouvée : il peut essayer, se tromper et ajuster sans convoquer immédiatement une séance. L'aide a trouvé sa place lorsqu'elle laisse derrière elle une capacité plus vivante que le besoin de sa présence.

Conclusion

Changer avec une meilleure connaissance de soi

Au départ de ce livre, une proposition paraissait presque évidente : avant de confier son développement personnel à un coach, pourquoi ne pas prendre le temps d'une rencontre avec un psychologue ou un psychiatre, puis lui transmettre un éclairage utile ? Le parcours a montré ce que cette idée pouvait apporter. Il a également révélé les conditions sans lesquelles elle risquerait de devenir un dispositif excessif. Une bonne intention n'exonère pas d'en regarder les conséquences.

La thèse demeure : certaines demandes de coaching gagneraient à être éclairées plus tôt par un professionnel qualifié de la santé psychique. Cet éclairage pourrait aider à reconnaître des besoins, à ajuster un objectif ou à envisager une autre aide. Mais le passage préalable ne doit pas être présenté comme une nécessité générale établie. Les références mobilisées soutiennent la reconnaissance des limites et l'orientation adaptée ; elles ne démontrent pas la supériorité universelle d'un parcours identique pour tous.

Le compte rendu imaginé au commencement a lui aussi changé de forme. La question n'est plus de constituer un dossier complet que le coach devrait recevoir. Elle devient celle d'une liaison éventuelle, limitée et consentie, dont l'utilité doit pouvoir être expliquée. Certains parcours n'auront besoin d'aucun échange direct. D'autres demanderont une coordination prudente. Dans tous les cas, la personne doit rester davantage qu'un sujet dont les professionnels discutent entre eux.

Salma nous a appris à distinguer le travail scolaire et le poids des attentes. Yassine a rendu visible l'écart entre préparer une action et contrôler son résultat. Mariam a cherché comment exprimer une position sans demander qu'un professionnel tranche son couple. Mehdi a séparé certaines démarches de l'exigence de ne plus souffrir. Nadia a replacé son organisation de travail dans la discussion. Hassan a découvert que l'autonomie pouvait inclure des journées sans programme. Aucun de ces récits ne constitue une preuve ; ensemble, ils ont servi à éprouver des questions.

Leur point commun tient à la transformation de la demande. Ils arrivaient avec un objectif apparemment simple. Le travail utile a consisté à le préciser, à le réduire parfois, à le déplacer lorsque c'était nécessaire. Ce mouvement ne doit pas devenir une manière de différer indéfiniment l'action. Comprendre sert à préparer un engagement plus juste, pas à attendre une connaissance parfaite de soi. Une part d'incertitude accompagne toute décision importante, y compris après un accompagnement de qualité.

Pour le Maroc, je vois dans cette réflexion une invitation à parler des aides avec moins de confusion et davantage de précision. Cela demande de respecter la diversité des familles, des langues et des possibilités matérielles. Cela demande aussi de prendre au sérieux le coût, l'accès et les besoins collectifs. Une proposition qui n'existerait que pour les personnes déjà les mieux

entourées ne pourrait pas prétendre répondre à toutes les situations. Le livre ouvre donc un débat dont l'examen du terrain devrait prolonger les questions.

Le coaching conserve une place utile lorsqu'il aide à clarifier, expérimenter et décider dans un cadre qui reconnaît ses limites. Le travail psychologique conserve ses finalités propres. Les ressources juridiques, sociales, éducatives et médicales gardent les leurs. Leur complémentarité ne réclame pas leur confusion. Elle demande que chacun puisse expliquer son rôle et reconnaître ce qui appartient à un autre champ. Le lecteur doit pouvoir comprendre cette organisation sans devoir devenir lui-même spécialiste des métiers.

Avant de changer de vie, il n'est pas nécessaire de disposer d'une théorie complète sur soi. Il est précieux de savoir ce que l'on cherche, ce qui mérite une attention particulière et à qui l'on souhaite s'adresser. On peut alors choisir une aide avec des attentes plus réalistes et davantage de liberté. Le changement ne sera peut-être ni rapide ni spectaculaire. Il aura cependant une chance supplémentaire de correspondre à la vie réelle de celui qui l'entreprend. C'est cette correspondance, patiente et toujours révisable, que je souhaite défendre.

Épilogue

Quelques mois plus tard

Salma a terminé son année scolaire. Le résultat compte pour elle, mais le récit ne s'arrêtera pas à une note qui déciderait de la valeur de tout ce qu'elle a traversé. Elle a recueilli des informations sur plusieurs formations et discuté de ses choix avec ses parents. Son père parle encore volontiers des filières qu'il préfère. Elle sait désormais lui demander ce qu'il connaît vraiment du quotidien de ces études. Leur conversation n'est pas devenue parfaite. Elle est devenue un peu plus précise.

Un soir, sa mère retrouve le premier cahier. Les colonnes sont restées partiellement vides. Elle propose de le jeter. Salma préfère garder quelques pages, puis utiliser le reste pour autre chose. Ce geste lui convient mieux qu'une cérémonie de rupture avec son ancienne manière de travailler. Elle a besoin de continuité autant que de changement. La place gagnée dans ses décisions ne supprime pas son attachement à ceux qui l'ont aidée, même maladroitement, à préparer son avenir.

Yassine a obtenu une mission de quelques mois. Elle ne correspond pas exactement au poste qu'il imaginait, mais elle lui permet d'acquérir une expérience et un revenu. Il a posé des questions sur les tâches et les conditions avant d'accepter. Il conserve son document de préparation aux entretiens ; il n'y apprend plus les phrases par cœur. Lorsqu'un ancien camarade lui demande s'il a enfin réussi, il raconte ce qu'il fait au lieu de défendre sa place dans un classement invisible.

Mariam et Amine ont commencé leur vie commune avec une organisation provisoire. Certains choix se révèlent moins pratiques qu'espéré. Ils doivent rouvrir la discussion sur les déplacements et les horaires. Mariam poursuit ce qu'elle souhaite travailler dans son espace psychologique, sans faire circuler toutes ses séances dans le couple. L'accompagnement ne leur a pas offert une garantie de durée. Il leur a permis de reconnaître plus tôt que le provisoire doit être discuté pour ne pas devenir une décision silencieuse.

Mehdi connaît des semaines prévisibles et des journées qui le surprennent encore. Les démarches avancent à leur rythme propre. Il fait attention à ne pas demander aux enfants de le rassurer sur la séparation. Il a renoncé au calendrier de reconstruction qui lui imposait d'aller mieux à une date précise. Lorsqu'il demande de l'aide, il essaie de nommer le besoin : un conseil pratique, un rendez-vous juridique, un espace pour parler. Toutes les questions ne sont plus déposées au même endroit.

Nadia a obtenu certains ajustements de responsabilité. D'autres difficultés demeurent. Elle évalue désormais les propositions à partir du travail qu'elles ajoutent et des moyens qu'elles offrent. Le mot opportunité ne suffit plus à rendre un engagement souhaitable. Elle peut apprécier sa réussite professionnelle sans accepter que chaque limite devienne un défaut à corriger. Le suivi qui répond à ses besoins de santé conserve son cadre propre ; les décisions de carrière ne lui servent plus de substitut.

Hassan a rejoint une activité associative avec une disponibilité définie. Il découvre qu'on peut contribuer sans devenir indispensable. Il a repris contact avec son ami, qui n'était pas libre à la date proposée et l'a rappelé plus tard. Son épouse lui réserve parfois une course ; elle lui rappelle

aussi qu'une retraite n'autorise pas à commenter l'emploi du temps de toute la maison. Il rit plus facilement de ces ajustements depuis qu'il ne les considère plus comme les signes d'une transition ratée.

Ces vies continuent hors du livre. Elles ne deviennent pas des affiches pour une méthode. Ce qu'elles ont gagné tient souvent dans une distinction : une demande mieux formulée, un interlocuteur mieux choisi, une limite reconnue, un objectif modifié. Le lecteur peut refermer ces pages sans leur emprunter un parcours complet. Il peut simplement retenir une question à poser au prochain tournant : quelle aide correspond à ce que je traverse, et quelle place me laisse-t-elle pour décider ? Cette question ne résout pas une existence. Elle permet d'y entrer avec une attention plus juste.

Annexe 1

Clarifier sa demande avant de prendre rendez-vous

Cette fiche prépare un échange. Elle n'attribue aucun score et ne permet pas de conclure qu'un coaching ou un suivi psychologique serait indiqué. On peut la compléter en quelques phrases, la laisser inachevée et la reprendre lorsque la situation devient plus claire. Il n'est pas nécessaire de la transmettre intégralement à un professionnel.

La situation que je traverse

Quel événement m'amène à chercher une aide maintenant ? Depuis quand cette question occupe-t-elle une place importante ? Quelles conséquences concrètes est-ce que j'observe dans mes journées, mon travail ou mes relations ? Je distingue ce que je constate de ce que je suppose.

Ce que je souhaite obtenir

Si l'accompagnement m'était utile, qu'est-ce qui deviendrait plus clair ou plus facile ? Est-ce une information, une compétence, une décision, un espace pour parler ou un besoin que je n'arrive pas encore à nommer ? Je peux écrire plusieurs hypothèses sans choisir immédiatement.

Ce qui dépend de moi

Quelles actions puis-je effectivement préparer ? Quelles réponses dépendent d'une autre personne ou d'une institution ? Quelles contraintes matérielles doivent être reconnues avant de fixer un objectif ? Je précise mes marges, sans me rendre responsable de tout le résultat.

Mes ressources et mes limites

De quel temps et de quel budget puis-je disposer ? Dans quelle langue est-ce que je souhaite parler ? Quelles personnes peuvent m'apporter un soutien ? Quels sujets souhaiterais-je garder confidentiels ? Ces réponses aideront à examiner un cadre soutenable.

La première question à poser

Je termine par une phrase simple : « Je traverse cette situation et je cherche cette aide. Votre cadre vous permet-il de m'accompagner, et comment pouvons-nous le vérifier ? » Une demande peut rester provisoire. Le premier rendez-vous doit permettre de la préciser.

Annexe 2

Les questions à poser à un coach

Avant de s'engager, on peut demander la formation suivie, l'expérience en lien avec sa demande et la façon de vérifier les qualifications revendiquées. Il est utile de demander aussi ce que le professionnel ne propose pas : traitement, conseil spécialisé, formation technique ou arbitrage d'une décision personnelle. Les réponses doivent être compréhensibles sans vocabulaire de métier.

Le cadre financier mérite une formulation écrite. Quel est le tarif, la durée habituelle d'une rencontre et le coût du programme proposé ? Quelles sont les conditions d'annulation et de fin ? Un forfait comporte-t-il des prestations obligatoires ? Quand pourra-t-on réexaminer l'utilité de la suite ? La personne doit pouvoir prendre le temps de calculer avant de décider.

Concernant le travail lui-même, on peut demander comment les objectifs sont définis, comment les progrès seront examinés et ce qui se passe si une méthode ne convient pas. Les exercices sont-ils expliqués ? Peut-on refuser un enregistrement ou un outil ? Le professionnel prévoit-il une orientation lorsque le besoin dépasse son champ ? La réponse renseigne sur la place laissée au jugement du client.

La confidentialité appelle enfin des questions précises : quelles informations sont conservées, sur quels supports et avec quels accès ? Des outils numériques externes sont-ils employés ? Si un tiers finance l'accompagnement, quelles informations recevra-t-il ? Toute réponse incertaine sur un point important peut justifier de demander une clarification avant de poursuivre.

Annexe 3

Préparer une éventuelle liaison entre professionnels

Les questions ci-dessous constituent un support de discussion proposé par l'auteur. Elles ne forment ni une autorisation juridique prête à signer ni un document clinique. Les professionnels concernés doivent apprécier la pertinence de l'échange et les obligations applicables.

Définir l'utilité

Pourquoi un contact serait-il utile à ce moment du parcours ? Quelle décision ou quel ajustement permettrait-il ? Que pourrait-on faire sans échange direct ? Il faut pouvoir répondre à ces questions avant de déterminer un contenu.

Limiter le contenu

Quelles informations sont strictement pertinentes pour l'objectif annoncé ? Quels éléments la personne souhaite-t-elle conserver dans un seul cadre ? Un diagnostic ou un récit détaillé ne doit pas être transmis par simple habitude. Le destinataire doit aussi pouvoir expliquer ce qu'il est compétent pour utiliser.

Rendre l'accord compréhensible

Qui émet l'information, qui la reçoit, par quel moyen et pour quelle finalité ? La personne peut-elle connaître le contenu prévu ? Comment demander une limitation ou retirer son accord pour des échanges futurs, selon les règles applicables ? Les réponses doivent être discutées avant la transmission, sans confondre accord et pression à coopérer.

Prévoir la suite

L'échange est-il ponctuel ? Que devient le document transmis ? Dans quelles conditions une nouvelle prise de contact serait-elle envisagée ? Un cadre limité évite qu'une autorisation initiale soit interprétée comme un accès durable à l'ensemble du parcours.

Annexe 4

Faire le bilan de son accompagnement

Reprendre la demande de départ permet d'observer les déplacements sans les embellir. Qu'espérais-je obtenir ? Qu'avons-nous effectivement travaillé ? Ai-je acquis une capacité que je peux utiliser sans séance ? Ai-je surtout obtenu une clarification, une information ou une orientation ? Les bénéfices peuvent être réels et différents de ceux imaginés au commencement.

Le bilan doit laisser une place à ce qui n'a pas aidé. Certains exercices étaient-ils mal adaptés ? Ai-je pu le dire ? Le cadre financier et la confidentialité ont-ils été respectés ? Un objectif a-t-il persisté alors qu'il ne correspondait plus à ma demande ? Ces questions ne servent pas à noter une personne ; elles permettent d'évaluer un service et de préparer une décision.

Pour envisager la suite, je distingue ce que je peux poursuivre seul, ce qui demanderait une autre ressource et ce qui reste ouvert sans urgence. Si de nouvelles séances sont proposées, leur objectif doit être identifiable. Le souhait de conserver une relation rassurante peut être discuté ; il ne suffit pas à démontrer l'utilité d'une prolongation.

Je peux conserver un court bilan personnel : les pratiques utiles, les limites découvertes, les appuis disponibles et la prochaine action choisie. Ce document n'est pas un engagement à ne plus demander d'aide. Il rappelle que je peux désormais choisir plus précisément celle dont j'aurai besoin.

Annexe 5

Petit lexique pour choisir son accompagnement

Accompagnement

Terme général qui recouvre des interventions différentes. Il ne renseigne pas, à lui seul, sur la formation du professionnel, la méthode ou la finalité du travail. Ces éléments doivent être précisés.

Coaching

Démarche organisée autour d'objectifs convenus, de réflexion et d'actions, dans les limites de compétence du professionnel. Dans cet ouvrage, le terme ne désigne pas un traitement des troubles psychiques.

Consultation psychologique

Rencontre avec un psychologue, dont le sens et les suites dépendent de la demande, de la formation du professionnel et de son cadre de pratique. Elle n'implique pas automatiquement un suivi long ni la présence d'un trouble.

Évaluation

Travail visant à comprendre une situation à partir d'éléments pertinents et de compétences définies. Une évaluation clinique ne doit pas être confondue avec une appréciation informelle ou un questionnaire commercial.

Mentor

Personne qui partage son expérience d'un domaine pour aider quelqu'un à en comprendre les pratiques. Le mentorat peut être utile sans se confondre avec le coaching ou un soin psychologique.

Orientation

Proposition de s'adresser à une ressource ou à un professionnel adapté. Elle doit être distinguée d'un diagnostic et expliquée à partir du besoin que l'interlocuteur peut reconnaître dans les limites de son rôle.

Psychiatre

Médecin spécialisé en santé mentale. Ses compétences comprennent notamment l'évaluation médicale et la prescription lorsque celle-ci est indiquée. Sa pratique ne se réduit pas aux médicaments.

Psychologue

Professionnel formé en psychologie. Pour une demande clinique, il convient de vérifier la formation et l'expérience correspondantes. Les différentes spécialités ne rendent pas tous les psychologues interchangeables.

Psychothérapie

Traitement psychologique dont l'approche, le cadre et les compétences requises doivent être explicités. Elle peut travailler des difficultés actuelles et des changements futurs ; elle ne se limite pas au récit du passé.

Synthèse de liaison

Expression employée ici pour une éventuelle communication limitée entre professionnels, pertinente et consentie. Elle ne désigne pas un formulaire officiel ni une transmission automatique d'informations cliniques.

Références

Références et portée documentaire

Les appels entre crochets renvoient aux documents ci-dessous. Les sources ont été consultées le 4 novembre 2026. Les références internationales apportent des repères ; elles ne décrivent pas à elles seules le droit, l'organisation des soins ou l'ensemble des pratiques au Maroc. Les propositions de parcours et les dialogues relèvent de l'essai. Aucune étude comparative propre à cet ouvrage n'a été menée.

[1] Hullinger, A. M., et DiGirolamo, J. A. (2018). Referring a Client to Therapy: A Set of Guidelines. International Coaching Federation. Repère sur la reconnaissance des limites de compétence, l'orientation et la confidentialité. Le guide souligne lui-même les limites de transposition entre contextes culturels et systèmes de santé.
https://coachingfederation.org/wp-content/uploads/2021/01/ReferringaClienttoTherapy.pdf

[2] International Coaching Federation. ICF Code of Ethics. Version entrée en vigueur le 1er avril 2025. Repère déontologique de cette organisation concernant les accords, les échanges d'informations et les systèmes technologiques. Il ne s'agit pas d'une présentation générale du droit marocain.
https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/icf-code-of-ethics/

[3] Organisation mondiale de la santé. (2022). WHO Guidelines on Mental Health at Work. Recommandations couvrant notamment les interventions organisationnelles et individuelles. Référence mobilisée pour rappeler que la réponse aux difficultés professionnelles ne repose pas uniquement sur la personne.
https://www.who.int/publications/b/63912

[4] Ministère de la Santé et de la Protection sociale du Maroc. (2021). Le Ministère de la Santé et de la Protection Sociale lance la campagne de lutte contre la stigmatisation des personnes atteintes de troubles mentaux. Annonce de la campagne du 10 au 17 octobre 2021. Ce document historique ne fournit pas une mesure actuelle de l'ensemble des attitudes sociales.
https://www.sante.gov.ma/Pages/actualites.aspx?IDActu=440

[5] Royal Australian and New Zealand College of Psychiatrists. Psychiatrists and Psychologists: What's the Difference? Your Health in Mind. Repères généraux sur les formations et les fonctions. Les détails de qualification propres à l'Australie et à la Nouvelle-Zélande ne sont pas transposés ici au Maroc.
https://www.yourhealthinmind.org/psychiatry-explained/psychiatrists-and-psychologists

[6] Cannon-Bowers, J. A., Bowers, C. A., Carlson, C. E., Doherty, S. L., Evans, J., et Hall, J. (2023). Workplace Coaching: A Meta-Analysis and Recommendations for Advancing the Science of Coaching. Frontiers in Psychology, 14, 1204166. DOI : 10.3389/fpsyg.2023.1204166. Recherche portant sur le coaching en milieu professionnel ; elle ne démontre pas la nécessité d'un bilan psychologique préalable systématique.
https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10597717/