

Coach HPI : pour que le petit vélo ne déraille pas !

« Quelle approche le coach HPI doit adopter dans sa pratique de coaching pour mettre au bénéfice de son client sa potentialité, afin qu'elle puisse être aidante et non limitante ? »

(Spécificités, forces et limites, pistes de réflexions)

1. Introduction

Effet de mode aidant, je lis de nombreux livres/articles et visionne quelques vidéos sur le sujet du haut potentiel intellectuel. Je constate également que de nombreux coachs se précisent ou qualifient publiquement spécialistes pour accompagner ce type de profil dit neuro-atypique. Moi aussi ça me parle, j'ai envie ! Alors je m'y intéresse... Mais après quelques recherches pourtant, je ne trouve pas de programme de formation avec une certification reconnue par l'état sur ce sujet. Peut-être n'ai-je pas assez cherché, peut-être l'effet de mode a donné lieu à une spécialisation à vocation commerciale ? Le sujet pourrait sans nul doute être soumis à débat.

Car certes, si le profil est dit « atypique », c'est qu'il présente quelques particularités qui méritent leur prise en compte dans le processus de coaching. Néanmoins, je me dis que de nombreuses personnes à haut potentiel intellectuel (que je résumerais par HPI tout au long de cet article) ne sont aujourd'hui pas diagnostiqués et probablement que nous en tant que coachs professionnels, avons coachés, coachons et probablement coacherons, sans doute avec brio, à un moment ou un autre de notre pratique ce type de profil sans même le savoir. Finalement, cela me semble ok car c'est bel est bien de l'accompagnement de l'unicité de chaque individu dont il est question dans la pratique fondamentale du coaching.

Et pourtant le sujet m'intéresse et me concerne : j'ai donc envie de creuser davantage.

Je suis Très Haut Potentiel, diagnostiquée à l'âge adulte et pour être précise : entre les deux périodes de séminaires de ma formation au sein de Linkup Coaching. Je n'avais jamais ressenti le besoin de creuser le sujet davantage par le test officiel sauf à l'issue du 1^{er} séminaire où je m'aperçois que la posture du « bon » coach est, sur de nombreux aspects, contraire à ce que je pense être naturellement. A l'issue des résultats et de mon rapport d'analyse, ayant en main une meilleure compréhension de « mon fonctionnement cognitif », je m'aperçois que la question qui taraude mon esprit n'est pas : comment coaché un profil HPI... Mais, comment moi en tant que coach HPI je vais opérer ma pratique ?

Ma particularité qui jusqu'à maintenant m'a été favorable dans le monde de l'entreprise sera-t-elle un atout ou une « faiblesse » dans le monde du coaching ? Etat émotionnel et sensitif, état cognitif, état intuitif... rapides et intenses... Être coach et HPI est-ce compatible ?

Me traverse alors à l'esprit, l'ultime question : « A quoi va ressembler mon petit vélo de coach HPI !? ». Et si avant de monter en selle, je menais une réflexion sur quelle approche le coach HPI doit adopter dans sa pratique de coaching pour mettre au bénéfice de son client, sa potentialité afin qu'elle puisse être aidante et non limitante. Et si j'identifiais les forces du profil et ses limites dans notre pratique professionnelle... ? C'est donc à cette interrogation que je répondrais à travers cet article.

2

2. Neurosciences et neuro-typicité du HPI,

Je débute l'article par une partie théorique, afin de faire un tour d'horizon sur la notion de haut potentiel intellectuel et sa relation aux neurosciences. Je tiens néanmoins à préciser que toutes cette partie théorique est purement vulgarisé avec ma propre compréhension, ma propre synthétisation, et ma non-expertise avérée et assumée du sujet.

Les neurosciences font partis des sciences cognitives, une discipline regroupant plusieurs sous-disciplines congruentes et permettant ensemble de décrire et d'expliquer les mécanismes de pensée, de traitement de l'information et d'apprentissage.



Sous-disciplines des sciences cognitives :

- L'intelligence artificielle
- La psychologie cognitive
- La philosophie de la cognition
- La linguistique computationnelle
- L'anthropologie cognitive
- Les neurosciences

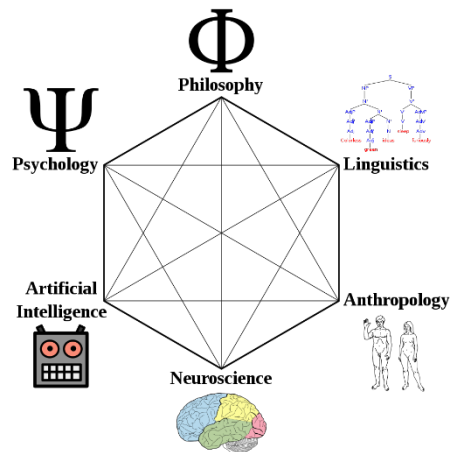


Image extraite du site : [Cognitive Science Hexagon - Sciences cognitives — Wikipédia \(wikipedia.org\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Science_cognitive#/media/Fichier:Science_cognitive_hexagone.png)

Les neurosciences donc... à première lecture ce mot me paraissait comme totalement inaccessible, il me faisait même presque un peu peur dans sa définition. Par exemple, et c'est la définition la plus simpliste que j'ai trouvé, Wikipédia (j'en use sans en abuser promis) définit les neurosciences comme « les études scientifiques du système nerveux, tant du point de vue de sa structure que de son fonctionnement, depuis l'échelle moléculaire jusqu'au niveau des organes, comme le cerveau, voire de l'organisme tout entier ». Rien que ça...

3

A ce jour, les neurosciences se décomposent en plusieurs disciplines, ci-dessous listées :

- Les neurosciences biologiques
- Les neurosciences cognitives
- Les neurosciences médicales
- Les neurosciences computationnelles

Afin de ne pas me disperser et garder le lien de sens avec le sujet de cet article et sa problématique je développerais uniquement la discipline des neurosciences cognitives ci-après.

Ce terme donc, neurosciences cognitives, apparaît à la fin des années 1950, période de la Révolution cognitive « moderne ». Je complète volontairement avec la précision « moderne »



pour la différencier, bien qu'elle s'y réfère, à la Révolution cognitive vécu il y a 70 000 ans par notre espèce Homo Sapiens, assurant ainsi sa survie grâce au développement de ses capacités de cognitions et de communication. C'est dire que malgré l'ancestralité du sujet, la discipline scientifique est particulièrement récente et les recherches et résultats sont en pleine expansion.

Il sera d'ailleurs utile tout au long de cet article de se rappeler de ce point, tant rien n'est gravé dans le marbre lorsqu'il s'agit de neurosciences et tant le sujet est soumis à confrontation.

C'est à ce propos que l'on parle de plus en plus de Neuromythes qui sont en quelques sortes des idées qui se sont popularisés alors même qu'elles n'ont pas de fondements réelles... Je me suis d'ailleurs posé la question : le HPI est-il un Neuromythe parmi d'autres ? Après mes recherches et lectures il semblerait que le HPI se fonde bel et bien sur une réalité neurophysiologique, j'ai donc décidé de ne pas creuser le sujet. En tout état de cause, cet article est probablement truffé de Neuromythes, cela semble évident. Gardons donc en tête que...

« La seule chose que je sais, c'est que je ne sais rien. »

Socrate

Pour celles et ceux qui souhaitent creuser davantage le sujet des Neuromythes, il est possible de lire dans La Revue Européenne de Coaching un article intéressant sur le sujet, rédigé par Aurélien CHAPELAIN en mai 2018.

Lien vers l'article : [Neurosciences, au cœur des neuromythes - Revue Européenne de Coaching \(revue-europeenne-coaching.com\)](http://www.revue-europeenne-coaching.com)

Pour revenir donc à nos moutons, les études menées dans les disciplines de neurosciences cognitives ont permis dans les années 1970 d'identifier l'existence de différentes aires dans le cerveau, ayant des fonctions bien spécifiques notamment en matière de cognition : langage, perception, raisonnement, émotion, créativité, mémoire... etc, à l'origine de nos comportements humains. Ainsi l'identification de ces zones ont été portée à connaissance sur une carte neuropsychologique du cerveau, dont je vous partage une représentation simplifiée voire vulgarisée ci-dessous :



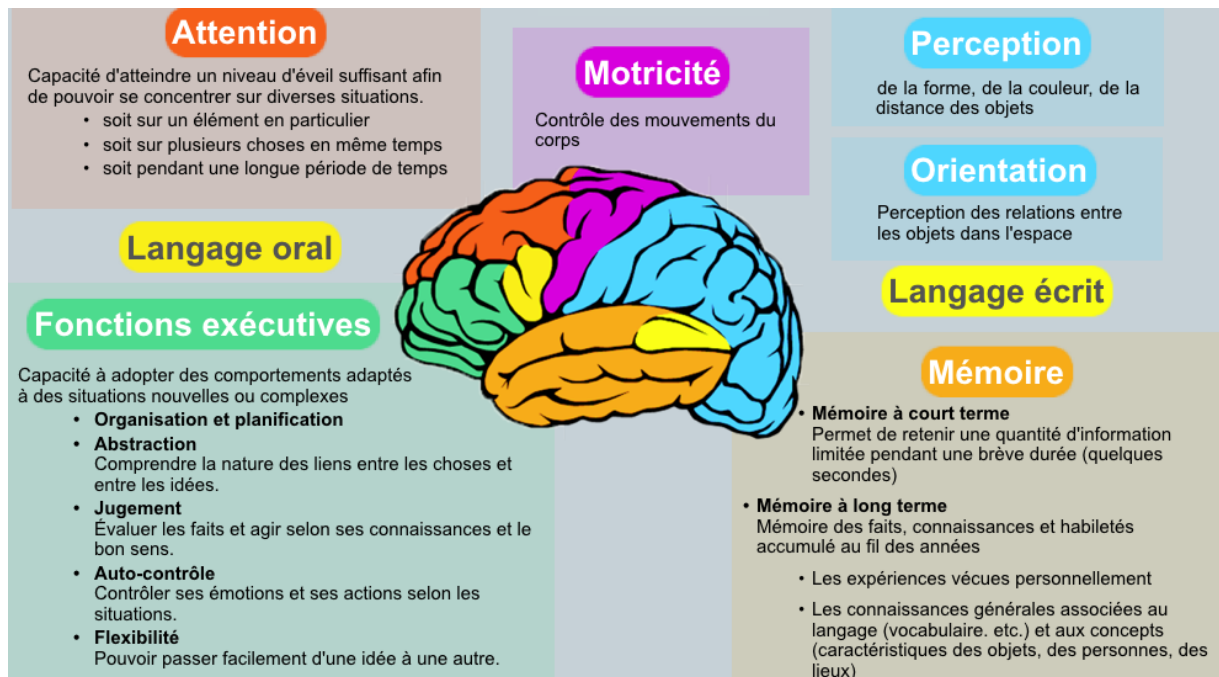


Image extraite du site : [causes-neuro-developpementales.png \(1022x581\)](http://causes-neuro-developpementales.png) (ac-reims.fr)

5

a. La composition du cerveau

Notre cerveau représente environ 2% de notre poids et consomme environ 20% de notre énergie.

En « réalité » nous avons trois cerveaux dans notre tête, l'ensemble scindé en 2 hémisphères, l'hémisphère droit et l'hémisphère gauche.

- Le cerveau primitif ou reptilien :

Cette partie du cerveau est la plus ancienne. Dans cette partie se trouvent nos fonctions de survie : boire, manger, respirer, ainsi que nos réflexes de survie : fuir, combattre, se figer...

- Le cerveau paléo-mammifère ou le système limbique :

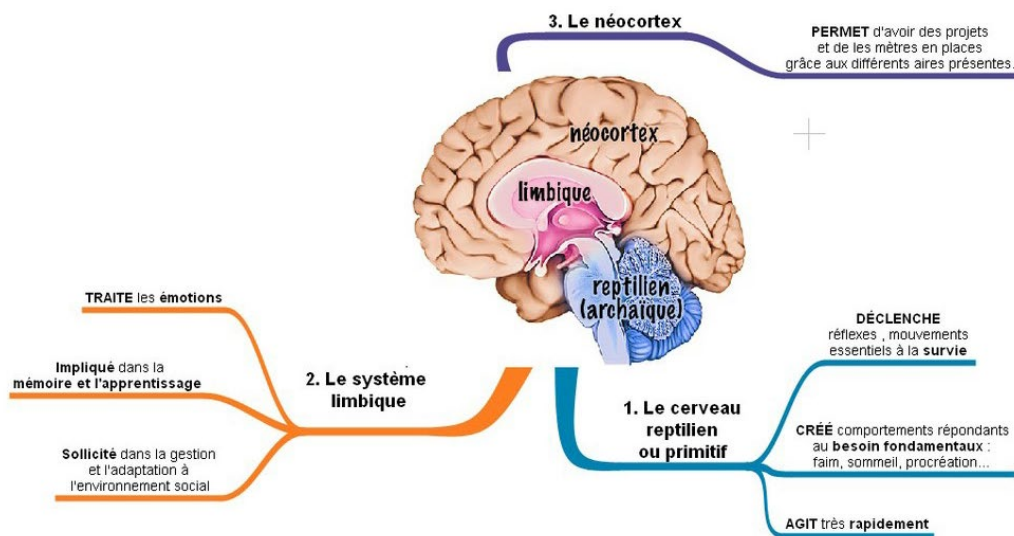
Cette partie du cerveau assure les fonctions mémorielles et émotionnelles, dont les principales sont la joie, la peur, la colère, la tristesse, le dégoût et la surprise => elles provoquent les réactions physiologiques incontrôlées. Ici se trouve également la fonction mémoire, en lien avec l'expérience passée.



- Le néocortex :

C'est le cerveau pensant, la partie du cerveau la plus jeune. Cette partie, est celle qui réfléchit, qui apprend. Cette partie assure les fonctions cognitives : les pensées, le traitement de l'information, la résolution de problème, le langage...

Dans cette partie du cerveau apparaît également une zone nommée le cortex préfrontal, défini par sa fonction de cognition supérieure : action futur, initiative, introspection, créativité, attention...



6

Image extraite du site : Écoutez votre intuition ! Elle est votre meilleure alliée — Linda Bortoletto

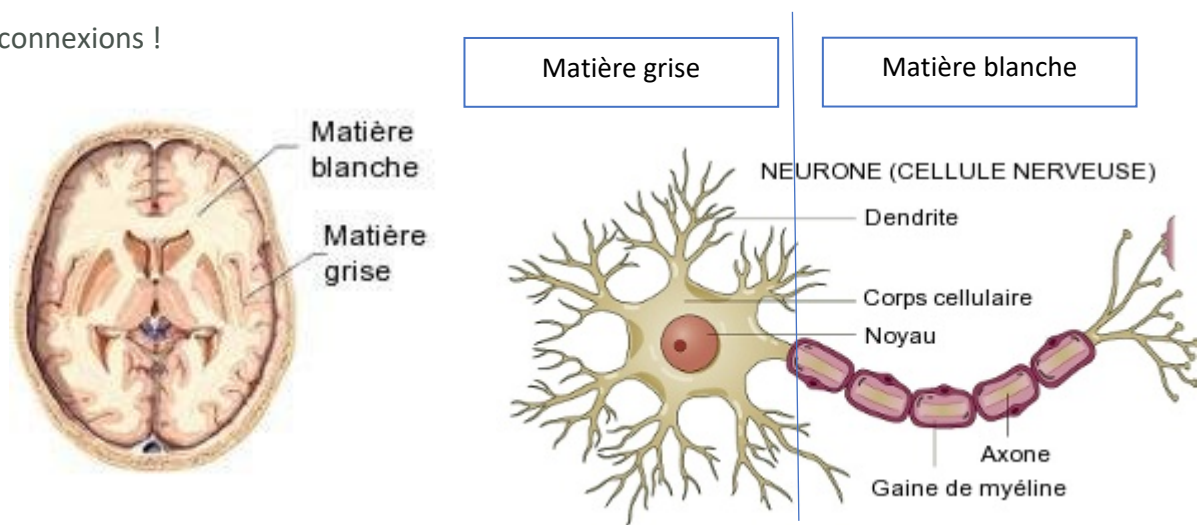
Tout au long de notre vie, notre cerveau va se modifier (plasticité du cerveau), la substance grise va se densifier avec l'âge, notamment pendant les phases de croissances (enfance, adolescence) et atteindre sa maturité à l'âge de 20 à 25 ans, en gardant néanmoins tout au long de notre vie sa propriété plastique.

Le cerveau est constitué de :

- **Matières grises** (également appelées substances grises) : Concentration des cellules neuronales => cortex cérébral et noyaux : elles traitent les informations venant des organes sensoriels et des autres zones de matières grises du cerveau.
- **Matières blanches** (également appelées substances blanches) : Concentration de faisceaux de fibres (axone + gaine de myéline) : elles traitent la connexion des différentes zones de matières grises et des cellules nerveuses entre elles



Ce réseau de matières grises et matières blanches représente environ un million de milliards de connexions !



Images extraites du site : [Matière grise et matière blanche du cerveau: définitions | Psychomédia \(psychomedia.qc.ca\)](http://psychomedia.qc.ca)

b. La spécificité du haut potentiel

Le haut potentiel se caractérise par son QIT (Quotient Intellectuel Total) supérieur à 130 selon le barème de WECHSLER (Test Wisc IV pour les moins de 16 ans et Wais IV pour les plus de 16 ans) sur la courbe de Gauss. D'après cette courbe, les profils à haut potentiel intellectuel représentent donc environ 2.5% de la population testée, plus la valeur du QIT augmente plus ce pourcentage diminue.

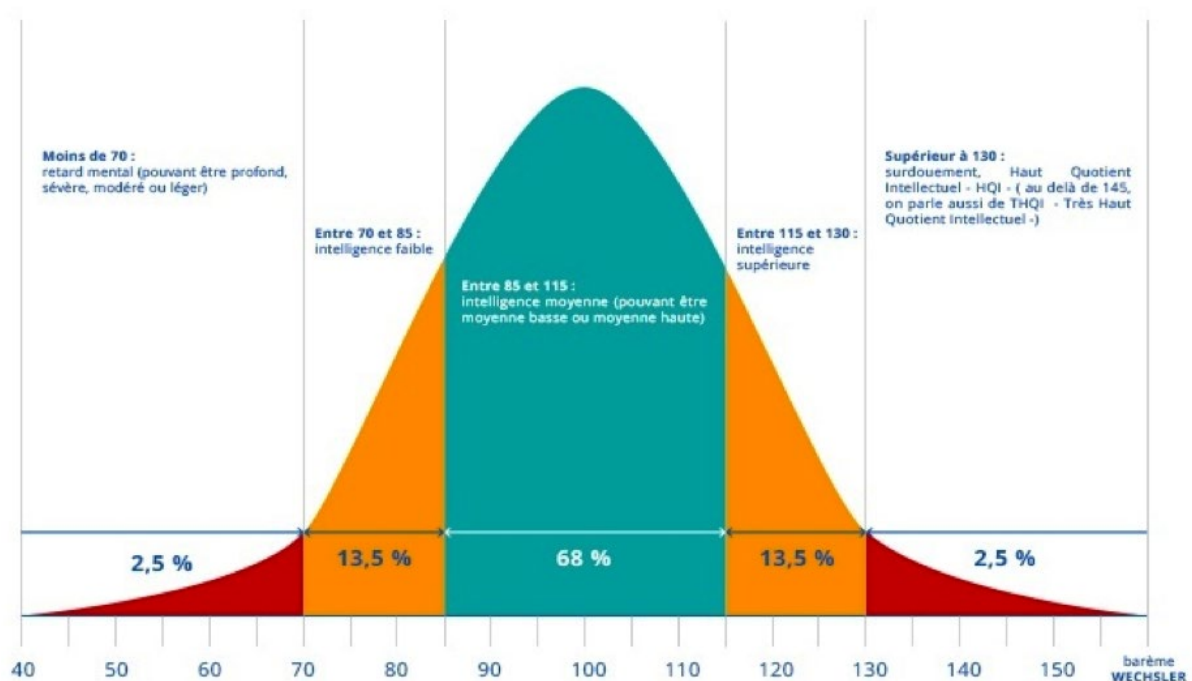


Image extraite du site : [Haut Potentiel Intellectuel - Les Z'Idées Clerc \(clerc-coaching.fr\)](http://clerc-coaching.fr)

Une étude menée en 2018 par Dominic SAPPEY-MARINIER, Fanny NUSBAUM et Olivier REVOL, a démontré que la spécificité du haut potentiel est bel et bien une spécificité neuronale. Menée sur une soixantaine d'enfants (3 groupes de 20 enfants : 1 groupe de contrôle, 1 groupe de profil HPI complexe, 1 groupe de profil HPI lamiaire), l'étude avait pour objectif d'identifier les concordances neuronales à travers l'observation clinique par l'imagerie médicale (IRM). Bien que l'étude soit menée sur des enfants, les résultats sont également transposables à l'adulte à haut potentiel intellectuel.

Les différents tests menés dans le cadre de cette étude ont démontré une connectivité cérébrale plus importante chez les individus présentant un QI supérieur à 130. Elle est visible aussi bien dans le corps calleux (espace séparant les deux hémisphères) qu'à l'intérieur de chaque hémisphère. Cette connectivité plus importante est liée au gainage de myéline qui est plus épais chez ces profils.

8

Informations extraites de la vidéo : [Enfants à Haut Potentiel - Apport de l'imagerie fonctionnelle - Bing video](#)

Bien que chaque personne soit unique et qu'il n'est pas ici question de généraliser ou étiqueter, il semblerait, d'après mes lectures que des caractéristiques communes aux hauts potentiels ressortent assez fréquemment :

- L'hypersensibilité,
- L'hyperémotivité,
- La rapidité de traitement de l'information,
- La pensée en arborescence,
- L'hypercontrôle,

Néanmoins, pour garder une neutralité sur le sujet, j'ai décidé de traiter dans cet article les spécificités du coach HPI au travers des quatre indices mis en exergue lors des différents subtests du WAIS IV, à savoir :



- Indice de Compréhension Verbale (ICV)
- Indice de Raisonnement Perceptif (IRP)
- Indice de Mémoire de Travail (IMT)
- Indice de Vitesse de Traitement (IVT)

c. La différence entre haut potentiel complexe et laminaire

L'étude menée par Dominic SAPPEY-MARINIER et ses collègues a également mis en évidence des différences structurelles et fonctionnelles au sein de profils hauts potentiels eux-mêmes, en distinguant :

- **Le haut potentiel laminaire** : qui obtient des résultats homogènes aux tests de WESCHLER (écart type inférieur à 15 entre les différents indices)
- **Le haut potentiel complexe** : qui obtient des résultats hétérogènes aux test de WESCHLER (écart type supérieur à 15 entre les différents indices)

Afin de synthétiser et mettre en lien avec les 4 indices précités ci-dessus, je vous propose le tableau ci-dessous permettant ainsi de cartographier les principales différences qui marquent ces profils :

L'idée n'est pas ici de mettre les différents profils dans des cases, car les résultats présentés peuvent dépendre de l'environnement, de la structure de la personnalité et de la voix d'expression de la potentialité, l'objectif ici est simplement de synthétiser par vulgarisation les résultats de cette recherche afin de m'y référer au besoin pour la suite de cet article.



	Haut potentiel LAMINAIRE	Haut potentiel COMPLEXE
<p>IRM FONCTIONNEL (Régions qui s'activent)</p>	<p><u>Test mémorisation</u> : Région plus active cortex singulaire postérieur (arrière du cerveau) : maitrise des liens associatifs entre les différentes informations.</p> <p>Cortex singulaire dorsal antérieur gauche, région de Broca (mémorisation, sélection des réponses).</p> <p><u>Test restitution</u> : Gyrus supra marginal activé (compréhension des mots)</p>	<p>Active moins la région du cortex préfrontal dorso latérale (région principale qui permet le contrôle, l'inhibition) : difficulté à maitriser comportement et pensée.</p>
<p>IRM DE DIFFUSION (Connectivité des régions)</p>	<p>Connectivité importante dans les deux hémisphères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité visuo-spaciale - Analyse objective (conscient, rationnel) - Meilleur contrôle (attention, addiction et pensée obsédantes possibles) <p>Comportement plus homogène</p> <p><i>Indices IVC IRP IMT IVT Supérieur et homogène</i></p>	<p>Connectivité plus importante dans l'hémisphère gauche marqué par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité linguistique - Analyse subjective (inconscient, émotionnel) - Difficulté de contrôle <p>Trouble de comportement possible</p> <p><i>Indices IVC IRP IMT IVT Hétérogène Certains indices comme l'IRP ou l'IVT peuvent être plus faible</i></p>

10



3. Incidence de la neuro-typicité du HPI dans la pratique du coaching

Après cet apport théorique sur le fonctionnement du cerveau et les spécificités des profils à haut potentiel, j'ai souhaité mettre en lien ces éléments avec la pratique du coaching. N'ayant pas trouvé d'écrit sur le coach HPI, j'ai tenté de lire quelques livres sur la notion de HPI sans réussir à m'accrocher, me nourrir et suffisamment me les approprier pour les exploiter. Alors, j'ai décidé de mener deux enquêtes, l'une à destination des coachs HPI eux-mêmes et la seconde à destination des clients / prospects.

Mon objectif ici était d'identifier les forces et les limites de cette typicité neurologique dans la pratique du coaching, avec le prisme de chacune des parties.

Il m'est à ce stade nécessaire de préciser qu'il n'est pas question dans cet article de traiter la notion « d'intelligence », qu'il faudrait d'ailleurs commencer par définir et rien que ce point mériterait à mon sens un article à part entière, si ce n'est plus! Quand bien même le profil HPI est aujourd'hui identifié au travers d'un test de Quotient Intellectuel, il est bel et bien question ici de parler de potentialité amenant certaines spécificités au profil pouvant avoir un impact dans la pratique du coaching, uniquement.

Cette précision m'a semblé nécessaire, tant l'amalgame est vite fait entre intelligence et haut potentiel intellectuel, car oui, c'est avec conviction que je le nomme : ce n'est, à mon sens, fondamentalement pas la même chose. Fanny NUSBAUM a d'ailleurs réalisé un écrit très intéressant sur ce sujet avec son livre « Le Secret des Performants », édition Odile Jacob où elle y soutient que « L'intelligence ce n'est pas la capacité, c'est la révélation des capacités. », elle qualifie ainsi l'intelligence comme UN ETAT impermanent, qui fluctue en fonction « d'un contexte interne et externe particulier ». Je trouve que cette approche systémique fait particulièrement sens pour moi, et c'est ainsi que je me positionnerais dans cet article, en dissociant clairement ces deux notions et traitant uniquement celle du haut potentiel intellectuel et plus précisément celles des spécificités pouvant avoir un impact dans la pratique du coaching.

11



a. Enquêtes menées :

i. Au près des clients,

J'ai proposé mon questionnaire enquête à quarante personnes, puis je me suis rendu compte que la majorité des personnes à qui j'avais soumis ma demande avaient des profils similaires de dirigeants d'entreprises, il conviendra donc d'avoir conscience dans la lecture des résultats du biais d'échantillonnage. J'ai ainsi obtenu huit réponses ce que j'estime très faible pour avoir une bonne représentativité du sujet du point de vue du coaché, néanmoins, je trouve ce résultat assez intéressant dans le sens, où il a généré assez peu d'intérêt : ce sujet n'est peut-être pas un sujet pour le coaché ? Ou tout simplement que les dirigeants n'ont vraisemblablement pas de temps à accorder à ce type de sollicitation 😊

La seule condition que j'avais mise pour répondre, à cette enquête était la connaissance de ce qu'était le coaching, en proposant par ailleurs, un échange amont par téléphone à ceux qui ne connaissaient pas cette pratique.

ii. Au près des coachs HPI,

Afin de proposer mon questionnaire enquête j'ai fait appel dans un premier temps aux coachs HPI que je connaissais, car je me suis aperçue, sans surprise en réalité, que j'en avais déjà quatre dans mon entourage proche. Puis j'ai lancé un appel public via différents moyens : les réseaux sociaux notamment LinkedIn et Facebook, mon réseau professionnel du Centre des Jeunes dirigeants, ainsi que mes consœurs et confrères coachs de promo Linkup Coaching.

Cette solidarité m'a permis d'obtenir un nombre de douze questionnaires complétés, avec pour la majorité un échange verbal complémentaire d'environ une heure en visioconférence. Mon analyse se fera donc sur cette base, de même que pour l'enquête « coachés », il conviendra bien évidemment de garder en mémoire le biais d'échantillonnage ainsi que le biais de représentativité, relatifs à cette enquête. Sur les douze coachs HPI interrogés, quatre ont un profil homogène laminaire, et huit un profil hétérogène complexe.



J'ai par ailleurs eu un échange très intéressant avec Richard ABAD, qui est coach de dirigeants depuis plus de vingt ans et qui a accepté de me superviser après ma formation pour la suite de ma pratique. Ce dernier m'a confronté dans ma façon de mener cette enquête, notamment à travers la question « Comment vérifies-tu que les personnes qui répondent sont bel et bien HPI ? ». Oups... Je ne le vérifie pas. Cette question m'a permis de m'interroger davantage sur le sujet :

- Faut-il que j'interroge uniquement les coachs HPI testé sous WAIS IV ?
- Faut-il que j'entende également les coachs HPI qui se sont auto-diagnostiqués HPI ?

Pour répondre à ces questions j'ai mené ma réflexion comme suis :

- Qu'ils soient identifiés par un test officiel ou par un auto-diagnostique personnel, il y a une même chose qui unie ces coachs HPI : leur croyance d'être HPI => donc l'adoption du comportement qui va avec cette croyance.
- A travers cette confrontation j'ai pu clarifier que mon intention n'est pas de donner une légitimité à la notion de profil HPI, mais bel et bien **d'analyser les comportements liés à la croyance d'être un profil HPI.**

J'ai donc décidé d'accepter les réponses de tout coach se considérant comme HPI, testé ou auto-diagnostiqué, sans ressentir le besoin de vérifier la légitimité de leur dire.

b. Identification des forces,

Sur l'ensemble des questionnaires clients deux forces semblent ressortir assez nettement en tant que forces du coach HPI :

- La **rapidité** dans l'analyse et la compréhension de la problématique et du système complexe. M'étant adressé à une majorité de dirigeant, je ne suis pas surprise de cette réponse. Quand bien même ce serait une croyance collective, il me semble de bon ton de dire que la rapidité de traitement de l'information, souvent assimilé à de l'efficacité, est appréciée par ce type de fonctions.
- L'**adaptabilité** du coach à son client, sa capacité à se connecter à l'autre (son écoute active, son empathie, sa juste présence). Ce qui ressort dans cette notion d'adaptabilité, c'est également la capacité que le coach a, de se mettre au bon niveau



d'échange, dans un rapport d'égal à égal, souvent nécessaire et bénéfique à de nombreux dirigeants, qui ont quelques fois la posture jupitérienne qui leur colle à la peau, même malgré eux quelques fois. Nous parlons ainsi de l'une des dimensions du rapport collaboratif : la relation empathique.

Ce qui est par ailleurs intéressant d'identifier ici, c'est que c'est deux forces : rapidité et adaptation sont également vu comme des obstacles possibles par les coachés. Eléments qui seront détaillés ultérieurement dans l'article.

Concernant les questionnaires réservés aux coachs, selon que le profil soit complexe ou laminaire, les forces exprimés ne sont pas tout à fait les mêmes. Alors évidemment, ces résultats ne sont pas vraiment représentatifs, et en toute transparence ils sont à prendre, où à laisser, selon qu'ils s'alignent ou non avec la vision de chacun. Le débat et la confrontation peuvent être posé sur chacune des pages qui suivent, et c'est bien cela qui élèvera la réflexion sur le sujet ou le non-sujet d'ailleurs...

i. Instinct vs intuition :

14

La première spécificité que je souhaite aborder est celle qui est revenue le plus fréquemment, et sur laquelle j'ai pris plaisir à questionner. Par exemple, huit coachs HPI sur douze (soit 67%) ont utilisé les mots « intuitions » ou « instincts » lorsqu'ils ont énuméré les forces de leur potentialité. Sur ces huit coachs HPI sept étaient de profil hétérogène complexe (soit 88%). Ces chiffres et cet écart peuvent être expliqués par le fait que les profils hétérogènes complexes ont développé une connectivité importante de leur cerveau hémisphère gauche, impliquant une analyse subjective (inconsciente et émotionnelle) ainsi qu'une compréhension verbale très marquée.

Après avoir questionner les coachs sur la signification qu'ils mettaient derrière ces mots, je me suis moi-même posé la question : Instinct et Intuition : est-ce la même chose ? Car d'après la composition de notre cerveau, ces deux notions ne font pas travailler les mêmes zones de notre cerveau, bien qu'elles soient certes interdépendantes :

- L'instinct, est une réaction naturelle déclenchée par le cerveau reptilien, c'est une capacité à répondre à une situation instantanément, sans même y réfléchir, faisant appel à notre mémoire archaïque.



- L'intuition, quant à elle n'est pas une réaction, mais un aperçu, une sensation ou une pensée déclenchée par le néocortex et particulièrement le cortex préfrontal, c'est une capacité à comprendre et/ou savoir sans raisonnement conscient.

Dans la pratique du coaching, savoir dissocier en conscience l'instinct de l'intuition semble être un axe pertinent, dans le sens où l'instinct fait appel à notre besoin de survie donc en lien avec notre intérieur : nos propres filtres ? Là où l'intuition ferait plutôt appel à nos capacités à détecter les signaux faibles, à les comprendre et les mettre en lien avec le sujet traité, donc en lien avec notre extérieur : notre écoute active ?

Lors d'une analyse de pratique, j'avais abordé ce sujet, car je m'interrogeais sur la place de l'intuition en coaching, avec notamment la question : peut-on parler d'extériorité lorsque l'on parle d'intuition ? La superviseure, m'a proposé de voir l'intuition comme une hypothèse à aller vérifier. Ce point m'a été libérateur, tellement il m'a permis de remettre du sens et du liant entre extériorité cognitive et intuition. Au risque de paraître un peu brutale, je crois que l'intuition n'a sa place en coaching, si et seulement si elle est vérifiée et validée par le coaché lui-même.

15

ii. La rapidité de Connexion / Compréhension

La seconde spécificité, et non des moindres est la notion de vitesse, qui a également été abordé par huit coachs HPI sur douze (soit 67%). Sur ce point, coachs HPI et coachés se rejoignent. Ces deux caractéristiques sont d'ailleurs mesurées lors du test de QI à travers les indices IVT (vitesse de traitement) et ICV (compréhension verbale). Ce qui est intéressant cette fois c'est que sur ces huit coachs HPI, quatre sont de profil homogène laminaire, soit 100% des coachs interrogés de ce profil, et quatre sont de profil hétérogène complexe soit 50% des coachs interrogés de ce profil. Ces chiffres peuvent par ailleurs s'expliquer par le fait que les profils homogène laminaire ont développé une connectivité importante de leur cerveau hémisphère droit, impliquant une analyse objective ainsi qu'une maîtrise des liens associatifs très marquée.

Ce qu'il est important de dissocier ici, c'est que la notion de vitesse est abordée principalement sur deux aspects :



- Rapidité de connexion : avec un rapport collaboratif qui se met en place rapidement. Ce point reste comme étant un avantage observable sans être remis en question par aucun des coachs HPI interrogés.
- Rapidité de compréhension : avec une capacité à mettre en lien les éléments, vitesse de raisonnement. Ce point quant à lui est, par ailleurs, également perçu comme un obstacle possible par certains coachs HPI interrogés, car elle fait appel à la posture du coach qui se doit d'aller au rythme du coaché.

Ces deux aspects du profil HPI : intuition et vitesse m'ont rappelé une fiche de lecture proposée sur le site de Linkup University : SYSTEME 1 SYSTEME 2, les deux vitesses de pensée de Daniel KAHNEMAN édition Flammarion. Je me suis dit que peut-être il pourrait être intéressant de créer du lien entre tout cela.

Le système 1 est défini comme étant la pensée rapide, celle de l'intuition experte (en lien avec la mémoire) et l'intuition heuristique (en lien avec la perception), c'est celle que nous utilisons majoritairement dans nos prises de décisions. Ne nécessitant que peu d'effort, environ 90% de notre activité cérébrale se fait avec le système 1

Le système 2 lui est défini comme étant la pensée lente, celle de la concentration et du choix délibéré. Nécessitant plus d'effort donc d'énergie, ce n'est seulement que 10% de notre activité cérébrale qui concerne le système 2. Celui-ci agit en quelque sorte en approbation, surveillance et contrôle du système 1 (vigilance au biais d'ancrage).

Cette dichotomie entre système 1 et système 2 peut engendrer des biais cognitifs qu'il est nécessaire de prendre en conscience :

- **La loi des petits nombres** : qui peut nous inciter à faire des conclusions hâtives (ce serait par exemple le cas si je décidais d'adopter comme vérité le résultat des quelques retours de questionnaires reçus au travers mon enquête 😊...)
- **Le biais d'ancrage** : car le système 1 amorce le système 2, qui fonctionne donc grâce aux données fournies par le système 1. Ainsi les informations traitées par le système 1 servent donc d'ancre car elles fondent le processus de réflexion du système 2.



- **Le biais de disponibilité** : il s'agit de mettre en lien de façon erroné la fréquence et la facilité de l'accès aux informations. C'est par exemple le cas lorsque l'on parle de surmédiation. Je m'interroge d'ailleurs sur le lien qu'il pourrait y avoir entre ce biais et la surmédiation de la notion de HPI de ces dernières années. J'aborderais également ce sujet dans le paragraphe éthique et déontologie car je pense qu'il est intéressant d'y réfléchir de façon systémique.
- **L'erreur de conjonction** : qui peut arriver lorsque l'intuition prend le dessus sur les règles de logique. Dans la pratique du coaching aller vérifier l'intuition reste donc essentiel.
- **Le biais d'induction** : lorsque l'on prend un cas particulier pour en faire une règle générale. Cela me rappelle les phénomènes de généralisation que l'on peut traiter avec le méta-modèle.
- **La régression vers la moyenne** : qui s'exprime notamment au travers des séries à valeurs variables et qui amène à analyser les événements avec une certaine causalité en atténuant les valeurs extrêmes ou exceptionnels.

17

Pour mettre en lien cette analyse des deux vitesses de pensées et des deux spécificités développées par le profil HPI, je conclurais que le coach HPI doit maintenir une vigilance et veiller à :

1. Garder en conscience les situations favorables à l'apparition de ces biais cognitifs en coaching
2. Identifier de quels biais cognitifs il s'agit
3. Ralentir sa vitesse de pensée en système 1
4. Et faire appel à son système 2

Pour imaginer plus concrètement dans la pratique du coaching : l'intuition pourrait faire appel au système 1, quand la vérification de l'intuition ferait appel au système 2. Je fais ainsi ici référence à la posture et la responsabilité du coach : d'aller au rythme du coaché.

iii. La position META



Pour conclure sur les avantages observables des spécificités du coach HPI, j'aimerais développer un paragraphe sur la position META, bien qu'elle n'ait été nommée que par 3 coachs sur 12 dans les questionnaires. Ce n'est finalement que très peu. Néanmoins, lors de nos échanges verbaux, le sujet a été abordé à plusieurs reprises, je m'autorise donc à l'aborder ici.

La position META, est selon moi, l'outil de dissociation et de distanciation par excellence. Le profil à haut potentiel ayant une meta-cognition plus facile d'accès, c'est une position qu'il peut particulièrement apprécier et déployer (il est également possible que je fasse une projection car j'ai une méta-cognition développée et que j'apprécie particulièrement son utilisation, cette parenthèse en est d'ailleurs probablement le résultat).

La position META est intéressante, et permet :

- De prendre de la hauteur, au-delà du recul pour avoir un autre angle de vue de la situation, un angle de vue avec une vision systémique. J'aime assez l'image de la montagne, plus on prend du recul mieux on la voit dans son entièreté, et plus on prend de la hauteur et mieux on la voit dans son environnement global.
- D'accompagner le coaché à nous rejoindre le temps d'un instant, par la projection ou par le feedback,
- De conscientiser le processus en cours et notamment l'état du petit vélo :
 - o Ce qui se passe pour le coach lui-même
 - o Ce qui se passe pour le coaché,
 - o Ce qui se passe dans la relation coach / coaché

Ce qui m'a interpellé dans nos échanges c'est un quatrième point, et peut-être se trouve dans ce point la spécificité du coach HPI dans l'utilisation de cette position META dans son intentionnalité :

- Se protéger, prendre du recul sur la situation et sur les émotions qu'elle pourrait provoquer chez le coach. D'ailleurs, cette position META n'apparaît pas vraiment comme une force du coach HPI dans l'enquête mais comme une approche de solution à certaines de ses limites notamment émotionnelles, en lien avec l'hypersensibilité souvent présente chez les profils HPI.



c. Identification des limites / obstacles

En réalité, c'est surtout cette partie de mon article et la suivante qui me passionnent, car qui dit obstacles, dit pistes d'améliorations, dit ajustements, dit apprentissages... N'est-ce pas là l'une des premières responsabilités du coach envers sa pratique, la profession et les personnes qu'il accompagne ?

i. La sensibilité

Dans les limites observables du coach HPI dans sa pratique de coaching, il a été identifié la notion de sensibilité. Sans forcément parler d'hypersensibilité, certains coachs HPI identifient une sensibilité forte pouvant impacter leur état d'être : certains parlent de pollution, ou de saturation sensorielle, d'autres de projection : mais tous expriment le besoin de « se détacher », notamment après des séances à émotions fortes.

Sur douze coachs HPI ayant répondu, quatre ont abordé le sujet de la sensibilité comme pouvant être une limite possible, tous de profil hétérogène complexe. Il semblerait que nous pourrions rapprocher, voir expliquer ce point par les spécificités qui peuvent caractériser le profil hétérogène complexe, à savoir : une analyse subjective très développée, ainsi qu'une difficulté possible à l'inhibition notamment à travers une difficulté possible à maîtriser ses pensées et émotions.

C'est là que la question du haut potentiel émotionnel (HPE) m'est apparu : le profil HPI est-il également HPE ? Peut-on parler de Quotient Emotionnel comme on parle de Quotient Intellectuel ? Comment se calcule-t-il, comment se cartographie-t-il ? Je ne répondrais pas à ces questions dans cet article, bien qu'elles m'aient traversé l'esprit. Toutefois il m'est possible de me positionner en considérant que le coach HPI à tout intérêt à développer davantage son intelligence émotionnelle et notamment le coach HPI à profil complexe, afin d'assurer au mieux sa posture d'accompagnant. Lorsque l'on parle d'intelligence émotionnel, il est possible de la dissocier en cinq axes :

- L'identification et l'acceptation de ses émotions
- La compréhension de ses émotions
- L'expression de ses émotions
- La compréhension des émotions de l'autre



- La gestion de ses émotions

Ce point est l'un de mes axes de travail du moment dans ma pratique de coaching, et pour améliorer mon intelligence émotionnelle, lorsque je suis en séance de coaching et notamment en séance de coaching individuelle, lorsqu'une émotion me traverse, je la note en marge de ma prise de note : j'y précise la nature de l'émotion lorsque j'arrive à l'identifier (si je n'y arrive pas je mets une croix), son intensité, et sa position au niveau de mon corps. Par exemple : Peur + Ventre ou encore Joie ++ Frisson (car oui j'ai pris conscience que même les émotions dites positives peuvent perturber le processus de coaching). Cette petite astuce reprise d'ailleurs d'une superviseure de Linkup Coaching me permet de libérer mon émotion lors de la séance et rester pleinement connectée à la personne que j'accompagne. En fin de séance, je vais la retrouver et l'analyse seule, en analyse de pratique avec mes confrères ou avec mon superviseur selon nécessité.

ii. L'ennui

L'ennui est un point évoqué par quatre coachs sur douze (33%), il est évoqué lorsque le coaché « ne va pas assez vite », où « ne voit pas ce qui semble évident » pour le coach HPI. Ce dernier parle alors d'adaptation, voire de sur-adaptation. A la première lecture ces réponses m'ont surprises puis amusées, tellement elles me semblaient à contre sens avec la posture et le rôle même du coach. N'est-ce pas au coaché de définir la bonne vitesse ? N'est-ce pas au coaché de prendre conscience de ce qui lui semble l'évidence ?

Alors je dois avouer qu'une remarque flash m'a traversé l'esprit : j'ai lu et vu à plusieurs reprises et notamment au travers les réseaux sociaux une question circuler : Faut-il être un coach HPI pour coacher un profil HPI ? Cette question me paraissait infondé mais je n'arrivais à expliquer pourquoi. Après tout ce travail... j'en suis arrivée à une interrogation plus plausible pour moi.

Et si le réel sujet n'était pas celui-là...

Et si la « juste » question à se poser était : le coach HPI peut-il coacher d'autres profils que des profils HPI ? Le coach HPI est-il en mesure d'assurer l'extériorité cognitive et la déconstruction



identitaire nécessaire à la pratique du coaching pour accompagner des personnes n'ayant pas la même neuro-typicité ? Quelle vigilance doit-il avoir ? Quelle précaution doit-il prendre ?

Ah... on dirait bien que c'est le sujet de mon article finalement... 😊

Ce qui m'a été vraiment appréciable c'est l'authenticité des témoignages sur ce sujet : l'ennui est assumé. Assumer c'est également conscientiser et mettre en place les dispositifs pour se réajuster. Assumer une limite, c'est assurer sa dimension professionnelle en tant que coach, et c'est OK ! C'est d'ailleurs ce que j'ai pu retrouver dans les différents témoignages de mes pairs, une belle dimension professionnelle et un réel cadeau d'en échanger avec eux.

iii. Le syndrome de l'imposteur

Les points précédents m'ont amené à me dire que finalement le coach HPI pouvait très bien rencontrer les mêmes difficultés que les personnes HPI qu'il accompagne. Mais alors pourquoi aucun ne m'a parlé du syndrome de l'imposteur, de la recherche de sens, des débordements émotionnels... Ou de tout autre sujet sensé être une spécificité du profil HPI ? Alors évidemment l'idée n'est pas de prôner l'effet barnum (même si je n'ai jamais été autant hyperesthésique que depuis que je me sais THPI, petite autodérision qui me fait bien sourire...), ni d'imposer l'étiquette du profil type s'il existait, mais tout de même... pourquoi si peu de faiblesses pour le coach HPI lui-même alors que le coaché HPI lui « aurait besoin d'un accompagnement spécifique » ?

Cette interrogation m'a pas mal travaillé. J'y ai trouvé une partie de réponse dans un article intitulé, « Le coaching HPI : pistes contextuelles d'accompagnement », rédigé par Loïc SALVADO pour le Médiablog-Linkup Coaching. Ce dernier précise que ces spécificités-là dites désavantageuses, ne sont pas liées au fonctionnement du HPI mais à son désalignement identitaire. C'est bien souvent cela que le coaché (HPI ou non...) vient (re)trouver dans un processus de coaching, je trouve cette réponse cohérente alors je n'ai pas ressenti le besoin de creuser davantage. Peut-être le coach HPI fait partie des heureuses personnes à haut potentiel ayant pu trouver cet alignement profond ?

Lien vers l'article : [Le coaching HPI : pistes contextuelles d'accompagnement \(partie 1/2\) \(mediablog-coaching.com\)](http://mediablog-coaching.com)



Mais un jour lors d'une conversation avec deux autres coachs HPI qui avaient répondu favorablement à mon enquête, je dis : « C'est quand même bizarre, il y a quelque chose qui me gêne dans les retours d'enquête... Il y a des spécificités que l'on attribue aux profils HPI dont personne ne m'a parlé. Par exemple le syndrome de l'imposteur, tiens, je trouve surprenant que si peu l'ai mentionné ».

Et là, l'une m'a dit « mais le syndrome de l'imposteur, je l'ai tout le temps, je lutte tout le temps avec ! » Et l'autre acquiesce en disant « Pareil ! ».

- Ah... Mais pourquoi ne l'avez-vous pas noté dans vos retours d'enquêtes ?
- Parce que c'était évident...

Voilà donc un autre biais dans mon enquête ! Le biais d'omission... cela commence à faire beaucoup de biais mon histoire !

Cela étant, cette situation à engendrer en moi d'autres questionnements : Peut-on tout dire lorsque l'on est coach HPI ? Peut-on parler de nos faiblesses ? De nos failles ? Avons-nous une image à défendre ? Laquelle ?

22

C'est alors que je me suis intéressée aux...

iv. Enjeux commerciaux

Car il faut dire ce qui est : aujourd'hui le sujet du haut potentiel est un vrai business, à tort ou à raison peu importe le haut potentiel rapporte !

De nombreux coachs développent leurs activités en prônant haut et fort leur spécialisation dans les profils à haut potentiels (et autres atypicités par ailleurs). Certains vont même jusqu'à faire du Personal Branding en mettant évidemment l'accent sur leur propre profil HPI. Pourquoi ? Quel est le message ? Quel est le sens ? Même sans avoir fait une école de commerce, on peut imaginer qu'un message commercial prône « une valeur ajoutée », il est stratégique, volontaire, réfléchis, ciblé...

Mais alors quel est l'intentionnalité ? Quel est le sens de la valeur qui est revendiquée commercialement par le coach lorsqu'il utilise sa spécificité HPI en tant que message



commercial ? Quel est sa motivation ? Qu'est-ce qu'il met en jeu ? Pour reprendre les termes du travail de recherche de Natalie HEINICH dans « Des Valeurs » (2017) :

- Parle-t-on de la valeur-grandeur, à savoir ce que valent les choses ?
- Parle-t-on de la valeur-objet, ce que les gens valorisent ?
- Parle-t-on de la valeur-principe, au nom de quoi l'on valorise ?

Mais alors l'éthique professionnelle du coach ne pointerait-elle pas le bout de son nez lorsque l'on parle de vendre du coaching sur sa typicité alors même que nous prôtons la posture de l'extériorité, ou vendre du coaching en ciblant une clientèle avec telle ou telle typicité ?

Il n'est pas question ici de jugement, je n'y réponds d'ailleurs pas, mais je propose des questionnements ouverts qui me sont apparus au fur et à mesure de mon avancé, que chacun peut explorer selon sa propre vision et son propre prisme. De plus, je parle là bel et bien du coaching seul, dans sa pure définition, sa pure dimension professionnelle et sa pure déontologie, sans autres activités annexes (formation, consulting, thérapie ou autres).

23

Un jour une cliente (enfin je ne le savais pas encore) m'a dit « Je cherche un coach professionnel pour m'accompagner, est-ce que tu me conseilles de choisir un coach « neuro-typique » ou un coach HPI, ». Ma réponse a été instantanée, elle est sortie comme une flèche de mes tripes « **Ni l'un, ni l'autre.** » Ma réponse la surprise alors nous avons échangé sur ce qu'était le coaching, sur ce qu'elle en attendait, sur sa problématique, c'est ainsi qu'elle a identifié que ce n'était pas le « bon » critère de sélection pour choisir un coach. Une semaine plus tard elle m'envoyait un message pour me dire avoir apprécié mon authenticité, mon respect du métier, la confiance que cela avait créé en elle et m'a demandé si j'étais ok pour l'accompagner. J'ai accepté. Je me suis senti éthiquement alignée. Et c'est exactement toutes ces interrogations et tout ce travail de réflexion qui me permettent cela, qui me permettent de trouver ma juste couleur.

Alors cette partie « enjeux commerciaux » est plutôt à prendre comme une invitation à la réflexion, et surtout pas comme une injonction de type « il faudrait faire comme ceci ou comme cela ».



4. Les pistes de réflexions aux limites / obstacles identifiés :

Ainsi, les différents sujets abordés lors de cette enquête et notamment les limites que le coach HPI pourraient rencontrer dans sa pratique, mettent en exergue certains points de vigilances. Ces points peuvent être améliorés au travers plusieurs pistes de solution explorées ci-dessous. Ces pistes d'exploration valent en réalité pour l'ensemble des coaches, et non spécifiquement pour le coach HPI, ce qui me semble intéressant ici, c'est d'identifier les pistes qui nécessitent d'être portées à conscience du coach HPI pour ne pas faire dérailler le petit-vélo.

a. Le choix :

Certains coaches HPI, et notamment ceux qui ont évoqué l'ennui, m'ont amené une réflexion, qui je pense mérite un paragraphe : le choix.

Choisir les profils de sa clientèle ? Oui, par exemple, dans les coaches interrogés quelques-uns précisent clairement qu'ils ne coachent que des profils atypiques (haut potentiel intellectuel ou émotionnel, hypersensible etc...)

24

D'autres choisissent les missions qu'ils proposent : peu ou pas de coaching individuel pour certains, coupler leur pratique du coaching à d'autres pratiques pour d'autres.

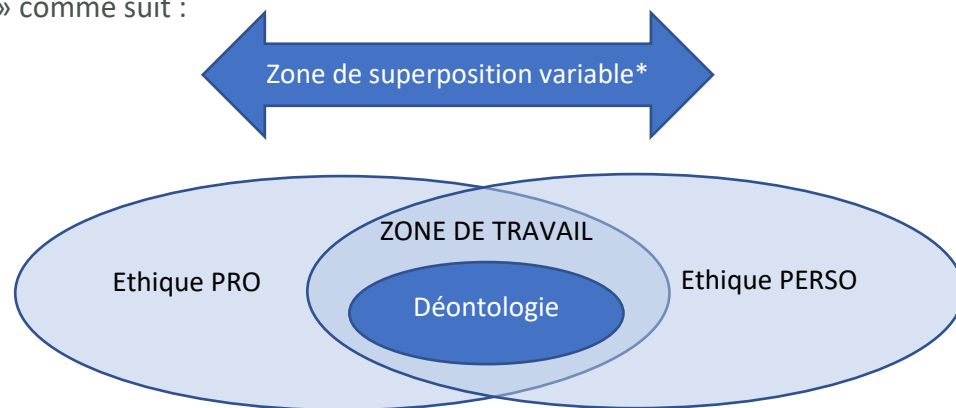
Je me suis interrogée sur la dimension éthique lorsque l'on parle de choix, et notamment de choix de sa clientèle, je ne parle pas ici de choix par rapport à un domaine, mais de choix par rapport à une typologie, un profil de coaché (cf paragraphe Enjeux commerciaux).

C'est assez étrange, car à premier abord j'y vois un dilemme éthique, et en même temps j'y vois avant tout une réponse à ce dilemme en adoptant une dimension professionnelle adaptée, notamment au travers la notion de responsabilité du coach : identifier les profils que l'on a la capacité d'accompagner au mieux à leur bénéfice, et faire consciemment le choix de ne pas accompagner ceux que l'on accompagnerait moins bien.

Comment moi, je répondrais si un jour je me retrouvais face à un dilemme éthique ? Quels seraient mes critères pour pouvoir prendre ma décision ?



Après quelques recherches, j'ai trouvé ma réponse dans article de la Revue Européenne de Coaching rédigé par Florent POULET et publié le 24/09/2019, dans lequel il propose une formulation d'une équation de l'éthique du coaching. Schématisée « vulgairement » comme suit :



**La situation idéale étant bien évidemment lorsque la zone de travail se superpose avec toutes les autres, car il n'existe alors pas de restriction éthique, tout en assurant le respect de la déontologie.*

Ce que j'ai apprécié dans cette lecture c'est la prise de conscience que nous avons une éthique professionnelle certes, mais que nous avons également une éthique personnelle qui correspond à notre identité, notre vision du monde, nos filtres. Mettre dans la balance de nos choix toutes ces dimensions me semble essentiel pour assurer le meilleur accompagnement possible, et peut-être même éviter les phénomènes de transferts.

25

Lien pour l'article complet : [La notion d'éthique dans le coaching professionnel - Revue Européenne de Coaching \(revue-europeenne-coaching.com\)](http://www.revue-europeenne-coaching.com)

Ainsi, bien que coach, HPI ou non, nous restons humains, nous amenons donc avec nous lors des séances de coaching une part de qui nous sommes, c'est d'ailleurs à ce sujet que l'on parle de l'authenticité du coach. Mais alors, un paradoxe intéressant se met en lumière : qu'en est-il de l'extériorité cognitive du coach ?

b. L'extériorité cognitive :

L'extériorité cognitive est la capacité à prendre du recul vis-à-vis des pensées générées par la situation. Le coach HPI, pouvant avoir une vitesse de cognition jusqu'à trois fois



supérieure à une vitesse de cognition dite « normale », doit s'intéresser de près à la notion d'extériorité cognitive. Ainsi, en s'imposant l'extériorité cognitive, le coach HPI pourra :

- Se détacher de la limite « sensibilité » développée dans les paragraphes précédents.
- Amener le coaché à porter un regard neuf sur la situation, sans l'influencer, lui permettant ainsi de travailler sur ses éventuelles croyances limitantes lorsqu'elles font obstacle à l'atteinte de l'objectif.
- Développer l'autonomie du coaché, notamment en adoptant la position du non-sachant et en posant des questions ouvertes, propices à la réflexion.

Cette dimension est à mon sens l'un des éléments prioritaires à la posture de coach. En effet, bien qu'il soit du devoir du coach d'explicitier clairement dès le début du processus la définition de ce qu'est le coaching, le coach doit garder en mémoire son rôle influent possible. Au-delà de sa pratique et ses méthodes, le coaché choisit également son coach, pour ce qu'il est en tant que personne... Alors, en réalité, il me semble que dès la rencontre il se joue quelque chose entre le coach et le coaché, quelque chose qui fait appel à l'identité de chacun. Le coaché peut choisir son coach parce qu'il le trouve inspirant, parce qu'il génère de la confiance, parce qu'il le trouve rassurant, PIRE parce qu'il est HPI et que donc peut-être il est intelligent et que donc peut-être il sait... Dès lors, se crée un biais d'influence qu'il est nécessaire de garder en mémoire, pour conscientiser de la manière la plus juste qu'il soit l'extériorité cognitive.

26

Aux vues des explications précédentes, il semble judicieux et raisonnable d'affirmer qu'une extériorité totale est impossible en coaching.

Ainsi donc, dans notre posture de coach, la conscience de soi est un point, la connaissance de soi en est un autre, et ensemble, elles nous permettent, d'atténuer au maximum cette absence de perméabilité totale.

c. De la connaissance de soi à la déconstruction identitaire

L'extériorité cognitive totale étant impossible, il est essentiel pour le coach HPI de développer sa conscience de soi. En effet, nos cadres de références, nos représentations constituent une partie de notre identité, mais elles constituent également notre champ de



vision égoïste : nous ne voyons pas au-delà. C'est cette prise de conscience qui nous permettra d'opérer un changement de regard : prendre conscience que notre champ de vision peut nous empêcher de voir ce qui est devant nous, le détail, l'évidence, peut nous permettre de lever le voile et mieux nous positionner dans le monde, dans « le monde de l'autre ».

C'est ainsi que la conscience de soi, amène à la connaissance de soi, qui amène à la précision de son identité, de sa carte mentale, de ses représentations, de ses forces et également de ses limites.

Pourquoi la connaissance de soi du coach est si importante dans le coaching ? Ne travaillons-nous pas au bénéfice de notre client ? Ne devons-nous pas surtout l'accompagner lui dans son exploration identitaire ? Pourquoi le coach doit-il se connaître ? Parce qu'un philosophe a dit un jour... ?

« Connais-toi toi-même. »

Socrate

Etrangement, la connaissance de soi est la porte d'entrée de la déconstruction identitaire saine et nécessaire au coach dans l'accompagnement éthique du coaché. En effet, cette conscience et connaissance de soi va être le fond de forme construit sur lequel va pouvoir s'appuyer la déconstruction identitaire en toute sécurité, pour le coach et le coaché.

Alors je trouve essentiel que le coach HPI connaisse cette spécificité de lui-même, pas dans une vision binaire : je suis HPI / je ne le suis pas ou je suis testé / je ne le suis pas... Mais dans une vision compréhensive de sa spécificité. Il y a autant de profil HPI que de personnes HPI comme il y a autant de vision du monde que de personnes dans le monde. Il me semble essentiel que le coach HPI aille au-delà du simple sujet HPI/non HPI, qu'il aille comprendre ce qu'engendre cette spécificité chez lui, son mode de pensée, de compréhension, son niveau de méta-cognition, son mode et sa vitesse de raisonnement logique, son niveau de sensibilité, de concentration, car ce sont des blocs de fondations identitaires sur lesquels il va pouvoir s'appuyer pour se déconstruire lors des séances de coaching.



d. L'humour comme levier

Sans transition mais avec cohérence... Une autre piste d'exploration en guise de levier a été abordé par deux coachs HPI : celle de l'humour. Je positionne volontairement ce paragraphe après avoir cité Socrate, car lorsque ces coachs m'ont exprimé utiliser l'humour comme levier face à l'ennui, face à l'hypersensibilité, j'ai intuitivement fait le lien avec l'ironie qui était fortement utilisé par Socrate dans son questionnement maïeutique.

Rappelons-nous que le questionnement maïeutique est né de la Théorie de la Réminiscence dont Platon propose une explication dans *Le Ménon* et où il exprime l'immortalité de l'âme, et donc sa connaissance de toutes les vérités. Ainsi Socrate, en questionnant ses disciples, considérait que leur âme avait la connaissance du remède adapté à leurs maux. Le coach n'exerce-t-il pas lui aussi dans cette intentionnalité ? Le coaché sait, il détient ses propres solutions et c'est au coach par le questionnement de l'amener à les trouver.

Or si Socrate et son questionnement font partie des fondements du coaching, il n'en est pas moins que la sécurité ontologie des coachés est un prérequis essentiel en coaching. Or l'ironie, peut-être « dévastatrice » pour la personne qui le vit, si elle est mal utilisée par le coach. Il me semble donc nécessaire pour le coach de bien dissocier l'humour de l'ironie, et d'aborder l'un ou l'autre avec une intentionnalité clairement identifiée, tout en vérifiant l'écologie du coaché pour en assurer la sécurité ontologique. Il va sans dire que ce levier ne peut-être utiliser que dans le cadre d'un rapport collaboratif et de confiance de très haut niveau.

28

e. La supervision comme bouclier :

D'une manière générale toutes les pistes d'exploration énuméré ci-dessus et probablement d'autres, spécifiques à la problématique, spécifique à la personnalité... peuvent être identifiées, développées, travaillées et réajustées lors des séances de supervision.

En effet, le sens même de la supervision est d'avoir un espace où identifier ses limites et les dépasser. Le coach HPI, comme tout autre accompagnant doit être régulièrement



supervisé, par un superviseur... (Lui-même supervisé ?! c'est une question que je me pose, jusqu'à quel niveau de supervision va-t-on ?)

Quelle est la supervision idéale pour le coach HPI ? Collective ? Individuelle ? Avec un superviseur ayant également la spécificité d'être HPI ? Ou au contraire avec un superviseur qui ne l'a pas ? Allons même plus loin dans la réflexion : y a-t-il une réponse unique à ces questions ?

Voici dans le tableau ci-dessous les résultats des réponses apportées par les coaches HPI dans le cadre de mon enquête sur ces questions :

Supervision :	Individuelle : 5 coaches	Collective : 3 coaches	Les deux : 4 coaches
Superviseur	HPI : 7 coaches	Non HPI : 2 coaches	Ne sait pas : 3 coaches

La supervision :

29

La majorité des coaches HPI optent pour une supervision individuelle, toutefois ce choix se fait souvent après avoir également testé la supervision collective. Les raisons abordées concernant cette préférence sont principalement les suivantes :

- Difficultés à trouver sa place dans le groupe
- Ennui dans le groupe
- Sensation de décalage désagréable avec le reste du groupe

La formule mixte supervision individuelle et collective de façon alternée semble être également apprécié par certains coaches HPI, notamment à profil complexe leur permettant ainsi de nourrir leur besoin d'ouverture et interaction.

Le superviseur :

La majorité des coaches HPI questionnés sont supervisés par des superviseurs HPI, même ceux qui ne savent pas, l'expriment de la manière suivante en parlant de leur superviseur : « sujet non abordé mais probablement HPI »



Les 2 coachs supervisés par des coachs non HPI expriment quant à eux clairement leur choix conscient et volontaire d'opter pour un superviseur n'ayant pas cette spécificité, afin de ne pas nourrir le sentiment de décalage qu'ils peuvent ressentir.

A plusieurs reprises lors de nos échanges, les coachs ont exprimé un sentiment de sécurité plus présent lorsqu'ils étaient supervisés par un superviseur HPI, ainsi qu'un sentiment d'évidence lors d'une rencontre plus qu'un choix.

Comme c'est souvent le cas, il n'y a bien évidemment pas de réponse unique à cette question. La supervision idéale pour le coach HPI est avant tout une supervision qui respecte son identité profonde, sa sécurité ontologique et l'accompagne avec éthique dans la pratique de son métier et le développement de ses compétences.

f. La régulation du système nerveux :

J'ai décidé de terminer cet article avec un paragraphe plus léger, un peu aussi parce que je l'ai tellement lu comme étant des « trucs et astuces pour les profils HPI » que j'aurais eu le sentiment de ne pas avoir terminé le tour de la question si je ne l'avais pas fait, d'autant que ce sont des points abordés également par les coachs interrogés.

Nous avons vu que la spécificité du coach HPI s'observait dans la composition de son cerveau, elle a donc également une incidence sur son système nerveux et notamment son système nerveux autonome qui est composé de 2 branches :

- Le système nerveux sympathique : à l'origine de notre capacité de mobilisation (action)
- Le système nerveux parasympathique : à l'origine de notre capacité de régénération (repos)

Plusieurs coachs questionnés ont exprimé le besoin de « se vider », de « se régénérer », de se reposer après une séance de coaching forte émotionnellement. Les quelques pistes d'exploration « physique » listés ci-dessous peuvent permettre la régulation du système nerveux notamment en activant le système nerveux parasympathique afin de dépasser certaines limites observées par les coachs HPI, notamment sur les inconvénients observables de leur spécificité (rapidité, hypersensibilité, hyperémotivité, hyperréactivité...).



La respiration – méditation pleine conscience :

Se concentrer sur sa respiration permet de passer d'une respiration inconsciente à une respiration en pleine conscience. Opérer ainsi permet une reconnexion au corps, à l'ici et maintenant. Elle nous permet d'orienter notre attention sur le moment présent.

Son principe est de se concentrer sur un sujet bien précis pendant une durée donnée, tout en favorisant consciemment ce que l'on appelle l'alignement des 3C : Cerveau / Cœur / Corps.

- Le cerveau : ce que je pense
- Le cœur : ce que je ressens
- Le corps comment je réagis.

L'alignement de ces trois éléments, nous permet de mieux vivre notre présent et de prendre le temps de nous reconnecter à nous même.

Il existe plusieurs méthodes de respiration en pleine conscience que voici :

- **La respiration profonde** : consiste en une respiration complète dans le sens où elle mobilise les poumons et l'abdomen. En position assise ou debout, le dos droit, inspirer en gonflant le ventre puis la cage thoracique et expirer en vidant le ventre puis la cage thoracique. Durée : 5 minutes. Cette respiration aide entre autres à gérer les émotions fortes dites « négatives »
- **La respiration cardiaque** : consiste à rythmer sa respiration par 5 secondes d'inspiration, 5 secondes d'expiration pendant 5 minutes. Cette respiration favorise la concentration et permet de lutter contre le stress et la fatigue.
- **La respiration abdominale** : consiste à gonfler le ventre le plus possible en inspirant, puis le vider le plus possible en expirant. Poser une main sur le ventre et une main sur la poitrine peut aider dans cet exercice. Durée : 5 minutes. Cette respiration diminue les troubles psycho-émotionnelles (anxiété, déprime, irritabilité, mauvaise humeur etc...)

Ainsi le coach HPI s'il présente de l'hypersensibilité, s'il souffre d'un cerveau en ébullition permanente, si son sentiment d'imposture lui amène un inconfort etc... Il peut dans sa pratique du coaching faire 5 minutes de respiration cardiaque avant une séance de coaching



et 5 minutes de respiration abdominale après la séance. Cela peut permettre au coach HPI de mieux réguler son système nerveux autonome et de l'amener à, l'ici et maintenant... fondement de la pratique du coaching.

Par ailleurs, s'il détecte chez son coaché une difficulté à être pleinement présent en séance, il pourrait pourquoi pas, également l'amener à effectuer cet exercice au cours de la séance et ainsi amener le coaché à, l'ici et maintenant.

Enfin, pour le coach HPI (ou non finalement), opérer à ces quelques minutes de méditation en pleine conscience peut également être très bénéfique pour consolider sa structure identitaire, qui peut être mis à mal au fil des séances de coaching où la déconstruction identitaire est de mise.

La marche :

La marche après une séance de coaching intense en émotions a été évoqué par certains coachs HPI. Un moment de purge, de déstockage semble nécessaire au coach HPI ayant une sensibilité émotionnelle développée afin de retrouver son équilibre émotionnel. Hippocrate ne disait-il pas que « La marche est le meilleur remède pour l'homme » ?

32

Outre ses bienfaits physiques avérés lorsqu'elle est réalisée régulièrement, il semblerait que la marche ai également un impact positif sur notre santé mentale dans le sens où elle calme l'esprit et diminue le stress. Si en plus elle est opérée dans un environnement naturel, elle s'en trouve davantage bénéfique pour se ressourcer.

Le marché du coaching se développe d'ailleurs sur le sujet. Coacher en marchant devient attirant, notamment en coaching individuel. Pour l'avoir pratiqué en entreprise, où je faisais des réunions président/directrice en marchant, je trouve cette approche très intéressante, pourtant plus pragmatique qu'ésotérique je n'ai pas d'attrance pour le coaching dit « exotique », mais là c'est différent. En effet, je trouve que cette approche permet au coach de respecter les règles de l'art de la profession, de respecter le processus de coaching, de se libérer un peu des « outils » (qui je pense peuvent quelques fois perturber la finesse du processus) et se recentrer sur l'art du questionnement, tout en :



- Se réalisant dans un environnement naturel propice au bien-être, à l'ouverture d'esprit,
- Permettant au coaché d'avancer physiquement sur un chemin,
- Permettant au coach d'accompagner le coaché sur ce même chemin

Ainsi coacher en marchant pourrait-être une bonne pratique adoptable par le coach HPI et elle me semble apporter une belle puissance au processus et au métier.

5. Conclusion

Il ne m'est pas facile de conclure cet article, tant, j'ai le sentiment de clôturer avec plus de questions que de réponses finalement.

Pour autant, prendre le temps à travers cet article de creuser le sujet du haut potentiel et de l'impact que cette spécificité pouvait avoir sur la pratique du coaching m'a allégé. Non pas par les réponses que j'ai pu m'apporter mais plutôt par toutes les pistes de réflexion que j'ai pu m'ouvrir, par mes interrogations en profondeurs, par mes confrontations, mes prises de position, mes dilemmes... car j'ai pu identifier une chose importante pour moi : l'envie d'exceller dans ma pratique. Je ne m'étais pas rendu compte de cela lorsque j'ai entamé ma rédaction, mais au fur et à mesure de mon avancée, au fur et à mesure de nos échanges entre pairs, j'ai pu constater mon intentionnalité : être une bonne coache professionnelle.

Car l'art de l'accompagnement humain est sans équivoque une ingénierie de précision.

Alors oui, peut-être cette recherche de perfection vient en partie de ma spécificité de THPI, peut-être également de mon syndrome d'imposteur, ce qui est sûr, c'est qu'après tout ce travail je crois être une bonne coache professionnelle, et je crois apporter une réflexion constructive à ce beau métier tant galvaudé.

Je me sens libérée d'avoir effectué ce travail de recherche en guise de fondation à ma pratique : comme un parcours de construction identitaire. Pour assumer la déconstruction identitaire du coach, ne faut-il pas qu'il puisse s'appuyer sur des bases de connaissance et de conscience de soi solides ? J'ai le sentiment d'avoir accompli ce travail.



J'ai aussi pu percevoir à quel point la connaissance de soi n'était pas un repli sur soi même mais au contraire une ouverture à l'autre. Grâce à cet article et l'enquête associée, j'ai pu :

- Échanger avec des paires, souvent des paires expérimentées, qui m'ont chacun consacré une bonne heure d'échange. Je trouve précieux autant de réflexion enrichissante sur notre pratique.
- Echanger avec des prospects potentiels, et bien que ce n'était pas son objectif premier, en réalité, elle m'a permis de me faire connaître et de communiquer sur la coache professionnelle que je suis, sur ma couleur qui s'intensifie de jour en jour, sur mes ambitions.

Ce sujet que j'ai traité au travers d'un profil spécifique, parle en réalité de conscience. J'ai décidé de développer le sujet avec la spécificité du coach HPI car il me concernait, mais tout autre spécificité aurait pu être mener de la même manière et aboutir à la même conclusion : **conscientiser nos forces, conscientiser nos limites et les mettre en lien avec notre pratique, pour sans cesse être en écoute active de nous-même afin de nous réadapter aux bénéfices de notre pratique, de notre client.**

34

Donc pour conclure en douceur vous constaterez que l'ensemble de cet article comporte un abus de langage, que j'ai volontairement laissé pour pouvoir écrire cette phrase :

Le coach HPI n'existe pas !

Il n'y a pas de coachs HPI, il y a simplement des coachs qui ont la spécificité d'être des profils HPI et des coachs qui ne l'ont pas : mais tous deux sont soumis fondamentalement aux mêmes principes du coaching. Il est toutefois du devoir du coach de travailler sur son propre développement personnel, sur sa propre conscience et connaissance de soi, sur ses propres spécificités et besoins pour accompagner au mieux son client. Le HPI du coach est donc à mon sens un trait personnel qui lui appartient, une relation/régulation entre lui et lui qu'il doit prendre en compte dans son petit vélo, mais qui n'a ni sa place dans le rapport coach/coaché, ni sa place dans la stratégie commerciale : car elle n'apporte aucune valeur ajoutée dans la pratique du coaching. Toutefois, ne pas reconnaître cette spécificité comme pouvant avoir un impact sur sa pratique serait une erreur, voire dangereux. Connaître cette spécificité, l'accepter, conscientiser sa présence et identifier ses forces et ses limites vis-à-vis de notre pratique est donc simplement l'une de nos obligations en tant que coach professionnel.



6. Références / bibliographie / filmographie,

Linkup University

PLATON, traduction de Victor Cousin (1822), (Edition 2020) *Apologie de Socrate*, Librio

Dr DEEPAK Chopra & Rudolph E. Tanzi (2021) *Le fabuleux pouvoir de votre cerveau*, J'ai lu bien être

THALMANN Yves-Alexandre (2021), *Décodez votre cerveau*, Jouvence poche

Dr NUSBAUM Fanny, SAPPEY-MARINIER Dominic, & REVOL Olivier (2019) *Les Philo-cognitifs*, Odile Jacob

Dr NUSBAUM Fanny (2021) *Le secret des performants*, Odile Jacob

CLOBERT Nathalie (2022), *Haut Potentiel Intellectuel et heureux*, Leduc

Chaine Youtube MISTER FANJO : [\(1\) Mister Fanjo - YouTube](#)

[\(1\) Système 1 / Système 2 - Daniel Kahneman \(Résumé 1/2\) - YouTube](#)

[\(2\) \(1\) Système 1 / Système 2 - Daniel Kahneman \(Résumé 2/2\) - YouTube](#)

35

