

# L'Equi-Coaching

Le cheval comme miroir de nos  
comportements.



## « Training comportemental avec le cheval »

« Apprendre à parler « cheval » ouvre une voie forte utile à la gestion de nos relations  
personnelles.

Faisant appel au cerveau limbique, ce langage est en effet parfaitement transposable aux relations humaines. Etablir la bonne distance, réagir dès qu'elle n'est pas respectée, montrer la direction, faire avancer la relation au rythme que l'on choisit...

Le cheval, comme l'homme, comprend vite que la relation vraie ne s'instaure que dans le respect de l'autre. C'est le premier enseignement de ce séminaire. Le second étant le

bonheur d'établir un contact personnel subtil avec cet animal dont la beauté émeut au plus profond. »



### Qu'est-ce que le training comportemental avec le cheval ?

C'est un training sur vos comportements qui utilise le cheval comme interlocuteur. Ce training a vocation de vous permettre de renforcer votre « leadership naturel », d'étendre votre capacité d'influence, de fluidifier votre communication dans l'objectif de mettre en place des relations de coopération et de faciliter la cohésion lors du travail en équipe.

C'est avant tout une formation basée sur des expériences, ou le cheval fait « miroir » à votre comportement quand vous êtes en situation d'exercer une autorité vis à vis de lui, c'est-à-dire en position de « leader influent ».

C'est une approche « coaching » dont le principe est de favoriser l'autonomie et la prise de responsabilités. Le training comportemental avec le cheval met la focale sur vos pratiques, notamment sur les aspects suivants :

- Etre au clair sur soi-même et ses intentions,
- Savoir communiquer de façon fluide,
- Savoir déclencher l'engagement, de l'énergie et la motivation,
- Créer les conditions de la cohésion : faire jouer la complémentarité des talents et développer la qualité de coopération.



Ce qui fait appel à la mise en œuvre de compétence qui correspondent aux comportements les plus adaptés à ce que « la bonne gestion » d'une situation exige en temps réel.

Le training comportemental avec le cheval permet d'ouvrir ce champ d'expérimentation.

### **Pourquoi un cheval ?**

- Sa nature même ne lui permet pas de mentir.
- C'est un animal, hors du monde humain, ce qu'il nous « dit » est sans jugement et donc acceptable.
- Son langage corporel traduit directement et instantanément son état émotionnel interne.

### **Cheval, qui est tu ?**

Les caractéristiques naturelles qui nous intéressent

- Le cheval avec une proie, nous sommes des prédateurs... la rencontre est un choc culturel, elle ne va pas de soi, elle se travaille, elle est à construire.
- Le cheval est grégaire, l'être humain est sociable, nous avons vocation à nouer des relations.
- Le cheval a une vision particulière du leadership qui permet un travail basé sur le « pouvoir pour » et non « le pouvoir sur ».

### **Ses modes de communication**

L'Utilisation quasi exclusive du langage non verbal : gestion des espaces inter-individuels, utilisation des bulles virtuelles, signes corporels forts et faibles. Nous avons en commun ces modes d'expression et de communication, nous pouvons lire nos intentions réciproques : l'entrée en relation et la poursuite d'un projet en collaboration est donc possible.

### **Les principes à l'œuvre pour entrer en relation et communiquer avec un cheval**

Ils rejoignent les fondamentaux qui président aux relations humaines, notamment ceux qui favorisent la collaboration.

Les clés d'entrées en relation :

Cinq mots de vocabulaire à utiliser dans cet ordre croissant :

- 1) mettre le cheval en mouvement
- 2) Dans un espace donné et une distance précise
- 3) Dans une direction définie
- 4) Dans une allure
- 5) Et à une vitesse dans l'allure qui soit maîtrisée

Transposition au rôle de manager et au contexte de l'entreprise :

- 1) Mettre en mouvement, c'est l'input de tout projet, il revient au manager d'initier l'action.

- 2) Gérer l'espace : il ne lui revient de définir les territoires d'action et d'orchestrer les rôles. C'est-à-dire juste organiser un cadre qui permet à l'autre de se déployer en s'assurant de sa collaboration
- 3) Donner la direction, c'est donner du sens, éclairer le « là ou on va », tenir le cap.
- 4) Et 5) L'allure et la vitesse dans l'allure représentent le rythme le tempo du projet dans ses différentes phases, en fonction de ce qui est le plus pertinent d'adopter pour préserver la qualité relationnelle et la performance opérationnelle.

### Les éléments clés de la relation :

- Être clair sur son positionnement et son intention,
- Être consciemment présent, dans l'ici et maintenant,
- Être crédible en tant que leader : rechercher l'alignement « tête – cœur - corps »
- Favoriser le partenariat plutôt que la domination : « être avec » plutôt que « faire faire »
- Prendre le temps nécessaire pour mettre en place une communication et une relation de qualité, en amont de tout projet opérationnel, car c'est un facteur clé de performance.



### Les comportements correspondants :

- Être à l'écoute de l'autre pour être écouté
- Agir sans crainte ni d'agressivité, être en confiance, savoir tenir le cadre et être souple à l'intérieur,
- Donner le droit à l'expérimentation et à l'erreur, laisser le temps de l'expérimentation et de l'intégration,
- Faire confiance, lâcher prise dès la réponse de l'autre initié : pratiquer la vraie délégation L'expérimentation dans ce training permet de renforcer votre capacité à « Manager le processus » alors que l'apport du contenu provient bien de votre interlocuteur.

**Rappel :** dans la boucle des différents niveaux de management, le niveau du Management participatif correspond à ce que doit faire un leader pour que son équipe fonctionnent bien. Cette compétence n'a pas de lien direct avec le métier.

La légitimité ne vient plus de l'expertise, mais du fait que le leader sait faire tourner son équipe.