

Management, leadership, *karatedo* et coaching

*La philosophie des arts martiaux japonais est très présente en moi. Ma pratique et mon enseignement du karatedo sont le fil conducteur de mon existence. J'ai commencé à m'entraîner à l'âge de sept ans et une fois adulte j'ai réalisé que cette activité régulière agissait également sur la pensée et les émotions qui forment avec l'action le triptyque « tête – cœur - corps » qui caractérise l'être humain. **Il n'est pas étonnant que ma principale référence théorique soit l'approche humaniste qui intègre les champs du corps, des émotions, des pensées et des comportements. Je crois fondamentalement qu'il existe en chacun de nous une partie qui ne demande qu'à s'épanouir afin que nous devenions acteurs de notre vie.***

Il est connu qu'il est difficile de parler de soi alors j'ai décidé de présenter mon expertise à l'aide du livre « Traité des cinq roues » écrit au XVI^e siècle par Miyamoto Musashi, un célèbre samouraï vaincu durant une vie de combats et devenu un sage. Dans son ouvrage, l'auteur dévoile sa stratégie victorieuse qu'il nomme « la Voie de la tactique » et qui transcende la violence et devient art de vivre et d'agir.

Le monde a bien changé depuis la fin de la période féodale du Japon. Les entreprises sont en pleine mutation et la généralisation de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, transforme les organisations et la société dans son ensemble. La structure pyramidale tend à disparaître au profit d'un management basé sur l'intelligence collective à l'origine du changement.

***Ces nouvelles formes d'organisation transversale plus souples basées sur la confiance, capables de se réorganiser continuellement autour de projets sont appelées « entreprises libérées ».** La pyramide hiérarchique se trouve progressivement remplacée par une autorité essentiellement basée sur la faculté d'initiative et le charisme émotionnel du manager et des membres de l'équipe.*

Dans ce contexte environnemental, organisationnel et humain changeant, les entreprises ont besoin de davantage de souplesse et de plus fortes capacités d'adaptation sur le plan des compétences et des comportements de leurs collaborateurs. La formation et le conseil ne suffisent plus pour gérer le changement, il est en effet désormais nécessaire de permettre et favoriser les processus de développement personnel.

Le « team-building », le coaching d'équipe et le coaching individuel que je propose sont des processus de gestion du changement qui répondent à des besoins actuels plus durables permettant à l'entreprise de croître en tant qu'« entreprises libérées » et d'atteindre ses objectifs.

L'ancien modèle n'a pas disparu pour autant. N'appelle-t-on pas encore de nos jours l'ensemble des cuisiniers d'un restaurant une « brigade » ? La cuisine est dirigée par le « chef » secondé par un ou plusieurs « sous-chefs » (ou « seconds ») et « chefs de partie » eux-mêmes aidés par les « premiers commis », les « commis », les « apprentis » et les « stagiaires ».

*Le livre de Miyamoto Musashi est constitué de cinq chapitres intitulés Terre (*Chikyu*), Eau (*Mizu*), Feu (*Hi*), Vent (*Kaze*) et Vide ou Espace (*Sora no*) dans lesquels le samouraï émérite révèle les particularités de son art. Ces cinq éléments issus du Bouddhisme constituent dans la culture traditionnelle japonaise le Godaï (cinq grands).*

La Voie de la tactique, appelée également « moyens d'avoir l'avantage », est applicable à tous les domaines et utile à n'importe quel moment. Selon l'auteur, il est important que les gestes de la vie quotidienne deviennent l'art du sabre et inversement.

La Terre, l'Eau, le Feu et l'Air sont également connus en occident et associés respectivement au bleu, vert, rouge et jaune depuis Hippocrate (théorie des humeurs), Platon (cité idéale), Aristote (sources de bonheur), Galien (les quatre tempéraments), Paracelse (créatures élémentaires) et au XX^e siècle, David Keirse (le modèle de David Keirse). Ce dernier s'est inspiré avec Marilyn Bates des travaux de Briggs-Myers qui, elle-même, s'est inspirée de ceux de Carl Gustave Jung pour créer un modèle comprenant quatre grands tempéraments. David Keirse et Marilyn Bates les ont classés de façon que nous puissions comprendre plus facilement les différences entre les tempéraments appelés « Gardien » (bleu), « Idéaliste » (vert), « Rationnel » (rouge) et « Artisan » (jaune).

Le modèle de David Keirse s'appuie sur plus de vingt ans de recherche et quatre mille études de chercheurs à travers le monde confirmant sa validité et permettant de mettre en évidence, entre autres, le style de management et le style de communication de chaque tempérament.

Il est intéressant de noter le caractère universel et intemporel des cinq éléments utilisés par :

- *le célèbre samouraï Miyamoto Musashi pour structurer son livre « Traité des cinq roues » ;*
- *et des médecins ou philosophes occidentaux désireux de classer les êtres humains en fonction de leurs tempéraments (Aristote ajouta un cinquième élément, la « quintessence » (ou éther) qui remplit les espaces situés au-delà de l'atmosphère terrestre).*

TERRE

« En général, la tactique est la loi des *samouraï* et ce sont surtout les officiers qui la pratiquent, mais les simples soldats eux-mêmes doivent la connaître » écrit Miyamoto Musashi au début de son premier chapitre intitulé « Terre », « comme l'on trace un chemin bien droit sur la terre » explique l'auteur.

La tactique est comparable à l'habileté du charpentier capable de dessiner les plans d'un château et de construire des habitations en organisant les équipes selon les qualités de chaque ouvrier dans le but de réussir. Miyamoto Musashi écrit : « Un général est en quelque sorte un maître charpentier » : « Rendement, beau travail, ne pas prendre les choses à la légère, ne pas perdre de vue l'idée générale, savoir distinguer le degré supérieur, moyen ou inférieur de l'énergie de chacun, donner l'élan et savoir où commence l'impossible sont la règle d'or que chaque maître charpentier doit avoir en tête. Il en va de même pour le principe de la tactique. »

L'incertitude et l'instabilité grandissantes, l'accélération soudaine de la nécessité de changement poussent les dirigeants et leurs salariés à partager une stratégie commune afin d'atteindre les objectifs fixés. C'est dans le domaine de l'opérationnel, c'est-à-dire dans les plans d'action mis en place (la tactique) que la communion entre la direction et les forces vives de l'entreprise s'opère. En reformulant avec un vocabulaire martial les propos de Miyamoto Musashi, je dirais que la stratégie, appelée également « vision », est une

perspective à long terme (gagner la guerre) et la tactique une vision à court terme (gagner une bataille) sachant que stratégies et tactiques sont complémentaires.

*Le manager-leader est chargé de construire et conduire avec ses équipes les opérations sur le champ de bataille (programmer une campagne publicitaire, assurer une présence sur les principaux salons professionnels, recruter et former de nouveaux collaborateurs, etc.) **Cette vision partagée s'appuie sur des valeurs humaines universelles et intemporelles véhiculées à travers les siècles par les arts martiaux.***

*L'iaïdo, l'aïkido, le kendo, le kyudo, le judo et le karatedo sont des arts martiaux, dont la pratique enthousiaste et régulière confère à l'esprit **souplesse, sérénité, confiance, courage ainsi qu'une grande maîtrise de soi-même.** L'entraînement permet de devenir à la fois **fort et sage**, à condition de ne pas faire les choses à moitié.*

*A ces qualités s'ajoutent d'autres compétences communes au management et aux arts martiaux comme la résilience face au stress, l'anticipation des réactions des autres, etc., et la plus importante : **l'exemplarité.** **Le management est comparable à la pratique des arts martiaux dans le sens où le manager s'entraîne à l'exercice de son métier, se familiarise avec les nombreuses situations qu'il rencontre et ajuste en permanence son intervention aux différents cas qui se présentent.***

La philosophie des arts martiaux japonais est une source d'inspiration potentielle pour les managers et leaders en quête d'authenticité, d'équilibre, d'harmonie entre vie professionnelle et vie personnelle et de sens.

*L'identité d'une personne se manifeste dans différents rôles (professionnel, familial, personnel, social, amical) pas toujours faciles à intégrer ni à aligner à l'image d'une colonne vertébrale dont, pour mémoire, la robustesse dépend de la plus fragile des vertèbres. **Mes accompagnements sur mesure répondent à cette demande de cohérence venant d'une personne ou d'une équipe.***

*Dans un monde en changement, les « troupes » font naturellement confiance aux hommes et aux femmes stables. Par ses qualités, son attitude et ses émotions, le manager-leader donne le ton à ses équipes. **En accord avec eux même, les collaborateurs peuvent pleinement s'épanouir dans leur travail et augmenter leur efficacité et leur performance dans leur propre intérêt ainsi que celui de l'entreprise : augmentation du chiffre d'affaire et de la marge de l'entreprise, augmentation de la motivation et de la qualité du travail, diminution de l'absentéisme et du « turn over of personnel », etc.***

*Le manager-leader est le maître d'œuvre de la stratégie de son organisation. Il doit être en mesure de partager avec ses collaborateurs et leurs relais les plus efficaces les soubassements les plus saisissants de la « vision » afin de donner du sens aux actions de base. Management et stratégie d'entreprise sont éternellement liés. Une stratégie clairement établie et communiquée à toutes et à tous de façon simple et efficace permet à chacune et à chacun de comprendre son rôle au sein de l'entreprise et de se motiver. **Les acteurs stratégiques rompent avec la logique de l'obéissance pour épouser celle de la co-responsabilité (empowerment).***

***Ce sont les managers au leadership du type « démocratique et participatif », ceux qui considèrent l'être humain naturellement responsable, qui aiment construire des équipes soudées et performantes.** Ils attribuent les rôles selon les atouts et talents qu'ils perçoivent en chacun, comme le fait le sélectionneur de l'équipe de France de football dans la perspective d'obtenir les meilleurs résultats au prochain championnat grâce à l'intelligence collective de*

l'équipe. Chacun s'épanouit dans son rôle et considère appartenir à un unique groupe dans lequel les intérêts communs coïncident avec les intérêts personnels. Cependant, le manager doit être capable de distinguer le collectif de l'individuel. Selon la métaphore du consultant en affaires, Marcus Buckingham, un entraîneur de football comme un manager joue aux échecs et non aux dames.

L'école de Miyamoto Musashi s'appelle « l'école des deux sabres ». Sa caractéristique est d'avoir continuellement en main en combattant deux armes, le sabre et le petit sabre, que portent traditionnellement les *samourai* à la ceinture. Miyamoto Musashi insiste sur l'absurdité pour un guerrier de mourir au combat sans avoir utilisé toutes les armes à sa disposition. Il en va de même en *karatedo*, l'art martial dans lequel toutes les parties du corps deviennent une arme en cas de nécessité.

Carl Gustave Jung a observé que chacun d'entre nous a une manière préférentielle de réfléchir aux problèmes, de s'organiser, d'entrer en relation avec autrui ou d'appréhender le monde. L'homme en transformation cherche à développer et à utiliser toutes les possibilités qu'il a en lui afin de devenir une unité autonome. Il serait dommage d'arriver au crépuscule de son existence sans être en mesure de vivre en harmonie avec soi-même, les autres et le monde qui nous entoure parce que nos préférences nous empêchent de devenir des êtres complets.

Certaines situations où le manager et son équipe se trouvent parfois confrontés nécessitent qu'il utilise des approches du leadership qui ne correspondent pas à son type de personnalité mais qu'il a appris à développer et à maîtriser en coaching dans le but de ne pas se limiter et de s'adapter aux circonstances.

Au début de ma présentation j'ai évoqué les quatre grands tempéraments du modèle de David Keirsey. J'utilise également en séance de coaching le questionnaire « styles de management » de Hersey et Blanchard dans le but de déterminer le style naturel du manager ou du leader que j'accompagne (déléгатif, directif, informatif ou participatif).

Le problème se pose également lorsque les membres d'une équipe ont le même profil : formation initiale, choix de carrière identiques, etc. Le risque de la « pensée unique » et celui du consensus guettent ces équipes qui ont comme unique solution face aux éventuels problèmes, d'incorporer en leur sein de la diversité et ouvrir de cette manière le champ des possibles. Là aussi j'utilise le modèle de David Keirsey (les quatre grands tempéraments) pour aider le manager-leader et son équipe à ouvrir l'espace du changement.

Manier les sabres avec un dans chaque main demande de l'entraînement. Avec la pratique on s'habitue et on acquiert de l'aisance. « Toute chose abordée pour la première fois est difficile, par exemple tendre un arc, manier une hallebarde. Au fur et à mesure que l'on se familiarise avec une arme on la manie plus facilement » écrit Miyamoto Musashi.

Le premier point de la Voie du sabre est la volonté de vaincre avec « le grand sabre lorsque l'on dispose de beaucoup de place et le petit sabre dans un endroit étroit ». Pour poursuivre le parallèle entre le « tacticien » et le charpentier, Miyamoto Musashi écrit : « Il ne faut s'attacher avec outrance ni à des armes ni à des outils. Excès et insuffisance sont pareils. Inutile d'imiter les autres. Possédez les armes et les outils qui sont à votre portée. Que l'on soit officier ou simple soldat il n'est pas bien d'aimer certaines choses et d'en haïr d'autres ».

Carl Gustave Jung a mis en évidence l'existence en chacun de nous de fonctions psychologiques de base qui déterminent la manière dont le moi s'adapte au monde extérieur

ou intérieur. Ces fonctions ne s'articulent pas entre elles de la même manière et aucune combinaison n'est meilleure que l'autre. Ces compositions contribuent seulement à faire de nous des êtres différents avec nos points forts et nos points de développement. Paradoxalement, c'est dans ces derniers que se cache notre potentiel dès lors que nous prenons conscience de cette part de nous-même mal maîtrisée qui est une richesse pour le devenir du sujet en croissance que nous sommes pour la plupart.

*C'est avec cette vision que j'accompagne le changement qui trouve son origine dans la prise de conscience de mon client de son potentiel inexploité. **Je l'aide principalement à franchir les obstacles en lui permettant de découvrir et libérer son énergie comme dans mon rôle de professeur de karatedo lors des entraînements ou lorsque que je prépare mes élèves à la compétition.***

EAU

L'eau est une belle métaphore pour comprendre l'essence de l'école de Miyamoto Musashi car il faut, à l'instar de l'eau pure, rendre l'esprit capable de prendre la forme du contenant quels qu'en soient les contours.

Dans la Voie de la tactique l'esprit ne doit pas s'arrêter un seul instant. Lorsque le corps est tranquille l'esprit agit rapidement et inversement. Ne pas laisser les autres déceler votre esprit. Ceux qui ont un grand corps doivent avoir à l'esprit tout ce qui se passe dans un petit corps et inversement.

Miyamoto Musashi aborde ici un point essentiel des relations humaines. Pour comprendre l'autre, il faut renoncer à son propre cadre de référence et prendre ce que les spécialistes de la communication appellent de nos jours une position « méta », c'est-à-dire une distance par rapport à nous-même.

« Qu'il s'agisse d'un corps grand ou d'un corps petit on doit posséder un esprit droit et il est important de conserver un esprit dégagé de tout sentiment de faiblesse vis-à-vis de soi-même ».

Ce « sentiment de faiblesse vis-à-vis de soi-même » correspond à un sentiment d'infériorité dû à un état d'esprit dans lequel nous nous rabaissons. Croire ne pas être à la hauteur cache un problème d'« estime de soi » qui affecte l'« affirmation de soi », qui entame la « confiance en soi », qui altère l'« estime de soi » et boucle de cette façon un cercle vicieux.

L'estime de soi et le besoin de reconnaissance sont deux sujets que j'aborde fréquemment en séance de coaching soit directement dans le cadre d'une demande explicite (demande de confiance en soi) soit lors d'un accompagnement mené sur une toute autre problématique (prise de poste, prise de décision, gestion du stress, gestion des conflits, etc.).

FEU

Dans ce chapitre, Miyamoto Musashi compare le combat à un feu. Lorsque l'on risque sa vie, il n'y a pas de place pour l'amateurisme et la faiblesse. Seul un entraînement intense et régulier donne de l'aisance. « Dans la tactique individuelle, il faut se mettre à la place de l'adversaire afin qu'il se sente déjà battu face à quelqu'un qui connaît bien la tactique, fort en théorie et expert en arts martiaux ».

Lorsque le combat piétine, il faut vite modifier sa pensée et utiliser un moyen original efficace et inattendu issu d'un esprit vide pour arracher la victoire.

Pour la majorité des gens, lorsque quelque chose ne fonctionne pas, il est fréquent d'avoir comme comportement d'insister. Faire « plus de la même chose » s'avère être pourtant la manière la plus funeste qui soit de résoudre un problème.

Chaque chose suit un phénomène de synchronisation. Vos bâillements entraînent chez les autres des bâillements. Face à des adversaires pressés d'en découdre, adoptez une attitude nonchalante communicative qui relâchera leur attention et prenez alors l'initiative de façon décisive. « L'équilibre mental se perd en cas de danger, de difficultés ou de surprise ». En feignant de porter une botte ou d'engager un corps à corps vous créez ainsi une certaine tension nerveuse chez votre partenaire.

Un sportif a une grande cohérence cardiaque car son système parasympathique, celui qui induit les périodes de calme dans le corps, est plus fort. La cohérence cardiaque s'intéresse aux variations du rythme des battements du cœur provoquées par l'apparition simultanée de pensées et d'émotions. Dans le cas par exemple de la prise de parole en public, nous pouvons, grâce à la respiration abdominale, contrôler nos pensées et nos émotions et agir de cette façon sur notre cohérence cardiaque. Une question inattendue d'une personne de l'assistance sur un sujet dérangent peut nous déstabiliser et rompre cette harmonie.

J'ai eu l'occasion de participer à un stage de karatedo dirigé par Kazuhiro Sawada senseï. En français senseï signifie « professeur », « celui qui a commencé avant... ». L'objectif de son cours était le travail sur le souffle. Selon Sawada senseï l'énergie se trouve à trois endroits différents dans le corps.

Le principal emplacement appelé seika-tanden est fondamental dans la pratique des arts martiaux. Il est situé précisément trois doigts sous le nombril et deux doigts vers l'intérieur de l'abdomen (hara). C'est à partir de ce point que l'énergie vitale (ki) circule naturellement en empruntant le réseau de méridiens.

Viennent ensuite chu-tanden situé au niveau du cœur et jo-tanden au milieu du front, le point que nous appelons communément en français le « troisième œil », celui qui symbolise l'intuition.

Installer la respiration au niveau du ventre permet d'enraciner le corps dans le sol, de mieux maîtriser ses émotions et d'avoir au final l'esprit plus clair pour aborder les vicissitudes de la vie. L'inspiration apporte l'énergie et l'expiration la diffuse dans le corps. Il m'arrive parfois en séance de coaching de montrer cet exercice de respiration, facile à pratiquer n'importe où et à n'importe quel moment de la journée. J'explique à la personne que j'accompagne que c'est un moyen rapide et efficace de réduire son stress et de raviver sa force de concentration. « Cette respiration est aussi le moyen de réaliser l'unité du corps et de l'esprit (T. Deshimaru - Zen & arts martiaux) ».

De plus, en tant que partie du tout, nous sommes en lien perpétuel avec notre environnement et cette connexion a une influence sur notre niveau d'énergie et sur toutes les relations que nous entretenons avec toutes les existences. Nos actions personnelles sont en relation d'interdépendance avec celles des autres.

*Ainsi, pour travailler efficacement, il est important d'être conscient de notre humeur, par exemple un état de colère influence nos pensées, augmente notre irritation et altère au final notre vision du monde. **Il est donc important qu'individuellement nous soyons capables de développer notre intelligence émotionnelle et par conséquent notre productivité ainsi que la performance de notre équipe et de notre entreprise.***

VENT

« Sans bien connaître les autres, nous ne pouvons bien nous connaître nous-mêmes » écrit Miyamoto Musashi, c'est pourquoi il est important d'avoir connaissance des différentes pratiques des autres écoles afin de comprendre à coup sûr la nôtre. Vent en japonais signifie « aspect, allure, caractéristique » ou encore « l'air de famille », etc.

Dans un contexte moins guerrier, cette faculté de « connaître l'autre et nous-mêmes » dont parle Miyamoto Musashi m'évoque l'empathie, une qualité fondamentale du manager et du leader. Il existe plusieurs définitions de l'empathie. Dans son livre « Au cœur de la relation d'aide », Vincent Lenhardt, le thérapeute et coach bien connu, définit l'empathie comme « une aptitude à comprendre avec précision les références internes, les sentiments et émotions, les représentations de l'autre tout en restant soi-même ». J'ajoute que pour cela nous devons être sensibles à nos propres émotions et être capables de les identifier, les accueillir et les canaliser afin de mieux déchiffrer celles des autres.

Dans un souci d'efficacité il est fondamental, dans un monde libéralisé dans lequel la concurrence est devenue la règle, de connaître ses concurrents et ses équipes.

Vis-à-vis de la concurrence on parle de veille concurrentielle et de benchmarking, c'est-à-dire la comparaison avec le leader et la moyenne des concurrents sur le marché, etc.

Par rapport aux équipes, mon processus de coaching est une excellente façon d'allier efficacité et performance collective et au final la cohésion de leurs membres. Pour une personne ou une équipe, c'est un moyen d'affirmer son originalité tout en étant performante et en phase avec la stratégie de l'entreprise.

« Connais ton adversaire et connais-toi toi-même ; eussiez-vous cent combats à soutenir cent fois vous serez victorieux.

« Si tu ignores ton adversaire et que tu te connais toi-même, les chances de perdre et de gagner sont égales.

« Si tu ignores à la fois ton adversaire et toi-même tu ne compteras tes combats que par des défaites. » (Sun Tse, grand stratège chinois)

Miyamoto Musashi détaille les spécificités de plusieurs autres écoles, voici les plus pertinentes retenues dans le but d'illustrer ma présentation :

- Celles qui préfèrent le sabre long, sabre qui devient un handicap dans le contexte d'un combat rapproché ou d'un manque d'espace ;
- Celles qui utilisent le sabre court, sabre qui dans l'action met en danger.

Dans les arts martiaux comme en management, la gestion de la distance physique (maai) est le premier facteur de réussite. Un manager-leader doit être capable de prendre du recul par rapport aux événements (défis, conflits, etc.) afin d'agir en conscience.

- Celles qui ont une préférence pour la rapidité alors que l'important est de percevoir les intentions de l'adversaire et d'exploiter la variété des rythmes.

La distance spatiale est étroitement liée à une seconde dimension correspondant à la cadence et au rythme (hyoshi). La précipitation est nuisible, ce qui compte est d'être en harmonie avec les rythmes sans louvoyer entre rapidité et lenteur. En toute chose il y a des rythmes différents. Concernant le monde paysan le rythme est déterminé par les quatre saisons. Dans

le domaine du management et du leadership ils sont également au nombre de quatre : la créativité, la concertation, la prise de décision et l'action.

Il existe une troisième dimension qui est l'art de deviner et de prévoir les intentions de l'adversaire (yomi) (K. Tokitsu – La voie du karaté). Cette faculté demande des dispositions mentales particulières que Miyamoto Musashi détaille dans le dernier chapitre intitulé « Vide ».

Il est important de noter que l'intervalle de temps est l'élément qui se situe à la charnière du maaï, du hyoshi et du yomi. Il ne s'agit pas du temps linéaire mais du temps qualitatif, c'est-à-dire le moment juste où survient l'adéquation la plus parfaite entre les différentes dimensions. Il en est de même dans le cadre de la stratégie marketing des entreprises définie par la juste alchimie de ses constituants : « le bon produit, au bon endroit, au bon moment, au bon prix et en bonne quantité ».

Le manager-leader doit également être totalement présent dans une communication à la fois verbale et non verbale qui lui permet d'embrasser la situation dans sa globalité, posture que j'adopte systématiquement en séance en tant que coach.

VIDE

Du matin au soir, les *samourai* polissent les deux vertus que sont la sagesse et la volonté. Ils s'attachent également à voir et regarder afin de n'avoir aucune ombre et c'est lorsque les nuages de l'égarement se dissipent que le « Vide » sera.

Cet état mental ne peut se faire que par l'union du corps et de l'esprit, ce qui suppose une purification de l'un et de l'autre. Quand on agit, l'intention et l'action doivent être simultanées car lorsqu'il est question de vie ou de mort, comme à l'époque de Miyamoto Musashi, le temps psychologique n'a pas sa place.

Ce qui reste valable de nos jours est qu'il ne suffit pas de désirer ou dire, il faut agir, c'est ce que je tente de faire comprendre à mes clients lors de mon processus de coaching.

J'ai résumé ci-dessus l'essentiel des écrits du célèbre *samourai* et apporté parallèlement quelques commentaires en liens avec mes compétences dans le domaine du management et du coaching. Cette notion de Vide est difficile à comprendre même pour le quatrième *dan* de la *Japan Karate Association* que je suis. C'est par une intense pratique que l'on finit par entrevoir le « Vide » mais les temps ont changé et le monde des arts martiaux ne retrouvera probablement pas un tel niveau de compétences.

Cette époque guerrière est révolue mais chacun d'entre nous peut dans son quotidien s'inspirer de l'expérience de Miyamoto Musashi afin de mener à bien sa barque dès l'instant que ses objectifs sont clairement définis car « pour celui qui ne connaît pas son port, il n'y a pas de vent favorable. » disaient les anciens Romains.

Pour information

J'interviens en entreprise dans le cadre :

- d'un atelier de « team building » que j'ai élaboré sur la base d'une « initiation à la pratique du *karatedo* » afin de favoriser la cohésion d'équipe (à intégrer à un séminaire d'entreprise) ;
- d'une conférence sur le thème de « la philosophie des arts martiaux au bénéfice des managers-leaders » (à intégrer à un séminaire d'entreprise) ;
- d'une initiation au coaching individuel et d'équipe ;
- de cours de *karatedo* dispensés dans le complexe sportif de l'entreprise ou dans une salle (*dojo*) située à proximité.

En tant que coach professionnel j'exerce mon métier avec le maximum de discrétion aussi bien vis-à-vis des personnes extérieures à l'entreprise qu'en interne.

Vous trouverez ci-après mes coordonnées si vous souhaitez convenir d'un rendez-vous ou obtenir de plus amples renseignements concernant mes différentes interventions.

Au plaisir de vous rencontrer et de vous être utile !

Patrice MOKO senseï
Praticien du geste juste
Coach professionnel

06.42.30.81.96

patrice.moko@free.fr

<https://patricemoko.com>