

**Executive Master en Business Coaching
et Développement des Organisations**

-
7^{ème} Edition

Années académiques
2022-2023 et 2023-2024



**Défis environnementaux, sociaux et climatiques contemporains,
quelques besoins en coaching inspiration outdoor :**

Travail de fin de formation présenté par
Julie Solbreux

Sous la supervision du professeur Matthieu de Nanteuil

REMERCIEMENTS

Ce travail n'aurait pu voir le jour sans l'éclairage et les conseils du professeur Matthieu de Nanteuil. Je le remercie chaleureusement pour sa confiance et le temps qu'il m'a accordé.

Je tiens aussi à remercier les autres professeurs et intervenants qui au travers de la formation EMBC ont partagé leur savoir ainsi que leur questionnement quant à la pratique du Business Coaching.

Mes pensées les plus sincères vont aux autres étudiants du programme avec qui nous avons cheminé. Ils m'ont permis de grandir et continuent de m'influencer grâce aux liens solides qui persistent entre nous au-delà de la formation.

Je remercie les personnes qui se sont prêtées à l'exercice des interviews dans ce projet pour leurs apports et leurs partages constructifs.

Je remercie Raphaël Rosenberg, coach outdoor pour le temps consacré à ce projet et la collaboration au-delà du projet.

Je remercie Emeline Boreux pour le montage vidéo, quel résultat bluffant !

Je remercie le professeur de psychologie Damien Brevers pour son éclairage sur la walk and talk thérapie, son partage d'expérience et la poursuite de nos buts communs.

Je remercie également Marie-Sophie Thierry pour la coordination et le support administratif.

Et enfin, je remercie ma famille pour les encouragements et le soutien indéfectible.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
COACHING OUTDOOR ET LITTERATURE SCIENTIFIQUE	4
1. Les fondements théoriques du coaching outdoor	4
2. Des racines de l'éco-coaching	4
3. L'influence du coaching systémique	5
4. L'inspiration des approches narratives	6
5. Le outdoors et les champs de recherche.....	7
6. Les praticiens du coaching pour la soutenabilité et du outdoors.....	7
DEROULE DE LA RECHERCHE	8
1. Problématisation, interviews et analyse	8
2. Description de l'organisation.....	10
3. Description de l'activité de plein air « Rencontre du temps profond »	10
RESULTATS	13
1. Expérience de la marche comme activité d'ouverture	13
Retour sur l'activité d'ouverture.....	13
Effets de l'adaptation du dispositif	17
2. Thématiques de la soutenabilité : sujets de sessions de coachings	19
Changements Individuels	19
Changements organisationnels	22
Changements systémiques	25
LIMITES ET DISCUSSION	28
CONCLUSION	29
RÉFÉRENCES :	31

Introduction

Dans un monde où la pression pour répondre aux enjeux climatiques et environnementaux est croissante, il n'est plus à démontrer que le coaching peut impacter positivement les organisations et soutenir les processus de changement à cet égard (Whybrow et al., 2022 ; Rostron, 2011). Les activités de plein air qui impliquent la compréhension et l'expérience de la nature peuvent elles aussi modifier les comportements et les attitudes pour plus de soutenabilité (Barnes and Sharp, 2004). La combinaison du coaching et des expériences de plein air a dès lors naturellement le vent en poupe sous la forme du coaching outdoor. Le coaching outdoor a pour objectif de susciter les prises de conscience et le passage à l'acte individuel, organisationnel et systémique en regard des défis environnementaux et climatiques (Roberts, 2023b; Roberts, 2023a). Cette approche contemporaine de coaching s'inspire de l'éco-coaching (Burn and Passmore, 2022; Hamann et al., 2021), des approches systémiques (Hawkins and Turner, 2019; Lawrence and Moore, 2018) et des approches narratives (Law, 2022; Drake, 2020; Law and Buckler, 2020).

Dans le contexte d'une réflexion de l'organisation CREE sur les changements à mettre en œuvre pour relever les défis climatiques et environnementaux, ce travail vous propose de découvrir les besoins en coaching exprimés par des enseignants-chercheurs de cette communauté de recherche. Notre proposition mobilise le modèle T-GROW (Downey, 2003) en offrant aux participants une activité d'ouverture outdoor comme espace préliminaire d'exploration. Cette activité permet aux futurs coachés de faire émerger en contexte des thématiques importantes pour eux. Une seconde rencontre est ensuite organisée avec six d'entre eux pour explorer leurs besoins en coaching lors d'entretiens individuels.

Les résultats présentés dans ce travail sont de deux sortes. Premièrement, ils informent sur les effets d'une activité d'ouverture repensée en introduisant des éléments de coaching outdoor. Deuxièmement, en mobilisant le cadre d'analyse systémique issu des travaux de Lawrence and Moore (2018), il présente en trois niveaux : individuel, organisationnel et systémique, les demandes en coaching exprimées par les membres d'une organisation. Au final, ce travail vient enrichir la littérature en offrant une réflexion sur une méthode de coaching innovante. Il vient aussi informer les coachs sur la diversité des quêtes des coachés qui souhaitent évoluer vers plus de soutenabilité environnementale et climatique au sein de leur organisation.

Coaching outdoor et littérature scientifique

1. Les fondements théoriques du coaching outdoor

La nature ne se contente pas d'être un simple décor ; elle joue un rôle actif dans notre bien-être et permet notamment de restaurer nos ressources cognitives, plus particulièrement nos capacités d'attention et de diminuer notre niveau de stress (Burn and Passmore, 2022). Les recherches de Bowler et al. (2010) offrent une revue systématique des bienfaits psychologiques liés à l'exposition à la nature et ceux de Cooley et al. (2020) nous informent sur les thérapies en plein air. Le coaching outdoor nourrit comme ambition de faire profiter au coaché des bienfaits de la nature afin de le mettre dans des conditions soutenantes pour parler de changement. Il puise ses fondements dans la Théorie de la Restauration Attentionnelle (ART) de Kaplan (1995) qui identifie quatre éléments à considérer pour bénéficier pleinement des effets d'une activité dans la nature (Marois 2020). Premièrement, l'environnement doit susciter une **fascination** et permettre au cerveau de se reposer tout en étant naturellement captivé par les éléments environnants, comme le mouvement des arbres ou le murmure de l'eau. Deuxièmement, l'individu doit ressentir un certain **éloignement** des sollicitations quotidiennes créant ainsi un sentiment de détachement bénéfique pour la récupération. Troisièmement, l'environnement doit avoir une certaine **étendue**. Cela signifie qu'il doit être suffisamment vaste et complexe pour permettre de stimuler l'esprit tout en le reposant. Ce cadre infini à explorer, tant physiquement que mentalement est aussi un soutien à la créativité. Enfin, l'environnement doit être **compatible** avec les besoins et les intentions de l'individu. Si celui-ci se rend dans la nature avec l'objectif de se détendre, réfléchir ou se ressourcer, il est essentiel que l'environnement soutienne ces intentions. Les travaux de Kaplan sur ces quatre éléments forment le socle qui nourrit aujourd'hui encore les nombreuses déclinaisons du outdoor.

2. Des racines de l'éco-coaching

Dans son ouvrage de référence sur le coaching outdoor, Lesley Roberts (2023a et 2023b) explique comment emmener les coachés dans la nature et les inviter à s'y reconnecter afin de leur permet d'accéder à de nouvelles perspectives plus alignées avec les enjeux de soutenabilité (Roberts, 2023a :19). Le coaching outdoor s'inspire des pratiques du walk and talk (Brevers et al. 2024 ; Doucette, 2004; van den Berg and Beute, 2021) décrites dans l'éco-coaching (Burn and Watson, 2020) et fondées elles aussi sur la théorie de la ART (Kaplan, 1995). L'éco-coaching s'appuie sur les enseignements de l'éco-psychologie (Palmer and O'Riordan, 2019; Palmer, 2015; Macy et al., 2021) et explore comment la nature devient un véritable co-facilitateur dans le processus de coaching, créant un espace propice à la réflexion et à la créativité (Oppezzo and

Schwartz, 2014). Une des particularités du coaching outdoor repose sur ce premier pilier, l'éco-coaching, qui en invitant à la reconnexion avec la nature élargit la portée des conversations, stimule les changements de perspective et ouvre des champs d'exploration sensorielle et émotionnelle (Burn and Passmore, 2022). Les conversations et les silences dans la nature ont pour effets de mener les coachés à reconsidérer leur relation à la planète et leur impact environnemental, avec pour résultat des prises de décision éclairées par les paysages dans lesquels ils évoluent (Ivaldi, 2023).

3. L'influence du coaching systémique

Outhwaite and Bettridge (2009) affirment que le coaching peut jouer un rôle central dans la transformation des organisations en aidant les coachés à aligner leurs stratégies et leurs valeurs pour une société soutenable. Dans les travaux de DiGirolamo (2022 ; 2023) sur le coaching pour la soutenabilité à l'heure de l'anthropocène, nous apprenons que l'environnement est inhibiteur ou promoteur de changement, invitant le coaché à prendre en compte les dimensions collectives et systémiques dans ses prises de décision. Cela introduit un deuxième pilier du coaching outdoor: l'approche systémique (Roberts, 2023b; Roberts, 2023a). Deux grands contributeurs du coaching systémique pour la soutenabilité sont Hawkins and Turner (2019), pour qui coacher les organisations à évoluer vers des pratiques soutenables et à impact social et environnemental passe par des approches systémiques. Il s'agit ici de considérer l'environnement de travail mais aussi le vivant et la planète dans son ensemble.

Cette invitation est aussi largement décrite dans l'ouvrage de Lawrence and Moore (2018) « Coacher en trois dimensions », avec comme dimensions : les individus, leur organisation et les systèmes complexes (i.e. les sociétés, les vivants voire la planète). Pour les auteurs, si les crises actuelles invitent au changement, coacher pour le changement en organisation revient à faire converger ses membres vers une nouvelle culture commune (Lawrence and Moore, 2018 : 107). Si le changement est attendu au niveau du système, cela demande de faire émerger des transformations au sein des relations qui le constitue avec comme perspective un changement incertain, volatile, complexe voire ambiguë (Lawrence and Moore, 2018 : 114). Les auteurs soulignent encore que coacher au niveau systémique est un processus imprédictible qui ne le rend pas très populaire aux yeux de ceux qui aiment le contrôle (Lawrence and Moore, 2018 : 47 et 56). Pour le coach, il s'agit d'être créatif afin d'ouvrir des espaces d'échange et de partage authentique, où les individus sont amenés à reconnaître qu'ils façonnent le système tout comme ils sont façonnés par lui (Lawrence and Moore, 2018 : 79).

4. L'inspiration des approches narratives

Afin d'accompagner les coachés face aux défis climatiques et environnementaux, Whybrow et al. (2022) abordent le coaching pour la conscience écologique et climatique en encourageant une réflexion profonde sur l'impact des actions et des choix de vie dans un contexte global, tout en favorisant des pratiques et des comportements durables. Ce type de coaching invite le coaché à des prises de décision éclairées et responsables, en questionnant les valeurs de respect de la nature, de résilience collective et de réduction de l'empreinte écologique, pour contribuer à une transition soutenable. Pour ce faire, Whybrow et al. convient la littérature des approches narratives au travers des apports de David Drake (Drake, 2020). Celui-ci invite à mobiliser les techniques narratives afin de faire émerger des histoires individuelles et collectives authentiques. Pour lui, démarrer dès le début du coaching avec ce type de récits permet une exploration plus organique de la réalité du coaché et par la suite des prises de positions alignées en termes de croyances et de valeurs. Cette proposition vient aussi renforcer les travaux de Law et Buckler (2020) en narrative, qui proposent de mobiliser le modèle T-GROW de Downey (2003), où le coaching commence par une activité d'ouverture afin d'identifier un Topic (T) en laissant le coaché raconter son histoire et décrire son contexte avant d'aborder les étapes classiques du modèle GROW.

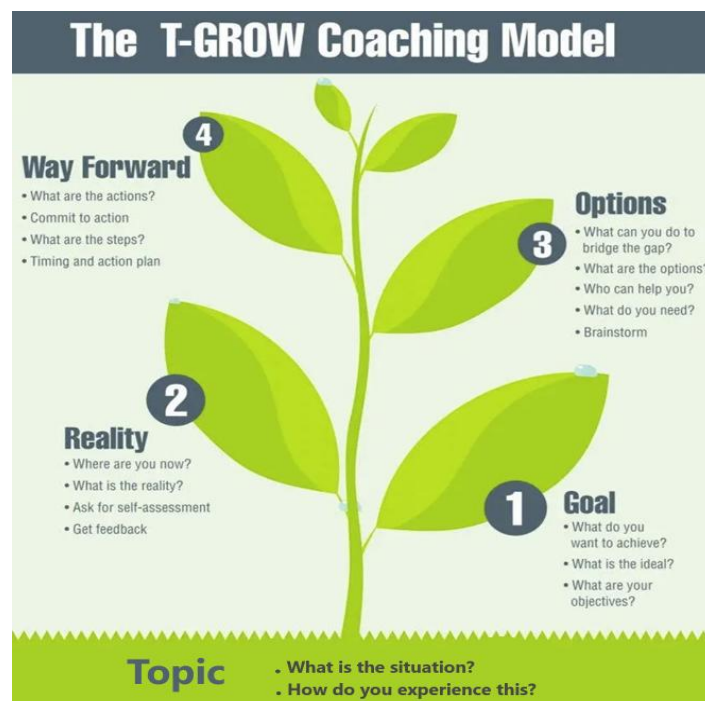


Illustration 1. T-GROW, Downey (2003) ¹

¹ Source de l'image: <https://www.mtdtraining.com/blog/grow-coaching-model-can-managers-use-effectively.htm>

L'approche narrative enrichit ainsi la pratique du coaching outdoor vers plus de soutenabilité en amorçant le GROW par une exploration créative afin d'identifier un topic (Law, 2022). Cette invitation à la narrative en début de processus GROW est la piste que nous explorons dans ce travail en proposant un dispositif outdoor sous la forme d'une marche.

5. Le outdoors et les champs de recherche

S'il n'est plus à démontrer que les activités dans la nature ont de nombreux effets bénéfiques (Li, 2019) les recherches associées restent encore majoritairement publiées dans les domaines de la santé et du sport. Néanmoins, récemment les recherches en éducation ont commencé à aborder la thématique et les publications d'approches et de pratiques pédagogiques dites : « du dehors » se multiplient (Dyment and Potter, 2015; Prince, 2017). Le management reste quant à lui frileux à publier des recherches au sujet de pratiques en plein air et dans la nature. Il existe cependant quelques articles scientifiques sur les effets au sein des organisations de formations managériales en plein air (Kass and Grandzol, 2011) ou dans des conditions extrêmes (Williams et al., 2003). Ceux-ci parlent essentiellement du leadership et voient l'apport de la nature comme un levier pour plus de performance au travail. Pourtant, déjà en 1997, McEvoy and Buller (1997) montraient que l'immersion dans la nature améliore non seulement le leadership mais aussi la collaboration au sein des équipes. Plus récemment, Daniels et al. (2022) soulignent que l'introduction de la nature dans les environnements de travail contribue à réduire le stress et à améliorer les performances, ce qui est un atout précieux pour les organisations en transformation.

S'il s'avère difficile de trouver de la littérature scientifique sur les pratiques des organisations en plein air, il est cependant aisé de trouver de nombreux témoignages de leur existence sur les réseaux sociaux. Souvent ces initiatives ponctuelles sont orchestrées par des professionnels du coaching outdoor, du team building ou de la mise au vert. Cette manière de out-sourcer le outdoors lui confère plutôt un statut de « parenthèse » n'initiant pas toujours de changements profonds dans les organisations mais permettant d'y avoir recours en gardant le contrôle de ses effets. Ces incursions du outdoor en organisation contribuent toute fois à faire vivre et à légitimer les activités en plein air, ce qui contribue à développer ce marché pour les coaches et autres praticiens du bain de forêt (Li, 2019).

6. Les praticiens du coaching pour la soutenabilité et du outdoors

Tout comme le coaching mainstream, les initiatives de coaching pour la soutenabilité gagnent en popularité et avec elles le coaching outdoor. Ces dernières années, les coaches intéressés par des démarches plus écologiques ont commencé à se fédérer, nous pensons par

exemple à l'alliance « Climat coaching alliance ² » qui s'appuie sur le livre de Whybrow et al. (2022) et qui annonce regrouper plus de trois mille cinq cents membres. Cette alliance, très active en ligne, propose des formations, du partage d'expérience, des outils, de la mise en réseaux et de la supervision dans le but de nourrir et soutenir les coachs qui accompagnent la transition des individus et des organisations. En ce qui concerne plus spécifiquement la pratiques de coaching outdoor, en Angleterre, Henley, la business school de l'université de Reading organise, des workshops de formation au coaching outdoor ponctuellement dans ses programmes de cours³. Toujours en Angleterre, chaque semaine, deux coachs aguerries, Alex Burn et Anne-Marie Watson, produisent un podcast⁴ sur le coaching outdoor en allant à la rencontre des nombreux coachs qui le pratiquent. Plus proche de nous, les récits du collectif de coachs Esprit Cabane⁵, les propositions de la Royal Forestry Society of Belgium⁶ ou le travail des Schumacher Sprouts⁷ témoignent aussi d'une certaine diversité de l'offre pour les activités de plein air dont le coaching outdoor. Ces pratiques inspirées par les quelques ouvrages phares que nous vous avons présentés peuvent aussi être colorées par d'autres courants en fonction des affinités des praticiens (i.e. pleine conscience, sylvothérapie, peuples racines, approche sensible, permaculture, etc.).

Déroulé de la recherche

1. Problématisation, interviews et analyse

Ce projet est une proposition de réponse à la question suivante : **Face aux défis environnementaux, sociaux et climatiques contemporains, quels sont les besoins en coaching des membres d'une organisation qui entre en réflexion?** Pour y répondre nous avons fait le choix d'initier une activité de plein air collective dans la phase T du T-GROW (Lancer et al., 2016; Downey, 2003) afin de faire entrer les membres de l'organisation dans un espace d'exploration de Topics dédiés au sujet des transitions environnementales et climatiques. Dans un deuxième temps, deux semaines après l'activité nous avons mené six entretiens d'une heure avec six membres de l'organisation afin d'identifier avec chacun d'entre eux les thèmes qui pourraient faire l'objet de séances de coaching ultérieures.

² <https://www.climatecoachingalliance.org/>

³ <https://www.henley.ac.uk/corporate-development/coaching>

⁴ <https://coaching-outdoors.com/>

⁵ <https://www.espritchabane.be/>

⁶ <https://srfb.be/forest-friends/services-et-activites/entreprises/>

⁷ <https://www.fr-thesprouts.co/>

Nous nommons l'épisode de plein air de la phase T « Rencontre du temps profond ». Nous avons travaillé en suivant la proposition des auteurs Whybrow et al. (2022) qui invitent à utiliser la Marche du Temps Profond (Harding and Woodford, 2024, Whybrow et al., 2022 : 73) comme point de départ aux réflexions sur les enjeux environnementaux et climatiques. Pour que cette marche se transforme en espace d'exploration de topics répondant aux critères du coaching outdoor, nous l'avons adaptée (voir point 3 de cette section) en collaborant avec un coach outdoor. Nous l'avons ensuite testée et affinée en nourrissant l'intention d'offrir une expérience qui invite à questionner l'agir individuel et collectif en s'appuyant sur l'histoire de la terre. Notre souhait étant d'ouvrir le champ des possibles des participants face aux enjeux climatiques et écologiques afin qu'ils puissent ensuite explorer certaines pistes lors de séances de coaching. Une fois le dispositif validé, nous l'avons proposé à la communauté d'enseignants-chercheurs CREE qui est l'organisation que nous étudions dans ce travail (voir point 2 de cette section) lors de la conférence CREE 2024⁸ dont le thème était « Entreprendre ensemble pour demain ».

Deux semaines après l'activité, nous avons organisé des entretiens individuels à distance (les participants étant disséminés sur le territoire français) avec six membres fondateurs de la communauté CREE afin de revenir sur l'épisode de la marche et d'identifier avec chacun d'eux les topics qu'ils se verraient bien explorer lors de futures séances de coaching.

Dans la phase d'analyse, nous avons cherché deux types de résultats dans les six entretiens. Tout d'abord une première lecture a pour objectif de présenter le retour des participant sur l'activité d'ouverture « Rencontre du temps profond ». Cette partie nous permet de mieux comprendre comment les participants ont vécu l'expérience proposée, les effets qu'une telle activité a pu avoir sur eux ainsi que les moments importants du dispositif.

Ensuite nous avons choisi d'analyser les récits avec les "lunettes" du coaching systémique, qui permet de regarder les transformations à travers trois dimensions liées : l'individu, l'organisation et le système dans son ensemble. La dimension individuelle nous amène à essayer d'identifier des thèmes de coaching qui touchent au questionnement personnel de chaque participant, en mettant en lumière ce qui le freine ou le pousse à agir. La dimension organisationnelle s'intéresse à la manière dont les individus envisagent les interactions et les collaborations au sein de leur organisation, au service d'un idéal collectif. Enfin, la dimension systémique élargit notre regard pour inclure l'ensemble des interactions avec l'environnement global, en tenant compte des liens entre les individus, les organisations et leur écosystème. Ce

⁸ <https://cree2024.sciencesconf.org/>

cadre offre une approche holistique pour mieux saisir les changements essentiels face aux défis climatiques et environnementaux.

2. Description de l'organisation

La Communauté de Recherche en Éducation en Entrepreneuriat (CREE) a vu le jour à Roanne en 2019 au sein de la conférence du même nom, organisée par l'université Jean Monnet Saint-Étienne. CREE regroupe une quarantaine d'enseignants-chercheurs issus de plusieurs universités européennes qui ont pour intérêt de recherche l'éducation entrepreneuriale, c'est-à-dire l'enseignement à, par et pour l'entrepreneuriat. L'entrepreneuriat se définissant comme la faculté de transformer des idées en actions pour résoudre des problèmes et générer ainsi de la valeur pour soi et pour autrui (Patzelt and Shepherd, 2011). Entre 2019 et 2024, les collaborations et les travaux de la communauté de recherche se sont poursuivis menant à des échanges de pratiques, l'organisation de workshops et de visiting de recherche, de symposiums lors d'autres conférences et la publication de plusieurs articles scientifiques. En 2024, lors de la deuxième conférence CREE, la communauté de recherche a lancé un appel autour de la thématique « Entreprendre ensemble pour demain » mettant au cœur des conversations scientifiques les enjeux sociaux et environnementaux contemporains. C'est lors de cette conférence que nous avons initié l'activité de plein air « Rencontre du temps profond » et ensuite pris rendez-vous avec six membres fondateurs de la communauté CREE pour poursuivre la discussion de manière individuelle. La communauté qui est en pleine réflexion sur son engagement quant aux défis sociaux et environnementaux a été enthousiaste à participer à l'activité et aux entretiens d'expression de besoins.

3. Description de l'activité de plein air « Rencontre du temps profond »

Whybrow et al., (2022 : 73) invitent à proposer la Marche du Temps Profond comme activité d'ouverture dans des coaching abordant les réflexions sur les enjeux environnementaux et climatiques. Intrigué, nous avons commencé par prendre part à cette marche en tant que participant et découvert une promenade contée de 4,6 km retraçant l'histoire des 4,6 milliards d'années de la Terre (durée - 3 heures). Ces auteurs sont le philosophe Arne Naess et le professeur Stephan Harding du Schumacher College (Harding and Woodford, 2024). L'intention qu'ils ont mise dans la marche est de sensibiliser les participants à l'évolution de notre planète, resituer la place de l'Homme, et susciter une prise de conscience quant à son impact sur l'environnement. Le constat rapporté par les organisateurs et les participants, est que la marche peut parfois être vécue de manière difficile voire anxiogène. Motivé par le concept mais précautionneux quant à son utilisation, nous nous sommes formés à animer cette marche tout en gardant à l'esprit nos

propres intentions. C'est à dire d'aligner les recommandations de Whybrow et al. (2022) concernant l'utilisation de la marche du temps profond comme activité d'ouverture de coaching à celles de Roberts (2023a) quant au potentiel d'une activité de coaching outdoor construite de manière à soutenir les coaché dans leur cheminement à répondre aux enjeux climatiques et environnementaux. Nous avons donc travaillé avec le coach outdoor Raphael Rozenberg⁹ afin de créer un dispositif de marche qui favorise la reconnexion à la nature selon le modèle ART (Kaplan, 1995), qui intègre des approches narratives et qui prend en compte les trois dimensions – individuelle, organisationnelle et systémique. Ceci se traduisant dans les faits par le souhait d'être créatif dans la manière d'ouvrir le champ des possibles des participants, de jouer tant sur l'individuel que le collectif lors des moments de travail et de susciter l'espoir au travers de la narration.

Dans la marche coachée « Rencontre du temps profond », les participants écoutent douze micro-récits de l'évolution lors de douze arrêts appelés « stations ». A la fin de chaque micro-récit les participants sont invités à prendre part à une activité de réflexion et de partage en rapport avec un aspect spécifique de l'histoire qu'ils viennent d'entendre. Entre les stations, lors des périodes de marche, les participants réfléchissent individuellement puis échangent le fruit de leur réflexion en binôme. A chaque nouvelle station, un partage des réflexions en grand groupe est organisé avant de poursuivre le récit de l'histoire de la terre et de lancer une nouvelle activité pour laquelle les participant sont invités à changer de binôme. Arrivé à la dernière station, les participants reçoivent un « ticket pour ... » les invitant à laisser décanter la marche le temps nécessaire (quelques jours ou semaines) et lorsqu'ils sont prêts, s'ils le souhaitent, inscrire sur le ticket l'intention qu'ils nourrissent pour le futur.

Afin de vous offrir une vue synthétique du déroulé, nous vous avons préparé une ligne du temps qui résume le cheminement proposé lors de la marche (voir illustration 2) ainsi qu'une vidéo (suivez le lien ci-dessous ou scanné le QR-code). Cette dernière a pour objectif de vous immerger dans cette activité d'ouverture « Rencontre du temps profond ». La vidéo a été tournée à Namur lors d'une réplique du dispositif, les personnes qui sont dans cette vidéo ne sont pas celles interviewées dans le cadre de ce travail.



Ou suivez ce lien : <https://youtu.be/YjSIPSaysoY>

⁹ <https://raphaelrozenberg.be/>



Illustration 2 : ligne du temps « Rencontre du temps profond » une marche en douze stations

Résultats

Suite à l'activité d'ouverture, six personnes (deux hommes et quatre femmes) ont participé à un entretien individuel d'identification de thèmes pour de futures séances de coaching autour du changement face aux crises climatiques et environnementales. Ces entretiens se sont passés à distance via Teams et ont été enregistrés afin de permettre une conversation fluide et un traitement des données à posteriori. Nous avons structuré les échanges en deux phases, la première est un retour sur la marche et l'expérience vécue, la deuxième explore les thématiques importantes à travailler lors des séances futures de coaching.

1. Expérience de la marche comme activité d'ouverture

Whybrow et al., (2022 : 73) invitent à proposer la Marche du Temps Profond comme activité d'ouverture dans des coaching abordant les réflexions sur les enjeux environnementaux et climatiques. Nous avons donc adapté cette proposition en prenant en compte les travaux sur le coaching outdoor et emmené marché l'organisation CREE. Deux semaines après cette activité nous avons recueilli six interviews de participants.

Retour sur l'activité d'ouverture

Dans un premier temps nous vous proposons de découvrir une synthèse des entretiens nous éclairant plus spécifiquement sur le dispositif outdoors. De manière générale, l'activité « Rencontre du temps profond » utilisée en ouverture de séances de coaching apporte aux participants une expérience immersive dans la nature mais aussi dans le temps. Cette activité leur permet de se reconnecter aux cycles vastes du temps et de redécouvrir leur rôle dans la continuité de la vie sur Terre. Dans nos résultats, nous découvrons qu'en marchant et en mobilisant leur sens, les participants n'intellectualisent pas seulement l'interdépendance entre les humains et la nature mais la ressentent. Cet exercice renforce leur conscience des enjeux climatiques et redéfinit l'urgence d'agir. Nous prenons note aussi que lors de la marche les participants ont pu saisir l'invitation à explorer leurs valeurs, raviver l'envie d'agir pour un futur durable, et puiser dans un espoir partagé la capacité à faire et à penser individuellement voire collectivement leur engagement.

Nous vous présentons un court résumé et quelques moments marquants des récits des participants dans le tableau ci-dessous.

Retour sur la marche	Souvenirs marquants
1. Arnold (homme, 36 ans)	
Il se souvient principalement de la diversité des perspectives apportées	L'exercice de la goutte d'eau : Il a été surpris par la diversité des réponses des participants qui se reliaient

par les participants lors des échanges. Il a apprécié de passer du temps en extérieur et de réfléchir à l'importance de ralentir dans un environnement professionnel souvent rythmé et pressé. La marche a renforcé son besoin de prendre du recul et d'intégrer des moments de réflexion dans son quotidien. Il s'est aussi questionné sur la manière de faire adhérer d'autres personnes à la cause de la durabilité, tout en gérant les résistances institutionnelles.	parfois à leurs ancêtres (famille) pendant que d'autres allaient chercher des personnes historiques comme Cléopâtre. L'exercice était amusant mais aussi marquant pour comprendre la diversité des perspectives. <i>« J'ai trouvé ça super comique... certains pensaient à des ancêtres proches, et d'autres à des figures historiques. »</i> Le fait d'être à l'extérieur : Il souligne combien cela lui a fait du bien d'être dehors et d'observer dans le paysage des éléments qu'il n'aurait pas vraiment remarquées en temps normal. <i>« Être dehors, ça change tellement, on découvre des choses autour de nous qu'on ne prend jamais le temps de remarquer »</i> Rencontres et échanges personnels : Il mentionne avoir brisé la glace avec des collègues avec lesquels il n'avait pas encore échangé avant. La marche a permis des discussions qu'il n'aurait pas eues dans un cadre plus formel. <i>« J'ai appris à mieux connaître des collègues, et ça a ouvert des discussions que je n'aurais jamais eues autrement. »</i>
2. Laure (femme, 30ans)	
Elle a des souvenirs très visuels, elle souligne la transformation de son état d'esprit, en particulier par la météo, qui a influencé sa perception du parcours (pluie et ambiance apocalyptique lors d'une première expérience, temps ensoleillé et espoir lors de la seconde). La marche l'a poussée à réfléchir à la pédagogie, à la créativité et à l'équilibre entre spiritualité et enseignement dans le contexte de la transition durable. Laure souhaite réduire l'accumulation de savoirs académiques et se concentrer sur des méthodes d'enseignement plus significatives et connectées aux réalités du terrain.	Impact de la météo : La différence de météo entre sa première expérience (sous la pluie, qu'elle qualifie d'apocalyptique) et la deuxième (ensoleillée, apportant de l'espoir) a fortement influencé sa perception de l'événement. <i>« La première fois, sous la drache, c'était l'apocalypse... ici, c'était plus la lumière et l'avenir. »</i> L'exercice de la goutte d'eau Elle se souvient particulièrement d'une discussion où ils devaient choisir un personnage historique. Cela l'a amenée à réfléchir sur l'héritage et l'alignement avec les valeurs des personnalités historiques. <i>« On a pensé à des personnages célèbres, mais on ne voulait pas forcément partager quelque chose en commun avec eux, comme Jules César. »</i> Réflexion sur la pédagogie et le sens dans l'enseignement : La marche a renforcé son questionnement sur la pédagogie, notamment l'importance de donner du sens aux enseignements plutôt que de se concentrer sur une accumulation de savoirs académiques. <i>« C'est pas l'accumulation de savoirs qui compte, c'est la réflexion sur le sens de ce qu'on fait. »</i>
3. Maxime (homme, 42 ans)	
Il dit avoir été profondément marqué, en particulier par sa dimension collective et introspective. Il a trouvé cette marche inspirante pour sa	Humilité face au temps : il a été frappé par la manière dont la marche a illustré l'immensité du temps, lui donnant un sentiment d'humilité par rapport à la Terre et au temps qui passe. Cela a également influencé sa

réflexion sur l'enseignement en plein air et les jardins, dans lesquels il souhaite intégrer des méthodes pédagogiques centrées sur la nature. La marche lui a apporté un sentiment d'humilité face à l'immensité du temps géologique, ce qui l'a poussé à relativiser le sentiment d'urgence lié aux crises environnementales tout en cultivant une présence plus consciente au quotidien. Il a également souligné l'importance des moments de partage avec les autres participants, qui lui ont permis d'enrichir ses réflexions professionnelles	perception de l'urgence climatique, qu'il a appris à relativiser, sans pour autant perdre le désir d'agir dans le présent. <i>« J'ai vraiment eu à la toute fin de la marche un sentiment d'humilité par rapport au temps... et aussi par rapport au fait qu'on est de passage. »</i> Le geste de partage des roches : il se souvient d'un moment où des roches ont été partagées lors de la marche. Ce geste de partage et la sensibilisation au toucher des éléments naturels l'ont particulièrement touché. <i>« Le fait de sensibiliser le toucher m'a marqué. »</i> Réflexion sur l'enseignement en plein air : il a trouvé que la marche avait renforcé son intérêt pour l'enseignement en plein air, en lien avec ses recherches sur l'éducation dans les jardins. <i>« Cette expérience de la marche m'a permis d'appréhender la perspective de promenade dans le cadre des enseignements »</i> Renforcement des liens sociaux : Il a également souligné l'importance des discussions informelles qu'il a eues, notamment avec un autre participant, ce qui lui a permis de mieux connaître ses projets. <i>« C'était vraiment l'occasion de parler de ce qu'on fait, de se retrouver dans le temps présent. »</i>
4. Alexia (femme, 48 ans) Elle revient sur la marche avec des souvenirs de moments marquants, comme l'expérience de partage autour de l'eau et l'exercice avec les roches. Elle a particulièrement apprécié la diversité des idées partagées dans le groupe et les conditions qui ont permis à certains collègues de s'exprimer avec audace. La marche l'a aussi inspirée à poursuivre ses réflexions sur des projets plus personnels, comme l'enseignement de l'autobiographie raisonnée dans un cadre extérieur à l'université. Elle réfléchit également à la question de l'engagement étudiant et à sa propre posture dans un cadre institutionnel parfois contraignant.	Exercice de partage autour de l'eau : Alexia se souvient particulièrement de l'exercice où les participants devaient imaginer avec qui ils aimeraient partager de l'eau. Elle a été surprise par la diversité des réponses et l'audace de certains collègues dans leurs choix. <i>« J'étais étonnée des réponses des gens et qu'ils osent les dire devant tout le monde. »</i> Toucher des pierres et notion de progression géologique : Elle a trouvé l'exercice avec les pierres marquant, bien qu'elle n'ait pas retenu tous les détails géologiques. Cette immersion sensorielle lui a offert un aperçu de la progression dans le temps. <i>« Toucher les pierres, voir la progression... ça nous immerge un tout petit peu. »</i> Les conditions climatiques : malgré le soleil il faisait froid pour ceux qui n'étaient pas bien équipés. Le fait d'avoir froid lui inspire que l'action ne doit pas toujours attendre des conditions idéales, un concept qu'elle envisage de transposer à sa pratique professionnelle. <i>« Si on attend les conditions parfaites pour passer à l'action, on risque de ne jamais passer à l'action. »</i>

5. Clémentine (femme, 59 ans)	
Elle a trouvé la marche inspirante et dynamisante, contrastant avec une expérience précédente plus sidérante. Cette fois-ci, le format était plus créatif et optimiste, ce qui lui a donné de l'énergie et lui a permis de réfléchir à l'impact du vivant sur sa pédagogie. Elle évoque aussi les défis rencontrés dans son projet pédagogique axé sur la reconnexion au vivant, notamment les obstacles institutionnels et la difficulté de faire adhérer les étudiants aux nouvelles méthodes. Elle souhaite intégrer davantage d'expériences immersives et collaboratives, en lien avec ses valeurs écologiques.	Rythme et optimisme de la marche : elle a remarqué que cette version de la marche était plus optimiste et moins plombante que sa première expérience, ce qui l'a aidée à rester énergisée. Elle apprécie ce format, car il favorise une atmosphère plus légère et créative. « C'était beaucoup plus optimiste et créatif... je me sentais énergisée. » Réflexion sur l'enseignement inspiré par le vivant : Elle a trouvé cette expérience de la marche propice à l'imagination, l'amenant à réfléchir à l'inspiration que le vivant peut apporter à son rôle de professeur. « C'était plus largement : qu'est-ce que ça implique pour moi dans ma vie de prof ? » Usage des artefacts (crânes, cailloux) : elle a apprécié les objets utilisés pendant la marche, qui ont rendu l'expérience plus ludique et mémorable. « Les différents petits cailloux à classer... et les crânes, c'est vraiment chouette.
6. Charline (28 ans, femme)	
Elle revient sur la marche avec des impressions marquantes sur le rythme de l'expérience et les activités symboliques qui ont suscité des réflexions profondes sur la nature et le vivant. Bien qu'elle soit très engagée dans des pratiques personnelles durables, elle ressent une difficulté à aligner ses valeurs personnelles avec son rôle d'enseignante, regrettant que la durabilité ne soit pas une priorité institutionnelle à l'université. Elle exprime un désir d'agir collectivement pour l'intégration de la durabilité dans les pratiques professionnelles. Elle est prête à s'engager davantage mais hésite, par crainte de paraître militante.	Rythme de la marche : elle souligne le rythme de la marche, ponctué de pauses régulières pour des activités réflexives, ce qu'elle a apprécié car cela l'a aidée à rester dans le moment présent. « C'était cool de ne pas marcher trop longtemps entre les pauses ; ça nous aidait à rester dans le propos. » Activité à propos des vivants : elle se souvient de l'exercice de réflexion sur ce qui est vivant, une question simple mais profonde qui l'a marquée. « Observer et réfléchir à ce qui est vivant autour de soi, c'était simple, mais ça a vraiment capté mon intérêt. » Échange avec des collègues : elle a apprécié de pouvoir échanger avec des collègues qu'elle ne connaissait pas bien. Elle a trouvé ces moments nourrissants et ressent l'importance du collectif pour avancer sur les questions de durabilité. « Ça fait du bien de sentir qu'on est moins seul face à ces questions-là. »

Comme vous le découvrez dans ces récits, nous avons eu la chance d'avoir deux participantes qui avaient déjà eu l'occasion de faire la marche du temps profond dans sa version originale ce qui a spontanément suscité les comparaisons. Néanmoins au-delà de ces deux témoignages, des éléments relevés dans les autres récits nous amènent à penser que le dispositif a pris la coloration que nous souhaitions lui donner afin de mettre les participants dans de bonnes conditions d'exploration avant de se lancer dans des sessions de coaching pour le changement soutenable face aux enjeux climatiques et environnementaux.

Effets de l'adaptation du dispositif

Les interviews nous offrent quelques éléments de réponse quant à savoir si notre adaptation de la marche permet d'amoinrir certains effets anxiogènes et d'intensifier d'autre leviers plus porteurs. Rappelons que notre ambition est d'ouvrir le champ des possibles des participants, de questionner l'action individuelle et collective et de susciter l'espoir. Dans le tableau ci-dessous nous vous dressons une synthèse de notre analyse qui vise plus spécifiquement à relever les indicateurs qui soutiennent ces trois points.

Aspect	Marche du Temps Profond originale	Rencontre du temps profond avec principes de coaching outdoor
Objectif de l'expérience	Susciter une profonde prise de conscience écologique face au temps géologique, visant une introspection personnelle intense .	Inviter un état d'esprit positif et créatif favorisant la réflexion et l'engagement personnel et collectif pour des projets concrets (Laure, Alexia, Maxime et Clémentine) grâce à des exercices inspirés par le coaching outdoor (observation de la nature, pauses, dialogue en marchant côte à côte, etc.) Perçue comme plus optimiste et légère par Clémentine. Laure indique que c'est la météo qui lui a semblé rendre la marche plus ournée vers la lumière et l'avenir (moins apocalyptique) cependant, il est possible que l'approche y soit aussi pour quelque chose.
Rythme et pauses	Linéaire et souvent intense la narration est menée par l'animateur et les activités proposées visent à faire valider le contenu de l'histoire par l'observation et la réflexion afin de créer une immersion continue.	Mobilisation de l'approche narrative, la marche est structurée par des pauses dans la narration visant à inspirer. Activités réflexives mobilisant l'utilisation de métaphores, les mises en récit et les échanges . Charline et Arnold notent l'impact de ces pauses sur leur réflexion et leur confort émotionnel.
Rôle du groupe	Principalement axée sur l'introspection individuelle , bien que vécue en groupe.	Interaction collective encouragée : des exercices comme celui de la « goutte d'eau » permettent de partager et de réfléchir ensemble (Alexia et Arnold).
Nature et territoire	Pas nécessairement ancrée dans le lieu immédiat, privilégiant une perspective globale sur le temps terrestre.	Connection au territoire et à l'environnement immédiat , intégrant des éléments géologiques locaux et du vivant. Maxime et Arnold sont sensibles à l'ancrage local qui reconnecte les participants au présent et au lieu où se déroule l'expérience.

Sens de l'expérience	Expérience visant à faire ressentir l'immensité du temps, l'accélération et l'urgence pour provoquer une prise de conscience individuelle et profonde.	Approche centrée sur la réflexion et la capacité d'action : les participants sont invités à penser à des applications dans leur vie professionnelle et personnelle (par exemple, Clémentine et son projet de reconnexion au vivant).
Activités symboliques et artefacts	Emphase sur la narration du temps profond par la création d'images mentales	Usage de symboles tangibles (pierres, crânes) pour ancrer le vécu, renforçant la dimension sensorielle et la connexion physique avec l'expérience. Alexia et Clémentine soulignent que ces objets rendent l'expérience plus sensorielle et mémorable.
Impact émotionnel	Vise à susciter une profonde sidération et une prise de conscience émotionnelle puissante.	Recherche une émotion positive et inspirante afin d'éviter l' éco-anxiété , de dynamiser les participants et les préparer à l'action (Clémentine et Laure soulignent le côté énergisant de la nouvelle version).
Soutien et accompagnement	Majoritairement individuel , l'accent étant mis sur l'introspection et le ressenti personnel du temps géologique.	Inspiré au coaching outdoor s'appuie sur la systémique => les autres participants ; la nature, etc.

Cette analyse de l'expérience vécue par les participants fournit quelques indicateurs sur les effets de la marche (éléments qui les atténuent ou les renforcent) ainsi que sur l'état d'esprit des participants à sa sortie. Les résultats nous renseignent aussi plus précisément sur les dispositifs (utilisation d'artefacts, rythme de la marche, ancrage territorial) qui peuvent soutenir l'attention des participants. D'autres modalités telles que la manière d'organiser les échanges et d'inclure la nature comme partie prenante éveillent les participants aux dimensions collectives de l'action. Nous sommes conscients que cette analyse n'est pas exhaustive et nous allons poursuivre le déploiement du dispositif avec beaucoup de précaution en fonction des publics et des effets espérés.

A ce stade, nous sommes favorables à poursuivre l'introduction de la marche « Rencontre du temps profond » comme activité d'ouverture de sessions de coaching liées aux enjeux de soutenabilité. En effet, celle-ci répond à nos attentes d'offrir un moment d'exploration créative (modèle T-GROW) qui permet aux participants de se plonger dans la thématique avant d'identifier des sujets plus précis. Nous sommes dès lors positif quant à la recommandation de Whybrow et al. (2022) même si nous émettons toutefois quelques propositions d'adaptation fondées sur les recommandations trouvées dans la littérature sur le coaching outdoor en termes de reconnexion à la nature (model ART Kaplan, 1995), d'utilisation des approches narratives et d'intégration des dimensions individuelle, organisationnelle et systémique. Les adaptations proposées restent avant tout un choix personnel, le nôtre étant d'offrir une version de la marche plus alignée avec

nos intentions de tendre vers l'action (individuelle et collective) et de convier l'espoir. Nous allons maintenant aborder la partie des résultats qui identifie les sujets pouvant donner suite à des séances de coaching liés aux enjeux de soutenabilité.

2. Thématiques de la soutenabilité : sujets de sessions de coachings

Afin de comprendre les enjeux du coaching pour les changements en faveur des défis climatiques et environnementaux, nous sommes repartis de l'ouvrage de Whybrow et al. (2022), qui se veut un accompagnement professionnel pour les coachs souhaitant aider les individus et les organisations à intégrer les enjeux environnementaux dans leur transformation. D'après les auteurs, dans ce type de coaching, le coach invite le coaché à réfléchir profondément à ses valeurs et à l'impact de ses choix et ses actions de manière individuelle, collective et systémique. Il est recommandé au coach d'être créatif dans ses approches afin d'accompagner le coaché à envisager des comportements plus durables en l'encourageant à valoriser le respect de la nature, la résilience collective et la prise en compte de son empreinte écologique. Cet ouvrage à destination des coachs est illustré par des moments d'échange entre coach et coaché mais ne rend pas compte de la diversité des besoins du terrain. Il nous semble dès lors opportun de proposer ici une lecture un peu différente en présentant l'analyse de six interviews que nous avons réalisées à la suite de l'activité d'ouverture « Rencontre du temps profond » et de découvrir à quel type de demandes pourrait être confronté le coach. Nous avons pris comme cadre d'analyse les lunettes offertes par le coaching systémique et ses trois dimensions : individuelle, organisationnelle et systémique et proposons un classement des besoins identifiés en suivant cette logique.

Changements Individuels

Dans le tableau ci-dessous nous vous proposons de découvrir les thèmes de coaching abordant des dimensions individuelles relevés dans les interviews qui ont fait suite à l'activité d'ouverture « Rencontre du temps profond ».

Dimensions Individuelles	
Arnold	Prendre le temps de ralentir et de réfléchir : Arnold exprime une volonté de ralentir et de prendre du temps pour lui-même. Il se sent souvent pressée dans son travail et souhaite intégrer des moments de réflexion dans son quotidien, notamment en lien avec sa mobilité et sa gestion du stress. Verbatim : « Prendre le vélo, ça pourrait changer ma vie... ça me libèrerait de beaucoup de stress. » Proposition de sujet de coaching : Comment créer des moments de pause et de réflexion dans un environnement professionnel très rythmé, et gérer le stress lié à l'urgence perçue.

	Reconstruire un équilibre personnel : Arnold réfléchit à son emploi du temps, se demandant si un poste à temps plein lui convient vraiment, étant donné son besoin de temps pour lui-même, ses hobbies et son engagement dans ses valeurs. Verbatim : « Je me demande si être à temps plein à l'université me convient vraiment... j'ai besoin de temps pour moi et des activités qui ont du sens. » Proposition de sujet de coaching : Explorer comment ajuster son emploi du temps pour mieux respecter ses besoins personnels et réévaluer la charge de travail.
Laure	Retrouver la créativité dans l'enseignement : Laure exprime un désir de renouer avec la créativité qu'elle sent avoir perdue lors de ses études. Elle souhaite réintroduire des approches plus artistiques dans son enseignement, pour elle-même et ses étudiants. Verbatim : « J'ai l'impression d'avoir perdu ma créativité pendant mes études ... Je dois travailler sur moi-même pour aider les étudiants à être créatifs. » Proposition de sujet de coaching : Travailler sur la reconquête de sa créativité personnelle et l'intégration de cette dimension dans ses pratiques pédagogiques. Apprendre à ralentir et à prendre le temps : Laure est consciente qu'elle doit ralentir et accorder plus de temps à la réflexion et à la digestion des apprentissages, tant pour elle que pour ses étudiants. Verbatim : « Parfois, il vaut mieux moins, mais mieux. » Proposition de sujet de coaching : Explorer comment elle peut structurer ses journées et ses cours pour prendre le temps de la réflexion et prioriser.
Maxime	Présence dans le quotidien : Maxime a exprimé son souhait de développer une plus grande présence au quotidien, en étant plus attentif au moment présent. Cela inclut des pratiques comme prendre soin de son environnement personnel, mais aussi ralentir dans ses actions professionnelles et personnelles. Verbatim : « Être présent au monde et à l'instant, sans se précipiter. » Proposition de sujet de coaching : Travailler sur la pleine conscience et la gestion de l'urgence, notamment face à l'anxiété climatique. Expérimentation pédagogique : Il souhaite explorer davantage la manière dont il peut intégrer des approches pédagogiques basées sur le vivant et la nature dans ses cours. Cela pourrait inclure des pratiques comme des cours en extérieur ou des moments de partage plus informels avec ses étudiants. Verbatim : « J'essaie de l'expérimenter, comme quand je donne des croissants le matin à mes étudiants pour créer un temps de partage. » Proposition de sujet de coaching : Renforcer sa capacité à introduire des moments de rencontre dans ses cours et son quotidien.
Alexia	Audace et confiance dans la prise de parole : Alexia aimerait gagner en confiance pour s'exprimer avec audace, notamment dans des environnements de groupe. Elle souhaite apprendre à s'exprimer librement sans craindre le jugement. Verbatim : « Moi, j'hésitais à m'exprimer... certains collègues ont osé le faire. » Proposition de sujet de coaching : Renforcer la confiance pour prendre la parole en public et développer une voix plus affirmée dans des contextes collectifs.

	Clarification de ses projets personnels hors du cadre universitaire : Alexia envisage d'enseigner l'autobiographie raisonnée en dehors de l'université, sous un format indépendant. Elle se questionne sur la meilleure façon de structurer ce projet. Verbatim : « Je pourrais le faire en tant que micro-entrepreneur... ça me donnerait plus de liberté. » Proposition de sujet de coaching : Explorer les étapes pour concrétiser son projet personnel en dehors de l'université et évaluer ses motivations et objectifs.
Clémentine	Développer une approche d'animation plus confiante et créative : Clémentine trouve que l'énergie et la créativité mise dans la marche sont un atout. Elle souhaite développer un style qui lui est propre, en intégrant davantage d'humour et de dynamisme dans ses cours. Verbatim : « Je n'ai pas le talent, le verbe, la dynamique... mais ça me donne envie de faire pareil. » Proposition de sujet de coaching : Explorer comment Clémentine peut renforcer sa confiance en animation et développer sa propre approche créative et engageante. Renforcer la gestion de l'éco-anxiété : La marche a abordé des thèmes comme l'éco-anxiété, ce qui l'a poussé à réfléchir à sa propre gestion de cette anxiété face aux défis environnementaux. Verbatim : « Les thèmes de l'éco-anxiété, l'éco-lucidité... » Proposition de sujet de coaching : Travailler sur la transformation de l'éco-anxiété en motivation constructive, pour elle-même et ses étudiants.
Charline	Gagner en confiance pour aborder les sujets de durabilité dans un cadre professionnel : Charline se sent parfois illégitime pour parler de durabilité dans son travail, craignant d'être perçue comme militante. Elle souhaite renforcer sa légitimité sur ces sujets et trouver le courage de les aborder plus librement. Verbatim : « Je ne me sens pas toujours légitime pour parler de décroissance ou de durabilité... je crains qu'on voie ça comme du prosélytisme. » Proposition de sujet de coaching : Travailler sur sa confiance en elle pour aborder les enjeux de durabilité sans peur de jugement, en trouvant un équilibre entre engagement personnel et communication professionnelle. Réconcilier vie personnelle et professionnelle : Charline cherche à aligner ses valeurs personnelles durables avec son rôle professionnel, où elle ressent souvent une « schizophrénie » entre ses actions personnelles et les attentes de son poste. Verbatim : « J'ai besoin que mes valeurs personnelles se reflètent dans mon travail, sinon ça n'a plus de sens pour moi. » Proposition de sujet de coaching : Explorer des stratégies pour intégrer ses valeurs personnelles dans son quotidien professionnel et réduire le sentiment de décalage entre ses deux vies.

Le contexte particulier de la marche colore nos résultats, en effet ceux-ci sont fortement influencés par le ciment de la communauté de recherches CREE qui est l'enseignement avec de surcroît la conférence comme rendez-vous. C'est donc assez naturellement que la participation à la marche a renvoyé les interviewés à leurs propres pratiques d'enseignant. De ces discussions

nous retenons quelques idées prégnantes telles que le souhait d'aller à la rencontre des étudiants en ouvrant le dialogue, d'aller à l'essentiel pour favoriser les temps d'échange et d'inviter plus de créativité. Ensuite, un deuxième thème qui ressort et qui est plus universel est le rapport à l'urgence et au temps qui passe. Les rythmes de travail ont plus d'une fois été mis en cause dans la capacité des participant à pouvoir ralentir, se recentrer, harmoniser vie professionnelle-vie privée, ou s'engager dans ce qui fait sens pour eux (la soutenabilité entre autres mais pas uniquement). Enfin, un troisième thème aborde la possibilité de sortir de l'institution (prendre un temps partiel ou créer son activité) pour pouvoir faire vivre ses envies et ses valeurs. A la sortie de la marche les sujets évoqués dans ces interviews n'abordent pas toujours de front les changements pour plus de soutenabilité mais rendent compte des défis personnels à pouvoir trouver le temps, la manière et le lieu pour faire vivre ces besoins qui sont actuellement difficiles à concilier avec le quotidien. Il est donc intéressant de se pencher sur la prochaine étape et de voir comment le changement pourrait être envisagé au niveau organisationnel

Changements organisationnels

Changer peut aussi être envisagé au niveau du collectif. Les éléments que nous avons relevés dans le tableau ci-dessous informent sur la manière dont les interviewés voient les possibilités de changement pour eux et leurs collègues proches au sein de l'institution dans laquelle ils travaillent.

Dimensions organisationnelles	
Arnold	Développer des espaces et des moments de réflexion au sein de l'université : Arnold souhaite créer des espaces de réflexion au sein de l'institution, comme des moments collectifs en extérieur pour encourager des discussions plus informelles entre collègues ou avec les étudiants. Verbatim : « <i>Je pense qu'on pourrait prendre le temps de faire des sessions dans le parc et le petit bois, se poser dans l'herbe, lire...</i> » Proposition de sujet de coaching: Comment structurer et mettre en place des espaces de réflexion informelle pour créer des moments d'échanges et de pause à l'université. Priorisation des tâches et gestion des demandes institutionnelles : Arnold s'interroge sur la manière de gérer les nouvelles priorités et demandes qui viennent s'ajouter à son travail, sans avoir la possibilité de dire non. Il souhaite pouvoir mieux prioriser ses tâches et anticiper les imprévus. Verbatim : « <i>Pourquoi est-ce que je dois toujours dire oui à de nouvelles priorités ? On ne respecte pas nos choix.</i> » Proposition de sujet de coaching: Explorer des stratégies pour mieux gérer les priorités et fixer des limites face aux demandes supplémentaires.
Laure	Réinvention des méthodes pédagogiques : Laure souhaite réduire l'approche magistrale classique pour introduire des expériences plus immersives et interactives, comme la marche ou l'utilisation d'espaces naturels.

	Verbatim : « ...repenser le cours comme une expérience. » Proposition de sujet de coaching: Comment introduire des méthodes pédagogiques plus expérientielles et collaboratives, à la fois créatives et connectées aux réalités environnementales. Développer des lieux d'expérimentation pédagogique : Inspirée par le Schumacher College, Laure envisage de réaménager des espaces de son université, pour favoriser des pratiques pédagogiques innovantes et adaptées à la transition écologique. Verbatim : « <i>Le presbytère se prête bien pour travailler la créativité des étudiants... la ferme « xx », c'est une bulle de verdure pour expérimenter.</i> » Proposition de sujet de coaching: Structurer un projet de réaménagement de ces lieux comme laboratoires d'expérimentation pédagogique pour soutenir une éducation plus durable.
Maxime	Approches collaboratives en pédagogie : Maxime a noté l'importance de la solidarité et de l'apprentissage collaboratif, tant au sein des salles de classe que dans la société. Il souhaite promouvoir des pratiques pédagogiques plus collectives et collaboratives dans ses enseignements. Verbatim : « Il y a un enjeu de développer des pratiques collaboratives d'apprentissage. » Proposition de sujet de coaching: Développer et structurer des méthodes pédagogiques collaboratives qui favorisent l'engagement et l'apprentissage par les pairs dans son institution. Création de dispositifs pédagogiques réfléchis: Il souhaite s'assurer que toute nouvelle méthode, comme l'enseignement en plein air, soit bien préparée et encadrée pour éviter des retours négatifs des étudiants, comme il l'a observé dans un autre exemple. Verbatim : « <i>Une telle démarche pédagogique ne s'improvise pas... Il y a un enjeu de préparation et de construction d'un dispositif.</i> » Proposition de sujet de coaching: Concevoir et structurer de nouveaux dispositifs pédagogiques autour du vivant, adaptés au contexte institutionnel.
Alexia	Favoriser des méthodes pédagogiques immersives et inclusives : Alexia souhaite encourager des approches pédagogiques qui connectent davantage les étudiants avec la réalité et l'expérimentation, inspirée par la marche et son propre projet. Verbatim : « <i>Je pourrais intégrer des pratiques qui permettent un engagement plus sincère des étudiants.</i> » Proposition de sujet de coaching : Concevoir et mettre en place des pratiques pédagogiques plus immersives, en lien avec la nature et la collaboration, pour susciter l'engagement des étudiants. Reconnaissance et gestion de l'engagement personnel : Alexia ressent un manque de reconnaissance pour ses efforts lorsqu'elle met en place des initiatives hors du cadre conventionnel universitaire. Elle se questionne sur la manière de trouver un équilibre entre son engagement personnel et le manque de soutien institutionnel. Verbatim : « C'est beaucoup de travail pour peu de reconnaissance... ça devient pesant. » Proposition de sujet de coaching : Explorer des moyens pour faire reconnaître et valoriser ses efforts au sein de l'institution tout en gérant son énergie et ses ressources.

Clémentine	Gestion des critiques institutionnelles sur les méthodes pédagogiques : elle est confrontée à des pressions pour ajuster ses cours selon les critères de rentabilité de l'université. Elle cherche des moyens de concilier ses valeurs pédagogiques avec les exigences institutionnelles. Verbatim : « Ton cours est 2 fois plus cher que les autres... donc on vous demande d'améliorer votre taux d'encadrement. » Proposition de sujet de coaching : Explorer des stratégies pour adapter ses cours en préservant leur esprit tout en respectant les contraintes budgétaires et organisationnelles. Intégrer les pratiques de reconnexion au vivant dans l'enseignement : Clémentine souhaite faire évoluer son projet « reconnexion au vivant » vers une pédagogie qui met l'accent sur l'expérimentation plutôt que sur la simple accumulation de savoirs. Verbatim: « On a un truc qui s'appelle reconnexion au vivant, reconnexion à soi, aux autres et aux vivants. » Proposition de sujet de coaching : Structurer et adapter des méthodes pédagogiques immersives basées sur le vivant, malgré les contraintes institutionnelles.
Charline	Créer des formations pour promouvoir la durabilité : Charline envisage de développer des formations pour aider les enseignants à intégrer les Objectifs de Développement Durable (ODD) dans leurs cours. Elle voit cela comme un moyen de sensibiliser ses collègues et d'encourager une réflexion collective. Verbatim : « On va proposer une formation sur comment intégrer les ODD dans les pratiques d'enseignement. » Proposition de sujet de coaching : Structurer et développer cette initiative de formation pour sensibiliser les collègues et introduire progressivement la durabilité dans les pratiques pédagogiques. Favoriser des échanges collectifs sur la durabilité : elle souligne l'importance de moments de réflexion collective pour partager des idées sur la durabilité. Elle souhaite faciliter ces échanges à l'université afin de rassembler davantage de personnes autour de cette cause. Verbatim : « Je pense que l'université devrait offrir des espaces de discussion pour qu'on puisse avancer collectivement. » Proposition de sujet de coaching : Concevoir et structurer des espaces et des temps pour échanger autour de la durabilité, afin d'encourager la cohésion et l'engagement collectif à l'université.

Ces témoignages révèlent un besoin de collaboration accru au sein des équipes pour transformer les environnements de travail en un lieu d'échanges et d'innovation. Les interviews mettent en lumière comment l'organisation de moments de réflexion en extérieur permettraient des échanges spontanés entre collègues, renforçant la cohésion autour de nouvelles idées pédagogiques. Il est aussi question de soutenir le passage au travail collaboratif entre enseignants au sein des cours afin de cocréer des méthodes immersives inspirées par la nature. Ceci pourrait faciliter l'apprentissage collaboratif tout en allégeant la charge de travail des enseignants porteurs de projets. Par ailleurs, structurer des formations sur les Objectifs de Développement Durable pourrait devenir un projet collectif, réunissant les compétences de

chacun autour d'un but commun. Face aux défis de la transition, le soutien mutuel au sein des équipes semble un besoin crucial afin de bâtir ensemble un environnement plus durable et inspirant. Il n'en reste pas moins que l'institutions a un rôle important à jouer au niveau de ses priorités, ses balises, ses validations et de sa façon de valoriser les innovations. Ce changement institutionnel souhaité est vu comme essentiel par les interviewés afin de permettre aux pionniers de se mettre en action et d'envoyer un signal positif aux autres membres de l'institution. Ces demandes vont être abordées plus en détail dans le point suivant.

Changements systémiques

Afin d'aborder la dimension systémique dans notre analyse, nous allons considérer l'individu comme faisant partie intégrante de réseaux plus vastes qui influencent ses choix et son développement. Travailler sur des sujets de coaching identifiés comme systémiques peut aider le coaché à prendre conscience des interactions entre ses actions personnelles, son environnement professionnel, et les systèmes plus larges qui l'entourent. Ici, il est question des besoins de changement qui impacteraient l'institution pour laquelle il travaille ainsi que la société et la planète. Dans le tableau ci-dessous nous présentons des besoins qui répondent à ces critères et que nous avons identifiés dans les six interviews de nos participants.

Dimensions systémiques	
Arnold	Encourager des projets interdisciplinaires sur la durabilité : Arnold est intéressé par l'idée de développer des projets durables entre facultés, où les étudiants et enseignants de différentes disciplines pourraient collaborer sur des activités. Il pense que cela permettrait d'enrichir les discussions et les apprentissages. Verbatim : « Je proposerais la marche aux enseignants et aux étudiants de différentes faculté, pour qu'ils échangent et réfléchissent ensemble. » Proposition de sujet de coaching : Comment encourager des projets interdisciplinaires pour soutenir des initiatives durables et intégrer plus de diversité dans les échanges. Intégrer la durabilité dans les profils de fonction: Arnold aimerait que la durabilité devienne une composante essentielle des descriptions de poste à l'université, notamment pour les nouvelles recrues dans son équipe. Verbatim : « Ce serait bien que la durabilité soit dans le profil de fonction des gens » Proposition de sujet de coaching : Travailler sur des stratégies pour faire de la durabilité un critère clé dans les recrutements et les descriptions de poste
Laure	Créativité et spiritualité dans l'enseignement supérieur : Laure évoque l'importance d'intégrer la spiritualité et la réflexion existentielle dans l'éducation, notamment dans le contexte de la transition durable. Elle voit un rôle crucial pour les institutions à cet égard. Verbatim : « Il faut aborder la spiritualité dans une université... Nous devons aborder ces enjeux. »

	Proposition de sujet de coaching : Réfléchir à comment Laure peut contribuer à une approche plus holistique et spirituelle de l'enseignement supérieur, en l'alignant avec les enjeux de la transition écologique. Réduire l'accumulation de savoirs au profit de l'action : Laure est convaincue que l'accumulation de savoirs n'est plus adaptée à l'enseignement contemporain. Elle souhaite promouvoir un apprentissage basé sur l'action, la créativité et la réflexion, en lien avec les attentes des étudiants et les besoins de la transition. Verbatim : « Moins d'accumulation, plus de réflexion sur le sens. » Proposition de sujet de coaching : Explorer comment cette approche peut être étendue à l'échelle institutionnelle, pour transformer les pratiques pédagogiques à grande échelle.
Maxime	Enseignement du management à l'Anthropocène : Maxime est impliqué dans un projet d'écriture sur l'enseignement du management à l'ère de l'Anthropocène. Ce travail a un potentiel de transformation systémique en proposant des approches éducatives qui prennent en compte les crises écologiques globales. Verbatim : « J'écris un chapitre sur l'enseignement du management au temps de l'Anthropocène. » Proposition de sujet de coaching : Explorer comment cette contribution pourrait s'inscrire dans un mouvement plus large de transformation de l'enseignement supérieur face aux défis écologiques. Promotion de l'enseignement en plein air : Il s'intéresse à la manière dont l'enseignement en plein air pourrait être systématisé et promu comme une alternative durable aux méthodes d'enseignement traditionnelles. Verbatim : « L'expérience de la marche du temps profond m'a inspiré pour intégrer la promenade dans l'enseignement. » Proposition de sujet de coaching : Travailler sur l'expansion de cette idée à travers des partenariats ou des recherches-actions dans d'autres institutions.
Alexia	Impact de l'enseignement sur l'engagement social et écologique : Alexia veut que ses projets, comme l'autobiographie raisonnée, encouragent des engagements sincères, notamment en économie sociale et solidaire. Elle voit ce travail comme une contribution à un changement sociétal plus large. Verbatim : « Cet exercice aide les participants à trouver du sens et à cibler leurs engagements futurs. » Proposition de sujet de coaching : Développer des stratégies pour étendre l'impact de ses enseignements, afin de favoriser des engagements plus profonds dans le domaine social et écologique. Sensibilisation à l'engagement dans la vie quotidienne et professionnelle : Alexia est inspirée par l'idée de sensibiliser à l'engagement à travers des gestes simples et quotidiens, tout en encourageant un impact plus large et collectif. Elle souhaite que cela fasse partie intégrante des pratiques institutionnelles. Verbatim : « Je valorise les petits gestes dans mes cours, comme fermer une porte ou aérer une salle... ça fait partie de l'engagement. » Proposition de sujet de coaching : Travailler sur des méthodes pour sensibiliser à l'engagement, en intégrant des initiatives simples mais significatives dans la culture institutionnelle.
Clémentine	Créer des initiatives locales pour la transition écologique : Clémentine est inspirée par l'idée de projets locaux collaboratifs pour soutenir la transition écologique. Elle

	veut initier des actions concrètes avec ses étudiants pour encourager la résilience climatique. Verbatim : « Proposer des recherches-actions dans des territoires... Pour inventer le vivre ensemble. » Proposition de sujet de coaching : Élaborer un plan d'action pour lancer des projets locaux, impliquant étudiants et communauté, en faveur de la transition écologique. Encourager la réflexion sur l'économie symbiotique : Clémentine est intéressée par l'économie symbiotique d'Isabelle Delannoy et souhaite l'intégrer dans ses enseignements pour sensibiliser les étudiants à des systèmes économiques durables. Verbatim : « Isabelle Delannoy, l'économie symbiotique. » Proposition de sujet de coaching : Structurer des enseignements autour de l'économie symbiotique et des alternatives durables, pour que les étudiants envisagent l'avenir économique en phase avec les enjeux climatiques.
Charline	Sensibilisation collective et action durable : Charline a un fort besoin d'action et souhaite participer à un mouvement collectif plus large pour la durabilité. Elle regrette le manque de soutien institutionnel, ce qui rend l'action collective difficile. Elle rêve d'un engagement institutionnel clair pour la transition écologique. Verbatim : « On est nombreux à être concernés, mais sans soutien ni cadre, c'est difficile de s'organiser. » Proposition de sujet de coaching : Explorer comment structurer une initiative collective à grande échelle, en collaborant avec d'autres groupes engagés dans la durabilité, pour amplifier l'impact et obtenir un soutien institutionnel. Ancrer la durabilité dans les valeurs de l'institution : Charline souhaite que la durabilité devienne un pilier institutionnel à l'université, plutôt qu'un simple « sujet parmi d'autres ». Elle pense que l'université a le potentiel de devenir un leader en matière de durabilité si elle intègre ces valeurs à son cœur de mission. Verbatim : « Le développement durable doit être au centre de nos valeurs institutionnelles, pas juste une option parmi d'autres. » Proposition de sujet de coaching : Travailler sur des stratégies pour convaincre les décideurs de l'université de l'importance d'une approche durable intégrée, en développant des propositions concrètes pour un changement institutionnel.

Les besoins en coaching pour des changements au niveau du système exprimés par les participants reflètent les désirs de transformation institutionnelle au-delà des initiatives individuelles et organisationnelles. Qu'il s'agisse d'encourager des projets interdisciplinaires sur la durabilité, de réinventer les profils de fonction, ou d'ancrer la durabilité dans les valeurs institutionnelles, ces témoignages montrent l'importance de penser le changement dans une perspective collective et interconnectée.

Certaines initiatives, comme les projets locaux de transition écologique cherchent à renforcer la résilience climatique et à bâtir des liens avec les communautés locales. D'autres, telles que l'enseignement de l'économie symbiotique et l'orientation vers des engagements en économie sociale et solidaire, visent à former des citoyens actifs et conscients, capables de contribuer aux transformations écologiques et sociales à plus large échelle. Enfin, la volonté

générale d'encourager des actions collectives pour la durabilité ancre l'engagement institutionnel dans une démarche pouvant influencer positivement la société.

Comme la revue de la littérature nous l'a enseigné changer le système peut s'avérer dangereux car les actions des uns peuvent mettre à mal les traditions des autres. Ce dernier niveau de changement est important à identifier car il est souvent perçu comme un frein ou un rêve inatteignable pour les interviewés. La pression du système pousse à l'homéostasie et profite à ceux qui ont intérêt à ce que rien ne bouge. Qu'advierait-il du contrôle des présences si tout le monde allait faire ses réunions dans les bois? Les salariés accepteraient-ils encore un travail sédentaire devant des écrans huit heures par jour s'ils voulaient vraiment prendre soin de leur santé et de celle de leurs collègues ? Travailler la soutenabilité face aux crises environnementales et climatiques au niveau d'une institution est un projet porteur de sens pour ses membres mais comportant des risques pour les individus si l'institution n'est pas prête. En être conscient est une première bonne étape.

Pour clôturer cette partie des résultats portant sur les thèmes de coaching exprimés par les membres d'une organisation en réflexion sur sa soutenabilité, nous retenons qu'en tant que coach avoir une conscience des dimensions systémiques est essentiel dans l'accompagnement des coachés vers plus de soutenabilité. Étant donné que le sujet de la soutenabilité questionne tous les niveaux de pouvoir au sein des organisations et de la société, le rôle du coach sera d'aider les coachés à comprendre comment les actions individuelles s'inscrivent dans une dynamique plus vaste. Ces prises de conscience peuvent s'assortir d'actions visant à mobiliser collègues et décideurs dans l'espoir de bâtir une culture durable et responsable, dont l'impact pourrait s'étendre au-delà de l'institution. Cependant si les demandes exprimées nous éclairent sur les espoirs et les besoins, elles nous rappellent aussi pourquoi les individus préfèrent parfois se réaliser en sortant de leurs organisations.

Limites et discussion

Cette recherche met en lumière des besoins en coaching organisés en mobilisant l'approche systémique, avec comme ambition d'identifier des transformations à différents niveaux : individuel, organisationnel et des systèmes. Dans ce travail, l'intégration des pratiques outdoors permet de stimuler une réflexion en contexte et de reconnecter les participants à des enjeux environnementaux essentiels. Cette recherche, si elle invite les coaches à adopter une approche systémique pour accompagner les individus et les organisations vers une transition écologique, met aussi en garde sur la difficulté d'accompagner les coachés à naviguer habilement dans les dynamiques de pouvoir qui façonnent ces environnements. Nous lisons en

filigrane comment certains imaginent déjà mobiliser les pratiques outdoors afin de contourner les résistances institutionnelles, de faciliter les dialogues informels et de créer des alliances authentiques.

A l'issue de ce travail, plusieurs éléments viennent nuancer notre propos. D'abord, le cadre de la marche « Rencontre du temps profond » a pu orienter les réflexions des participants vers des besoins qu'ils n'auraient peut-être pas exprimés dans d'autres contextes, influençant ainsi les priorités évoquées. De plus, bien que les participants manifestent un désir sincère de cohérence institutionnelle et d'engagement collectif, ils se heurtent parfois à des résistances internes. Les tensions, ou luttes de pouvoir, apparaissent sous la forme de pressions institutionnelles qui favorisent des méthodes pédagogiques plus traditionnelles ou valorisent la rentabilité immédiate au détriment de nouvelles initiatives. Ces barrières peuvent limiter l'espace de liberté et d'expérimentation des acteurs, qui doivent alors trouver des stratégies pour avancer malgré les contraintes. Certains envisageant dès lors la sortie (le temps partiel ou l'activité complémentaire) plutôt que le changement.

Par ailleurs, cette analyse repose sur un petit groupe de six participants, tous enseignants-chercheurs en éducation à l'entrepreneuriat, un échantillon qui ne permet pas de généraliser pleinement les conclusions, mais qui offre néanmoins un aperçu des enjeux et aspirations partagés par l'organisation CREE. Enfin, même si les participants expriment un fort engagement personnel et collectif, le maintien de cet élan sur le long terme nécessitera un appui que cette recherche n'est pas en mesure de capturer.

Une étude plus large, incluant divers contextes et secteurs, serait précieuse pour mieux comprendre les besoins en coaching des organisations en transition vers plus de soutenabilité. Il est cependant intéressant de souligner que l'analyse systémique et les pratiques issues du coaching outdoor peuvent soutenir la transition écologique en offrant un cadre pour naviguer dans la complexité.

Conclusion

Cette étude souligne combien une vision systémique du coaching, enrichie par les pratiques outdoors, peut offrir un cadre porteur pour aider les professionnels à relever les défis environnementaux actuels. Cette recherche montre comment le coaching peut devenir un vecteur de changement significatif pour les organisations qui le souhaitent en ouvrant sur des perspectives interdisciplinaires, des projets locaux et l'ancrage de la durabilité dans les pratiques des organisations. L'intégration de pratiques outdoors dans le coaching ouvre aussi le champ des possibles pour favoriser une réflexion et une connexion plus profondes avec la nature. Au final,

les participants, issus du milieu universitaire, expriment des besoins de transformation à trois niveaux – individuel, organisationnel et systémique – qui appellent des actions allant au-delà des initiatives personnelles. Retenons aussi que le rapport au temps, le potentiel de l'interdisciplinarité et les modalités de soutien institutionnel semblent être des éléments essentiels à creuser lorsqu'il s'agit des besoins en coaching des membres d'une organisation qui entre en réflexion quant aux défis environnementaux, sociaux et climatiques contemporains.

Références :

- Barnes P and Sharp B (2004) *The RHP companion to outdoor education*. Russell House Publishing Limited.
- Bowler DE, Buyung-Ali LM, Knight TM, et al. (2010) A systematic review of evidence for the added benefits to health of exposure to natural environments. *BMC public health* 10: 1-10.
- Brevers D, de Condé H, (2024), Walk and talk therapy: exploration qualitative du vécu du thérapeute, *Revue Francophone de Clinique Comportementale et Cognitive*, In press
- Burn A and Passmore J (2022) Outdoor coaching: The role of Attention Restoration Theory as a framework for explaining the experience and benefit of eco-psychology coaching. *International Coaching Psychology Review* 17(1): 21-36.
- Burn A and Watson A-M (2020) Outdoor eco-coaching. *The Coaches' Handbook*. Routledge, pp.291-300.
- Cooley SJ, Jones CR, Kurtz A, et al. (2020) 'Into the Wild': A meta-synthesis of talking therapy in natural outdoor spaces. *Clinical psychology review* 77: 101841.
- Daniels S, Clemente DB, Desart S, et al. (2022) Introducing nature at the work floor: A nature-based intervention to reduce stress and improve cognitive performance. *International journal of hygiene and environmental health* 240: 113884.
- DiGirolamo JA (2022) Coaching for sustainability. *International Handbook of Evidence-Based Coaching: Theory, Research and Practice*. Springer, pp.163-172.
- DiGirolamo JA (2023) Coaching in the Anthropocene. *The Handbook of Climate Change Leadership in Organisations*. Routledge, pp.369-384.
- Doucette PA (2004) WALK AND TALK: AN INTERVENTION FOR BEHAVIORALLY CHALLENGED YOUTHS. *Adolescence* 39(154): 373-388.
- Downey M (2003) *Effective coaching: Lessons from the coach's coach (2nd ed.)*. Cengage Learning.
- Drake D (2020) Narrative coaching. *The Coaches' Handbook*. Routledge, pp.257-266.
- Dymont JE and Potter TG (2015) Is outdoor education a discipline? Provocations and possibilities. *Journal of adventure education and outdoor learning* 15(3): 193-208.
- Hamann KR, Holz JR and Reese G (2021) Coaching for a sustainability transition: Empowering student-led sustainability initiatives by developing skills, group identification, and efficacy beliefs. *Frontiers in Psychology* 12: 623972.
- Harding S and Woodford R (2024) The Deep Time Walk–How Effective Is It? *Journal of Sustainability Education*.
- Hawkins P and Turner E (2019) *Systemic coaching: Delivering value beyond the individual*. Routledge.
- Ivaldi A (2023) The role of natural landscapes for facilitating coaching: Exploratory findings from walking coaching experiences. *The Coaching Psychologist*.
- Kaplan S (1995) The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology* 15(3): 169-182.
- Kass D and Grandzol C (2011) Learning to lead at 5,267 feet: An empirical study of outdoor management training and MBA students' leadership development. *Journal of Leadership Education* 10(1): 41-62.
- Lancer N, Clutterbuck D and Megginson D (2016) *Techniques for coaching and mentoring*. Routledge.
- Law H (2022) Narrative coaching–Part 4: Redesigning the GROW model as the 4th generation coaching for people and the planet. *Coaching Practiced*. 415-428.
- Law H and Buckler S (2020) Transpersonal coaching as the fourth wave psychological intervention for people and the planet. *Transpersonal Psychology Review* 22(2): 7-20.
- Lawrence P and Moore A (2018) *Coaching in Three Dimensions: Meeting the challenges of a complex world*. Routledge.

- Li Q (2019) Effets des forêts et des bains de forêt (shinrin-yoku) sur la santé humaine: une revue de la littérature. *Santé publique*.(0): 135-143.
- Macy J, Servigne P and Brown MY (2021) *Écopsychologie pratique et rituels pour la Terre*. Le souffle d'Or.
- Marois A (2020) Restauration cognitive par la nature: vers une intégration dans les milieux professionnels et scolaires. *Revue québécoise de psychologie* 41(3): 53-74.
- McEvoy GM and Buller PF (1997) The power of outdoor management development. *Journal of Management Development* 16(3): 208-217.
- Oppezzo M and Schwartz DL (2014) Give your ideas some legs: the positive effect of walking on creative thinking. *Journal of experimental psychology: learning, memory, and cognition* 40(4): 1142.
- Outhwaite A and Bettridge N (2009) From the inside out: Coaching's role in transformation towards a sustainable society. *Coaching Psychologist* 5(2).
- Palmer S (2015) Can ecopsychology research inform coaching and positive psychology practice. *Coaching Psychology International* 8(1): 11-15.
- Palmer S and O'Riordan S (2019) Ecopsychology informed coaching psychology practice: Beyond the Coaching Room into Blue Space. *Coaching Psykologi-The Danish Journal of Coaching Psychology* 8(1): 21-30.
- Patzelt H and Shepherd DA (2011) Recognizing opportunities for sustainable development. *Entrepreneurship theory and practice* 35(4): 631-652.
- Prince HE (2017) Outdoor experiences and sustainability. *Journal of adventure education and outdoor learning* 17(2): 161-171.
- Roberts L (2023a) *Coaching outdoors, The essential guide to partnering with nature in your coaching conversation*. Practical inspiration publishing
- Roberts L (2023b) Out of office. *Coaching Today*.
- Rostron SS (2011) How Does Coaching Positively Impact Organizational and Societal Change? *Positive psychology as social change*. 237-266.
- van den Berg AE and Beute F (2021) Walk it off! The effectiveness of walk and talk coaching in nature for individuals with burnout-and stress-related complaints. *Journal of Environmental Psychology* 76: 101641.
- Whybrow A, Turner E, McLean J, et al. (2022) *Ecological and Climate-conscious Coaching: A Companion Guide to Evolving Coaching Practice*. Routledge.
- Williams SD, Graham TS and Baker B (2003) Evaluating outdoor experiential training for leadership and team building. *Journal of Management Development* 22(1): 45-59.