

Précis de **COACHING**



**Pour
se faire
une idée
du métier**

Marc ROUSSEL

Précis de coaching



Précis de coaching	2
Édito.....	3
Les Équivalents Historiques du Coaching au travers des âges.....	4
L’Histoire du Coaching à Travers les Âges	7
Introduction au Coaching	11
Introduction au Coaching (Suite).....	24
Check-list de Coaching.....	34
Résumé de la Check-list	37
Quelques modèles	40

Édito



Ce précis de coaching est né au cours de l'accompagnement d'un dirigeant d'entreprise, Jean de PASTORS, qui depuis longtemps caresse l'idée de devenir coach lui-même. J'ai eu un immense plaisir à accompagner Jean dans cette aventure, car il me rappelle un peu la façon dont j'ai, moi-même, été poussé dans cette carrière.

Cher Jean,

J'ai donc écrit ce précis sous forme de lettre qui mélange quelques points d'histoire, de conseils et de méthodologies que j'espère te permettront d'aller de l'avant.

Bien à toi,

Marc Roussel

Les Équivalents Historiques du Coaching au travers des âges

1. Mentorat

- **Définition** : Le mentorat est une relation de développement personnel dans laquelle une personne expérimentée (le mentor) guide une autre personne (le mentoré) dans le développement de leurs compétences et de leur carrière. Le mentor offre des conseils, partage son expertise, et sert de modèle.
- **Exemple historique** : Dans la Grèce antique, Mentor, un ami d'Ulysse, fut chargé de l'éducation de Télémaque. Le terme "mentor" vient directement de cette figure mythologique.

2. Maïeutique

- **Définition** : La maïeutique est une méthode de questionnement développée par Socrate pour aider ses interlocuteurs à accoucher de leurs propres connaissances et idées. Plutôt que d'enseigner directement, Socrate utilisait des questions pour provoquer la réflexion et l'auto-découverte.
- **Exemple historique** : Socrate utilisait cette méthode pour engager ses disciples dans des dialogues philosophiques, les aidant à découvrir des vérités par eux-mêmes.

3. Compagnonnage

- **Définition** : Le compagnonnage est une tradition de formation et de transmission des savoirs entre un maître et un apprenti. Cette relation de maître à apprenti impliquait un apprentissage pratique et souvent un encadrement moral et éthique.

- **Exemple historique** : Au Moyen Âge, les artisans formaient les apprentis dans les guildes et corporations, transmettant non seulement des compétences techniques mais aussi des valeurs professionnelles.

4. Tutorat

- **Définition** : Le tutorat est une relation où une personne plus expérimentée (le tuteur) aide une autre (l'étudiant ou le tutoré) à comprendre et à maîtriser un sujet ou une compétence spécifique. Cela peut inclure l'enseignement, le soutien et la guidance.
- **Exemple historique** : À l'époque de la Renaissance, les jeunes nobles et érudits recevaient une éducation personnalisée par des tuteurs privés, souvent des intellectuels renommés.

5. Direction Spirituelle

- **Définition** : La direction spirituelle est une relation dans laquelle un guide spirituel (le directeur) aide une personne à développer sa vie spirituelle et à discerner sa vocation. Cela inclut des conseils, des encouragements et des pratiques spirituelles.
- **Exemple historique** : Dans de nombreuses traditions religieuses, des figures comme les prêtres, les moines, ou les sages ont servi de guides spirituels, offrant des conseils et des orientations.

Synthèse et Définition du Coaching Moderne

Le coaching, tel que nous le comprenons aujourd'hui, est l'évolution de ces traditions historiques. Il intègre les éléments de mentorat, de maïeutique, de compagnonnage, de tutorat et de direction spirituelle pour créer une approche holistique du développement personnel et professionnel.

Définition du Coaching

Le coaching est un processus collaboratif et interactif dans lequel un coach qualifié accompagne une personne (le coaché) pour atteindre ses objectifs

personnels et professionnels. À travers des techniques de questionnement, de feedback et de soutien, le coaching aide le coaché à explorer ses propres capacités, à surmonter les obstacles, et à réaliser son plein potentiel. Il combine des compétences de communication, de développement personnel, et de stratégie, tout en respectant l'autonomie et l'unicité de chaque individu.

Le coaching moderne se distingue par son approche personnalisée et adaptable, visant à encourager la réflexion, l'apprentissage et la croissance continue. En synthétisant les meilleures pratiques de ses prédécesseurs, le coaching aujourd'hui est un outil puissant pour le développement des leaders, des équipes et des individus dans un monde en constante évolution.

L'Histoire du Coaching à Travers les Âges



Les Origines : Lao Tseu et la Philosophie Taoïste

L'histoire du coaching remonte à l'Antiquité avec Lao Tseu, le célèbre philosophe chinois du VI^e siècle avant J.-C., fondateur du taoïsme. Dans son ouvrage "Tao Te Ching", Lao Tseu mettait l'accent sur le leadership par l'exemple, l'harmonie avec la nature, et la non-action (wu wei) - une approche selon laquelle un leader efficace guide les autres en les aidant à découvrir leurs propres voies et en respectant leur nature intrinsèque. Ces principes sont à la base de nombreuses techniques modernes de coaching, qui valorisent l'accompagnement respectueux et l'autonomie des coachés.

L'Antiquité Classique : Socrate et la Maïeutique

Au Ve siècle avant J.-C., en Grèce, Socrate a introduit la méthode de la maïeutique, une technique de questionnement visant à aider les autres à accoucher de leurs propres idées et vérités. Socrate croyait que la connaissance était innée et que le rôle de l'enseignant (ou du coach) était de faciliter la prise de conscience chez l'élève. Cette approche socratique est l'un des fondements du coaching moderne, où le questionnement puissant aide les individus à explorer leurs pensées et à trouver leurs propres solutions.

Le Moyen Âge et la Renaissance : Les Maîtres et les Apprentis

Pendant le Moyen Âge, l'apprentissage se faisait principalement par le biais de relations de maître à apprenti. Les maîtres artisans enseignaient non seulement les compétences techniques de leur métier, mais aussi les valeurs et les attitudes nécessaires pour exceller. Cette approche intégrée de la formation, qui combine compétences techniques et développement personnel, est similaire à celle des programmes de coaching actuels.

Le XIXe Siècle : Le Développement du Mentor et du Coaching Sportif

Au XIXe siècle, le concept de mentorat a commencé à se formaliser, notamment dans les contextes éducatifs et professionnels. Parallèlement, le coaching sportif a émergé, avec des entraîneurs qui aidaient les athlètes à améliorer leurs performances non seulement par l'entraînement physique, mais aussi par la motivation psychologique et le développement de stratégies mentales. Ces entraîneurs sportifs sont les précurseurs des coachs de vie et de carrière d'aujourd'hui.

Le XXe Siècle : L'Émergence du Coaching Professionnel

1. Années 1950-1970 : Psychologie Humaniste et Coaching

- Des psychologues comme Carl Rogers et Abraham Maslow ont introduit des concepts de psychologie humaniste, mettant l'accent sur le potentiel humain et la réalisation de soi. Leurs travaux ont influencé le développement du coaching en tant que pratique centrée sur la personne et le développement personnel.

2. Années 1980-1990 : Le Coaching en Entreprise

- Le coaching a commencé à se professionnaliser et à se répandre dans les entreprises. Des pionniers comme Thomas J. Leonard ont fondé des organisations professionnelles de coaching, et des modèles comme le modèle GROW (développé par Graham Alexander et John Whitmore) ont été créés pour structurer le processus de coaching en entreprise.

Le XXIe Siècle : Le Coaching Holistique et Digital

1. Coaching Holistique

- Au début du XXIe siècle, le coaching a adopté une approche plus holistique, intégrant des aspects de la vie personnelle et professionnelle, et mettant l'accent sur l'équilibre global et le bien-être des individus.

2. Coaching Digital

- Avec l'avènement de la technologie, le coaching en ligne et les plateformes digitales ont transformé la manière dont le coaching est dispensé, rendant les services de coaching plus accessibles et permettant des interactions à distance.

Conclusion

Du taoïsme de Lao Tseu à la maïeutique de Socrate, en passant par le mentorat médiéval et le coaching sportif du XIXe siècle, jusqu'aux pratiques professionnelles modernes et digitales, le coaching a toujours été centré sur l'accompagnement des individus vers leur plein potentiel. Aujourd'hui, des programmes comme le [BOOSTER MANAGEMENT SYSTEM©](#) incarnent cette

riche histoire en intégrant des techniques avancées et une approche holistique, continuant ainsi l'évolution d'une pratique millénaire.

Cette perspective historique montre que le coaching est ancré dans des principes universels de développement humain, d'apprentissage et de réalisation de soi, et qu'il continue d'évoluer pour répondre aux besoins contemporains.

Introduction au Coaching

"Un voyage de mille lieues commence toujours par un premier pas." - Lao Tseu



Réfléchissons au coaching de manière générale. L'objectif est de mettre en lumière tous les éléments qui pourraient constituer une sorte de guide pratique pour quelqu'un souhaitant se lancer dans le coaching. Imaginez cela comme un passeport, un outil indispensable pour offrir une aide précieuse. Après tout, le coaching, autrefois appelé conseil, est une forme d'accompagnement qui a toujours visé à apporter des bénéfices considérables.

Les Niveaux de Conseil

"Celui qui déplace une montagne commence par déplacer de petites pierres." - Confucius

Dans le conseil, il y a plusieurs niveaux. On peut simplement fournir des informations, ou bien engager une conversation pour expliquer des concepts. À ce stade, on entre déjà dans la dimension de la formation. Ensuite, il y a l'accompagnement, où l'on travaille directement avec la personne. Ici, on est pleinement dans l'esprit de la formation. Ainsi, le coaching couvre un large spectre, allant du simple conseil à la formation complète.

L'Évolution Personnelle et Professionnelle

"Chaque matin nous renaissions. Ce que nous faisons aujourd'hui est ce qui importe le plus." - Bouddha

Je pratique le coaching depuis 1998-99 et, venant du domaine de la formation, j'ai toujours intégré une dimension formative dans mes séances. Certains coachs se concentrent uniquement sur le conseil, et c'est tout à fait valable. Cependant, il est important de considérer une autre dimension. Le coaching consiste essentiellement à orienter l'action de quelqu'un vers un futur défini. Ce futur est déterminé par un objectif qui vise à résoudre un problème spécifique.

Adapter le Coaching aux Besoins

"Je ne peux rien enseigner à personne, je ne peux que les faire réfléchir." - Socrate

Lorsqu'une personne prend un nouveau poste, elle a besoin de se familiariser avec ses nouvelles responsabilités et de développer une approche relationnelle efficace avec son équipe. Le coaching peut grandement l'aider dans ce processus. Si quelqu'un a des difficultés en raison d'un style de gestion trop autoritaire ou trop laxiste par exemple, le coaching peut l'aider à adoucir ou à affermir ses relations professionnelles. Le coaching est un outil très puissant à condition d'être pratiqué par un coach compétent qui connaît son affaire, son champs d'expertise mais aussi ses limites.

Coaching Individuel et Collectif

"Le tout est plus grand que la somme de ses parties." - Aristote

Nous comprenons bien que le coaching peut s'adresser aussi bien aux individus qu'aux groupes. Maintenant, examinons les domaines d'application du coaching. Qu'il s'agisse d'aider un individu ou un collectif à surmonter une difficulté ou à franchir une étape, le coaching a toujours une dimension d'orientation vers le futur. L'un des premiers travaux avec son coaché est de définir un objectif réalisable, afin de ne pas créer de fausses attentes. **Cette notion de créer un vecteur d'intention tourné vers un futur meilleur est un point fondamental.**

Le Champ d'Application en Entreprise

"L'excellence n'est jamais un accident. C'est toujours le résultat d'une intention élevée, d'un effort sincère et d'une exécution intelligente." - Platon

Maintenant nous allons regarder le champ d'application. Prenons une entreprise. Considérons que dans une entreprise il y a au moins trois grands étages. L'étage de la **direction** et des stratégies, l'étage du **management** et de l'organisation, de la productivité et évidemment du maintien d'une bonne ambiance au travers d'une qualité relationnelle. Et puis les **opérationnels**, les techniciens, les vendeurs et les administratifs qui constituent une tresse de services qui n'est rien d'autre que la chaîne de services qui permet de convertir les ressources en un produit ou un service échangeable sur le marché. Vous voyez, ça fait déjà six champs.

Les Relations Extérieures de l'Entreprise

*"Connaître les autres, c'est sagesse.
Se connaître soi-même, c'est
sagesse supérieure." - Lao Tseu*

Et puis au-delà de ces champs, vous avez la relation avec la clientèle, la relation avec les fournisseurs, la relation évidemment avec les concurrents, si par exemple on est dans une fonction marketing, et puis la relation avec l'État, les normes et puis la fiscalité. Donc vous avez tous ces éléments-là qui sont des champs de compétences. Donc si moi par exemple spécialisé dans l'administration et pas très familiarisé avec le management, il serait indélicat, pas très professionnel, d'accepter de coacher quelqu'un sur le plan du management. Nous parlons ici d'intégrité et de tenir ses promesses !

Définir les Priorités et Problèmes

*"Apprends à être content de ce que
tu as ; apprends à chercher
ardemment ce que tu veux." -
Confucius*

Donc à ce stade, il convient de faire d'identifier **ce qui est** et **ce qui devrait être**. Évaluer l'écart et se fixer une targe à laquelle et le coaché et le coach peuvent croire et s'accorder sur le fait de le combler.

N'oublions pas qu'une compétence est une pièce à 2 faces. Pile = l'état d'esprit et la motivation et face = le savoir-faire et la capacité d'apprentissage. Sur cette base, il convient de bien délimiter le périmètre d'application afin qu'il soit adapté au temps et à la ressource disponible. Donc vous voyez, le champ du coaching est relativement large, simple dans son essence et extrêmement large et complexe dans ses applicatifs.

Types de Coachs

*"Le secret du changement consiste à
concentrer son énergie pour créer
du nouveau, et non pas pour se
battre contre l'ancien." - Bouddha*

Maintenant, considérons les différents types de coach. Alors il y a autant de types de coaching qu'il y a de coach. Pourquoi ? Chaque coach a son propre univers qui a traversé un certain nombre de champs d'enseignement et qui s'en est imprégné. Ce qui en fait quelqu'un d'unique. Donc il est clair que son coaching sera toujours coloré de son expérience et de son savoir-faire. Certains par exemple viennent du sport de haut niveau. Donc évidemment leur référentiel c'est le sport, c'est le training, c'est la notion d'objectif et de travail et donc ils ont un coaching qui est très coloré sport et ceci est vrai selon que l'on est de formation psy, management, vente, artistique, etc.

Influences et Approches Diverses

"Le savoir est la seule vertu, et l'ignorance est le seul vice." - Socrate

En ce qui me concerne par exemple, c'est très coloré sport et art aussi parce que je me suis intéressé aux techniques pédagogiques qui donnent vraiment des résultats. Et le sport et les arts offrent des modèles extrêmement efficaces pour la formation, pour le conseil et pour le coaching. Mon coaching par ailleurs passe facilement en mode training, une approche qui s'appuie sur des modèles d'actions concrets et passés au crible de l'expérience.

Voici un exemple et une raison. Une personne prend conscience qu'elle n'écoute pas et que c'est à la cause majeur de ses difficultés. La prise de conscience n'est pas une compétence, c'est juste de savoir qu'on n'est pas compétent sur ce point d'exemple. Donc, il serait irresponsable et cruel en vérité de laisser partir la personne là-dessus sans au moins un plan d'actions comprenant un entraînement à l'écoute. **Ne pas oublier que l'efficacité du coaching se voit au résultat.**

Personnalisation du Coaching

"Le but de l'art est de représenter non pas l'apparence extérieure des choses, mais leur signification intérieure." - Aristote

Si par exemple quelqu'un qui vient de la vente, vous imaginez bien qu'il a développé toutes sortes de compétences à la communication, à l'organisation, à

la négociation, au traitement des objections, voire même des situations difficiles. Vous comprenez bien que son coaching va être inspiré et influencé par son expérience et c'est vrai pour les univers, les gens qui ont été formés à la PNL par exemple. La PNL à un certain niveau est une formation de coaching en soi, beaucoup de coachs utilisent la PNL ou l'Ennéagramme ou l'analyse transactionnelle ou toutes sortes de concepts qui contiennent des connaissances qui permettent d'aider quelqu'un à faire le point sur sa situation actuelle, de l'aider à regarder quel est le problème et quelle est la version positive du problème, où il doit aller... Et une fois qu'on a identifié ça, on a la possibilité d'imaginer un programme.

Intégrité et Capacité

"La vertu est le juste milieu entre deux vices, l'un par excès et l'autre par défaut." – Aristote (dans Éthique à Nicomaque)

Maintenant le coaching en lui-même a son propre grand protocole. 1) On ne peut pas coacher quelqu'un qu'on ne se sent pas capable de coacher, ça c'est une question d'intégrité personnelle. Quelqu'un par exemple vient me voir avec un problème, je découvre rapidement que le problème de fond de sa perturbation au travail est un problème de couple. Il se trouve que dans ce cas précis je pourrais l'aider mais si ce n'est pas le cas je dois décliner le coaching. Donc il y a cette notion d'intégrité.

Déterminer la Coachabilité

"Celui qui connaît les autres est sage. Celui qui se connaît lui-même est éclairé." - Lao Tseu

Il y a des gens dont on ne se sent pas capable pour mille et une raisons d'ailleurs de coacher. On ne le sent pas : ne coacher. Parce que vous vous mettez vous et lui dans une situation qui s'appelle "je ne peux pas m'engager à 100% à faire que les choses marchent". Il y a un autre élément qui est très important qui amène à un non-coaching, quand une personne n'est manifestement pas coachable.

La Responsabilité Personnelle

"Le plus grand des conquérants est celui qui sait vaincre sans bataille." - Confucius

Je me souviens d'un gars un jour dont l'équipe, une dizaine de personnes, qui tous unanimement déclaraient ne pas pouvoir travailler avec ce gars. Et donc je me retrouve à devoir coacher cette personne. Je commence mon entretien de base que je décrirai plus tard. Et au cours de cet entretien je me rends compte qu'il ne peut prendre aucune responsabilité par rapport à la situation. La seule chose qu'il est capable d'envisager c'est que c'est les autres s'adaptent à lui parce que lui il est bien intentionné. Donc les autres doivent se soumettre à sa vision et à son mode de fonctionnement sans que lui ne voie même le fait que s'il y a une personne avec qui je ne m'entends pas bien, ça peut être une affaire de personne. Quand c'est avec 10 personnes avec qui je ne m'entends pas et que ces 10 personnes me pointent moi comme étant la cause, si j'ai l'esprit relativement logique et sain, je dois me dire "bon il y a un problème avec moi". Eh bien le gars n'a pas de problème avec lui et il attendrait que moi je lui donne des outils pour pouvoir... Eh bien finalement je n'ai pas accepté le coaching, c'est clair.

Établir un Accord de Co-responsabilité

"Le succès n'est pas la clé du bonheur. Le bonheur est la clé du succès. Si vous aimez ce que vous faites, vous réussirez." - Bouddha

Pour que le coaching soit efficace, il est essentiel que la personne prenne un minimum de responsabilité par rapport à sa propre situation. Si elle ne reconnaît pas sa part de responsabilité dans le problème, le coaching ne pourra pas fonctionner correctement et pourrait même causer des problèmes. En effet, sans cette prise de responsabilité, la personne risque de développer la croyance erronée selon laquelle "je ne suis responsable de rien, ce sont les autres qui sont responsables de tout", ce qui est à l'opposé de la proactivité. Cette attitude entraînera automatiquement un manque de progrès, et vous finirez par être tenu responsable de cette stagnation.

Il est donc déterminant d'établir la coachabilité. Tout d'abord, assurez-vous que vous êtes en mesure et désireux d'aider cette personne. Ensuite, vérifiez qu'elle est réellement coachable. Ce n'est qu'à ce moment-là que vous pouvez, avant de vous engager davantage, établir un accord de co-responsabilité. Cet accord stipule que vous êtes tous deux 100 % responsables des résultats obtenus. **Ce qui fait 200% de responsabilité et je connais peu de problème qui résiste à la puissance d'une telle intention**

Importance de l'Intention et de la Décision

"Celui qui apprend mais ne réfléchit pas est perdu ; celui qui réfléchit mais n'apprend pas est en grand danger."- Confucius

Évidemment, 100% responsable, ça veut dire que quoi qu'il se passe, la responsabilité n'est pas partagée, elle est entière. Et quand vous créez cette condition réelle, il se passe un phénomène intéressant, c'est que le coaching est en essence quasiment terminé. Parce que la solution est faite de deux choses, d'une intention et d'une orientation de la pensée, d'une bonne volonté, d'une décision de faire quelque chose, et deuxièmement d'un moyen ou d'une technique ou d'un changement de comportement.

Et le plus important, c'est la décision, c'est l'intention. Dès lors où dans cet entretien, vous avez mis en place l'intention, vous avez résolu l'essentiel du coaching. Ça ne veut pas dire que c'est fait, qu'il ne va pas falloir faire les 3, 7, 10 séances, ou d'avoir un programme sur le long terme, mais ça veut dire que l'intention est la clé, la clé de toute solution d'ailleurs, et qu'elle est basée sur la responsabilité personnelle de **faire quelque chose pour soi, en acceptant d'être aidé**. La coachabilité répond à la question : est-ce que la personne est prête à recevoir de l'aide ? En d'autres termes, est-ce qu'elle est prête à faire confiance, donc à être contrôlé par quelqu'un d'autre ?

Exercices et Progrès

"L'art doit être une question, pas une réponse."- David Lynch

Qu'est-ce que le contrôle à ce niveau ? C'est le fait d'aider la personne à commencer quelque chose, au travers d'un exercice par exemple, continuer

l'exercice jusqu'à ce qu'il produise l'effet souhaité ou prévu, et arrêter l'exercice. Et si quelqu'un n'est pas prêt à ça, vous ne pouvez pas le coacher. Donc, d'une façon générale, 80% des gens sont coachable naturellement. Si vous respectez la personne, si vous respectez le bon protocole, et si vous êtes compétent en matière de communication, et que vous connaissez un peu le champ d'application, 80% des personnes sont assez simple à coacher. C'est-à-dire qu'on ne va pas rencontrer de complexité et d'arbitraire. Dans les 20%, il y en a encore 80% qui ont besoin d'un cadrage. Pas d'un recadrage, d'un cadrage.

Traverser les Résistances

"Le monde n'est pas ce que je pense, mais ce que je vis."- Maurice Merleau-Ponty

Le coaché doit comprendre qu'à un moment donné, il va être amenés à aller chercher du plus, donc des choses qu'ils n'a pas encore. Et s'il ne l'a pas encore c'est que quelque chose l'empêche d'avoir. Et quand on va tomber sur cette chose qui l'empêche d'avoir, de faire et d'être, il va se heurter à des résistances. Et les résistances ont toujours un caractère émotionnel et se cachent derrière des raisons... Donc il faut qu'elle sache et comprenne qu'à ce moment-là, elle « résistera » d'une façon ou d'une autre : L'énerverment, la protestation, voire une moins grande envie de coopérer, etc. C'est pourquoi il est important d'obtenir l'autorisation de la personne, dans une limites dictée par le bon sens, de la « pousser » fermement au travers de la résistance. Il est donc entendu qu'à ce moment précis et souvent déterminant, le coaché trouvera plus facilement le courage d'aller de l'avant... et dire "OK, on continue". C'est aussi là que tout coach a l'occasion de ne pas être un lâche ! Car ne pas trouver le courage de pousser un peu plus loin, de persister revient à abandonner son « coaché » et ça ce n'est pas cool du tout !

Accompagner dans l'Effort

"La non-violence est l'arme des forts."- Mahatma Gandhi

On ne peut pas forcer quelqu'un d'aucune façon. Mais par contre, on peut le soutenir dans son effort, lorsqu'il est en train de traverser une résistance. Par exemple, dans le cadre d'exercices répétitifs. Quand on le fait une fois, deux fois, trois fois, sans obtenir le « phénomène final ». C'est-à-dire qu'on n'a pas la

réaction que l'exercice doit générer chez la personne. Par exemple, une prise de conscience ou simplement une réaction. Eh bien, vous devez continuer l'exercice. C'est votre devoir de coach. Même si le coaché vous dit "Non, ça va, j'ai assez compris". Vous n'achetez pas ces raisons, vous ne le laissez pas fuir vous continuez encore un peu l'exercice jusqu'au point de libération... Un lâcher prise, un éclat de rire, une soudaine compréhension...

Nous devons donc avoir un accord avec lui là-dessus. Cela fait partie du protocole d'entretien qu'on évoquera tout à l'heure.

Processus de Coaching

"Le succès, c'est d'obtenir ce que vous voulez. Le bonheur, c'est d'aimer ce que vous avez."- Tony Robbins

Donc, ceci étant dit, nous allons maintenant regarder une autre dimension. Ou plutôt, on va faire une sorte de résumé. Donc, vous avez des coachings. Par exemple, vous rencontrez quelqu'un, vous parlez avec lui, il apprend que vous êtes coach. Il vous parle de sa situation, vous découvrez que vous pouvez l'aider. Et tu lui dis **"Écoute, là, c'est intéressant, je pense que ça, c'est justement mon métier. Si ça t'intéresse, moi, je te propose un entretien au cours duquel on va regarder un peu ce qui est possible de faire. Et si tu en as envie, à ce moment-là, je te ferai une proposition.**

Vous n'allez pas "coacher" les gens "gratuitement". Ce n'est intéressant pour personne, pour plein de raisons. **La principale étant la balance de l'échange qui n'est pas en place.** Donc, là, vous avez un type de coaching. Vous allez devoir appliquer votre protocole, vous assurer quand même que la personne est coachable, etc. Et mettre en place les règles du jeu et de lui faire une offre correspondante ou lui indiquer dans l'offre que ces points seront à prendre en compte. Mais c'est mieux que ça se fasse dans l'entretien avant que la proposition, je dirais... opérationnelle soit faite.

Intention et Projet

"L'éducation est l'arme la plus puissante que vous pouvez utiliser

pour changer le monde."- Nelson Mandela

Vous avez une proposition d'intention et vous avez après des propositions opérationnelles. Vous avez un projet, vous avez une intention de projet et après vous avez le plan du projet. Ce sont deux étapes différentes et à bien prendre en compte entre l'intention et l'opérationnel. Donc, maintenant, vous êtes dans une entreprise, vous rencontrez le RH. Le RH vous dit "oui, effectivement, on fait appel à des coachs de temps en temps, notamment pour nos managers, quand ils changent de poste ou quand ils sont promus ou simplement quand il y a des problèmes". Et c'est souvent, je vous le dis tout de suite, des problèmes relationnels. Et quand on vous dit "non, ce n'est pas relationnel, c'est organisationnel", vous découvrez que la raison pour laquelle les gens n'arrivent pas à s'organiser résulte d'un problème relationnel. **Donc, dans 99% des cas, le champ de compétences commun à tous les coachings, c'est l'amélioration de la communication.**

Tenir compte qu'une communication véritablement efficace et constructive, est basée sur la co-responsabilité. Et sur le désir d'être mutuellement contrôlable. (Respect des engagements)

Vendre ses Compétences de Coaching

"Vous n'obtenez jamais une seconde chance de faire une première impression."- Harvey Mackay

Vous êtes en contact avec le RH et le RH vous dit "oui, on fait appel à des coachs, donc vous devez d'abord vendre votre capacité de coaching à cette personne, évidemment". Donc là, on est vraiment dans de la vente. Et la vente, vous savez comme moi, consiste dans un premier temps à démontrer sa crédibilité. Une plaquette ou quelque chose du genre qui vous permet de montrer à la personne que vous avez de l'expérience, que vous avez des références, et que votre façon de vous exprimer démontre que vous connaissez votre sujet.

Donc, ceci étant dit, la deuxième étape est de bien comprendre ce que LUI attend d'un coach. S'intéresser à lui et à son besoin, l'aider à regarder pourquoi d'ailleurs il chercherait un nouveau coach, qu'est-ce qu'il attend véritablement d'un coach. **La technique des + et des - est excellente dans cette phase.** C'est à

notre façon d'interagir avec lui, à notre questionnement que la personne perçoit que nous avons de l'expérience et du savoir-faire. Il peut représenter un fort potentiel de missions, mais en général, il vous confie d'abord un coaching et souvent pas le plus facile. Il faut s'y attendre. C'est une bonne façon de nous mettre à l'épreuve. Ensuite en fonction du résultat les portes s'ouvriront tout en grand...

Propositions de Coaching

"Chaque vente rencontre cinq obstacles de base : pas de besoin, pas d'argent, pas d'urgence, pas de désir, pas de confiance." - Zig Ziglar

Donc, sur la base de cet entretien, vous lui faites une proposition globale de coaching, vous décrivez votre processus de coaching, votre méthodologie. Il doit y avoir **un avant et un après et entre**, il y a *l'entretien de validation, il y a comment se passe* la séance et comment s'assurera le suivi. Quand vous avez clarifié tout ça avec lui et qu'il connaît votre prix, en général, il va vous mettre à l'essai en disant "ben écoutez, j'ai un manager qui a besoin de coaching" et vous appliquez votre processus, etc. Et sur la base de cette première vente, ensuite, au sein de l'entreprise, régulièrement, la société vous confiera de nouvelles personnes à coacher.

Modalités du Coaching

"On ne peut rien enseigner à un homme ; on peut seulement l'aider à le découvrir en lui-même." - Carl Jung

Donc, je vais m'arrêter ici en rajoutant simplement que le coaching peut se faire chez soi, il peut se faire chez le client, en ce qui me concerne, la plupart de mes coachings se sont faits chez le client, mais j'en ai fait quand même pas mal chez moi, ça dépendait des positions géographiques, des distances, etc. Mais également, ces dernières années, j'ai fait beaucoup de coaching à distance. Et étrangement, bien qu'au départ, moi qui suis plutôt habitué au présentiel, je me suis rendu compte qu'on pouvait quasiment faire tous les exercices. Même des choses qu'on ne fait pas en présentiel en général. Par exemple, facilement montrer des documents, allez sur le web...

En bref, malgré tout, dans l'ordre actuel des choses, je privilégierais le présentiel au distanciel bien qu'il est possible de produire tous les résultats du coaching, prises de conscience, remises en question, activation de compétences spécifiques, et les résultats qui correspondent aux objectifs définis. Un objectif, étant en soi une forme explicite de promesse.

Conclusion

Maintenant que ce point est clarifié, revenons maintenant sur le protocole lui-même.

Introduction au Coaching (Suite)

*"Un voyage de mille lieues
commence toujours par un premier
pas." - Lao Tseu*

Donc nous sommes sur le même sujet, coaching et protocoles. On a vu le cadre général, les différents types de coaching, la procédure générale, un certain nombre de points d'éthique et de précautions à prendre par rapport au coaching. Maintenant, nous allons réaliser une sorte d'étude de cas, voyez-vous, en partant de la demande qui peut être faite par un DRH par exemple, jusqu'à l'acceptation et l'offre de coaching. Ce sont des cas vécus.

Demande Initiale du DRH ou d'un Directeur ou du patron lui-même

*"La plus grande réalisation de notre
vie n'est pas de savoir qui nous
sommes, mais de devenir ce que
nous sommes capables de devenir."-*
Stephen R. Covey

Donc vous avez ce décideur pour qui vous avez animé quelques programmes de management et qui sait que vous êtes un bon entraîneur, un bon coach en fait, bien qu'à l'époque on ne parlait même pas de coaching. On n'était pas tellement des pros du coaching. Et donc, la DRH me dit un jour : "Marc, j'ai un manager là qui a quelques difficultés avec ses collaborateurs parce qu'il est un peu trop autoritaire. Il vient de prendre son poste et il crée pas mal de ruptures de communication. C'est quelqu'un qui a beaucoup de valeur, qui est intelligent et qui à mon avis a juste besoin d'un peu d'aide pour relativiser son comportement."

Proposition de l'Entretien Zéro

"Ne laissez pas ce que vous ne pouvez pas faire interférer avec ce que vous pouvez faire."- **John Wooden**, entraîneur de basketball américain

Donc évidemment, elle faisait référence aux styles comportementaux et aux méthodes d'entretien. "Ok, lui dis-je, je te propose dans un premier temps, de faire l'entretien zéro, c'est-à-dire rencontrer la personne avec toi, tu poses la problématique sur la table et puis après on le rassure sur le fait que c'est strictement confidentiel, que le coach peut-être transparent sur l'atteinte ou non des objectifs mais absolument opaque sur le contenu du coaching." Et donc il était tout à fait clair que le commanditaire ne viendrait pas me poser des questions disons un peu indiscreètes.

Confidentialité et Objectifs du Coaching

"Ne faites pas des affaires pour gagner de l'argent. Faites-le parce que vous voulez changer le monde."- **Richard Branson**

Donc la personne doit être garantie de la confidentialité mais en même temps, on est là au sein de l'entreprise qui paye, ce n'est pas un coaching pour apprendre le macramé, c'est un coaching pour pouvoir améliorer sa performance ou sa situation dans son poste. Sinon, c'est un coaching de développement personnel, voir même thérapeutique. Mais en général, le besoin est toujours relié à la façon dont la personne fonctionne dans le poste, ce qui me paraît complètement normal.

Co-responsabilité et Entretien Initial

"La proactivité signifie que nous sommes responsables de nos propres vies. Notre comportement est une fonction de nos décisions,

pas de nos conditions." - Stephen R. Covey

Ensuite, il y a le phénomène de co-responsabilité qui est basé sur le fait de ne pas garder pour soi lorsqu'il y a un problème ou quoi que ce soit. Donc ensuite, le manager s'en va et moi j'ai un entretien avec la personne en disant à la fin de l'entretien : "Tu peux décider ou pas que je suis ton coach." De la même façon que moi, pour des raisons objectives, je peux être amené à te dire qu'on ne fait pas le coaching ensemble. Il faut qu'on se sente libres tous les deux, il faut la décision prise de pouvoir s'engager à 100% sur le fait qu'on va obtenir de bons résultats.

Définition de l'Objectif

"L'excellence est un art gagné par l'entraînement et l'habitude. Nous sommes ce que nous faisons de manière répétée. L'excellence n'est donc pas un acte mais une habitude." - Aristote

Ceci étant dit, à partir de là, je fais une sorte d'entretien où je lui demande pour lui quelle est la raison du coaching et quel est le point sur lequel il pense qu'il doit travailler. Dans 99% des cas, les personnes savent exactement et à partir de là, on peut déterminer un objectif. Dès qu'on a un objectif, nous pouvons programmer des séances entre 5 et 10 séances en fonction de la nature de l'objectif et de la nécessité de comprendre une chose, de pouvoir s'approprier des outils pour pouvoir agir. De par ma formation de formateur, j'ai une tendance à intégrer des pratiques de formation et d'entraînement dans mes coaching. Cela sous-entend d'être en mesure de passer en mode action.

Nombre de Séances et Résistances au Changement

"Ne doutez jamais qu'un petit groupe de citoyens réfléchis et engagés puisse changer le monde ; en fait, c'est la seule chose qui ait

jamais existé." - Margaret Mead
Anthropologue américaine

Et donc en fonction de la situation, ça peut être entre 5 et 10 séances. Si on veut faire du travail sérieux bien sûr, sinon on peut toujours faire une séance, parfois une séance peut débloquent quelqu'un, mais en général, il est débloquent, mais cela ne veut pas dire qu'il a compris ce qu'il fallait faire ou qu'il est capable de faire ce qu'il faut faire.

Sortir de la Zone de Confort

"Ce que tu fais fait une différence, et tu dois décider quelle différence tu veux faire." - Jane Goodall (pour varier légèrement, mais rester dans l'esprit du coaching)

Donc une fois que l'objectif est déterminé, je mets en évidence le phénomène de la progression. Et on met en évidence le fait que nous avons tous des habitudes et que nous sommes dans une zone de confort correspondant à notre façon de faire. À un moment où nous décidons de vouloir faire autrement, de vouloir améliorer quelque chose, de pouvoir exploiter quelque chose différemment, il est clair que nous allons devoir sortir de cette zone. Et quand nous sortons de la zone de confort, nous pouvons nous attendre à toutes sortes de réactions, autant de résistances au changement. Ces résistances se manifestent de mille et une façon selon les individus. Il faut donc être prêt à tout 😊. Pour info : Un coaching sans ces manifestations est un « coaching à encéphalogramme plat... » quelque chose a été manqué assurément !

Gestion du Stress et Autorisation pour Aller au Bout

"Le leadership efficace ne consiste pas à donner des ordres, mais à responsabiliser les autres pour qu'ils obtiennent les résultats désirés." - Peter Drucker

Donc on regarde avec lui comment il réagit en situation de stress. En lui disant qu'il est quasiment certain qu'on va lui demander de faire des exercices ou d'aborder des sujets qui vont générer ces réactions chez lui. **Et là, j'ai besoin d'avoir son autorisation pour l'aider à aller au bout du process**

Parce que si un processus déclenche une réaction et à partir du moment où on respecte le code du coach

- ne pas évaluer
- ne pas penser à la place du coaché,
- Ne pas invalider,
- Voire pire, de se mettre en colère ou s'énerver
- Donc rester en communication réciproque, y compris pour régler les questions d'éthique¹

à partir du moment ce code élémentaire est respecté, **il faut** continuer le procédé jusqu'à temps qu'on obtienne le résultat, qu'on aplanisse la situation.

C'est pourquoi il est si important d'avoir un accord avec la personne à ce niveau-là. Et quand j'ai cet accord, alors seulement nous pouvons y aller.

L'Intention et la Réalisation

"Je suis personnellement responsable des résultats de mon équipe. En effet, chacun est responsable de ses actions et de leurs résultats." - **Stephen R. Covey**

"Une découverte récemment conscientisée est que l'intention représente 80% de la réalisation. Comme je l'ai mentionné précédemment, une fois que quelqu'un sait qu'il y a une solution et qu'il désire cette solution, il a déjà

¹ Lorsque le comportement du coaché n'est plus gérable, ou que la personne cesse de jouer le jeu, il convient d'arrêter le coaching proprement dit et d'essayer de régler la situation. En cas, d'échec convenir d'arrêter le coaching. L'entretien 0 est précisément fait pour éviter ce genre de situation.

parcouru plus de la moitié du chemin. Après cela, il ne reste plus qu'à concrétiser cette solution. Ainsi, l'état d'esprit joue un rôle primordial.

Virtuellement, la solution existe déjà dans l'esprit de la personne, elle se trouve déjà dans un univers de solutions. Cette prise de conscience réduit le stress et permet d'atteindre un état d'avancement significatif dans la résolution du problème."

Réalisation et Cognition

"L'artiste doit savoir quand s'arrêter ; même la meilleure intention peut gâcher une œuvre si elle est poussée trop loin." - Henry Moore

Et puis ensuite, vous allez faire le coaching, par exemple, 2, 3, 4, 5 séances. Et à un moment donné, il y a toujours, dans un coaching, enfin les coachings que j'ai animés dans ma vie, il y a toujours un moment où la personne a une cognition. C'est-à-dire qu'elle a soudainement une révélation du pourquoi. Elle a quelque chose qui lui indique fortement. Et c'est un moment qui se manifeste quand la personne exprime un gain ou qu'elle a fait quelque chose de particulier, etc. Et nous, coachs, nous devons parfaitement repérer ce moment-là. Parce que vous pouvez dire à ce moment-là que le coaching a atteint son premier objectif. **En principe, le coaching pourrait s'arrêter là.**

Ne Pas Dépasser l'Objectif Atteint

"Trop de perfection est une erreur." - Ludwig Mies van der Rohe

Et c'est très important de ne pas aller au-delà de ce point où la personne sait qu'elle a atteint l'objectif. Pourquoi ? Parce que si la personne a atteint l'objectif et que vous ne le reconnaissez pas, il est très probable qu'elle va continuer de chercher. Mais comme elle a déjà atteint, elle va chercher ailleurs. Et en général, cela génère une baisse d'énergie chez la personne, un état de confusion. On le voit parce que brusquement, tout allait bien et à un moment donné, les choses commencent à devenir compliquées. Dans ces cas-là, il faut utiliser un mini-procédé qui consiste à dire à la personne : "Très bien, à quel moment te sentais-tu bien dans le coaching ? À quel moment t'es-tu senti le mieux dans le coaching ? Est-ce qu'on a dépassé un point où tu avais atteint l'objectif du coaching ?

Utiliser les Réalisations

"Le succès n'est pas définitif, l'échec n'est pas fatal : c'est le courage de continuer qui compte." - James Naismith

Souvent, la personne dit "Oui... C'était à ce moment-là." Vous lui faites alors exprimé ce qu'elle a atteint, ressenti, compris et quelles émotions étaient présentes. Vous lui accusez réception cela en lui disant : "À ce stade-là, tu as atteint l'objectif du coaching. Et puis après, c'est possible de dire "On pourrait arrêter là." C'est vrai sur le plan de la prise de conscience mais, il convient d'aller un peu plus loin et de consolider cette nouvelle position. Par exemple en l'entraînant à gérer des situations spécifiques **de telle sorte qu'elle se sente réellement capable de tenir cette nouvelle position.**

Vous pouvez donc utiliser les séances restantes pour l'entraîner dans des situations simples, puis dans des situations un peu plus complexes, et vous pouvez augmenter les niveaux de difficulté pour la renforcer, pour qu'elle soit vraiment très compétente dans l'utilisation de cette technique avec aisance et efficacité au moment approprié.

Capitaliser sur les Acquis

"La véritable sagesse consiste à connaître ses propres limites." - Lao Tseu

À chaque fois que la personne atteint un point d'amélioration supplémentaire stable, alors vous le reconnaissez, et à un moment donné, vous arrivez à la dernière séance. Vous annoncez que cette dernière séance est généralement une séance où on capitalise sur tout ce que l'on a atteint, etc. et on fait un bon plan d'actions pour mettre en œuvre ses acquis.

Prolonger le Coaching si Nécessaire

"Le coaching, c'est débloquer le potentiel d'une personne pour maximiser sa propre performance.

C'est les aider à apprendre plutôt que de leur enseigner." - John Whitmore

Il m'est arrivé une ou deux fois que la personne ouvre un nouveau pan de besoin de savoir-faire et nous avons alors fait une demande à l'entreprise si elle serait d'accord pour prolonger le coaching de 5 séances par exemple pour aller chercher, monter de nouvelles marches.

C'est plutôt assez rare mais ça arrive. Voilà donc ce premier entretien. Quand cet entretien se termine, sur le point de petit contrat moral en disant "mon but c'est de t'aider à atteindre ton objectif et toi ton but c'est de m'aider à t'aider en quelque sorte. Si on est d'accord sur les règles du jeu que l'on a déterminées, on se met d'accord sur les plannings, sur les horaires, sur la façon de faire, etc. et on accepte le coaching."

Acceptation Mutuelle

*"Ce que vous obtenez en atteignant vos objectifs n'est pas aussi important **que ce que vous devenez en atteignant vos objectifs.**" - Zig Ziglar (encore une légère variation, mais toujours dans l'esprit)*

Fort de ces connaissances et de ces précautions, l'entretien peut être clôturé...

.../Est-ce que toi tu m'acceptes comme coach sachant que moi, sache-le, je me sens capable de t'aider. La personne à ce moment-là dit "oui, moi aussi" etc. et qu'elle est prête à accepter à un moment donné qu'on mette, entre guillemets, pas de pression mais un peu d'insistance pour aller au bout de certains processus ou de certains entraînements.

Voilà, et à partir de là, vous pouvez fixer les rendez-vous et les modalités

Structurer le Programme de Coaching

"Celui qui veut faire de grandes choses ne doit pas négliger les petites." - Hugues de Saint-Victor

Voici les éléments de l'offre. Elle commence par une lettre d'accompagnement, suivie d'une reformulation de la problématique et des objectifs. Ensuite, nous présentons brièvement le programme, c'est-à-dire les thèmes qui seront abordés, avec plus ou moins de détails.

Il y a toujours une part d'improvisation, car des événements imprévus peuvent survenir. Il est donc important de garder une certaine flexibilité pour explorer de nouvelles opportunités et travailler sur des domaines où vous avez les compétences nécessaires.

Limites du Coaching

"Le coaching est l'accompagnement d'une personne pour l'aider à atteindre ses objectifs et à réaliser son potentiel."

La seule limite, c'est de ne pas tomber dans le thérapeutique, sauf si c'est un coaching thérapeutique. Mais dans ces cas-là, il faut avoir la possibilité de démontrer qu'on est capable de le faire. Moi, en ce qui concerne l'entreprise, je ne fais jamais de coaching thérapeutique. Et pourtant, on va aider la personne parfois à réhabiliter des invalidations, à réhabiliter des moments où elle a eu des échecs, etc. Cela fait travailler le psychologique, mais pas sur le plan thérapeutique. La personne n'a pas besoin de se mettre en état de relaxation et d'aller dans son inconscient. Elle a juste besoin de suivre un processus de communication qui permet de gérer ce genre de situation.

Tarifs et Présentation

"Savoir ce que vous valez signifie que vous ne vous braderez jamais."
– Anonyme

Après, vous avez peut-être le tarif, et puis à côté du tarif, peut-être un ou deux témoignages, etc., et une brève présentation de vous.

Pour indication... Actuellement je facture mes coachings 360€ la séance.

Une séance normale dure 90 minutes.

Dans certaines circonstances, la séance est plus longue

La fourchette de prix pour le coaching de dirigeants et l'accompagnement managérial peut varier en fonction de plusieurs facteurs, tels que l'expérience du coach, la localisation géographique, la durée et la fréquence des sessions, ainsi que la nature spécifique des besoins du client. Voici une estimation générale des tarifs pratiqués :

1. **Coachs débutants ou en début de carrière :**
 - Par session : 100 à 250 EUR
 - Par mois (environ 2 à 4 sessions) : 400 à 1 000 EUR
2. **Coachs expérimentés :**
 - Par session : 250 à 500 EUR
 - Par mois (environ 2 à 4 sessions) : 1 000 à 2 000 EUR
3. **Coachs de haut niveau ou renommés :**
 - Par session : 500 à 1 500 EUR
 - Par mois (environ 2 à 4 sessions) : 2 000 à 6 000 EUR
4. **Programmes intensifs ou personnalisés (souvent incluant des ateliers, des évaluations, des feedbacks réguliers, etc.) :**
 - Par mois : 2 000 à 10 000 EUR
5. **Forfaits annuels :**
 - Débutants ou en début de carrière : 5 000 à 10 000 EUR par an
 - Expérimentés : 10 000 à 30 000 EUR par an
 - Renommés ou de haut niveau : 30 000 à 100 000 EUR par an

Check-list de Coaching

1. Rencontre avec le décideur d'entreprise

- **Initialiser la prise de contact** : Planifier une réunion avec le DRH ou le décideur d'entreprise.
- **Identifier les besoins** : Discuter des problèmes ou des défis spécifiques rencontrés par l'entreprise.
- **Proposer l'entretien zéro** : Expliquer l'objectif de l'entretien préliminaire et obtenir l'accord pour le tenir.
- **Assurer la confidentialité** : Clarifier que toutes les informations partagées lors du coaching resteront confidentielles.
- **Définir les objectifs de l'entreprise** : Identifier les attentes et les objectifs de l'entreprise pour le coaching.

2. Entretien zéro avec le coaché

- **Rencontrer le coaché avec le décideur** : Présenter le problème et les objectifs de manière transparente.
- **Rassurer sur la confidentialité** : Réitérer l'importance de la confidentialité des discussions de coaching.
- **Clarifier les attentes** : Discuter des attentes et des objectifs du coaché pour le coaching.
- **Obtenir l'engagement** : Assurer que le coaché est prêt à s'engager pleinement dans le processus de coaching.

3. Protocole de coachabilité du coaché

- **Évaluer la coachabilité** : Discuter avec le coaché de sa volonté et de sa capacité à être coaché.

- **Fixer les règles du jeu** : Définir les attentes mutuelles, les responsabilités et les limites du coaching.
- **Accord de co-responsabilité** : S'assurer que le coaché comprend et accepte la co-responsabilité des résultats du coaching.
- **Détermination de l'objectif** : Travailler avec le coaché pour définir un objectif clair et atteignable.

4. Planification des séances de coaching

- **Fixer le nombre de séances** : Déterminer le nombre de séances nécessaires (entre 5 et 10 en général). Mais il existe d'autres formats.
- **Établir un calendrier** : Planifier les séances de manière régulière (par exemple, 5 jours d'affilée puis espacer d'une semaine).
- **Préparer les séances** : Structurer chaque séance avec des objectifs spécifiques et des exercices appropriés.

5. Protocole de chaque séance

- **Introduction de la séance** : Commencer par un récapitulatif de la séance précédente et des progrès réalisés.
- **Discussion de l'objectif** : Revoir l'objectif du coaché et ajuster si nécessaire.
- **Exercices pratiques** : Mettre en place des exercices ou des simulations pour travailler sur les compétences spécifiques.
- **Gestion des résistances** : Identifier et aborder les résistances ou les blocages éventuels du coaché.
- **Retour d'expérience** : Recueillir les feedbacks du coaché sur les exercices et les progrès réalisés.
- **Planification de la séance suivante** : Définir les tâches ou les exercices à accomplir avant la prochaine séance.

6. Suivi et évaluation continue

- **Suivi des progrès** : Évaluer régulièrement les progrès du coaché par rapport à l'objectif fixé.
- **Ajustements nécessaires** : Adapter les techniques et les exercices en fonction des besoins et des progrès du coaché.
- **Feedback régulier** : Fournir des retours constructifs et encourager le coaché à partager ses expériences.

7. Fin du coaching

- **Évaluation finale** : Réaliser une évaluation complète des progrès réalisés et des objectifs atteints.
- **Reconnaissance des réussites** : Reconnaître et célébrer les réussites et les progrès du coaché.
- **Plan d'action futur** : Aider le coaché à définir un plan d'action pour maintenir les progrès réalisés et poursuivre son développement.
- **Obtenir un témoignage de la part du coaché.** (En général c'est ce qui finalise le travail.)
- **Remise d'un certificat.**
- **Proposer des séances de suivi** : Si nécessaire, planifier des séances de suivi pour soutenir le coaché dans la mise en œuvre de son plan d'action futur.
- **Clôturer officiellement** : Officiellement conclure le programme de coaching avec un récapitulatif des progrès réalisés et des prochaines étapes possibles.

Résumé de la Check-list

1. Rencontre avec le décideur d'entreprise	
• Prise de contact et planification de la réunion	
• Identification des besoins de l'entreprise	
• Proposition et explication de l'entretien zéro	
• Assurance de la confidentialité	
• Définition des objectifs de l'entreprise	
2. Entretien zéro avec le coaché	
• Rencontre initiale avec le coaché et le décideur	
• Assurance de la confidentialité	
• Clarification des attentes du coaché	
• Obtention de l'engagement du coaché	
<i>Protocole de coachabilité du coaché</i>	
• Évaluation de la coachabilité	
• Fixation des règles du jeu et responsabilités	
• Accord de co-responsabilité	
• Détermination de l'objectif du coaché	

<i>Planification des séances de coaching</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Fixation du nombre de séances 	
<ul style="list-style-type: none"> • Établissement du calendrier des séances 	
<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des objectifs et des exercices pour chaque séance 	
3. Protocole de chaque séance	
<ul style="list-style-type: none"> • Introduction et récapitulatif de la séance précédente 	
<ul style="list-style-type: none"> • Discussion de l'objectif et ajustements si nécessaire 	
<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'exercices pratiques 	
<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des résistances 	
<ul style="list-style-type: none"> • Retour d'expérience du coaché 	
<ul style="list-style-type: none"> • Planification de la séance suivante 	
4. Suivi et évaluation continue	
<ul style="list-style-type: none"> • Suivi régulier des progrès 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ajustements des techniques et exercices 	
<ul style="list-style-type: none"> • Feedback régulier 	
. Fin du coaching	
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation finale des progrès et objectifs atteints 	

• Reconnaissance des réussites	
• Définition d'un plan d'action futur	
• Recueil du feedback final du coaché	
• Proposition de séances de suivi si nécessaire	
• Clôture officielle du programme de coaching	

Quelques modèles

« OPTIMA 10 »

1. Rêve,
2. Vision,
3. Scène idéale/scène actuelle,
4. Axe stratégique,
5. Projet,
6. Objectif,
7. Plans d'actions,
8. Priorité,
9. Choix,
10. Ressenti.

Et en plus simple avec IRCAR

Cause	Être		I	= Intention (vision, but, scène idéale)
			R	= Réflexion (Objectif & Plan d'action)
	Faire Mental		C	= Communication (Partenaire, accord, contrats)
		Avoir Corps	A	= Action (Organisation, Cycle d'action, sous-produits, compétences)
			R	= Résultats Pour soi/les autres. Matériel/psychologique/ Perte & leçons. Gains & enseignement
Effet				

La méthode GROW est un outil de coaching efficace et populaire, particulièrement utile pour structurer les sessions de coaching et aider les individus à atteindre leurs objectifs. GROW est un acronyme pour les quatre étapes clés du processus : Goal (Objectif), Reality (Réalité), Options (Options), et Will (Volonté). Voici un aperçu détaillé de chaque étape :

Notez que GROW repose sur une approche socratique, très efficace pour « ne pas penser à la place de » et facilite « l'accouchement » et donc l'autodétermination. Elle est complétée avantageusement par l'approche du training sur la base de modèle d'actions démontré ou élaborés avec le coach.

1. Goal (Objectif) :

- **Définition** : La première étape consiste à définir clairement l'objectif que l'on souhaite atteindre. Il est essentiel que cet objectif soit spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini (SMART).
- **Questions utiles** : Qu'est-ce que tu veux accomplir ? À quoi ressemble le succès pour toi ? Quel est le délai pour atteindre cet objectif ?

2. Reality (Réalité) :

- **Définition** : Cette étape consiste à évaluer la situation actuelle et à identifier les obstacles potentiels. Cela inclut une analyse honnête des circonstances présentes, des défis et des ressources disponibles.
- **Questions utiles** : Quelle est ta situation actuelle par rapport à cet objectif ? Quels obstacles rencontres-tu actuellement ? Quelles ressources as-tu à ta disposition ?

3. Options (Options) :

- **Définition** : Une fois que l'objectif et la réalité actuelle sont clairs, il est temps d'explorer les différentes options et stratégies pour atteindre l'objectif. Cette étape encourage la créativité et l'examen de diverses solutions possibles.

- **Questions utiles** : Quelles sont les différentes façons d'atteindre ton objectif ? Quels avantages et inconvénients chaque option présente-t-elle ? Quelle option semble la plus viable ?

4. Will (Volonté) :

- **Définition** : La dernière étape consiste à transformer les options en actions concrètes et à s'engager dans un plan d'action. C'est ici que l'on établit des étapes spécifiques, des échéances et des responsabilités.
- **Questions utiles** : Que vas-tu faire concrètement pour atteindre ton objectif ? Quand vas-tu commencer ? Comment vas-tu te motiver et te tenir responsable de tes actions ?

Le modèle GROW est particulièrement apprécié pour sa simplicité et son efficacité, permettant aux coachs et aux clients de structurer leurs conversations de manière productive et orientée vers l'action.

Marc Roussel
Finalisé à Ordino
Le 21 juin 2024