

Coaching

Identifier et valoriser ses propres potentiels et ceux des autres



Thèmes du dossier

Gestion

Personnel

Direction

Succès & carrière

Communication

Marketing & Vente

Finances

IT & Office

Avantages immédiats

Vous apprenez:

- à exploiter pleinement vos propres potentiels;
- à renforcer l'impression positive que vous faites;
- à vous comporter avec les autres en fonction de leur personnalité;
- à vous diriger vous-même et diriger les autres;
- à communiquer pour réussir.

Vous savez:

- vous motiver vous-même et donc atteindre vos objectifs de manière encore plus efficace;
- aborder et résoudre les conflits;
- vous renforcer vous-même et les autres lors de processus de changement;
- vous remettre en question et être en apprentissage permanent;
- déceler et exploiter les atouts et potentiels des autres.

Auteur

Claudia Hendry, MBA de l'Université de Chicago, est directrice de CoachArt GmbH. Coach spécialisée dans la gestion, elle est active dans différents secteurs, dont les services et la production. Son domaine de prédilection est le soutien des cadres dans le développement personnel, la direction, la communication et la formation d'équipe. Elle intervient en donnant des séminaires et des formations à des groupes et en menant des entretiens particuliers. Claudia Hendry travaille selon la méthode du coaching systémique orienté solution.



Claudia Hendry
CoachArt GmbH
Steinmühle 3
8854 Siebnen

Téléphone: +41 55 460 35 75
Portable: +41 79 406 92 27
Courriel: c.hendry@coachart.ch
Internet: www.cochart.ch

Remarque:

Ce dossier a été rédigé au masculin dans le seul but d'en alléger la lecture. Le genre masculin y fait référence aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Impressum

WEKA Business Dossier

Coaching – Identifier et valoriser ses propres potentiels et ceux des autres

Composition: Peter Jäggi
Révision: WEKA Business Media SA
Traduction: Nadine Cuennet Perbellini

WEKA Business Media SA
Hermetschloostrasse 77
8048 Zurich
Tél. 044 434 88 35
Fax 044 434 89 99
info@weka.ch
www.weka.ch

Date de parution: 2012

VLB – Reprise du titre dans le répertoire des œuvres disponibles
ISBN: 978-3-297-00560-6

© WEKA Business Media SA, Zurich
Tous droits réservés. Toute reproduction complète ou partielle uniquement avec l'autorisation de l'éditeur.

Table des matières

Coaching: Identifier et valoriser ses propres potentiels et ceux des autres

Coaching	4
Un mot à la mode?.....	4
L'autocoaching efficace.....	5
Questions d'autocoaching	5
Différents modes d'autocoaching	6
Coacher d'autres personnes.....	7
Fondements du coaching.....	7
Attitude adoptée pour diriger ou conseiller.....	8
Autocoaching efficace	9
L'automotivation.....	9
Modèle de formation de la personnalité	10
Rayonnement: de l'intérieur vers l'extérieur	10
Contrôle et influence exercée sur soi-même.....	12
Gestion du changement	13
Comportement lors de conflits	14
Communication	16
Bien coacher les autres	19
Motivation externe	19
Types de personnalité.....	20
L'effet des questions (axées objectifs, solutions, ressources)	22
Importance de l'écoute	23
Identifier atouts et potentiels	25
Encourager et exiger.....	25
Déléguer.....	26
Conduite du personnel et gestion.....	28
Effets possibles et risques	29
Disposition personnelle à apprendre et à appliquer ce que l'on a appris	29
D'autres priorités	29
Quand le coaching ne fonctionne pas.....	30
Garder sa distance	31
Dépendance	31
En guise de résumé	32
Littérature et conseils de lecture	33

Coaching

Un mot à la mode?

L'expression anglaise *to coach someone* signifie entraîner une personne, la préparer. Le coaching est une démarche efficace de résolution de problème pour des thèmes relevant de la personnalité. Il peut être utilisé tant dans la vie professionnelle que dans la sphère privée et dans tous nos milieux de vie en général.

La personne coachée veut atteindre, ou même dépasser, les objectifs, les visions et les rêves qu'elle nourrit pour sa vie tant privée que professionnelle. La tâche du coach consiste avant tout à lui poser les bonnes questions puis à la laisser trouver les bonnes réponses. En raison de la complexité et du rythme effréné de notre quotidien professionnel, les individus ont souvent de la peine à prendre et à garder du recul et à opter pour les bonnes décisions. En posant des questions à bon escient, un coach peut aider à y voir plus clair.

Plus une personne monte dans la hiérarchie d'une entreprise, plus elle est seule, et moins elle obtient de retours sincères de la part de ceux qui l'entourent. Un coach lui tient un miroir devant elle, qui lui permet de continuer à évoluer.

Actuellement, de plus en plus de personnes reconnaissent avoir recours à un coach. Se faire coacher est interprété comme un signe de maîtrise de sa vie, en ce sens qu'il révèle entre autres une capacité d'autocritique, une volonté de réfléchir sur soi-même et une attitude ouverte à la nouveauté.

Le coaching n'est pas un terme à la mode, c'est une réponse aux exigences toujours plus élevées auxquelles nous devons répondre.

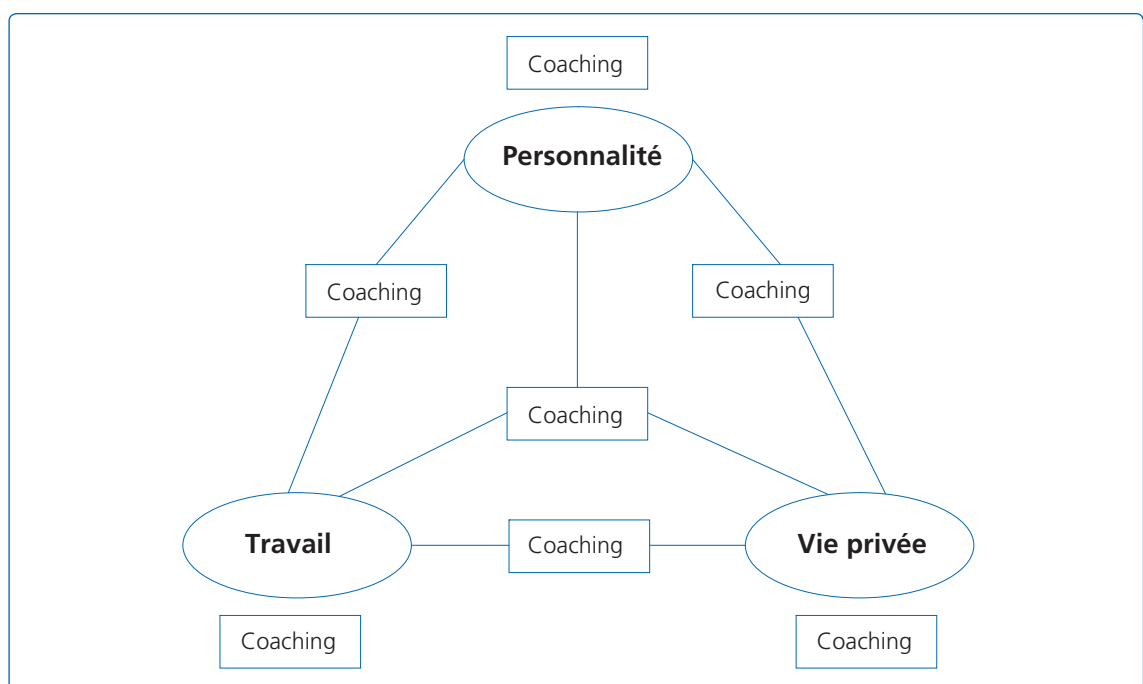


Figure 1, source: Bernd Schmid

Le coaching est utilisé dans l'intersection qui existe entre vie professionnelle, vie privée et personnalité. Il peut aussi être appliqué à l'un de ces domaines seulement, ou à l'intersection de deux d'entre eux.

L'autocoaching efficace

Il se peut que vous soyez comme d'autres confronté à cette situation: au moment où vous auriez justement de toute urgence besoin d'un coach, aucun n'est disponible dans votre région. Ou votre entreprise ne prend pas en charge le coaching. Ou encore, vous êtes vous-même coach et ne pouvez pas vous imaginer recourir à un de vos collègues.

Dans ces cas, l'autocoaching est une bonne solution pour vous: dans cette méthode, vous prenez vous-même le rôle de coach en adoptant un point de vue extérieur pour vous poser des questions (voir le Conseil pratique I), et vous y répondez pour vous, ou, mieux encore, vous consignez vos réponses par écrit.

Conseil pratique I



Questions d'autocoaching

Comment dois-je répondre à la question posée?	→ Comment un expert répondrait-il à la question?
Quelle décision dois-je prendre?	→ Pour chacune des décisions: quels effets pourrait-elle avoir dans les trois ans qui viennent?
Quelles démarches dois-je entreprendre?	→ Quelles démarches entreprendrait un expert?
Qu'est-ce qui est en jeu?	→ Comment une personne extérieure décrirait-elle les enjeux?

Source: Sonja Radatz

Parmi les divers concepts d'autocoaching (voyez les variantes dans le Conseil pratique II), choisissez le plus adapté à votre situation, celui qui vous aidera à examiner votre problème d'un autre point de vue, à élargir la palette de vos possibilités d'action.

Invitez l'interlocuteur de votre choix à ces «conversations virtuelles «ou» conversations silencieuses»: un expert, un supérieur, une personne extérieure, une équipe ou même vous-même, en observateur externe.

Imaginez très concrètement que la personne ou l'équipe en question se trouve en face de vous, à la même table que vous, et mettez-vous dans la peau de votre interlocuteur, tant en pensée que physiquement, en changeant de place (placez autant de chaises que vous avez invité de personnes à votre conversation virtuelle).

Formulez vos questions avant de commencer l'entretien. Posez-les ensuite «dans votre tête» et consignez les réponses par écrit. N'évaluez pas ces réponses avant d'avoir terminé la conversation et d'avoir repris votre place. Abordez cet exercice en étant ouvert à la nouveauté.

Conseil pratique II



Différents modes d'autocoaching

1. Recours à l'expert virtuel:

Dans quel cas?

- Lorsque vous devez prendre une décision importante.
- Lorsque vous voulez être certain d'entreprendre la «bonne» démarche.

Comment procéder?

1. Choisissez un expert adapté à votre situation et imaginez qu'il passe la porte de votre bureau.
2. Demandez-vous quelle(s) question(s) vous aimeriez lui poser et mettez ces questions par écrit.
3. Posez ces questions «en silence» à votre expert et prenez note de ce qui vous vient à l'esprit – considéré dans sa perspective.
4. Évaluez les réponses et sélectionnez celles que votre expert aurait le plus probablement choisies.

2. Soutien d'un supérieur:

Dans quel cas?

- Lorsque vous devez résoudre des problèmes qui concernent des décisions techniques ou personnelles au sein de l'entreprise.
- Lorsque vous devrez par la suite défendre vos décisions devant votre supérieur.

Comment procéder?

1. Faites entrer virtuellement le supérieur de votre choix dans votre bureau et imaginez-le assis, en face de vous (placez un deuxième fauteuil pour lui, cela vous aidera).
2. Glissez-vous dans la peau de votre supérieur, asseyez-vous sur le siège vide et faites comme si vous étiez lui.
3. Voyez à travers les yeux de votre supérieur et demandez-vous quel serait son avis à propos de la décision ou du document qui vous intéresse.
4. Corrigez votre document ou adaptez votre décision de manière à ne buter sur aucun problème lors de l'entretien réel.

3. Point de vue d'une personne extérieure (que vous connaissez très bien):

Dans quel cas?

- Lorsque vous voulez avoir un autre point de vue sur une question précise.

Comment procéder?

1. Pensez à une personne qui n'a pas le moindre rapport avec la situation qui vous occupe et imaginez-la en face de vous.
2. Racontez-lui le problème «en silence» et imaginez comment elle pourrait réagir.
3. Transposez sa réaction à votre problème et réfléchissez aux effets qu'elle aurait sur la situation en question.

Source: Sonja Radatz