

# L'approche "COACH"



LEVASSEUR WARREN

DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

# Définition du coaching

Le coaching est un partenariat entre une personne ou un groupe de personnes et un coach professionnel qui s'appuie sur des entretiens et des actions concrètes en vue d'atteindre plus rapidement et plus efficacement des objectifs personnels, professionnels ou d'affaires, de réaliser une transformation ou d'améliorer une performance.

*Coaching de gestion 2000*

# Les professions d'accompagnement

	FORMATEUR	CONSULTANT	COACH	CONSEILLER	PSYCHO-THÉRAPEUTE	MENTOR
<b>RAISON D'ÊTRE</b>	Aide à développer des connaissances, des compétences et des habiletés. Il a un contenu à livrer et les résultats sont connus d'avance.	Fait une analyse, pose un diagnostic et suggère des pistes de solutions. Expert dans un champ d'activité. (ex : gestion informatique, grh)	Accompagne et stimule le coaché vers l'atteinte de son objectif. Il est un catalyseur ou un émergent de potentiel car il fait découvrir. Il s'occupe de la personne qui a un défi ou un problème et non le problème ou défi. Il croit que le client est l'expert de sa vie. Il travaille pour un futur amélioré.	Aide le client à prendre des décisions dans un domaine spécifique. Il propose des options et solutions et le client choisit. (ex : fiscaliste, comptable).	Vise le bien être de son patient et l'atteinte d'un mieux-être. Il travaille à comprendre le passé. Guérir de la souffrance.	Transmet ce qui est utile de savoir et de faire d'une entreprise et le client suit son exemple (vieux sage pour connaître les trucs du métier).
	<u>La solution vient du formateur.</u>	<u>La solution vient du consultant</u>	<u>La solution vient du CLIENT.</u>	<u>La solution vient du conseiller.</u>	<u>La solution vient du thérapeute.</u>	<u>La solution provient du mentor.</u>
<b>OBJECTIF DU CLIENT</b>	Apprendre (le quoi ou know what)	Copier	Changer ou découvrir	Copier	Redevenir « normal »	Apprendre (comment ou know how)
<b>SÉCURITÉ OFFERTE</b>	Sécurité de savoir	Sécurité normative	Sécurité interne	Sécurité normative	Sécurité de santé	Sécurité affective de l'ancien

# Le coaching est différent du style traditionnel de "Commande et Contrôle"

## Le manager "Coach" :

- Collabore au lieu d'essayer de contrôler
- Parle moins, écoute plus
- Donne moins d'ordre, pose plus de questions
- Donne de la rétroaction au lieu de juger



# Le coaching est différent du style traditionnel de "Commande et Contrôle"

## Avantages :

- Possède une profonde compréhension des gens et de l'organisation
- Développe les relations à long terme (confiance et respect)
- A plus d'opportunités d'influence
- Améliore l'engagement et la rétention
- Renforce la responsabilisation



# Le modèle de coaching :

1. Établir le rapport, le lien de confiance
2. Identifier les objectifs (SMART)
3. Aligner les objectifs avec le contexte
4. Discuter et explorer les possibilités
5. S'entendre sur les prochaines étapes
6. Établir les ententes et engagements mutuels



# Le leader "coach" fait preuve de compétence en:

- Cherchant à comprendre
- Étant empathique
- Valorisant la diversité
- Favorisant l'innovation et le changement
- Encourageant la synergie
- Comprenant l'interdépendance
- Mettant l'accent sur les stratégies de mission personnelle et d'équipe



# Coaching de performance :

## Identification du stade du processus de changement

1. Pré-contemplation: « *Je n'ai pas de problème /Je ne suis pas encore prêt*»
2. Ambivalence/Contemplation: « Je commence à y penser sérieusement »  
oscillation entre les avantages et les inconvénients du comportement problématique.
3. Préparation à l'action: « *Oui, il faut que ça change / J'ai un plan* »  
Focalisation sur tous les inconvénients des comportements inadaptés et sur la nécessité de changer. Intention de changement. Planification.
4. Action engagée: « *Je suis maintenant prêt à prendre action/Je fais quelque chose pour que cela change* »
5. Consolidation, maintien des acquis



# Coaching de performance

## Questions – Feux de circulation

- Commencer (vert)
- Continuer (Jaune)
- Arrêter (rouge)



# Coaching de performance : Questions selon l'étape

Étape	Exemple de questions	But
<u>Négociation d'objectifs</u>	Qu'est-ce que tu tentes d'accomplir ? Quand vas-tu le faire ? Comment vas-tu savoir que tu as réussi ?	Établir l'objectif S'entendre sur une date Mesure
<u>Prise de conscience</u>	Qu'est-ce qui se passe présentement Qu'est-ce qui a été fait ? Qu'aimerais-tu qui soit différent ?	Vision Revue accomplissement Changement
<u>Analyse</u>	Que peux-tu changer ? Comment peux-tu faire le changement ? Quels sont les risques ? Quelles sont les barrières ?	Évaluation des possibilités Identification des solutions Évaluation des choix Évaluation des obstacles
<u>Action</u>	Que vas-tu faire ? Quand ? Comment puis-je t'aider ?	Étapes / plan Besoin de support
<u>Évaluation</u>	Qu'est-ce que tu as appris ?	Découvertes faites

Le coaching c'est...

Poser les bonnes questions





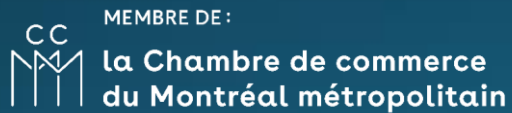
Nous sommes membres et certifiés de  
l'ICF (International Coach Federation)



Nous sommes membre Expert du Groupement des  
chefs d'entreprise



Nous sommes un organisme formateur agréé par  
la commission des partenaires du marché du  
travail. No du certificat : 0059535



---

Levasseur Warren Coaching Inc. [info@levasseurwarren.ca](mailto:info@levasseurwarren.ca) [levasseurwarren.ca](http://levasseurwarren.ca)  
Montréal : 514-703-6746