

Être coach

“Le travail le plus dur est celui que nous devons accomplir sur nous mêmes! ”

Paul Watzlawick.

• Objectifs du séminaire

Un seul mot suffit pour paralyser une relation humaine G. Steiner

Permettre à chaque participant d'acquérir une plus fine connaissance de ses propres savoirs-être pour développer une « coaching attitude » dans toute relation manageriale ou d'équipe.

Partage du cadre de références

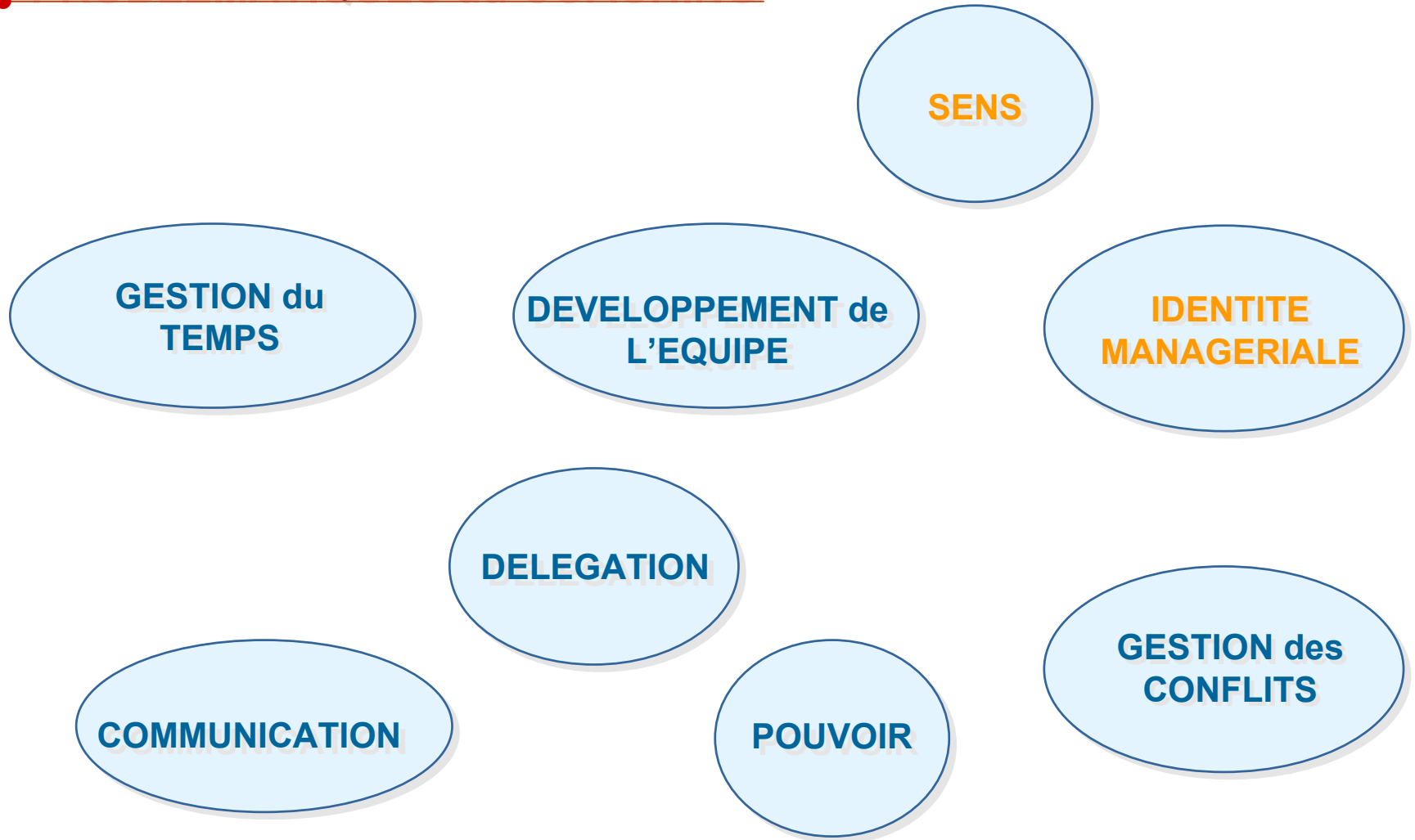


• DEFINITION de « COACHING »

- ▶ Le coaching est l'accompagnement d'une personne (ou équipe), à partir de ses besoins professionnels, pour qu'elle puisse développer son potentiel et toutes ses compétences de « savoir-faire » e de « savoir-être ».
- ▶ Le coaching professionnel est un rapport de partnership qui s'établit entre le coach et son client en vue d'aider ce dernier à obtenir des résultats optimum, aussi bien au niveau professionnel que personnel.



PROBLEMATIQUES du COACHING



• « COACHING ATTITUDE »

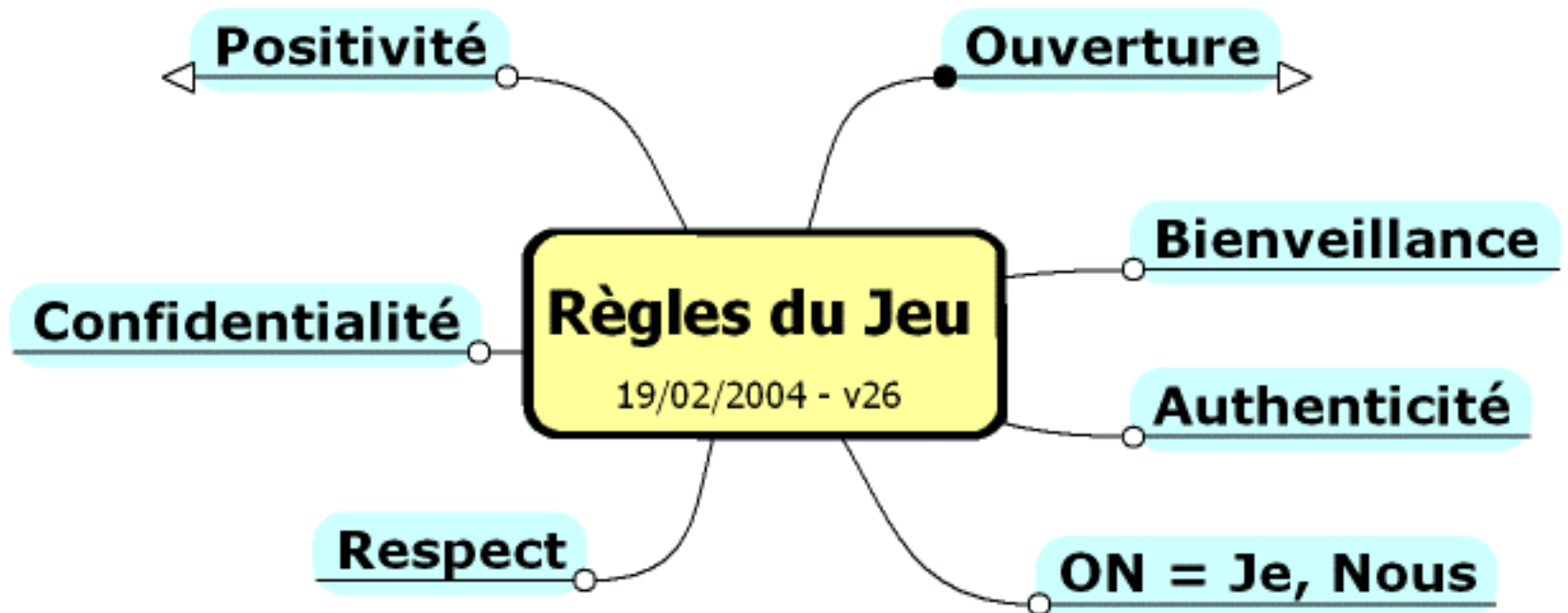
- Logique du Curseur

- Du Poisson à la canne à pêche

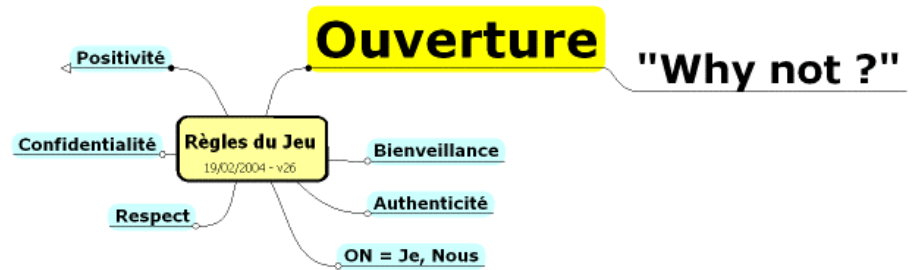
- Métaphore de la Toupie

- Donne l'impression de ne pas bouger et tourne très très vite...

• Les règles du jeu...



• Les règles du jeu...

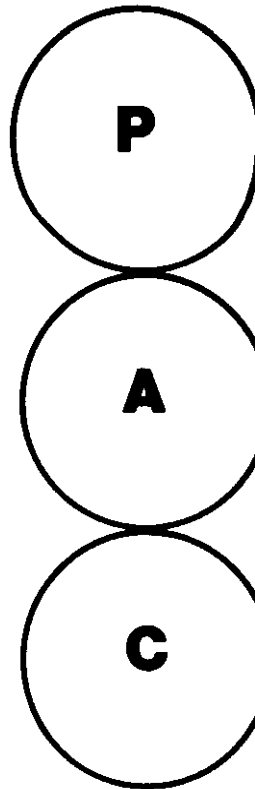


DES CONCEPTS THEORIQUES

- (1) Les états du moi : PAE
- (2) Les signes de reconnaissance/strokes
- (3) Les positions de vie
- (4) Les messages contraignants
- (5) Le triangle de Karpman
- (6) Écoute et assertivité
- (7) Le message « je »

1. Les états du moi

Model structural



Parent ego-state

behaviors, thoughts and feelings copied from parents or parent figures.

Adult ego-state

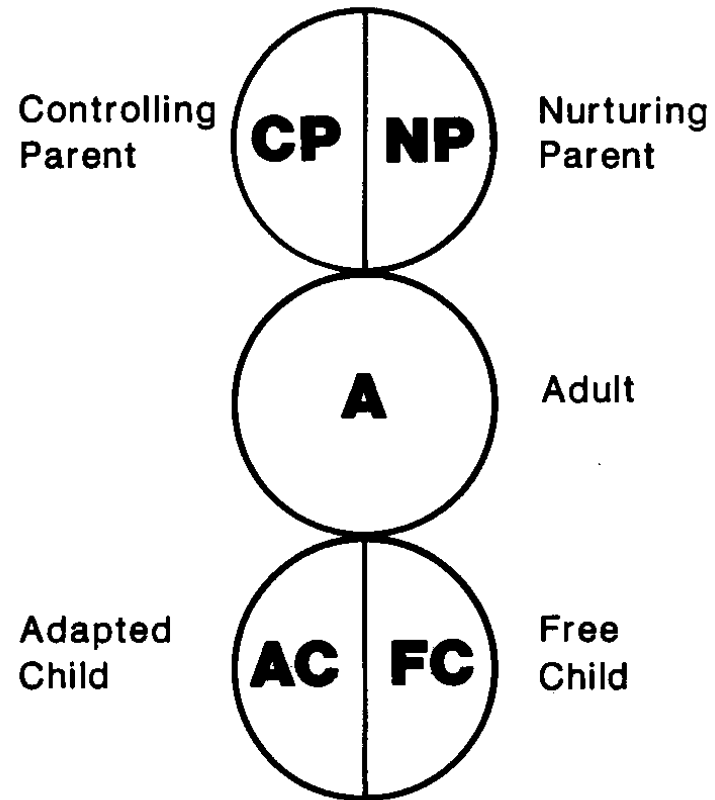
behaviors, thoughts and feelings which are direct responses to the here-and-now.

Child ego-state

behaviors, thoughts and feelings replayed from childhood.

1. Les états du moi

Model fonctionnel



• 2. Les signes de reconnaissance



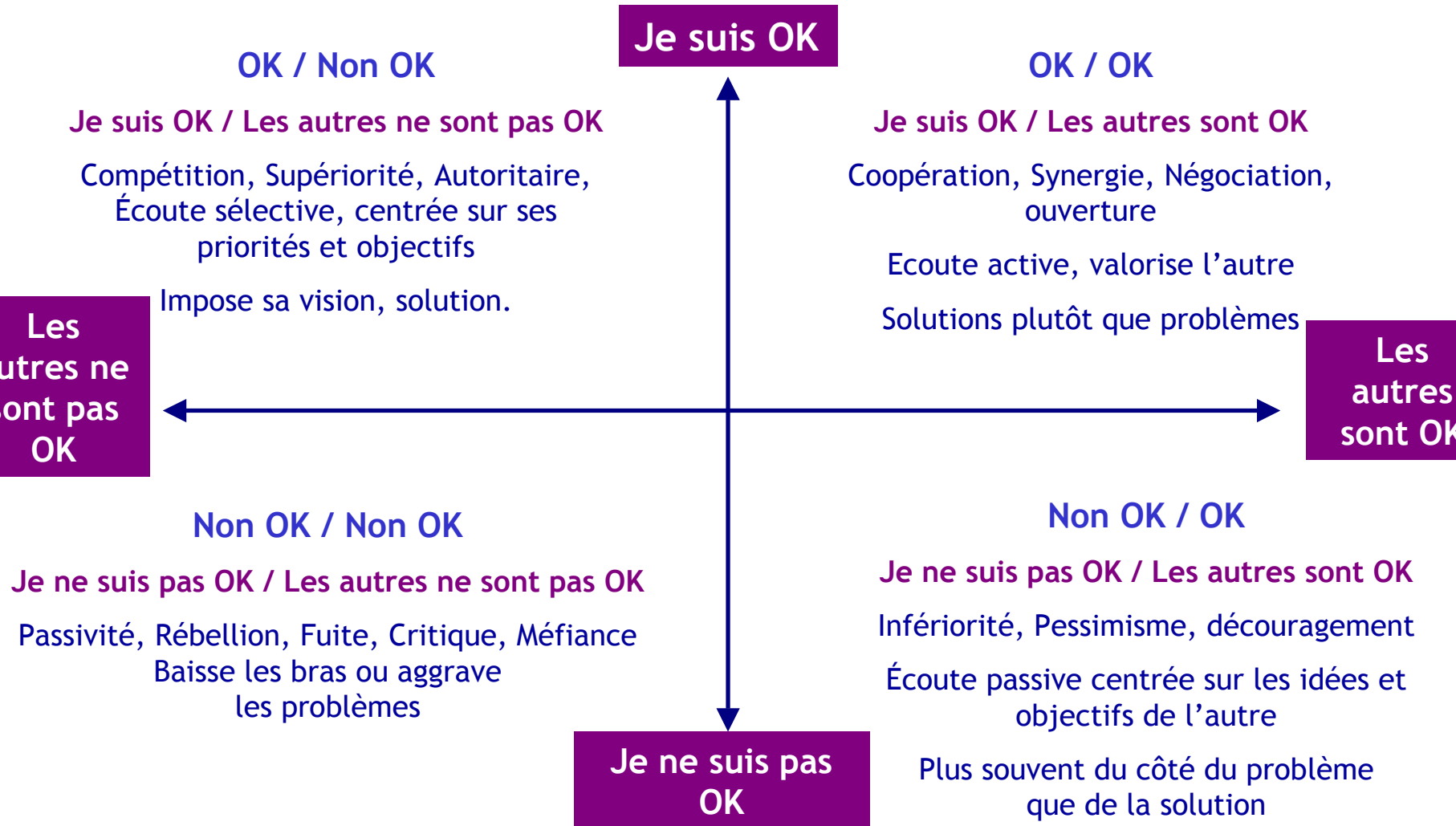
Conditionnel
Inconditionnel

Verbal
Non-verbal



Positif
Négatif

3. Les Positions de Vie

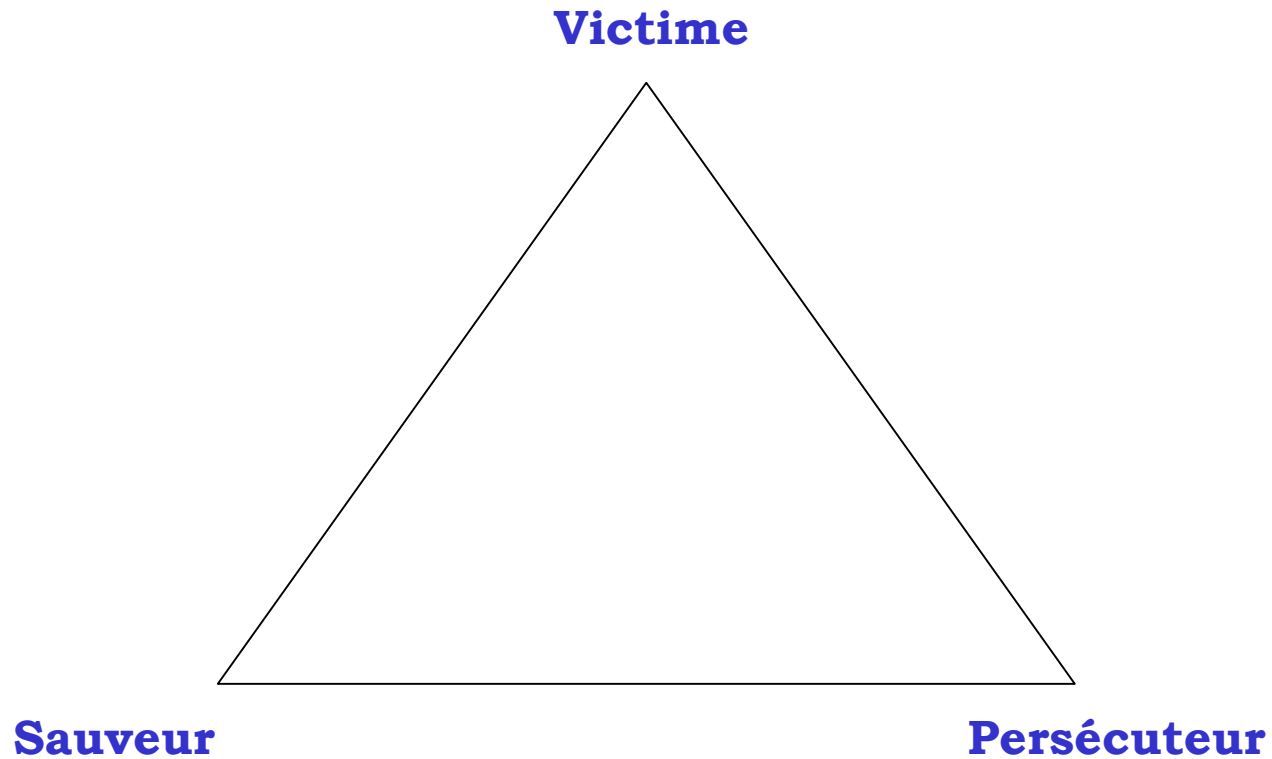


4. Les Messages contraignants

Chaque message contraignant est caractérisé par un ensemble de mots, de tons, de postures, d'expressions:

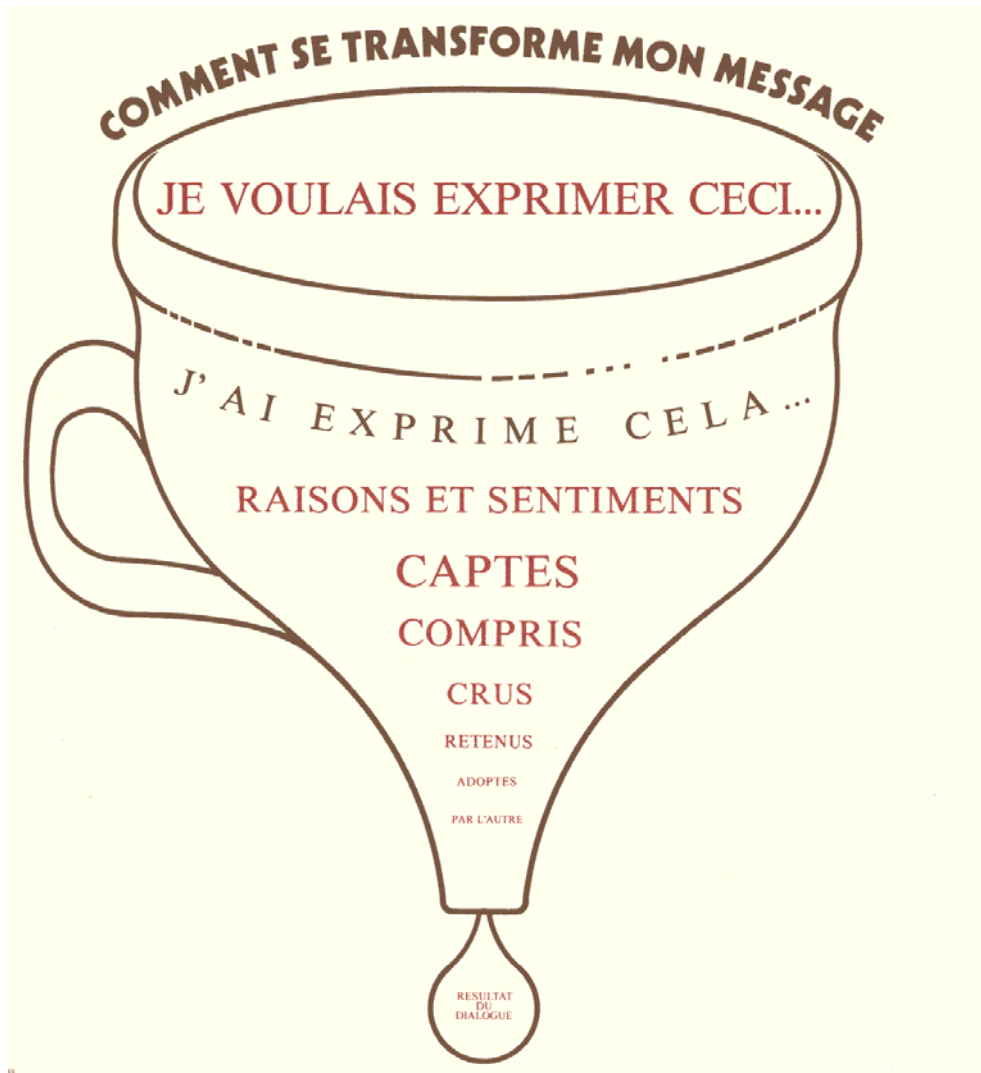
- | | |
|----------------|----------------|
| • Dépêche-toi | Vitesse |
| • Sois fort | Responsabilité |
| • Sois parfait | Qualité |
| • Fais plaisir | Relation |
| • Fais effort | Créativité |

5. Le triangle de Karpman



6.Écoute et assertivité

**Ce que j'ai dit,
ce que je
voulais dire,
ce qui a été
compris...**



Les résultats
d'abord



Agressif, direct, conflictuel
Trop ferme sur la forme
De peur d'être trop souple sur le fond
Gagnant / Perdant

Manipulateur



Passif, silencieux, discret,
Trop souple sur le fond de peur d'être
trop dur dans la forme
Perdant / Gagnant



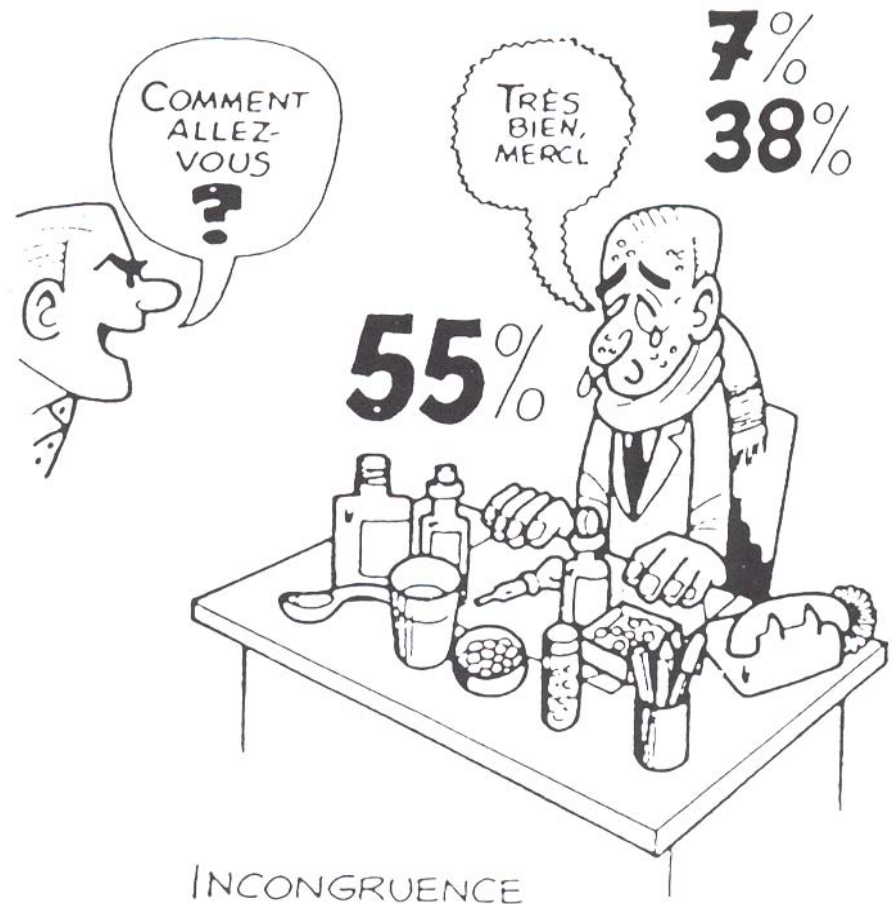
Assertif
Ferme sur le fond
Souple dans la forme
Dit, exprime, son point de vue
Respect de l'autre

La relation
d'abord

Verbal / Non verbal ...

Quelle
congruence?

Contribution verbale: 7%
Activité faciale: 55%
Activité vocale: 38%



• LES OUTILS du COACH

- (1) La grille RPBDC**
- (2) La méthode SPIRE**
- (3) Le modèle d'Hudson**
- (4) Les zones d'intervention**
 - Mon Ton Son Notre**
- (5) Travail sur l'identité managériale**

• LES OUTILS du COACH : RPBDC

- Réél
- Problème
- Besoin
- Demande
- Contrat

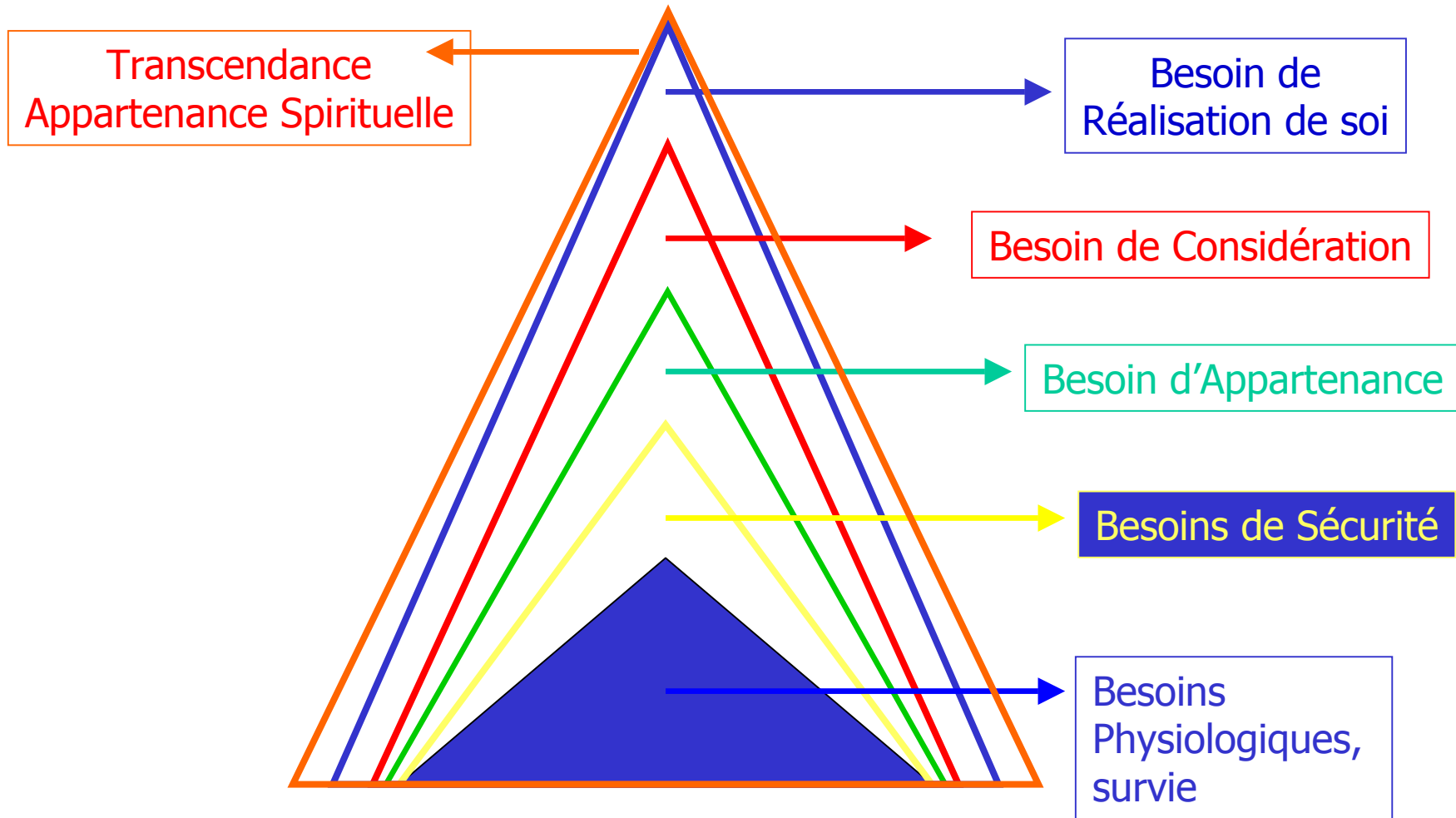
• LES OUTILS du COACH : RPBDC

Quid du problème ?

- Quel est le problème ?
- Un ou des problèmes ?

RPBDC : Quid des besoins?

La pyramide de Maslow



• LES OUTILS du COACH : RPBDC

Quid de la demande?

- Demande explicite
- Demande implicite
- Non-Demande
- Anti-Demande

Qu'est-ce que tu attends de moi?

• LES OUTILS du COACH : RPBDC

Quid du contrat ?

- Contrat juridique
 - Le contrat tripartite
- Contrat social
- Contrat psychologique

LES OUTILS du COACH : La méthode SPIRE

S comme Situation

P comme Problème

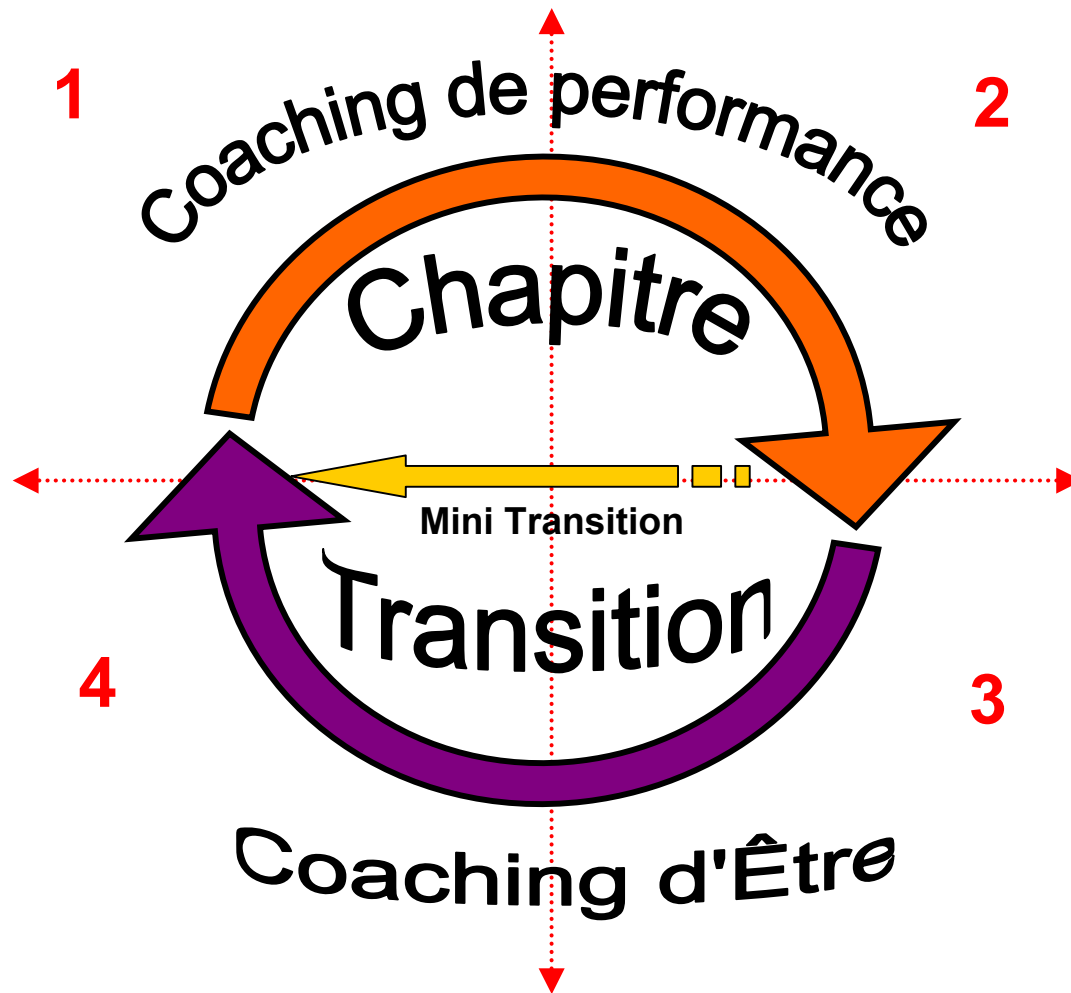
I comme Implication

RE comme Résultat Espéré

• LES OUTILS du COACH : Le MODELE d'HUDSON

- *Si je ne prends pas soin de moi, qui le fera ?*
- *Si je ne prends pas soin de moi maintenant, quand le ferai-je ?*
- *Si je ne prends pas soin que de moi, que vais-je devenir ? »*

• LES OUTILS du COACH : Le MODELE d'HUDSON



LES QUALITES du COACH

Qualités d'être

- **Okness - Bienveillance**
- **Walk your talk**

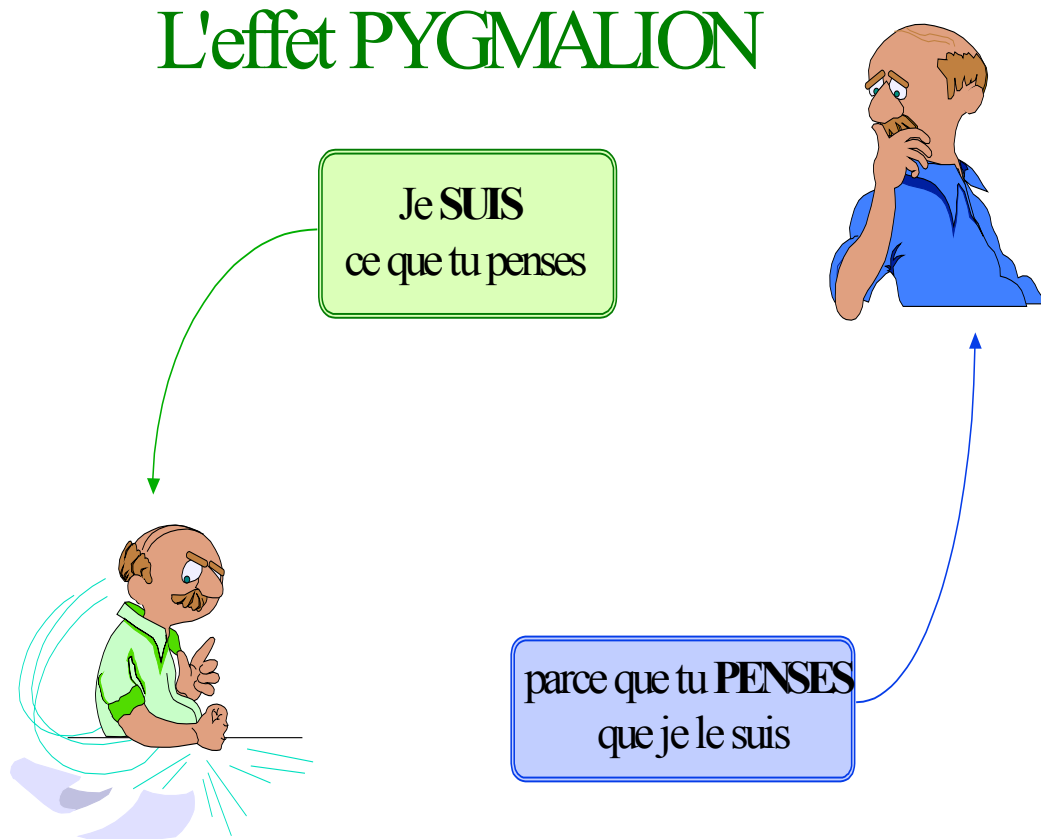
Des savoirs – faire

- **Communiquer**
- **Méta-communiquer**
- **Sur-communiquer**

Des savoirs

- **Compétences techniques**

L'EFFET PYGMALION



LE RÔLE du COACH

AWARENESS

**Etre conscient des enjeux au sens large :
du dirigeant, de chacun, ...**

CRÉER L' ALLIANCE avec ...

**Il y a Alliance quand les partenaires sont
prêts à vivre un haut degré de frustration
sans remettre en cause la relation.**

ETRE FORCE de PROPOSITION

**A tout moment être en mesure de proposer
ce qui va combiner contenu, processus, sens**

LE ROLE du COACH

A propos du savoir...

Je ne sais pas que je ne sais pas

Je sais que je ne sais pas

Je sais que je sais

Je ne sais pas que je sais

● Se fixer un objectif de progrès

● S.M.A.R.T.

Spécifique

Mesurable

Ambitieux

Réalisable

Timed



- Se fixer un objectif de progrès

- Pas « plus », « différent »...



« Si vous refaites les mêmes choses que vous avez toujours faites, vous obtiendrez les mêmes résultats que vous avez toujours obtenus. »

Lord Cromwell