

# Coaching de groupe et coaching individuel

# Qu'est-ce que le coaching

## Qu'est-ce que le coaching?

Coaching - selon la Fédération internationale des coach  
(<https://coachfederation.org>)

Coaching est défini comme:

« s'associer avec les clients dans le processus de réflexion et de création qui les inspire à maximiser leur potentiel personnel et professionnel. »

## **Le coaching implique la croyance que:**

- ***l'individu a les réponses à ses propres problèmes en lui même.***
- ***coaching est un partenariat***
- ***une façon d'offrir un soutien***
- ***un catalyseur de changement***
- ***peut aider les gens à surmonter les luttes internes, les habitudes ou les comportements qui ont un impact négatif sur leur vie et les retenir.***

un mélange de psychologie, de spiritualité, d'affaires, de philosophie et tant de choses

sur l'accès au potentiel humain

un moyen d'aider les gens à ajouter plus de sens à la vie, et ont une vie plus significative

Travaille souvent en tête-à-tête avec des individus

Le coaching peut inclure des discussions et des découvertes sur les valeurs, le but de la vie, les croyances sous-jacentes, la confiance, la gestion de soi, la rétroaction efficace et la divulgation du jugement



## **Question:**

Croyez-vous au pouvoir du coaching? Pourquoi?



**Question:**

D'où vient ce pouvoir ?

Coaching

Individuel

One-To-One

Coaching



## One-To-One Coaching

C'est un coaching qui lie **un seul** coach à **un seul** client. Il est effectué souvent **en présentiel, au téléphone ou par Internet** (par exemple en utilisant Skype ou Zoom qui disposent d'une option vidéo et/ou audio).

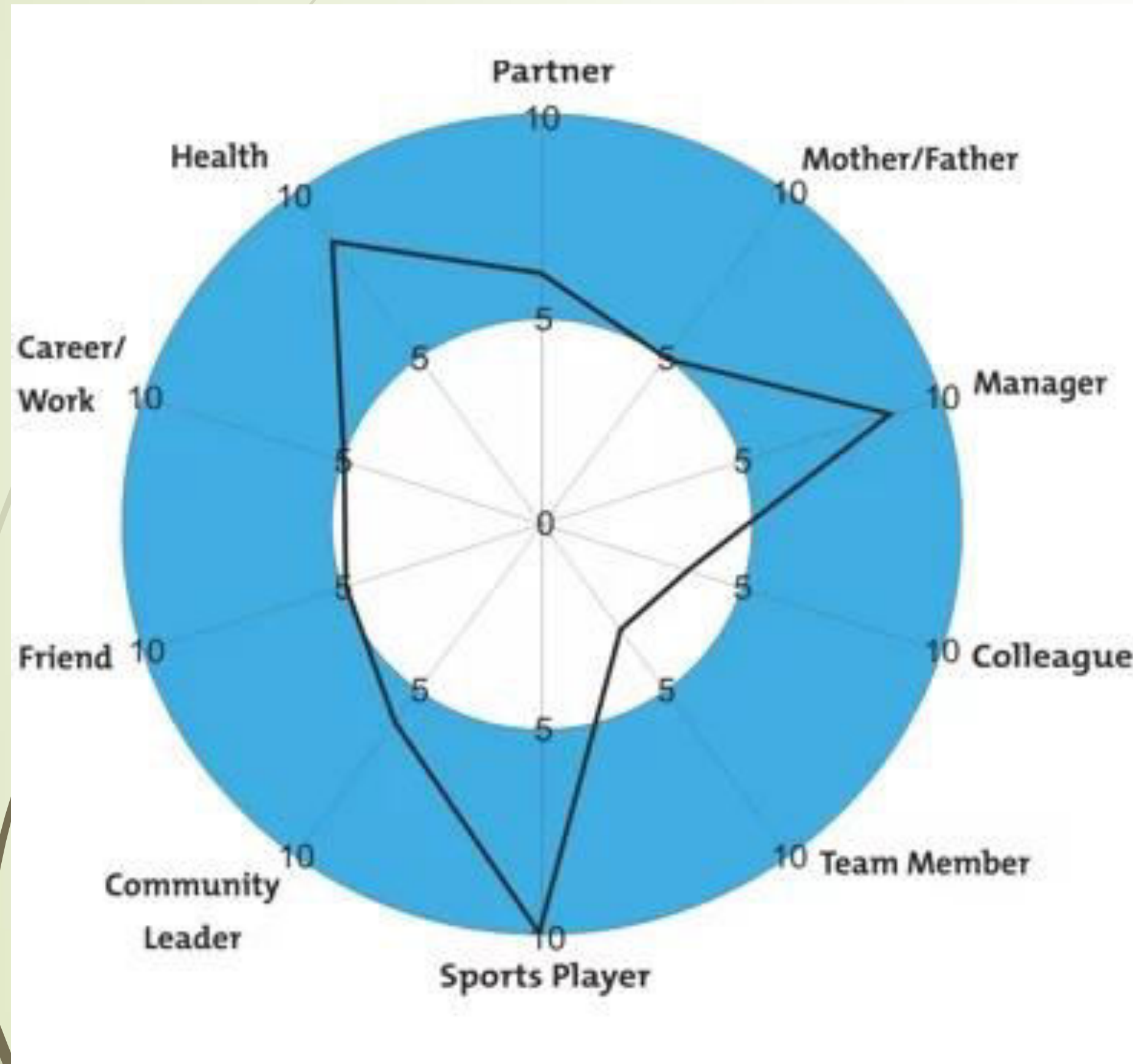
## One-To-One Coaching

Grâce à la création de services en ligne, le coaching est maintenant beaucoup plus largement disponible pour tant de personnes qui peuvent accéder à un coach par téléphone, **VOIP** ou e-mail et webinaires.

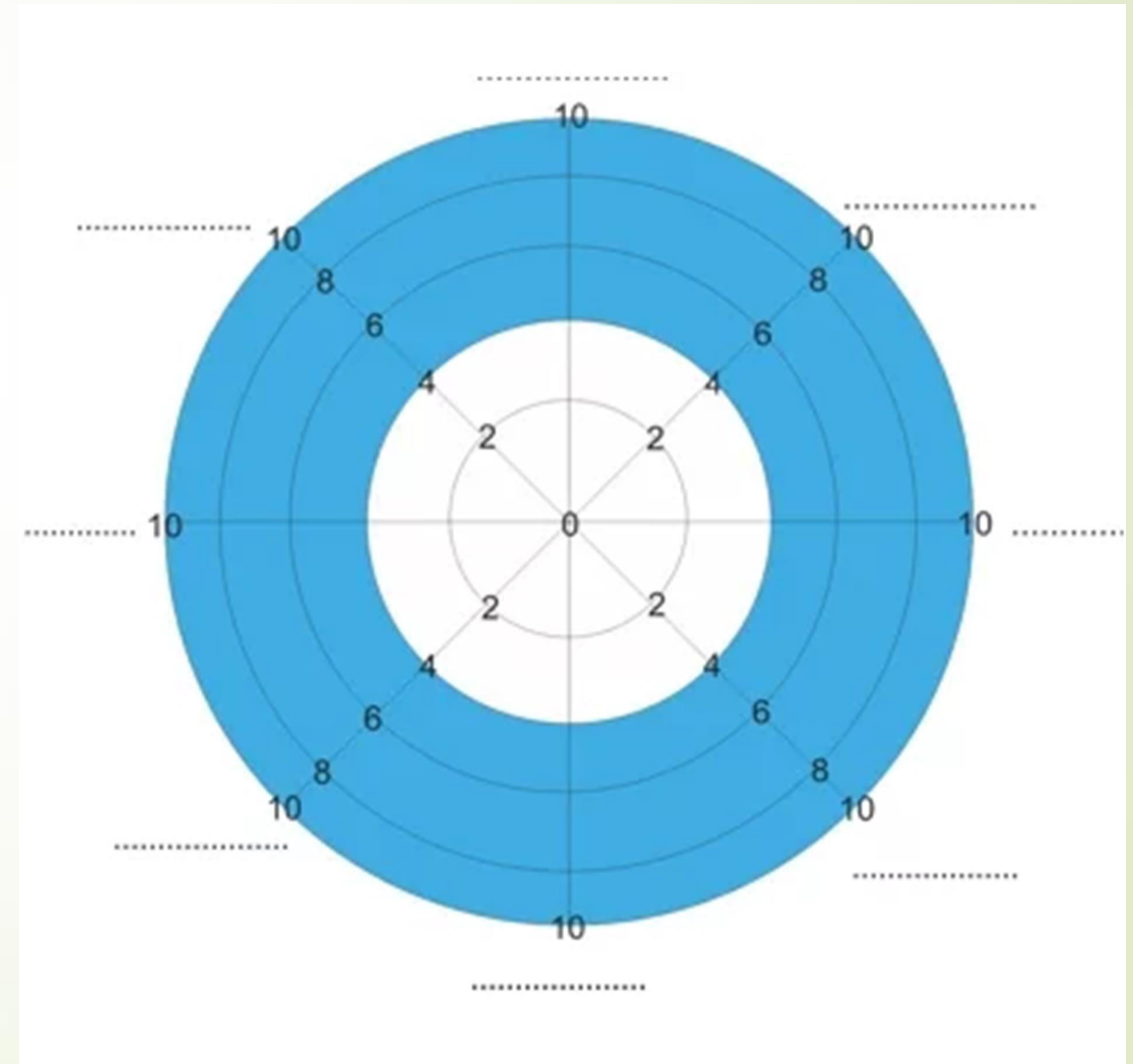
Il s'agit d'une **occasion précieuse** pour les gens de coacher et d'être coachés.

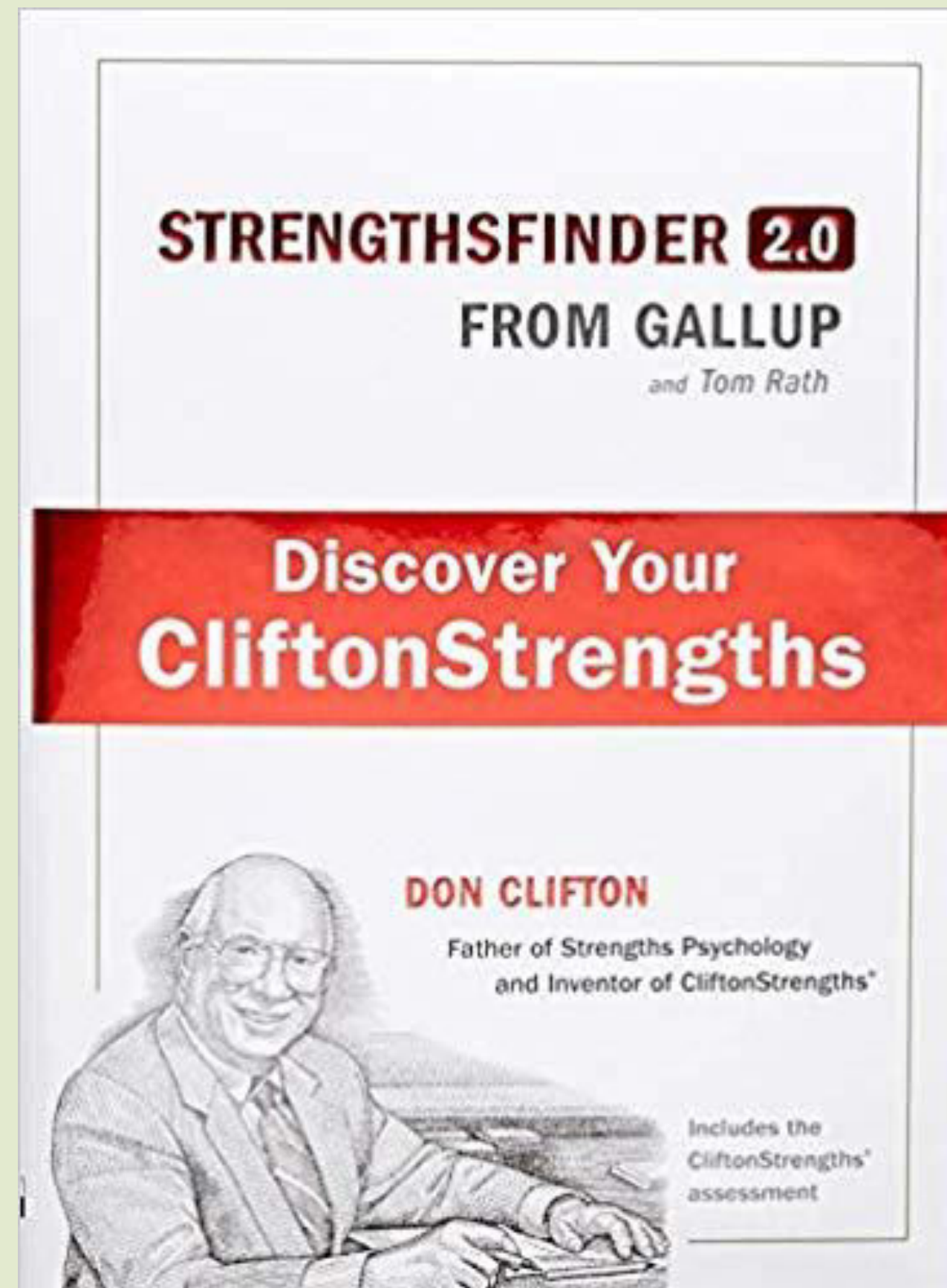
# Des techniques utilisées par le coaching

# Wheel of Life Example



# Wheel of Life Template





## Strengths Finder

### Clifton Strengths Finder (Créé par Don Clifton)

[https://www.amazon.com/StrengthsFinder-2-0-Tom-Rath/dp/159562015X/ref=sr\\_1\\_1?ie=UTF8&qid=1521579610&sr=8-1&keywords=strenths+finder](https://www.amazon.com/StrengthsFinder-2-0-Tom-Rath/dp/159562015X/ref=sr_1_1?ie=UTF8&qid=1521579610&sr=8-1&keywords=strenths+finder)




## DISC

DISC est un outil d'évaluation du comportement basé sur la théorie DISC du psychologue William Moulton Marston, qui se concentre sur quatre traits comportementaux différents:

la domination, l'incitation, la soumission et la conformité.


<https://www.123test.com/disc-personality-test/>

# Qu'est-ce que le coaching de groupe



*« Le coaching de groupe continue d'accroître la popularité des coaches et des clients. Fondé sur nos compétences de base, le coaching de groupe amène la conversation de coaching dans un contexte de petit groupe. »*





*Il s'agit d'un **espace de conversation intime**, axé sur l'établissement d'objectifs, l'approfondissement de la sensibilisation sur les questions clés, l'action et la responsabilisation.*




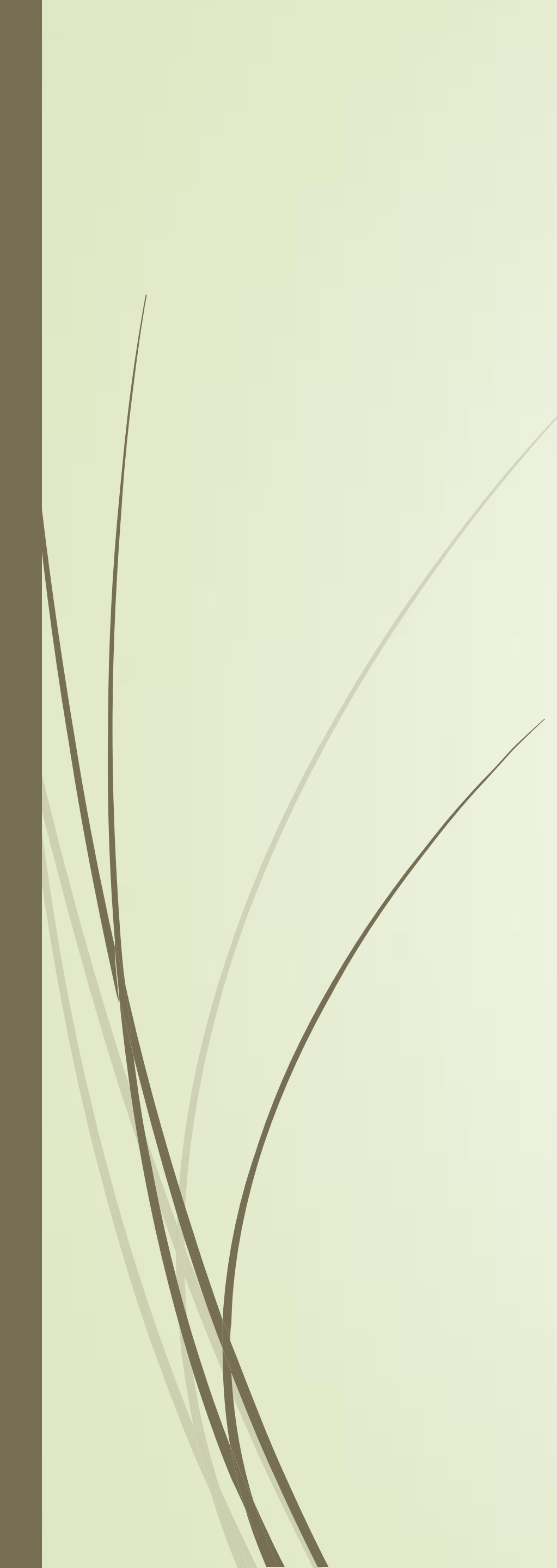


Pour que le coaching de groupe soit efficace et réponde aux **normes de compétence de l'ICF**, il doit comprendre les éléments suivants :

- le groupe doit être **intime** (pas plus de **15 personnes**)
- doit établir une relation de **partenariat** entre le coach et les clients,
- doit fournir des **processus stimulants** et créatifs, et inspirer les clients à maximiser leur **potentiel personnel et professionnel**.

Pourquoi le  
coaching de  
groupe?

- 
- « Le coaching de groupe profite aux organisations en stimulant un changement constructif et une perspective entrepreneuriale :
  - Encourage le développement et l'amélioration des processus, des services et des produits
  - Augmente le fonctionnement et la maturité de l'équipe
  - Intègre le perfectionnement professionnel et la performance
  - Développe la capacité de leadership et de gestion

- 
- Renforce et accélère la **capacité d'apprentissage** de l'organisation : partage des renseignements entre les générations et les niveaux d'employés
  - Favorise **une culture de l'apprentissage** continu
  - Encourage la consultation et la **collaboration entre pairs**
  - **Optimise l'accomplissement** des objectifs aux niveaux personnel, collectif et organisationnel
  - Impacte positivement les **résultats**

## Conseils pour un groupe efficace :

Utiliser des compétences de coaching de base comme la présence, l'écoute, la projection et poser des questions puissantes

Faites connaissance avec les membres de votre groupe

Reconnaître que les différents membres auront des personnalités différentes et différents styles

<https://www.thecoachingtoolscompany.com/group-coaching-the-what-and-why-guest-author-jennifer-britton/>

# Compétences de base du coaching





## NIVEAUX D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES-CLÉS ICF

Adaptés à partir des documents sur les obligations de compétences minimales pour chaque niveau de certification.

Et comprenant des critères de non-obtention d'un score suffisant.

COMPÉTENCE	Niveau ACC	Niveau PCC	Niveau MCC
<p><b>1. Déontologie et normes</b></p> <p>Le candidat ne validera <b>PAS</b> cette compétence si :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le candidat se concentre principalement sur la communication au client des actions nécessaires ou de leur mode de réalisation (<b>mode conseil</b>).</li><li>• La conversation est essentiellement basée sur le passé, notamment le passé émotionnel (<b>mode thérapeutique</b>).</li><li>• Le candidat n'est pas clair sur l'analyse des fondements de base et n'évoque pas les compétences sous-jacentes de la définition ICF du coaching ; ce manque de clarté dans l'utilisation de compétences se reflète dans le niveau démontré sur certaines des autres compétences listées ci-dessous.</li></ul> <p>Par exemple, si un coach se contente presque exclusivement de donner des conseils ou d'indiquer qu'une réponse spécifique qu'il choisit correspond à ce que le client devrait effectuer, la confiance et l'intimité, la présence de coaching, un puissant questionnement, la création d'une prise de conscience et les actions initiées par le client et sa responsabilité seront absents et toute certification de tout niveau serait refusée.</p>	<p>Non évalué directement au cours de l'examen oral—consulter la première colonne.</p>	<p>Non évalué directement au cours de l'examen oral—consulter la première colonne.</p>	<p>Non évalué directement au cours de l'examen oral—consulter la première colonne.</p>

## COMPÉTENCE

## Niveau ACC

## Niveau PCC

## Niveau MCC

### 2. Établissement du contrat de coaching

Capacité à comprendre les exigences d'une interaction de coaching spécifique et à parvenir à un accord avec le nouveau client potentiel sur le processus et la relation de coaching.

- Établir initialement des « règles d'engagement ».
- Établir le contrat pour la session actuelle. Sur quoi le client souhaite-t-il travailler ? Quels éléments rendront les 30 minutes suivantes les plus profitables ? Établissement d'un axe de travail.

- Le coach tient compte des éléments sur lesquels le client déclare souhaiter travailler à un niveau superficiel.
- Il respecte ce programme, mais sans analyse approfondie de la situation.

Le candidat n'obtiendra **PAS** un score suffisant si :

- Le coach choisit le sujet pour le client.
- Le coach ne réalise pas un coaching autour du sujet choisi par le client.

- Le coach tient compte des éléments sur lesquels le client déclare souhaiter travailler.
- Il respecte ce programme avec une analyse relativement approfondie des indicateurs de réussite pour chaque sujet abordé au cours de la session.

Le candidat n'obtiendra **PAS** un score suffisant si :

- Le coach choisit le(s) sujet(s) pour le client.
- Le coach ne réalise pas un coaching autour du (ou des) sujet(s) choisi(s) par le client.
- Le coach ne se livre à aucune analyse des indicateurs de réussite pour chaque sujet abordé avec le client ou définit ces indicateurs pour le client.
- Le coach ne se livre à aucune analyse des questions sous-jacentes relatives à l'obtention de résultats ou à la réussite d'un programme ou ne vérifie pas auprès du client s'il progresse vers l'objectif qu'il s'était fixé en début de session.

- Le coach effectue une analyse approfondie des souhaits du client concernant la session, définit des indicateurs de réussite pour cette session et s'assure que le client et lui-même comprennent tous deux clairement l'objectif du coaching.
- Le coach vérifie régulièrement si l'orientation du coaching continue à servir l'objectif de coaching du client et, le cas échéant, modifie cette orientation sur la base du feedback du client.

Le candidat n'obtiendra **PAS** un score suffisant si :

- Un partenariat total avec le client n'est pas démontré.
- Le coach choisit le(s) sujet(s) pour le client.
- Le coach ne réalise pas un coaching autour du (ou des) sujet(s) choisi(s) par le client.
- Le coach n'analyse pas les indicateurs de réussite pour chaque sujet abordé avec le client à un degré permettant de définir clairement l'intention du client ou l'orientation de la session.
- Le coach ne permet pas au client de contribuer pleinement aux questions qui devraient être discutées par rapport aux objectifs déclarés du client pour la session.
- Le coach ne vérifie pas auprès du client s'il progresse vers l'objectif qu'il s'était fixé en début de session.

## COMPÉTENCE

## Niveau ACC

## Niveau PCC

## Niveau MCC

### 3. Instauration d'une relation de confiance et d'intimité avec le client

Capacité à créer un environnement sain et de soutien, source permanente de respect et confiance mutuels.

- Définir préalablement un solide fondement de partenariat avec le client. Établir les attentes dans le cadre d'une relation ouverte et honnête. Faire preuve d'intégrité, de confidentialité, de respect et de soutien. Avoir une « estime positive sans réserve » pour le client.

- Le coach respecte le programme du client, mais est attaché à sa propre performance ; par conséquent, l'instauration d'une relation de confiance et d'intimité ne constitue pas ses points forts.

Le candidat n'obtiendra **PAS** un score suffisant si :

- Le coach fait preuve d'un intérêt significatif pour son propre avis sur la situation plutôt que pour celui du client. Le coach ne cherche pas à obtenir des informations auprès du client sur son opinion sur la situation.
- Le coach ne cherche pas à obtenir des informations sur les objectifs du client concernant la situation.
- L'attention semble se porter sur la propre performance du coach ou la démonstration de sa connaissance du sujet.

- Le coach peut avoir une relative confiance envers le client et une relation relativement proche avec lui.
- Restant soucieux de présenter une image de « bon coach », le coach est moins disposé à prendre des risques ou à ne pas savoir, ce qui nuit à une entière confiance envers et une intimité totale avec lui-même, le client et la relation de coaching.

Le candidat n'obtiendra **PAS** un score suffisant si :

- Le coach fait preuve d'un intérêt significatif pour son propre avis sur la situation plutôt que pour celui du client.
- Le coach ne cherche pas à obtenir des informations auprès du client sur son opinion sur la situation. Le coach ne cherche pas à obtenir des informations sur les objectifs du client concernant la situation.
- L'attention semble se porter sur la propre performance du coach ou la démonstration de sa connaissance du sujet.
- Le coach n'invite pas le client à faire part de son opinion sur un pied d'égalité.

- Le coach bénéficie d'une entière confiance dans le cadre d'une nouvelle situation de prise de conscience mutuelle pouvant uniquement émerger au moment et à partir d'une conversation conjointe.
- Le coach est à l'aise en cas de méconnaissance, ce qui constitue l'un des meilleurs environnements favorisant le développement d'une prise de conscience.
- Le coach est disposé à être vulnérable devant le client et à accepter la vulnérabilité du client face à lui.
- Le coach a confiance en lui, ainsi qu'envers le processus et le client en tant que partenaire à part entière dans la relation.
- Le coach dégage un sentiment d'aisance totale et fait preuve d'un comportement plein de naturel en conversation ; il n'a pas besoin de « travailler » pour coacher.

Le candidat n'obtiendra **PAS** un score suffisant si :

- Le coach ne traite pas le client en tant que partenaire à part entière choisissant non seulement le programme, mais participant aussi à la création du processus de coaching lui-même.
- Le coach fait preuve d'un intérêt pour son propre avis sur la situation plutôt que pour celui du client.
- Le coach ne cherche pas à obtenir des informations auprès du client sur son opinion sur la situation.
- Le coach ne cherche pas à obtenir des informations sur les objectifs du client concernant la situation ou la moindre attention semble se porter sur la propre performance du coach ou la démonstration de sa connaissance du sujet.
- En outre, le coach n'invite pas le client à faire part de son opinion sur un pied d'égalité et/ou choisit l'orientation et les outils de la session sans contribution significative de la part du client.
- Toute indication suggérant que le coach joue un rôle d'enseignant et non de coach aboutira également à un score inférieur au niveau MCC.