



Créer des changements durables grâce au coaching

Par Ghyslain Lévesque

CoachingdIMPACT.com

Ma définition du coaching

Aider mon coaché à **identifier** ce qui l'**empêche** de **voyager léger** vers son **objectif** afin qu'il **choisisse** le chemin le plus **adéquat**.



Le rôle du coach



Le rôle du coach

Offrir une présence
qui permet **l'introspection**, la
vulnérabilité, la **sécurité** des
parties impliquées menant ainsi
à une **réelle connexion**



Le rôle du coach

Être à l'écoute de ce que dit mon coaché, de ce qu'il tente de me dire et de ce qu'il ne me dit pas.

«Ce qu'il ne me dit pas parle si fort que j'ai peine à entendre ce qu'il me dit!»



Le rôle du coach

Être un miroir authentique et non déformant de la réalité de mon coaché



Le rôle du coach

Aider mon coaché à placer son focus sur ce qui l'aidera à être ou créer ce qu'il souhaite



Le rôle du coach

Lorsque nécessaire, amener mon coaché dans l'action afin qu'il puisse réaliser ce qui lui tient réellement à cœur



Ce qui ne relève pas de moi

- Faire progresser mon coaché vers l'objectif qu'il me présente;
- Décider ou choisir pour mon coaché le meilleur comportement, la meilleure direction ou la ou les actions à poser;
- Prouver que le coaching est la 7e merveille du monde. Encore moins de prouver que le coach est bon.



Ma raison de faire du coaching

**Élever le niveau de conscience
des parties impliquées.**

«Dans une séance de coaching,
il y a un coach et deux coachés!»



Les postulats pour un coaching d'impact



Les postulats

«Je ne peux résoudre un problème
avec le même état d'esprit que
j'avais lorsque je l'ai créé»
- Albert Einstein



Les postulats

Chacun possède les ressources
pour faire face à ce qui
lui est présenté



Les postulats

Le changement se fait à la vitesse
d'un claquement de doigt



Les postulats

Ça ne donne rien
de reprendre le même sentier



Les 7 étapes du coaching d'impact



1 – Apprécier l'univers de l'autre

Pour influencer quelqu'un
efficacement, identifiez ce qui
l'influence déjà



1 – Apprécier l'univers de l'autre

- Qu'est-ce qui attire davantage l'attention de notre coaché ? Au détriment de quoi ?
- Sur quoi se base-t-il pour définir son objectif ? En quoi est-ce pertinent ? Utile ?
- Qu'est-ce qui le stimule ?
- Quelles sont ses croyances ?
- Quelles sont ses règles de fonctionnement ?



2 – Approfondir le rapport et trouver le levier de changement

Le changement n'est pas une question d'habileté mais plutôt une question de motivation.



2 – Approfondir le rapport et trouver le levier de changement

- Le levier doit être quelque chose d'utilisable tout de suite. Inconfort, frustration ou peine à rester dans le statu quo et/ou le plaisir immédiat de changer maintenant;
- Le levier doit être en accord avec l'univers de notre coaché. Si sa motivation primaire est sa famille, un levier par rapport au travail ne sera pas suffisant, et ce, même si le problème de départ est relié à l'aspect professionnel.



3 – Interrompre le *pattern* actuel

Le coaché se retrouve dans cette situation parce qu'il utilise constamment le même modèle (pattern) de pensée ou de fonctionnement.



3 – Interrompre le *pattern* actuel

- En lui faisant voir les impacts du modèle actuel;
- En lui demandant de placer son focus sur d'autres aspects de la situation;
- En lui donnant un feedback percutant (très percutant);
- En l'amenant à transformer les émotions dans lesquelles ils ne cessent de se retrouver;
- En transformant le modèle d'interaction entre lui et vous;
- Etc.



4 – Reformuler le problème de façon que le coaché puisse le résoudre

L'objectif du coaché est rarement le vrai objectif.

Nous souhaitons donc l'aider à formuler le bon objectif.



5 – Trouver des solutions alternatives

Tout individu adopte un comportement dans le but de combler ses besoins de base. Il arrive très souvent que la stratégie utilisée pour combler un besoin ne soit pas positive à long terme.



5 – Trouver des solutions alternatives

- Modéliser quelqu'un (personnalité connue, un membre de son entourage, un vieux sage, un spécialiste, etc.);
- Des comportements utilisés dans le passé qui ont été très utiles et qui serviront la cause du coaché dès maintenant;
- En lui faisant découvrir de nouvelles habitudes, façons de pensées, émotions, croyances, etc.



6 – Amplifier le pouvoir de choisir du coaché

Vos habitudes ne le deviennent généralement pas après une seule fois.



6 – Amplifier le pouvoir de choisir du coaché

- Challenger le nouveau comportement, la nouvelle émotion, etc.;
- Faite le pont avec le futur;
- Dire à l'avance que le pattern non souhaité reviendra. Demandez-lui comment il pourra composer avec cela afin de briser lui-même le pattern;
- Renforcer les gains dans l'adoption du nouveau pattern.



7 – Relier le changement à un levier puissant

La motivation sera encore plus grande en liant le nouveau comportement à ce qui est le plus important pour notre coaché



7 – Relier le changement à un levier puissant

- Renforcez les liens avec ce qui est le plus important pour le coaché;
- Projetez tout cela dans le futur. Faites ainsi grandir le désir de s'impliquer dans le changement et surtout la ténacité de faire face à ce qui est susceptible de revenir (comportement, émotions, etc.).

