

Le Coaching vu par Robert Dilts *

Le coaching personnel, le coaching de dirigeant et le coaching de vie offrent un appui à différents niveaux : environnement, comportements, capacités, croyances, valeurs et même identité. Ces formes nouvelles et plus générales de coaching – coaching de dirigeants et coaching de vie – peuvent aussi être appelées Coaching avec un grand « C ».

Le Coaching avec un grand « C » consiste à aider quelqu'un à atteindre ses objectifs à une gamme variée de niveaux. Il met l'accent sur le changement génératif, se concentrant sur le renforcement de l'identité et des valeurs, et sur la concrétisation des rêves et objectifs. Il englobe les compétences requises par le coaching avec un petit « c », et bien plus.

Directions pour le Coaching avec un grand C

La tâche du Coach avec un grand C consiste à offrir à ses clients l'appui et l'encadrement nécessaires à leur développement, leur croissance et leur évolution, à tous ces niveaux d'apprentissage et de changement.

Guider et aider

Pour guider et aider, il faut offrir son appui en termes de l'environnement au sein duquel survient le changement. Guider, c'est le processus de diriger un individu ou un groupe le long d'une voie menant de l'état présent à l'état désiré. Cela présuppose que le « guide » a déjà suivi cette voie, et connaît la meilleure manière (ou du moins une manière) d'atteindre l'état désiré. Si l'on est en relation d'aide, un gardien, cela implique que nous offrons un environnement sécuritaire et d'un grand soutien. Il s'agit de s'occuper du contexte externe et de s'assurer que ce dont on a besoin est disponible, et que n'intervienne aucune distraction ou interférence externe non nécessaire.

Coaching

Le coaching traditionnel (c'est-à-dire le coaching avec un petit « c ») s'intéresse au niveau comportemental, impliquant le processus d'aider quelqu'un à atteindre ou à améliorer un rendement comportemental particulier. Les méthodes de coaching à ce niveau dérivent principalement du modèle d'entraînement sportif, qui encourage l'autre à prendre conscience de ses ressources et habiletés, et à développer une compétence consciente. Elles impliquent l'épanouissement et le renforcement des capacités de la personne grâce à l'observation attentive et au feedback, ainsi que la facilitation de leurs interactions avec les autres membres de l'équipe. Pour être efficace, un coach de cette catégorie observe le comportement des gens et leur donne conseils et encadrement sur les manières de s'améliorer selon les contextes et situations.

Enseignement

L'enseignement consiste à aider quelqu'un à développer ses capacités et habiletés cognitives. Le but de l'enseignement est généralement d'aider les gens à accroître leur compétence et leurs capacités mentales dans un domaine donné d'apprentissage. L'enseignement se concentre sur l'acquisition d'habiletés cognitives générales, plutôt que sur les performances particulières en situations données. Un enseignant aide une personne à développer de nouvelles stratégies pour apprendre et agir. L'emphase de l'enseignement vise l'acquisition de nouvelles connaissances plutôt que le raffinement de la performance antérieure.

Mentorat

Le mentorat consiste à encadrer quelqu'un dans la découverte de ses compétences inconscientes et à dépasser les résistances et interférences internes, en ayant foi en cette personne et en validant ses intentions positives. Les mentors contribuent à modeler et à influencer les croyances et valeurs de la personne de manière positive en entrant en résonance, en libérant ou en découvrant la sagesse intérieure de cette personne, souvent par son propre exemple. Ce type de mentorat est souvent intériorisé par une personne, rendant ainsi superflue la présence du mentor. Les gens peuvent

transporter en eux des « mentors intérieurs » à titre de conseillers ou de guides pour faire face aux nombreuses situations de leur vie.

Parrainage

Le « parrainage » est le processus consistant à reconnaître et à accueillir (« voir et bénir ») l'essence ou l'identité d'une autre personne. Le parrainage implique la recherche et la sauvegarde du potentiel chez les autres, se concentrant sur le développement de l'identité et des valeurs fondamentales. Le parrainage efficace provient de l'engagement à promouvoir quelque chose qui existe déjà chez la personne ou le groupe, mais qui n'est pas encore manifesté à sa pleine capacité. Ceci s'accomplit en envoyant constamment des messages du genre: « Tu existes. Je te vois. Tu as de la valeur. Tu es important / spécial /unique. Tu es bienvenu. Tu as ta place ici. Tu as quelque chose à partager. » Un bon « parrain » crée un contexte au sein duquel les autres peuvent agir, croître et exceller. Les parrains offrent les conditions, les contacts et les ressources qui permettent au groupe ou à l'individu parrainé de se concentrer, développer et utiliser ses propres habiletés et compétences.

Éveil

L'éveil va bien au-delà du coaching, de l'enseignement, du mentorat et du parrainage pour englober le niveau de la vision, de la mission et de l'esprit. Un éveilleur appuie l'autre en lui fournissant les contextes et expériences qui l'amèneront à sortir le meilleur de lui-même quant à sa compréhension de l'amour, de soi, et de l'esprit. Un éveilleur « éveille » autrui par le biais de sa propre intégrité et congruence. Un éveilleur permet aux autres d'embrasser leur mission et vision en étant pleinement en contact avec sa propre vision et mission.

Ce groupe complémentaire de compétences – aidant, guide, coach, enseignant, mentor, parrain et éveilleur – définit l'ensemble des habiletés du Coach avec un grand « C ». Il s'agit d'habiletés essentielles, que l'on soit coach d'une équipe de jeunes joueurs de baseball, coach auprès d'un collègue de travail qui essaie d'améliorer ses habiletés de communication, ou encore d'une équipe de projet d'une entreprise, d'une personne en transition de vie ou d'un PDG d'une multinationale. Chacun des différents niveaux de support exige une qualité particulière de rapport de la part du coach et une gamme d'outils divers. Les outils du mentor, par exemple, diffèrent de ceux de l'enseignant, du guide ou de l'éveilleur.

Plusieurs situations requièrent une combinaison ou séquence d'outils, de compétences et de types de support. L'objectif de mon nouveau livre « From Coach to Awakener » (Du coach à l'éveilleur*) vise à définir les types de contextes et de situations qui demandent au Coach avec un grand « C » de se concentrer sur un rôle particulier – soit celui de l'aidant, du guide, du coach, de l'enseignant, du mentor, du parrain ou de l'éveilleur – et à offrir un ensemble d'outils spécifiques pour chacun de ces rôles. Autrement dit, il vise offrir l'ensemble d'outils dont un coach efficace a besoin pour mener l'ensemble des activités de Coaching avec un grand « C » — de la relation d'aide à l'éveil.

(*) Pour lire l'article complet de Monsieur Dilts : <http://www.centrepnl.com/articles.html#coacheveilleur>