

LA SUPERVISION, UNE OCCASION DE TRANSFORMATION ! (suite)

Il donne des permissions

Un jour, un coach est venu me voir. Il était très embêté car il vivait un dilemme. Il posait des questions à son client et celui-ci n'avait pas de réponse. Bien entendu il ne s'agissait pas de questions d'introspection mais de questions qui référaient à un bagage de connaissances techniques indispensables pour faire face à une situation. Le coach connaissait les réponses et mourait d'envie de les transmettre à son client mais il s'en empêchait à poing fermé. Il croyait qu'un coach ne devait pas donner de réponse ni partager son expertise. Un coach doit poser des questions et écouter disait-il. Résultat : le client est frustré et ne sort pas de son ignorance et le coach est aussi très frustré.

Permission ; je lui ai dit qu'un coach peut transmettre des connaissances à son client pourvu qu'il respecte certaines règles. Par exemple : avoir été au bout des connaissances du client, ne pas se transformer en formateur ou en expert tout au long de la séance et demander à son client ce qu'il en pense et si ces nouveaux éléments s'intègrent bien avec ce qu'il croit.

Il harnache

Certains coachs ont tendance à entraîner leur client dans l'action trop rapidement. Ils ont compris qu'un coach met son client en action et ils veulent le faire le plus rapidement possible. Parfois ils le font de façon précipitée. La troisième question qu'ils posent au début de l'entretien est : *Que peux-tu faire ?* Nous savons que le client qui n'a pas suffisamment élargi sa conscience de sa problématique réduit ses chances de trouver des solutions qui perdureront dans le temps. On trouve un ou deux petits trucs, on commence à les mettre en pratique, puis quelques semaines plus tard la petite motivation s'est envolée et on est au même point. Le problème vient du fait que l'exploration de la problématique n'a pas permis une prise de conscience suffisamment profonde. Le mentor-coach harnache son client en retenant sa précipitation et en lui enseignant à bien explorer un problème avant de passer à l'étape de l'action.

Il catalyse et encourage

En ayant une réelle confiance en son client, en le lui exprimant et en témoignant de ses succès, le mentor-coach permet aux forces, aux compétences réelles et potentielles de son client d'émerger, de travailler en synergie et de contribuer à l'atteinte de ses objectifs : devenir un meilleur coach.

Il stimule en donnant des feedbacks

Le mentorat-coaching est une activité où le feedback positif et le feedback critique donné de façon constructive sont d'une importance capitale. Par exemple, en écoutant son client coacher, le superviseur est à même d'identifier exactement les compétences à améliorer. Il peut alors aider le coach à prendre conscience de sa faiblesse et lui proposer une autre façon de faire qui respecte davantage l'approche coaching.

Il partage sa passion

Pour partager sa passion il n'y a souvent rien de particulier à faire ou à dire. C'est à travers les attitudes et comportements du superviseur que le supervisé prend conscience de la passion de son mentor-coach pour le coaching et le développement du potentiel humain.

Claudette Vidal PCC
Coach d'affaires, superviseure et formatrice
CoachOption
www.coachoption.ca

Suite dans la prochaine édition de Coach Québec