

Coaching

Plus c'est court, mieux c'est !

Par **Leo Held**

Une séance en coaching de courte durée commence par un coup d'œil sur la fin du processus de coaching. Cette manière particulière de commencer a pour intention d'aider d'entrée de jeu quelqu'un à réfléchir à l'objectif souhaité.

Imaginez que notre coaching a abouti et que votre problème est résolu. Quel est son impact ? Qu'est-ce qui vous ferait comprendre que votre problème a été résolu suffisamment pour que vous n'ayez plus besoin de coachings ? Cette méthode orientée solution a été développée à Milwaukee (USA) par un célèbre groupe de recherche autour d'Insoo Kim Berg et Steve de Shazer, reprise et diffusée en Suisse par Daniel Meier et Peter Szabo.

À travers des questions axées sur la solution, l'avenir et les ressources, la ou le coach élargit la concentration d'une personne, augmentant par-là les possibilités de choisir d'utiles options et solutions opérationnelles. Un des effets marquants est que la personne coachée prend confiance en sa capacité de résoudre elle-même ses problèmes. Quand on est coaché, on est expert pour trouver sa solution et quand on coach, on est expert du non-savoir. Par conséquent, la ou le coach accompagne quelqu'un dans la résolution du problème, mais ne coach pas le problème. En l'occurrence, elle ou il agit en étant totalement détaché-e de ses attentes et idées pour se saisir des idées et propositions de solution de la cliente ou du client. L'IFFP suit cette même piste dans son offre Coach Point.

Les cinq phases du coaching

Dans un premier temps, il faut trouver la convention la plus claire possible et acceptable pour les deux parties avec un objectif concret. La ou le coach incite le client ou la cliente à regarder l'objectif souhaité par-delà l'obstacle. Dans cette deuxième étape, appelée aussi « futur parfait », on prend beaucoup de temps pour permettre à la personne coachée de se faire une idée concrète de son but et de ses conséquences une fois celui-là atteint.

Dans la troisième phase, on recherche des exceptions et des signes annonciateurs qui fonctionnent déjà. Est-ce qu'il y a déjà eu des situations sans ce problème ? Ou est-ce que le client ou la cliente a déjà pu résoudre des problèmes semblables ?



La quatrième étape est consacrée à transformer en solutions concrètes et à décrire de premières étapes vers l'objectif à partir des possibilités de choix et des ressources dégagées chez le client ou la cliente par « futur parfait ».

La cinquième et dernière étape consiste à clore l'entretien avec soin et à obtenir un feedback sur le processus de coaching. En général, deux à trois séances, parfois une seule, suffisent dans ce type de coaching.

▪ Leo Held, responsable de projet senior Formation continue, IFFP

► www.ehb.swiss/testatkurse-coachpoint (en allemand)

Bibliographie

Meier, D. & Szabo, P. (2008). *Coaching erfrischend einfach*. Norderstedt: Books on Demand GmbH.