

Les 7 clefs de la réussite d'une action de coaching

OU

Quand la magie du coaching nous prend...

Au-delà des critères de qualité habituellement reconnus en coaching comme :

- ✓ La compétence et la formation continue du coach
- ✓ Sa déontologie et la supervision de sa pratique par un pair
- ✓ La qualité de la relation et la notion de confiance, jouant le rôle de catalyseur

quels sont les **conditions et les éléments clés dans la réussite d'une action de coaching ?**

Ma pratique dans ce domaine, m'a ainsi amenée à dégager quelques constantes favorisant la réussite d'un coaching. J'entends par **réussite, l'accès à un état durablement satisfaisant** pour le client, au travers de **l'atteinte de ses objectifs** de changement.

1. Vision / objectifs

Le coach est là pour permettre à la **part de rêve d'exister**, et pour inciter le coaché à **se donner des permissions** comme celle de développer une **vision** de ce qu'il voudrait vraiment atteindre.

L'un des préalables au démarrage du coaching est **la définition d'objectifs**. « A quoi verrez vous que vous avez bien fait de venir ? ». Le coach crée **les conditions favorables à l'émergence des objectifs véritables** de la personne. Il s'agit de creuser, **d'investiguer avec le coaché**, de l'amener à **construire une vision qu'il enrichira tout au long des séances**.

Chaque individu exprime différemment ses objectifs et priorités : apprendre à

- ✓ Développer son leadership
- ✓ Dire non, recadrer les collaborateurs
- ✓ Mieux communiquer
- ✓ Etre plus ferme ou plus souple dans son style de management
- ✓ Motiver ses équipes
- ✓ Se positionner dans son poste...

Mais tous se rejoignent lorsqu'il s'agit de

- ✓ Se sentir serein dans sa pratique,
- ✓ Etre plus constant
- ✓ En un mot **faire mieux, avec moins d'effort**.

2. Action

Quelque soit le type d'action, elle est toujours **déterminante dans la réussite d'un coaching**. **Elle ne s'oppose pas à la réflexion**, mais lui est **complémentaire**. Ensemble, ils permettent un double **travail corporel et mental** primordial dans **l'assimilation d'un changement**, et le **passage à un autre état**.

Des études récentes ont déjà observé que certaines décisions seraient facilitées par certains types de mouvements corporels.

Quoiqu'il en soit il est important de « **faire faire quelque chose** » au coaché. Il peut **s'entraîner** en cabinet à la **prise de parole, visualiser** une situation, accomplir des **tâches** entre les séances...La **transformation s'installe dans l'action**, le changement mental se perçoit dans le corps, l'action se prépare dans le mental. Tous ces éléments sont indissociables.

3. Croyances et attitudes : attentes positives, authenticité, courage

Les croyances du **coach** sont primordiales : Il doit **croire véritablement en la réussite de son client**. C'est l'effet du Pygmalion : **l'importance des croyances et attentes positives, consciences ou inconscientes**, lorsque nous voulons aider quelqu'un à se développer.

Il s'agit aussi pour le coach de développer une **attitude de non jugement**, et d'apprendre à

effectuer en toute **bienveillance et authenticité**, les **recadrages et confrontations** qu'il juge nécessaires.

Par ailleurs, tous les coachés que j'ai rencontrés et qui ont évolué de façon significative, étaient au départ dans des **dispositions d'esprit positives (une attente positive** que quelque chose peut et va se passer), de curiosité, d'**ouverture**, de **prise de risque**, de **confiance**. Ils avaient en cela développé **le courage d'essayer, de se lancer, d'expérimenter sincèrement et authentiquement des changements**.

4. Détente / Non effort / Plaisir

Parfois, des **situations peuvent se trouver bloquées**, parce que quelque chose en nous **résiste, lutte, a peur**. La force de volonté est tout à fait louable, mais **le changement véritable s'installe dans le mouvement, la détente, le non effort, le plaisir**. De nombreuses disciplines utilisant des états modifiés de conscience pour **aller plus loin et passer des caps, posent comme préalable la détente physique et mentale** (l'hypnose, les techniques de gestion du stress, les techniques de visualisation, la méditation utilisée aussi par certains chercheurs, l'Aikido, ...)

Il est ainsi important de **doser ses efforts et de les équilibrer avec du plaisir et de la détente physique et mentale**.

J'aime observer les yeux pétillants de mes clients, lorsque le plaisir prend le dessus sur la peur.

5. Insight / prise de conscience

Dans le cadre d'une action de coaching, les **prises de conscience spontanées, incontrôlées et profondes sont riches d'enseignement**.

Au détour d'une question, d'une parole, le coaché se trouve interpellé, comme en arrêt devant cette révélation. Ces insights ne sont pas fréquents mais **il suffit d'une seule parole, image, sensation, pour véritablement marquer le passage à une autre étape**.

Ces mots clés sont issus d'une construction partagée. Il m'arrive de ne pas me souvenir avoir prononcé les mots en question, mais le **coaché s'est approprié le langage**. «... J'y ai repensé, ce qui m'a vraiment interloqué c'est lorsque vous avez dit qu'il faut aimer ses collaborateurs ». Je ne me souvenais pas d'avoir employé un terme si fort ! «... Oui c'est ça, c'est lorsque je rentre dans ce rôle d'attaché de presse, que je ne suis pas moi et que j'échoue ».

6. Temps

L'action de coaching doit s'effectuer **au bon moment pour la personne**. Elle doit être mûre et parfois certains doivent aller au bout d'une expérience pour changer leur état d'esprit, leur croyance, leur niveau d'engagement dans le coaching.

De plus, même s'il vise l'autonomie et non la dépendance, le coaching **s'inscrit en général dans la durée (plusieurs mois)** : cela permet de vivre des expériences et **d'ancrer les changements**.

7. Autonomie

Le coaching place **l'autonomie de la personne au centre de l'action**.

Le coaché est autonome non seulement à la fin, mais aussi à tout moment, pendant le coaching.

Ni sauvetage, ni directivité, les **idées pertinentes viennent du coaché, il est au centre de son changement**, tant dans l'action que dans la réflexion.

Une attitude directive de conseil le rassurerait à court terme ...mais le **passage seul, en toute autonomie d'un cap à franchir, est bien plus enrichissant**.

Chaque coach a certes des domaines d'expertise et peut à certains moments échanger des informations avec son client, mais il ne faut pas s'y méprendre, **ces moments d'échange ne sont pas au cœur de l'action de coaching**. Utiles parfois, ils restent accessoires dans la transformation.

La bonne posture du coach est bien de rester « **un pas sur le côté et deux pas en arrière** ».

Ainsi, la réussite d'une action de coaching n'est pas l'œuvre du hasard, mais demande un véritable engagement de part et d'autre afin que la magie de la relation et du moment apporte les transformations recherchées conscientes et inconscientes ...

Laurence MALLET
Coach et consultante en management
Dirigeante du cabinet
L.A.Consulting
lauremallet@yahoo.com
l-a-consulting.com