

Série de fiches pratiques de conseil

**Fiche N° 4**

# *Le coaching individuel des leaders*

**“ L’esprit est la clé  
vers une meilleure performance,  
mais où se trouve la clé de l’esprit ? ”**

Une grande partie de l’accompagnement individuel des leaders des organisations partenaires se fait au cours du processus de conseil. De plus en plus on se rend compte de l’importance de cet aspect du travail d’un conseiller et on essaie de s’inscrire dans une logique de coaching plus ou moins formalisée. Voici donc un aide-mémoire sur le coaching individuel des leaders.

**SNV**

Connecting People's Capacities

# Le coaching indivi

## *L'essence du coaching*

- ♦ Libère les qualités potentielles d'une personne, afin qu'elle réussisse au mieux ce qu'elle veut faire.
- ♦ Promeut l'apprentissage à travers une prise de conscience de sa pratique ou de son comportement et la prise de responsabilité pour le changement.
- ♦ Se concentre sur les possibilités de l'avenir, et non pas sur les erreurs du passé.
- ♦ Crée la conscience et le sens de responsabilité.

On peut faire le coaching sans le nommer, surtout dans le cadre d'un processus de changement organisationnel, où les gens ne connaissent pas l'idée de coaching ou trouvent l'idée de coaching menaçante. Ils sont souvent bien disponibles pour des "entretiens de progrès individuels".

## *Le coach et sa méthode*

- ♦ Le Coach est optimiste par rapport aux possibilités latentes de l'homme et de la femme en général.
- ♦ Le Coach voit une personne en termes de ses possibilités potentielles et non pas en termes de fonctionnement.
- ♦ Son objectif permanent est de créer la conscience et le sens de la responsabilité.

### **Conscience**

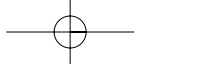
avoir la connaissance de quelque chose à travers l'observation et l'interprétation de ce que l'on voit, entend, ressent, *etc.*

**La conscience  
donne le pouvoir**

### **Sens de responsabilité**

Le choix d'être responsable à part entière pour ses actes et son fonctionnement.

**Le sens de responsabilité  
suppose un moment  
de décision**



# Le rituel des leaders

## **Le coach et sa méthode (suite)**

- ♦ Dans son attitude, le coach accompagne, entraîne, soutient, encourage. Il se positionne toujours à côté du coaché, jamais au devant.
- ♦ C'est le Coach qui gère les entretiens. Un entretien est constitué d'un questionnement qui stimule l'expression et la prise de conscience du coaché selon une ligne directrice claire. Cependant, il ne dirige pas. Il suit et utilise ce que le coaché fait apparaître dans le processus.

### **Ligne directrice d'un entretien de coaching**

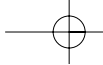
- ♦ Amener le coaché à définir son objectif, pour la session et/ou pour la résolution de son problème
- ♦ Amener le coaché à décrire la réalité actuelle du problème ressenti le plus objectif possible
- ♦ Amener le coaché à identifier toutes les possibilités de changement ouvertes afin d'atteindre ses objectifs.
- ♦ Amener le coaché à un choix conscient et un engagement circonscrit dans le temps et l'espace, par rapport à l'option la plus appropriée

## **L'art de poser des questions**

L'art de poser des questions est au cœur du métier de coacher. Il est nourri par un intérêt profond du Coach pour les problèmes du coaché, et une envie réelle de l'aider à trouver des nouvelles approches à ses défis. Quelques techniques :

- ♦ Poser des questions qui donnent plus de profondeur au sujet ou qui évoquent un élargissement de l'analyse.
- ♦ Donner ses observations, sentiments et pensées d'une telle manière et avec un tel timing qu'ils servent au client à mieux comprendre l'effet de ce qu'il a fait et comment mieux atteindre ses buts.
- ♦ Introduire de temps en temps des nouvelles méthodes et/ou modèles qui stimulent la créativité du client et qui donnent une nouvelle entrée dans le cas du client.
- ♦ Formuler les questions d'une façon courte, concrète et portant sur des faits.
- ♦ Creuser les réponses du client par des questions qui concrétisent (Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ? Où ? Combien ? Vous êtes sûrs ? Comment vous en êtes-vous assuré? etc.)
- ♦ Éviter de parler en termes généraux et théoriques ou d'imposer votre opinion.
- ♦ Oser poser des questions troublantes au-delà de la "zone de confort" du client, en évitant d'être insinuant ou accusateur.

Le premier problème apporté par le coaché n'est souvent pas le vrai problème. Le secret d'un bon Coach est son intuition pour les détails saillants qui lui montre le chemin vers de nouvelles questions afin de creuser d'avantage le problème !



## La série de Fiches pratiques de conseil

“Fiches pratiques de conseil” est une série d’aides-mémoire et d’outils pratiques pour les conseillers des communes et les ONG’s de développement. Cette série est éditée par la SNV au Mali et au Niger. La SNV est une ONG internationale d’origine Néerlandaise qui travaille dans le sens du renforcement des capacités des structures locales dans plus de 25 pays en voie de développement dans le monde.

### Fiches déjà parues

1. Stratégies du conseiller pour catalyser le changement
2. Développement organisationnel et Genre
3. Concevoir un dossier-projet
4. Le coaching individuel des leaders

### Fiches à paraître

5. Pratique de conseil et lutte contre la pauvreté
6. Analyse organisationnelle
7. Vie associative
8. Mesure de qualité

SNV-Niger BP 10110 Niamey  
Tél. + 227 75 36 33 - Email : [snvniger@intnet.ne](mailto:snvniger@intnet.ne)

SNV-Mali BP 2220 Bamako  
Tél. + 223 223 33 47 - Email : [snv@snvmali.org](mailto:snv@snvmali.org)