

Définitions du coaching

Objectifs et priorités

Prof. Marcel Lucien Goldschmid

Conditions du coaching

Pour la coachée

- Avoir confiance en ses possibilités
- Désirer progresser
- Se remettre en question
- Se former soi-même
- Partager son vécu
- Accepter d'être coaché

Développer une relation de confiance

Mettre la coachée à l'aise

exprimer ses sentiments

éviter les a priori, les jugements

faire confiance à la coachée

être ouvert et réceptif

échanger informations et expériences

être une personne ressource

allier bienveillance et exigence

Rôle du conseil dans le coaching

Difficultés :

- il est naturel de vouloir donner des conseil surtout si « la réponse saute aux yeux » !
- des questions du coach peuvent déguiser des conseils
- la coachée est toujours tentée de demander conseil au coach
- il est séduisant, valorisant d'avoir, de donner des réponses
- jamais offrir des possibilités ou options avant d'avoir sollicité la coachée

Ce qu'est et ce que n'est pas le coaching

Ce qu'est le coaching :

- Un partenariat hautement interactif avec le but d'atteindre des objectifs professionnels et personnels dans le contexte des buts organisationnels de l'entreprise » (Worldwide Association of Business Coaches)
- Le coach aide les personnes à définir leurs objectifs et à les atteindre
- Le but du coaching est le but de tout bon management : exploiter au mieux les ressources de l'entreprise. Tous ceux qui n'ont pas atteint un fonctionnement optimal devraient bénéficier d'un coaching » (Harvard Business Review)

Ce qu'est et ce que n'est pas le coaching

Ce que n'est pas le coaching

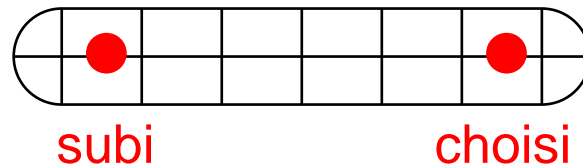
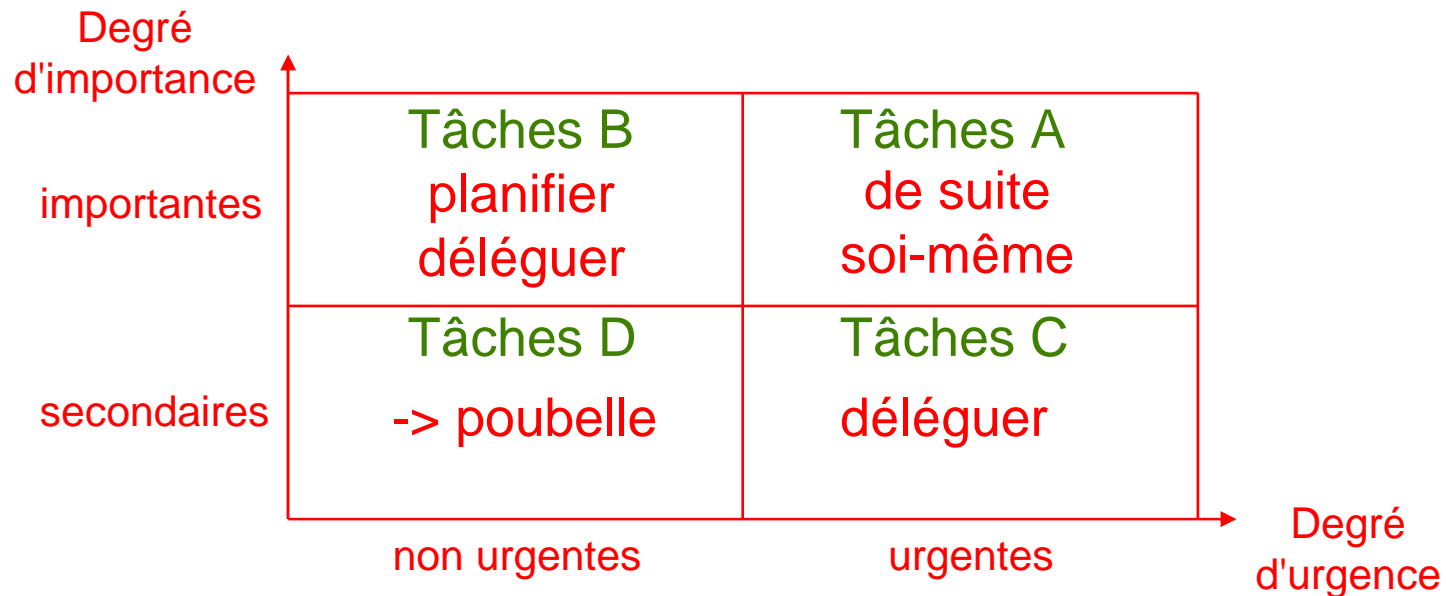
- un « extreme makeover », la poursuite d'un changement radical d'une personne
- un remplacement d'une formation. Le coaching est un complément à la formation, pas un substitut
- une thérapie. La plupart des coachés sont des personnes qui fonctionnent bien
- une simple conversation, mais une série d'entretiens structurés avec des objectifs précis, des techniques et outils performants
- une opportunité pour la coachée de recevoir des réponses du coach, mais plutôt un questionnement qui aide la coachée à découvrir les réponses elle-même

I am not what happened to me,
I am what I chose to become.

Carl Jung

2 techniques pour gérer les priorités

1. Matrice d'Eisenhower



2. Analyse ABC (tâches)

Activités		
Répartition par valeur / importance		
65 %	20 %	15 %
<u>Tâches A</u> très importantes	<u>Tâches B</u> importantes	<u>Tâches C</u> insignifiantes routine
15 %	20 %	65 %
Utilisation effective du temps		