

**« Quand un homme a faim,
mieux vaut lui apprendre à pêcher que de lui donner un poisson”.**

Proverbe chinois

Un coaching est un processus « **pas à pas** » où le coaché – guidé par le coach – apprend petit à petit à aller chercher en lui les ressources pour faire face à ses objectifs.

Le respect de ce rythme « pas à pas » est la condition sinequanone de la réussite d’un coaching.

Les étapes :

Comprendre la demande du coaché, de la hiérarchie. (Quelle est la situation actuelle, quelle est la situation désirée ?).

Élaborer un contrat tripartite où l’objectif du coaching est clairement identifié et validé par toutes les parties.

Clarifier ses modes de fonctionnement grâce à la typologie Jungienne et le MBTI®/CCTI® (Indicateur de personnalité).

Mettre en perspective son mode de fonctionnement à travers son poste, repérer ses zones de confort, ses zones d’inconfort et **repérer** les comportements à faire évoluer afin d’atteindre l’objectif du coaching.

Élaborer des objectifs spécifiques (SMART) assortis d’indicateurs de performance concrets et lisibles par tous (à quoi verrons-nous que le comportement évolue ?).

Présenter ces objectifs à sa hiérarchie.

Accompagner la personne dans la mise en place de son plan d’action grâce à divers outils de coaching : le coaching de performance, l’intelligence de soi, la dynamique des fonctions, les valeurs de Hudson, les projections, les schémas relationnels...

Conclure : Avec la hiérarchie, évaluation de la prestation, des indicateurs de performances, décision d’arrêter ou de prolonger la prestation.