



Le contrat et le cadre : balises du processus de coaching

Exercices

Analyse de la demande
Contractualisation bilatérale
Contractualisation tripartite

comprendre la demande

1^{er} entretien

Le coaché (A) consulte au sujet d'un problème

Le coach (B) essaye de comprendre sa demande

Les observateurs (C) observent:

ce à quoi s'intéresse le coach

comment le coach s'y prend pour comprendre la demande.

Point d'attention: limitez-vous à la compréhension de la demande dans la perspective de contractualiser mais sans contractualiser.

analyse de la demande

Une analyse de la demande « simple » en bilatérale, mise en situation de demandes réelles des stagiaires.

Consigne : écouter et contractualiser.

Des consignes particulières sont données :

Prenez le temps de vous connecter à vous-même ;

Accueil soigné et « présent » du client ;

Souci pour la synchronisation.

Feed back quant à l'état désiré et état présent, contraste des deux manières de présenter la problématique.

contractualisation bilatérale simple

Plantez le décor: le coaché souhaite réaliser un changement de comportement dans son travail ou acquérir / améliorer une compétence

Le coach négocie le contrat

Les observateurs observent

- * la manière dont le coach négocie le contrat
- * ce qui relève - du contrat de changement
- du contrat opératoire, administratif

contractualisation bilatérale simple

Plantez le décor: le coaché déclare que son manager souhaite qu'il soit plus assertif, qu'il est prêt à financer un coaching, mais lui-même n'en voit pas le sens

Le coach négocie le contrat

Les observateurs (C) observent la manière dont le coach négocie le contrat

contractualisation triangulaire

Vous êtes consulté(e) par un manager et son collaborateur.
Celui-ci est à l'origine de la demande.

Vous avez eu l'occasion par ailleurs de sympathiser avec ce collaborateur dans le cadre d'activités organisées à l'école de vos enfants. Vous vous tutoyez.

Le manager n'est pas opposé à l'idée d'un coaching mais se demande si vous êtes suffisamment neutre.

Les observateurs (D) observent la manière dont le coach négocie le contrat.

contractualisation triangulaire

Vous êtes consulté(e) par un manager qui a votre confiance. Et pour cause, vous l'avez déjà beaucoup aidé

Il en découle une relation d'amitié visible. Vous voilà en présence de ce « copain » et du collaborateur pour qui un coaching est envisagé. Le collaborateur est un peu méfiant et un rien intimidé.

Les observateurs observent la manière dont le coach négocie le contrat

contractualisation triangulaire

Un manager vous reçoit à sa demande dans son bureau et vous demande d'assurer le coaching d'un collaborateur important qui est incompetent en matière de gestion de réunion

Décrivez le processus par lequel vous identifiez:

- Les étapes de la contractualisation triangulaire que vous vous proposez de mettre en œuvre
- Les règles contractuelles que vous vous proposez de négocier *a priori*

contractualisation triangulaire

Un manager vous consulte avec l'un de ses collaborateurs. Il considère que celui-ci a besoin d'un coaching pour apprendre à gérer son temps.

Lui-même a bénéficié d'un coaching de ce genre il y a quelques années, qui l'a beaucoup aidé.

Mais le collaborateur considère qu'il n'a aucun problème pour gérer le temps. Par contre, il trouve que les ressources informatiques dont il dispose sont insuffisantes

Les observateurs observent la manière dont le coach négocie le contrat

contractualisation triangulaire

Un manager vous consulte avec un collaborateur. Il exige de lui, pour la Xème fois, qu'il délègue des responsabilités à ses assistants.

Il veut lui imposer un coaching pour l'aider à réaliser ce changement, dont il fait une condition pour poursuivre la collaboration.

C'est donc le coaching de la dernière chance: ou il change, ou il est viré.

Les observateurs (D) observent la manière dont le coach négocie le contrat