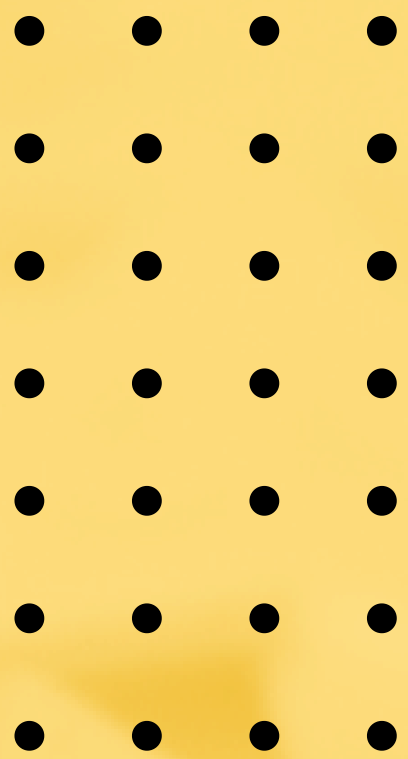


DEVENEZ COACH

MINISTÉRIEL & PROFESSIONNEL



LE METIER DE COACH & LA POSTURE DE COACHS

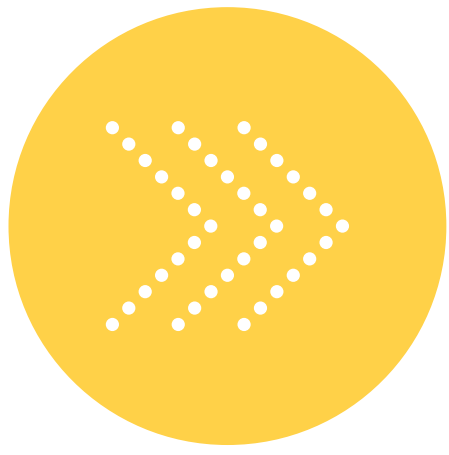
ETAPE 1



 www.releasedpeople.com

 www.exponenciernational.com





UN PEU PLUS SUR NOUS...

ExponenCiel est la réponse à un besoin. La vision d'un monde porté par le meilleur. Le meilleur exprimé à travers la découverte, l'appropriation, la libération et l'expression de l'identité réelle de chaque individu. La somme de leur cœur, leurs compétences, leurs dons, leurs passions, leur créativité, portée par des valeurs. La vision d'un monde où l'on se bat pour des valeurs profondes, l'amour, la confiance et l'espoir.

Cette vision cherche à révéler le leader qui sommeille en chacun, l'établir et l'accompagner dans son épanouissement et son rêve. Au-delà des apparences et des circonstances, prête à aimer celui que personne n'aime, croire en celui en qui plus personne ne croit pour permettre à tous d'identifier leur potentiel, le développer et progresser dans celui-ci afin d'atteindre le plein épanouissement.

ExponenCiel est un programme d'accompagnement. A travers le coaching, le consulting et la formation, le but est de révéler de chacun le meilleur et libérer un leader (ou une structure) épanoui, équipé et établi.

EPANOUIR | EQUIPER | ENVOYER

Des leaders établis dans des conditions personnelles et ministérielles saines et équilibrées et qui auront accepté de repousser leurs limites pour saisir, entrer et s'engager dans le défi de vivre en étant qui ils sont réellement pour apporter leur potentiel aux services des autres.

Dans ce monde il n'existe que deux types de personnes : des personnes merveilleuses qui vivent l'extraordinaire et des personnes merveilleuses qu'il faut aider à vivre l'extraordinaire. Peu importe son passé, sa condition et ses circonstances, l'essentiel est la volonté présente de chacun de désirer profondément d'entrer dans une vie comblée. A accepter le changement, poser des fondements, et commencer à vivre le bonheur aujourd'hui en bâtissant le futur

Depuis 2019, nous avons progressé pour vous accompagner à l'épanouissement, vous équipez et vous libérez dans votre plein potentiel. Créé en 2019, ExponenCiel est notre entité à destination des accompagnants. Released People quant à elle est le fruit de notre collaboration à destination des particuliers.



EXPONENCIEL INTERNATIONAL



DEVENEZ *Coach*

NOTE DE L'AUTEUR

BIENVENUE DANS LA FORMATION

Ma vision est simple : voir des cœurs s'allumer, briller si fort qu'un jour, la Terre brillera plus intensément que le Soleil. Cette inspiration m'est venue d'une question que je me suis posée :

"Que voudrais-tu que Dieu te dise quand tu seras devant Lui ?"

Et ma réponse est claire : j'aimerais qu'Il me montre chaque cœur que j'ai aidé à s'épanouir et à vivre son plein potentiel et qu'à cet instant là Terre brille plus que le soleil.

Ici, ensemble, nous allumons des lumières et faisons en sorte que chaque vie impactée devienne un rayon de ce soleil.

Merci d'être ici et d'embarquer dans ce voyage de transformation et d'impact du monde avec les valeurs de Jésus.

En vous impliquant dans cette formation, vous investissez en vous, en ceux qui vous entourent et en une vision qui répond, je le crois, au cœur de Dieu.

Je suis ravi de vous accompagner à devenir coach et vous liberez au service de la libération du potentiel de chaque personne.

Joachim Fontaine
Pasteur & Coach
Leader visionnaire
& fondateur



SOMMAIRE

DISCOVER the secrets
to transforming your
inner and outer world

CE QUE NOUS ALLONS VOIR DANS CE MODULE

- **Le coach & les métiers complémentaires**
- **Pourquoi devenir Coach ?**
- **Etre coach**
- **Le coaching : un style de vie**
- **Holistique**
- **Une attitude qui fait la différence**
- **Perfection Vs. Progression**
- **les 12 principes du Coach**
- **Les 8 critères de croissance en coaching**
- **Coach certifié : comment obtenir votre certification**
- **L'alliance**
- **Responsabilité & Devoir du Coach**
- **Responsabilité & Devoir du Coaché**
- **Introduction aux principales limites à l'exercice du coaching**
- **Convention & Contrat de Coaching**
- **Le processus du changement**
- **Les différentes étapes du Coaching**
- **Le processus de suivi appliqué**
- **Résumé & prochaine étape**

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

LE COACH

Le métier de Coach est une activité unique avec des frontières très proches d'autres activités qui ont des similitudes et des différences : la thérapie, le conseil, le mentoring, la formation.

Afin d'être plus efficace dans son application, il est essentiel pour le coach de ne pas confondre son activité avec des activités voisines et de prendre conscience des spécificités du métier de Coach. Les frontières entre Coaching et Thérapie posent un débat sans fin entre coachs et thérapeutes, souvent même entre les coachs eux-mêmes.

Dans cette formation vous apprendrez comment faciliter de puissants changements positifs dans la vie des autres grâce à l'art du coaching. En parallèle, vous bénéficierez aussi du processus et serez coaché. Cette formation est un apprentissage très poussé qui vous apprendra les principes de la communication stratégique, de la découverte de soi et de la transformation personnelle. Le coaching est un processus qui permet aux individus, ou à des organisations, d'atteindre des niveaux de potentiel plus élevés.

Pour augmenter l'efficacité personnelle, la qualité de la vie, ou la productivité d'une entreprise, les individus doivent parvenir à remplacer leurs schémas de comportement par d'autres qui leur seront plus utiles. Un bon coach aide les autres à comprendre la complexité qui accompagne le développement personnel. Cependant, un coach n'est pas là pour dire aux autres ce qu'ils doivent faire. Le formateur et le formé sont engagés tous deux dans un processus collaboratif qui permet à la personne coachée d'être l'instrument de son propre succès.

Le coaching met à disposition des outils très puissants qui permettent d'accompagner une personne à trouver ce dont elle a besoin pour établir des stratégies - pour aller d'un point A à un point B. En tant que Coach, vous serez l'instrument de ce progrès. Vous serez une lettre vivante portant un message d'inspiration et l'élan qui permettront aux autres d'oser franchir le pas. Vous contribuerez à conduire les autres vers l'épanouissement et un accomplissement véritable. Vous donnerez ainsi l'opportunité à chacun de réussir à prendre conscience de ses responsabilités et à se donner les moyens de les honorer tout en bénéficiant d'un accompagnement.

Le coaching est un accompagnement personnalisé, structuré et professionnel qui permet au coaché d'obtenir des résultats significatifs, mesurables, vérifiables et durables dans le temps, dans sa vie de manière holistique. Le client choisit la problématique sur laquelle il souhaite avancer, à laquelle le coach contribue par son attitude (la posture de coach), sa méthodologie et ses techniques, son écoute active, ses observations et son questionnement précis et efficace, avec bienveillance et neutralité. Cette interaction facilite les changements et les prises de conscience du coaché qui conduisent ensuite à des prises de décision, et des passages à l'action vers l'atteinte de ses objectifs. Coacher, c'est accompagner le coaché à passer d'une situation actuelle à une situation désirée en l'aidant à mobiliser ses ressources internes et externes nécessaires au changement et à dépasser ses obstacles éventuels, tout en respectant son équilibre interne et externe.

Les coachs qui exercent selon ces standards savent et respectent le fait que les résultats proviennent des intentions de leur coaché, de ses propres décisions et actions. Coaché auquel ils apportent un soutien bienveillant et professionnel dans le déroulement du processus de coaching.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Le coach accompagne ses coachés à définir et à atteindre leurs objectifs, quel que soit le domaine concerné. Il aide à clarifier une situation problématique, définir un objectif concret et à mobiliser et développer les ressources et capacités nécessaires pour l'atteindre.

Le coach facilite les prises de conscience et les décisions nécessaires au passage à l'action, tout en aidant le coaché à dépasser ses limites et développer son potentiel. Le coach est un catalyseur du changement, c'est son expertise. Il n'est pas expert du domaine qui concerne le coaché ou l'objectif à atteindre. Ce n'est pas nécessaire ni souhaité. Le coach est un expert du changement et du déblocage des situations problématiques; de l'atteinte d'objectifs concrets. Son expertise est le développement du potentiel humain. Le coach est un révélateur de potentiel. Il utilise pour cela une compréhension approfondie des mécanismes de fonctionnement de l'être humain et des outils d'intervention pragmatiques et efficaces issus de divers courants et méthodes reconnues, loin de toute improvisation.

Le coach vise l'autonomie future du coaché. Il ne souhaite pas agir à la place de ses coachés mais les aide à agir par eux-mêmes de façon plus efficace en adéquation avec leurs valeurs et leurs objectifs. Il ne « soigne » pas, il n'aide pas directement, il permet au coaché de s'aider lui-même, d'avancer avec efficacité. Dans un souci d'autonomie, le coach veille à la responsabilisation du coaché.

Le coach s'intéresse au présent et au futur. Même s'il est abordé, le passé du coaché n'est pas ce qui a la plus grande importance dans le processus d'accompagnement. Il est nécessaire de bien comprendre ces particularités du métier de Coach si vous voulez pouvoir l'exercer avec efficacité le plus tôt possible.

LE THÉRAPEUTE (PSYCHOTHÉRAPEUTE)

Le thérapeute (ou psychothérapeute) accompagne ses patients à aller mieux et à résoudre des problématiques d'ordre psychologiques qui les empêchent d'être en harmonie et de faire face aux difficultés de la vie. Il aide ses patients à se reconstruire, souvent suite à des traumatismes causant des souffrances qui peuvent « hanter » leur vie actuelle. L'axe principal pour un psychothérapeute est de « soigner » ou de « réparer » pour aller mieux ensuite. A la différence du coach, le psychothérapeute n'est pas neutre. Il apporte des valeurs et des solutions dans sa démarche. Il s'agit ici de traiter des problématiques profondément ancrées dans la personne à travers un accompagnement en trois phases :

- 1.Scénario présent : analyser la situation passée et déterminer un soin d'urgence pour stopper la problématique présente
- 2.Scénario souhaité : déterminer une direction et faire des choix pour sortir de la problématique
- 3.Scénario atteint : ancrer la solution pour une pérennisation.

LE CONSULTANT (CONSEILLER)

Il possède une expertise dans son domaine de « consulting » et effectue des missions d'accompagnement à court, moyen ou long terme par l'apport de ses connaissances théoriques ou pratiques. Le consultant donne des solutions suite à l'analyse d'une situation,

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

c'est son rôle premier. Il apporte les réponses à ses clients. Le consultant est là pour conseiller dans une problématique précise que rencontre son client de par son expertise. Il laisse ensuite à son client le soin de mettre en action ou non ses conseils.

LE FORMATEUR

Le formateur possède aussi une expertise dans son domaine. Il ne donne pas directement de solutions au client selon sa problématique. Il transmet des connaissances, théoriques et/ou pratiques. Il se concentre sur la transmission et l'intégration de connaissances et de savoir-faire.

LE MENTOR

Le mentor possède de longues années d'expérience et d'expertise dans un domaine. Il conseille et forme celui qui le suit pour lui transmettre un savoir-faire et lui permettre d'aller plus loin avec plus de facilité. Le mentor se concentre sur la transmission d'un savoir-faire et/ou d'un savoir-être. Le mentor est quelqu'un qui a réalisé ce que vous voulez faire et est prêt à vous aider à y arriver. Le principe du mentor est un art ancien. La plus grande partie de la formation des leaders s'est déroulée dans le contexte de relations entre mentors et protégés. Le mentor :

- Vous aide à rester équilibré
- Vous encourage
- Vous offre du soutien
- Est quelqu'un à qui vous rendez des comptes.

POURQUOI DEVENIR COACH ?

D'un point de vue personnel, devenir Coach vous met sur la voie d'un apprentissage continu. Grâce à votre travail personnel, mais aussi grâce aux progrès de vos coachés. Vous commencerez à regarder le monde sous une perspective plus large et changerez l'opinion que vous portiez aux situations, aux personnes et aux événements vécus. En conséquence, vous deviendrez une meilleure personne et effectuerez de merveilleux changements dans votre propre vie.

Être coach vous offre un environnement excitant et en constante évolution, pour la simple raison que vous travaillez avec des personnes possédant de vrais problèmes humains. Votre ambiance de travail est sans cesse renouvelée, elle vous offre expériences, défis et l'opportunité de faire une différence.

A travers la Bible, nous constatons que Jésus est venu pour réconcilier le monde avec Dieu. Par cela, il nous a revêtu de nouveau de l'autorité sur les puissances du mal et nous a permis de retrouver ses plans de paix et de bonheur. Dieu avait un plan conçu pour chaque personne avant sa naissance. Devenir Coach vous permettra d'accompagner les personnes vers ce plan en utilisant une méthode biblique que Jésus lui-même à utiliser durant son ministère : le questionnement de précision !

En devant Coach, vous contribuerez à :

- Vous découvrir,
- Vivre une dimension personnelle et ministérielle plus efficace,

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

- Gagner du temps,
- Investir dans votre propre vie et dans celle des autres
- Libérer les personnes de leurs propres limites
- Aider les personnes à grandir dans l'amour, la bienveillance, la compréhension, la tolérance et l'autonomie
- Aider les personnes à identifier et révéler leur plein potentiel
- Aider les personnes à se laisser transformer pour impacter l'environnement qui les entoure
- gagner en efficacité dans l'ensemble des domaines de votre vie
- vivre une croissance ExponenCiel et aider d'autres à la vivre également

Le coaching est un style de vie qui vous permettra d'accomplir ce que Dieu vous demande dans les meilleures conditions. En partenariat avec Dieu, il vous aidera également à faire de toutes les nations des disciples en communiquant l'amour de Dieu sous toutes ses formes. Vous rejoignez ainsi les personnes là où elles sont pour les amener là où Dieu les attend.

Devenir Coach ExponenCiel vous permet aussi de vous impliquer dans la vision d'épanouir, d'équiper et d'envoyer des leaders à travers le monde. Elle vous donne l'opportunité de rejoindre un mouvement créé pour impacter le monde en soutenant et formant des leaders du Royaume pour un ministère plus efficace.

L'ÉTAT D'ESPRIT DU COACH : UN ENVIRONNEMENT EN CONSTANTE EVOLUTION

Le Coach ne se concentre pas uniquement sur la performance, il doit également s'intéresser à la dimension du sens. L'Être humain a besoin de trouver du sens à sa vie et dans ses actions pour s'épanouir pleinement. En tant que Coach, on ne veut pas engendrer des « mercenaires » de la performance, mais aider chacun à être plus efficace et plus épanoui à tous les niveaux. Le Coach est ainsi dans une démarche holistique. Plus qu'une démarche, il s'agit d'un véritable style de vie, un état d'esprit pour l'excellence.

Avez-vous remarqué le nombre de domaines et d'actions que nous entretenons ? Couple, enfants, famille, amis, église, travail, loisirs ou encore d'autres plus éphémères... Tout cela à gérer au quotidien ! Plusieurs tensions et frustrations peuvent naître de par les différentes relations que nous avons tout au long de la journée. Face à cela, la plupart des personnes ont un peu de mal à s'en sortir et à tout gérer correctement. Le Coach est là pour aider ces personnes à développer une dynamique holistique.

Qu'est-ce qu'une dynamique holistique ?

Être dans une dynamique holistique c'est gérer les différentes sphères de sa vie afin qu'elles soient bien coordonnées et en phase avec tout ce dont la personne a besoin. Entretenir l'ensemble des facettes de sa vie afin qu'elles soient équilibrées et synergiques. Le Coach doit développer cet état d'esprit qui l'amènera à vivre une écologie positive. L'écologie étant l'environnement dans lequel chaque personne évolue. Le Coach est un leader; il connaît le chemin; il le prend et montre ce chemin à d'autres en vue de leur épanouissement. En tant que Coach, vous n'êtes pas parfait mais vous vous laissez transformer chaque jour pour vous rapprocher du but. Vous êtes un leader transformationnel : vous vous laissez transformer pour transformer d'autres et impacter le monde autour de vous.

La perception de la relation et de l'autre a un impact direct et important sur les relations. En tant qu'être humain, nous avons différentes sphères autour desquelles notre vie et nos croyances sont organisées. Ces différentes sphères interfèrent les unes avec les autres. Pour développer une démarche holistique, il est nécessaire d'établir une dynamique équilibrée a

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

vec des priorités hiérarchisées : de la plus importante à la moindre en termes de conséquences néfastes si elles sont négligées. Le coach prend constamment en compte ces différentes sphères et accompagne le coaché à mesurer l'impact des actions ou objectifs fixés pour l'atteinte du plein épanouissement. Voici les différentes sphères que nous pouvons citer :

- Physique
- Emotionnelle
- Mentale
- Spirituelle
- Ame-Corps-Esprit

Toutes ces sphères s'entremêlent. Pour développer une dynamique saine et équilibrée chacune d'entre elle doit être traitée avec le soin qu'elle nécessite. La plupart des personnes rencontrent des difficultés parce que ces différentes sphères ne sont pas en cohérence. Leurs priorités ne sont plus établies en accord avec leur volonté et elles se retrouvent très vite à devoir gérer des frustrations qu'elles vivent ou que les autres vivent. Les résoudre reste toujours possible mais cela n'est jamais sans conséquence. Le coach accompagne donc le coaché à construire plutôt qu'à réparer.

JESUS : REVENIR AU PLAN A

Pour être pleinement efficace, le coach devra constamment entretenir sa relation avec Dieu. Un coach ancré dans la Parole et le Saint-Esprit sera à même d'aider au mieux les personnes à entrer dans leur destinée.

L'état d'esprit du coach se révèle en somme par la recherche constante d'une intimité avec le Saint-Esprit et de la manifestation de ses dons mis en application :

- L'amour
- -La joie,
- -La paix,
- -La patience,
- -La bienveillance,
- -La foi,
- -La douceur,
- -La maîtrise de soi

Mais rappelons 1 Corinthiens 13 qui décrit parfaitement l'état d'Esprit du Coach Chrétiens :
« Si je parle les langues des hommes, et même celles des anges, mais que je n'ai pas l'amour, je suis un cuivre qui résonne ou une cymbale qui retentit. Si j'ai le don de prophétie, la compréhension de tous les mystères et toute la connaissance, si j'ai même toute la foi jusqu'à transporter des montagnes, mais que je n'ai pas l'amour, je ne suis rien. Et si je distribue tous mes biens aux pauvres, si même je livre mon corps aux flammes, mais que je n'ai pas l'amour, cela ne me sert à rien. L'amour est patient, il est plein de bonté ; l'amour n'est pas envieux; l'amour ne se vante pas, il ne s'enfle pas d'orgueil, il ne fait rien de malhonnête, il ne cherche pas son intérêt, il ne s'irrite pas, il ne soupçonne pas le mal, il ne se réjouit pas de l'injustice, mais il se réjouit de la vérité; il pardonne tout, il croit tout, il espère tout, il supporte tout. L'amour ne meurt jamais. Les prophéties disparaîtront, les langues cesseront, la connaissance disparaîtra. En effet, nous connaissons partiellement et

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

nous prophétisons partiellement, mais quand ce qui est parfait sera venu, ce qui est partiel disparaîtra. Lorsque j'étais enfant, je parlais comme un enfant, je pensais comme un enfant, je raisonnais comme un enfant ; lorsque je suis devenu un homme, j'ai mis fin à ce qui était de l'enfant. Aujourd'hui nous voyons au moyen d'un miroir, de manière peu claire, mais alors nous verrons face à face ; aujourd'hui je connais partiellement, mais alors je connaîtrai complètement, tout comme j'ai été connu. Maintenant donc ces trois choses restent : la foi, l'espérance, l'amour ; mais la plus grande des trois, c'est l'amour. »

Le Coach reste sensible à l'ensemble de ces points mais plus que tout autre chose, il doit savoir prendre soin de lui pour mieux aider les autres. C'est pourquoi, il est important pour le Coach de savoir se former et s'assurer d'avoir des superviseurs qui sauront l'aider à cela. Comme pour tout ce que nous accomplissons d'important dans notre vie, devenir un "grand" coach relève avant tout de notre état d'esprit. Votre monde extérieur est en grande partie le reflet de votre monde intérieur. Vous ne pouvez pas opérer de manière efficace dans ce domaine si vous ne tenez pas compte de ce qui se passe à l'intérieur de vous.

Créer les bonnes conditions pour devenir un Coach performant commence par la définition de votre objectif global. C'est une série de choix concernant ce que vous voulez créer, accomplir et produire en travaillant dans ce domaine. La cible à la fois de votre démarche personnelle et de votre processus de coaching. Cet objectif est en arrière fond de tout ce que vous entreprenez.

L'un des prérequis principaux pour développer l'état d'esprit adéquat est de se préparer à répondre aux exigences, aux défis et aux responsabilités qui découlent de la mission du Coach. Vous apprendrez comment dépasser le niveau de compétences de la plupart des coachs actuels. Pour y parvenir, vous devez d'abord comprendre que beaucoup de limites que vous percevez sont ancrées dans votre esprit.

En voici quelques-unes :

- Je ne possède ni diplôme, ni formation antérieure, ni distinction : Voici l'une des principales causes qui empêche les personnes d'atteindre le succès en tant que coach. Il est certain que, dans la plupart des cas, posséder un diplôme représente un atout fort. Cela est particulièrement vrai si vous enseignez aux autres comment obtenir un succès académique ou si vous exercez dans un domaine qui nécessite des diplômes universitaires. Mais à l'exception de cas très spécifiques, ne pas avoir de diplôme ne vous limitera pas.
- Les clients attendent des résultats, c'est ce qui importe. Si vous savez proposer des conseils, une structure, un savoir-faire et des stratégies, les remerciements que vous recevrez dépasseront de loin ceux qui pourraient venir d'une quelconque institution ou université.

Travailler sur l'esprit humain, mettre en avant ses expériences personnelles dans un domaine, savoir écouter, tout cela ne nécessite aucun diplôme, juste de la méthode et des connaissances judicieusement retenues que vous allez acquérir dans ces modules de formation.

Dieu vous équipe de ces dons. Vous avez la responsabilité de les développer. Si un diplôme vous aidera à acquérir de la crédibilité, retenez que personne ne pourra fermer une porte que Dieu a ouverte et que Dieu ne se trompe pas. C'est là votre meilleure assurance.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

- Personnages non tirés de la Bible : Roger Federer, Tiger Woods, Céline Dion, Michael Jordan, Jennifer Lopez, Laure Manaudou
- Personnage biblique : les disciples, Paul, Timothée, Moïse.

Qu'ont en commun toutes ces personnes ? Chacune d'entre elles travaille ou travaillait avec un coach dans des domaines de performance très variés. Mais le plus intéressant dans ces exemples, c'est que chacune de ces personnes a obtenu beaucoup plus de succès dans son périmètre d'influence que son propre coach. Pourtant, pour chacun des cas, le coach a été essentiel à la réussite et aux accomplissements de chaque individu.

Ne vous laissez donc pas emprisonner dans l'idée que vous ne serez pas un bon coach, et même un coach remarquable, simplement parce que vous ne pouvez prétendre à autant d'expérience, de prestige ou de succès que certaines des personnes que vous accompagnez. Vous ne pouvez et ne devez pas tout savoir, car votre véritable valeur réside dans le fait d'aider les autres à trouver des solutions à leurs problèmes. En tant que Coach, vous êtes un « Hero Maker » (fabriquant de héros).

Lecture conseillée : Hero Maker de Dave Ferguson & Warren Bird

- J'ai peur de perdre certaines personnes que j'accompagne : voilà encore une autre idée qui empêche un grand nombre de coachs de devenir bons dans un domaine d'expertise. La relation entre les personnes que vous accompagnez et vous peut très bien ne pas fonctionner pour des raisons diverses d'incompatibilité : vous ne pouvez pas vous adapter l'un à l'autre. Dans ce cas, vos efforts seront mieux dispensés dans un domaine où vous aurez de l'influence, plutôt que d'offrir vos services à quelqu'un qui n'en profitera pas.

Si ces croyances empêchent certains coachs de devenir performants, ce ne sont que des barrières internes. Elles vous retiendront bien davantage que n'importe quel autre argument du monde extérieur. Souvenez-vous, un coach propose de nouvelles perspectives. Vous êtes là pour amener vos coachés à s'interroger autrement et à regarder le monde extérieur sous un nouvel angle.

En tant que coach, vous êtes là pour amener les autres à voir des milliers de vergers à travers une pomme. Vous avez la mission de les emmener à croire en eux, en leur capacité, en leur potentiel. Cela peut facilement vous mettre dans une position de gloire et vous amener à vous reposer sur vos propres forces. Pour vous protéger de cela et vous assurer de passer de la performance à l'excellence, il est donc important de respecter une charte qualité et un code de déontologie. Développer une posture et une éthique vous feront passer de la performance à l'excellence et vous mèneront à marcher de victoire en victoire.

En conclusion, nous pouvons dire qu'au-delà des savoir-faire développés grâce à l'intégration et la maîtrise des modèles conceptuels et des outils, ce qui est le plus important est cet esprit et ces principes que vous pourrez utiliser lors de vos sessions de coaching, liés à une posture de coach professionnelle.

C'est votre propre attitude et votre manière de coacher qui feront la plus grande différence et permettront un accompagnement efficace et transformationnel. Le coach n'est pas un technicien ou un « mécanicien », il facilite par sa présence et son questionnement l'émergence de quelque chose de nouveau pour le coaché.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

- Personnages non tirés de la Bible : Roger Federer, Tiger Woods, Céline Dion, Michael Jordan, Jennifer Lopez, Laure Manaudou
- Personnage biblique : les disciples, Paul, Timothée, Moïse.

Qu'ont en commun toutes ces personnes ? Chacune d'entre elles travaille ou travaillait avec un coach dans des domaines de performance très variés. Mais le plus intéressant dans ces exemples, c'est que chacune de ces personnes a obtenu beaucoup plus de succès dans son périmètre d'influence que son propre coach. Pourtant, pour chacun des cas, le coach a été essentiel à la réussite et aux accomplissements de chaque individu.

Ne vous laissez donc pas emprisonner dans l'idée que vous ne serez pas un bon coach, et même un coach remarquable, simplement parce que vous ne pouvez prétendre à autant d'expérience, de prestige ou de succès que certaines des personnes que vous accompagnez. Vous ne pouvez et ne devez pas tout savoir, car votre véritable valeur réside dans le fait d'aider les autres à trouver des solutions à leurs problèmes. En tant que Coach, vous êtes un « Hero Maker » (fabriquant de héros).

Lecture conseillée : Hero Maker de Dave Ferguson & Warren Bird

- J'ai peur de perdre certaines personnes que j'accompagne : voilà encore une autre idée qui empêche un grand nombre de coaches de devenir bons dans un domaine d'expertise. La relation entre les personnes que vous accompagnez et vous peut très bien ne pas fonctionner pour des raisons diverses d'incompatibilité : vous ne pouvez pas vous adapter l'un à l'autre. Dans ce cas, vos efforts seront mieux dispensés dans un domaine où vous aurez de l'influence, plutôt que d'offrir vos services à quelqu'un qui n'en profitera pas.

Si ces croyances empêchent certains coaches de devenir performants, ce ne sont que des barrières internes. Elles vous retiendront bien davantage que n'importe quel autre argument du monde extérieur. Souvenez-vous, un coach propose de nouvelles perspectives. Vous êtes là pour amener vos coachés à s'interroger autrement et à regarder le monde extérieur sous un nouvel angle.

En tant que coach, vous êtes là pour amener les autres à voir des milliers de vergers à travers une pomme. Vous avez la mission de les emmener à croire en eux, en leur capacité, en leur potentiel. Cela peut facilement vous mettre dans une position de gloire et vous amener à vous reposer sur vos propres forces. Pour vous protéger de cela et vous assurer de passer de la performance à l'excellence, il est donc important de respecter une charte qualité et un code de déontologie. Développer une posture et une éthique vous feront passer de la performance à l'excellence et vous mèneront à marcher de victoire en victoire.

En conclusion, nous pouvons dire qu'au-delà des savoir-faire développés grâce à l'intégration et la maîtrise des modèles conceptuels et des outils, ce qui est le plus important est cet esprit et ces principes que vous pourrez utiliser lors de vos sessions de coaching, liés à une posture de coach professionnelle.

C'est votre propre attitude et votre manière de coacher qui feront la plus grande différence et permettront un accompagnement efficace et transformationnel. Le coach n'est pas un technicien ou un « mécanicien », il facilite par sa présence et son questionnement l'émergence de quelque chose de nouveau pour le coaché.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Si nous devons définir trois qualités du coaching nous dirions que :

- Un style de vie
- Une attitude qui fait la différence
- Une mise en avant de la progression au détriment de la perfection

CHARTRE QUALITÉ & DÉONTOLOGIE DU COACH : LES 12 PRINCIPES DU COACH

Avant de voir plus en détail les principes du coach, rappelons la définition du coaching :

Le coaching est un accompagnement personnalisé, structuré et professionnel qui permet au coaché d'obtenir des résultats significatifs, mesurables, vérifiables et durables dans le temps, dans sa vie personnelle et professionnelle. Le coaché choisit la problématique sur laquelle il souhaite avancer, auquel à laquelle le coach contribue par son attitude (la posture de coach), sa méthodologie et ses techniques, son écoute active, ses observations et son questionnement précis et efficace, avec bienveillance et neutralité. Cette interaction facilite les changements et les prises de conscience du coaché qui conduisent ensuite à des prises de décision et des passages à l'action vers l'atteinte de ses objectifs.

Coacher, c'est accompagner le coaché à passer d'une situation actuelle à une situation désirée en l'aidant à mobiliser ses ressources internes et externes nécessaires au changement et à dépasser ses obstacles éventuels, tout en respectant son équilibre interne et externe.

Les coachs qui exercent selon ces standards savent et respectent le fait que les résultats proviennent des intentions du coaché, de ses propres décisions et actions, avec le soutien bienveillant et professionnel du coach dans le déroulement du processus de coaching.

Les coachs suivent un code de conduite professionnel afin de garantir une excellence dans la pratique du coaching :

- Le coach se conduira de manière éthique et professionnelle afin de donner une image positive de la vie chrétienne et de la profession de coach. Il s'abstiendra de comportements ou de déclarations qui pourraient porter préjudice à l'image des chrétiens et du métier de coach et à sa reconnaissance.
- Le coach devra, à tout moment du processus de coaching, rediriger le coaché vers un professionnel plus adapté, du coaching ou d'une autre profession, si les circonstances et l'évaluation du processus l'exigent.
- Le coach respectera le secret professionnel durant toute la durée de l'accompagnement en coaching et ne pourra révéler le nom de ses coachés sans leur accord préalable. Il satisfait les lois en vigueur par rapport à la confidentialité liée à sa profession.
- Le coach mettra en place des accords clairs et précis avant toute démarche de coaching et s'assurera de la pleine compréhension et de l'adhésion du client à ces conditions.
- Tout au long du processus de coaching, le coach cherchera à reconnaître les incidences personnelles qui pourraient influencer, entrer en conflit ou interférer avec la performance de son coaching. Si nécessaire il fera appel à son superviseur.
- Le coach n'exploitera pas en connaissance de cause quelque aspect de la relation coach-coaché à son profit ou à son avantage personnel, professionnel ou financier. Il veillera à éviter tout conflit d'intérêt éventuel dû à sa position.
- À tout moment du processus de coaching, le coach sera responsable des limites claires, pertinentes et culturellement adaptées à poser en cas de contact physique avec son client.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

- Le coach n'engagera aucune relation intime ou personnelle avec ses coachés. Il veillera à ne pas créer de quiproquo de par son attitude dans l'exercice de ses fonctions.
- Le coach respectera le droit du client de mettre fin au coaching à n'importe quel moment du processus.
- Le coach respectera les diverses approches de coaching et les diverses applications du métier de coach. Il tiendra compte des sources et origines des techniques qu'il utilise.
- Le coach prendra toutes les mesures utiles pour informer les autorités compétentes dans le cas où son client déclarerait une intention de mettre en danger lui-même ou des tiers.
- Le coach prendra également toute mesure utile afin de respecter les autorités spirituelles de ses coachés et veillera à encourager et à véhiculer l'unité dans le Royaume de Dieu.

Le coach respecte 12 principes afin de garantir la qualité et l'intégrité de son exercice :

#PRINCIPE 1 - L'ÉTHIQUE

L'éthique et le professionnalisme du Coach sont basés sur le suivi et l'application d'un code de déontologie et d'une charte qualité afin de connaître son champ d'action et de maintenir un niveau de prestation de qualité.

Un coach doit savoir ce qu'il peut faire et ce qu'il ne doit pas faire, il doit savoir où se situent les limites du métier et de la déontologie.

Votre attitude en tant que coach est extrêmement importante, non seulement pour vous éviter des difficultés, mais aussi pour faciliter la relation avec le coaché, qui doit voir, en vous, une personne exemplaire qui l'inspire à évoluer.

Vos propres croyances par rapport à l'être humain, au changement et aux possibilités de vos coachés influencent fortement votre intervention auprès de vos coachés et déterminent les limites de votre propre pratique.

Le coach doit aussi faire preuve de congruence (cohérence entre les pensées, les paroles et les actions). Nous parlerons aussi d'intégrité, s'il veut faciliter l'évolution du coaché. Cela passe par le respect d'une déontologie et une éthique professionnelles irréprochables ainsi qu'une vraie philosophie de vie.

Le professionnalisme, c'est aussi garder la dynamique de se faire coacher ou de se faire aider si cela devient nécessaire et de faire appel à un ou plusieurs mentors de manière régulière.

Le Coach ExponenCiel s'engage à suivre le code de conduite précédent ainsi que les principes du coach. La qualité d'un Coach ExponenCiel International correspondant aux standards bibliques, à ceux de la fédération ExponenCiel mais aussi à ceux de l'International Coach Federation (ICF) et la Neuro-Activ Federation (NAF) pour un respect absolu du coaché.

#PRINCIPE 2 - HUMILITÉ

Le coach considère que chaque coaché est l'unique expert de sa vie personnelle, professionnelle et de ses propres domaines de compétences. Il adhère au fait que chaque coaché possède en lui-même toutes les ressources et solutions pour réussir un changement et atteindre ses objectifs, tout en agissant avec sincérité et intégrité. Le travail du coach, d'après ces standards est de :

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

- Créer des relations de confiance avec les coachés basées sur une éthique et un professionnalisme irréprochables
- Aider à découvrir, explorer et clarifier les véritables problématiques des coachés et les changements qu'ils veulent réellement obtenir dans leur vie personnelle et/ou professionnelle
- Encourager les coachés à développer leur autonomie et leur responsabilité, c'est à dire à prendre confiance en eux-mêmes et en leurs propres capacités
- Aider les coachés à identifier leurs propres solutions, stratégies, actions et à développer leur plein potentiel
- Co-crée des changements qui prennent en compte et respectent l'environnement personnel et professionnel du coaché et qui durent dans le temps.

Personne ne détient la vérité absolue si ce n'est Dieu : ni formateur, ni coach. Le coaching n'est pas utilisé pour démontrer quelconque dogme ou vérité absolue, mais simplement un moyen pour faciliter la vie de chacun et pour aider les personnes le souhaitant à effectuer les changements qu'elles désirent dans leur vie personnelle et/ou professionnelle.

#Principe 3 - confidentialité

Le coach se doit de respecter la confidentialité de la vie de ses coachés et maintenir le secret professionnel sur le travail avec ses coachés. Un cadre de confidentialité strict doit être respecté pour permettre au coaché d'ouvrir son cœur et de partager ses pensées les plus profondes. Ce respect de la confidentialité garantit la sécurité émotionnelle et psychologique, essentielle à toute démarche de coaching.

#Principe 4 - transparence

Le coach se doit de se limiter à n'utiliser que des outils, modèles et techniques ayant fait leurs preuves, reconnus dans le monde du coaching et du développement personnel. Il doit s'interdire d'utiliser des méthodes d'apparence non fondées sur des paradigmes scientifiques ou principalement ésotériques sans en connaître le bien fondé, les origines et les résultats habituels. De même il doit s'interdire d'utiliser des méthodes réservées à d'autres professionnels du secteur de santé : psychologues, psychiatres, etc. Il est essentiel pour la crédibilité du christianisme et du métier de coach d'éviter toute dérive « sectaire ». Si le coach a un doute sur une méthode, ou un outil, un autre coach, ou un formateur, il doit en aviser la fédération.

#Principe 5 - supervision

Le Coach s'engage à être lui-même sous vis à vis d'un autre coach plus expérimenté ou d'une fédération ayant ce rôle. Le principe de gardiennage ou de mentoring est essentiel à la pratique du coaching afin d'éviter toute dérive et d'assurer une formation continue du coach tant sur l'aspect professionnel que personnel.

#Principe 6 - intégrité

Le coach se doit à tout moment de faire preuve de neutralité, de non-jugement et de bienveillance envers les autres, que ce soit avec des coachés ou dans tout autre contexte lié au coaching. Il se doit de respecter le point de vue et les constructions mentales de l'autre sans chercher à imposer ses propres idées ou ses propres points de vue.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Le coach se doit de faire preuve d'humilité dans son attitude et ses relations avec les autres, que ce soit dans l'exercice de son métier de coach ou pas. Le coach se doit de rester intègre et de suivre de manière irréprochable le code de déontologie, la charte qualité et les fondements du métier de coach et de la vie chrétienne pour rester un professionnel exemplaire et donner une image valorisante du christianisme et du métier de coach au public.

Il a le devoir de faire preuve de congruence entre ses pensées, ses paroles et ses actions.

#Principe 7 - pont

Le coach se doit de tout mettre en œuvre pour faciliter l'autonomie du client lors du travail en coaching. Il a pour devoir d'accompagner le client à devenir responsable de ses actions et de l'atteinte des objectifs.

La priorité n'est pas aux objectifs financiers et professionnels du coach mais au développement du coaché à son autonomie.

Il se doit de construire un pont afin d'aider et d'accompagner le coacher à la réalisation de son objectif.

Le coach ne doit jamais imposer ses propres opinions, jugements ou attentes au coaché. Chaque décision ou suggestion doit être guidée par le seul intérêt du coaché, sans chercher à répondre à des besoins ou désirs personnels du coach. Le coach reste dans une position de soutien, sans chercher à influencer ou manipuler.

#Principe 8 - sagesse

Le coach se doit de travailler sa technique et de pratiquer sans cesse de manière à être en permanence au meilleur de son efficacité avec ses coachés pour une qualité de service optimale.

Il se doit de reconnaître lui-même lorsque la situation est trop difficile et de faire le nécessaire, c'est à dire de recommander un professionnel plus adapté ou plus expérimenté à la personne concernée.

#Principe 9 - confiance

Le coaching est établie sur la confiance qui se crée entre le coach et le coaché. Il est donc essentiel de préserver cette confiance et développer une démarche authentique et transparente afin de la développer. Si quelconque perturbation de la confiance venait à voir le jour, le coach se doit d'en faire une priorité et de prendre les mesures nécessaires. Il est important et essentiel également de prévoir une possibilité pour le coaché de faire de même.

#Principe 10 - fiabilité

Le coach doit être capable, en toute situation, de gérer ses émotions, de faire attention à son attitude et d'appliquer les processus et techniques de coaching avec efficacité et réalisme en dehors de toute improvisation ou expérimentation. Il doit être capable de maintenir sa posture de coach tout au long du processus de coaching.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Le coach doit avoir travaillé sur lui-même, que ce soit en coaching, en thérapie ou en formation et continuer de le faire de façon régulière. Il doit faire régulièrement appel à la supervision et/ou à l'Intervision (il doit justifier de plusieurs séances de supervisions par an et déclarer son superviseur aux fédérations auxquelles il adhère).

#Principe 11 - bienveillance

Le coaching doit se fonder sur une relation d'accompagnement authentique, centrée sur les besoins, les objectifs et le développement personnel du coaché. Le coach s'engage à respecter une démarche bienveillante, où l'intérêt et le bien-être du coaché sont toujours placés au cœur de l'intervention :

- **Écoute active et empathie** : Le coach met en place un espace d'écoute sans jugement, où chaque parole du coaché est entendue, comprise et respectée. L'objectif est d'aider le coaché à explorer ses pensées, ses émotions et ses aspirations dans un climat de sécurité et de confiance. Cette écoute permet au coach d'adapter ses questions et interventions de manière précise et constructive.
- **Empowerment du coaché** : L'objectif du coaching est d'aider le coaché à développer son autonomie, à prendre conscience de ses ressources et à prendre des décisions éclairées. Le coach ne doit jamais se positionner en tant qu'expert imposant des solutions, mais plutôt en guide permettant au coaché de découvrir ses propres réponses et de renforcer sa confiance en lui.
- **Bienveillance inconditionnelle** : Le coach s'engage à toujours faire preuve de bienveillance envers le coaché, en le soutenant dans ses réussites comme dans ses échecs. L'objectif est d'encourager une évolution positive sans jugement, en maintenant une attitude constructive, même lorsque des obstacles ou des difficultés surgissent.
- **Évolution continue du coaché** : Chaque rencontre doit être perçue comme une étape dans le parcours de transformation du coaché. Le coaché doit se sentir accompagné tout au long de son cheminement, à chaque étape de son évolution, que ce soit dans la prise de conscience, l'action, ou le changement.

#Principe 12 - Royaume

Le Coach est conscient qu'il ne peut accomplir sa mission seul faisant partie d'un système. L'approche systémique lui permet donc de comprendre l'importance d'oeuvrer ensemble dans le respect et la complémentarité. Il ne cherche pas l'approbation des autres pour accomplir sa mission mais intègre le système afin d'y apporter sa force et de le développer. En tant que Chrétien, les principes du Royaume de Dieu sont essentiels et impliquent que le coach s'engage à respecter les autorités spirituelles mise en place pour leur zone de responsabilité. Il s'engage à oeuvrer de manière à s'impliquer dans le développement du royaume et se refuse tout sabotage, destruction ou dénigration du potentiel d'un autre.

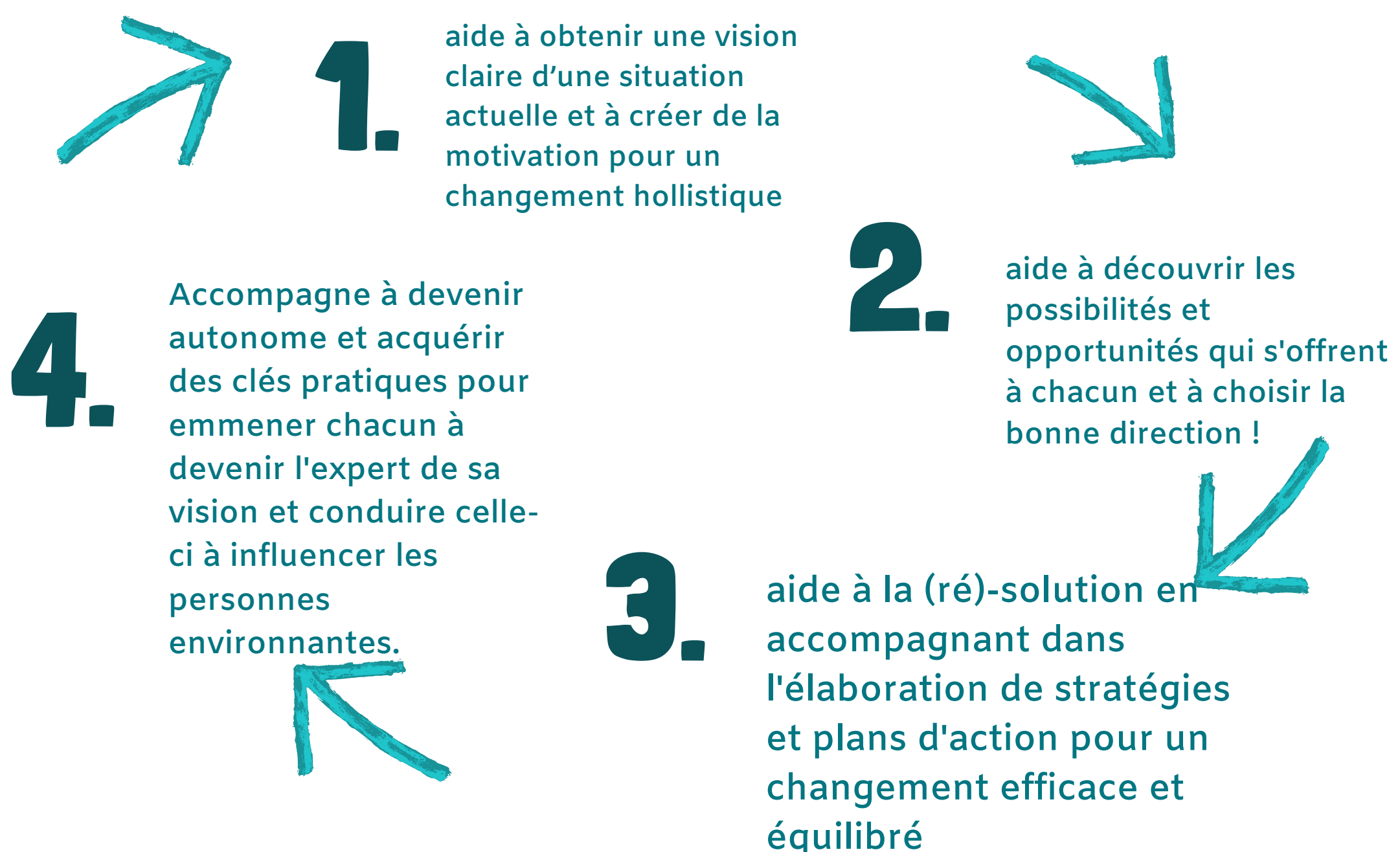
QU'EST-CE-QUE LE COACHING ET EN QUOI IL EST ESSENTIEL À À LA CROISSANCE

Contribuons à une
qualité de vie meilleure
en accompagnant à
modifier les petites
habitudes quotidiennes !



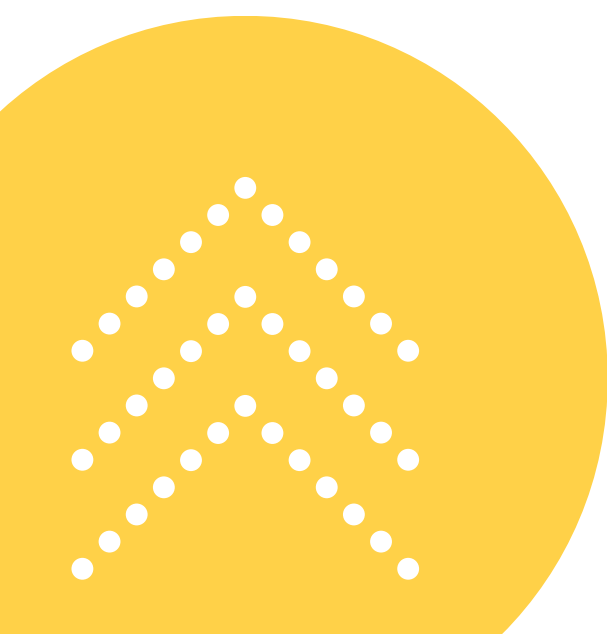
?

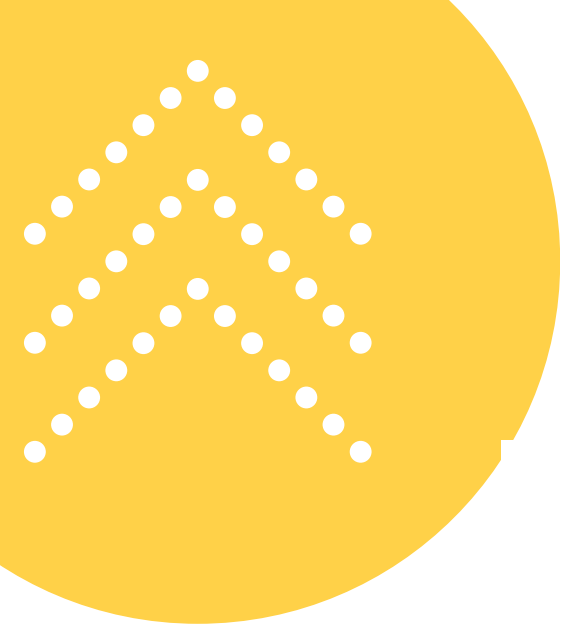
LE COACHING :



VERS UNE UNE VIE MEILLEURE !

1. C'est un accompagnement personnalisé où le coaché est le centre : il n'y a pas deux coaching similaires parce que chaque personne est unique !
2. qui prends en compte le véritable besoin : c'est le coaché qui choisit sur quoi il va progresser et l'aidez
3. Nous contribuons par notre attitude, notre méthodologie et nos techniques, nos postures, notre écoute active, nos observations et notre questionnement précis et efficace avec bienveillance et neutralité
3. à permettre à chacun d'obtenir des résultats significatifs, mesurables, vérifiables et durables dans le temps, dans votre vie personnelle et professionnelle.





QU'EST-CE QUE LE **COACH** ? EST-IL **FORMÉ ET DETIENT-IL UNE EXPERTISE ?**

NON

1. Comme il ne faut pas de diplôme tout le monde peut être Coach
2. Pour être coach il suffit simplement d'avoir un bon feeling et d'être encourageant
3. Un coach est quelqu'un qui est au top dans le domaine que vous travaillez

OUI

1. Le Coach est un professionnel, expert dans le changement
2. Il a des compétences multiples (communication, psychologie, etc.)
3. Il peut exercer dans n'importe quel domaine mais se spécialise souvent
4. Un Coach est essentiel à votre croissance et vous amène à l'autonomie

Le métier de Coach est une activité unique avec des frontières très proches d'autres activités qui ont des similitudes et des différences. Le coach accompagne ses coachés à définir et à atteindre leurs objectifs, quel que soit le domaine concerné. Il aide à clarifier une situation problématique, définir un objectif concret et à mobiliser et développer les ressources et capacités nécessaires pour l'atteindre.



GENERALISTE vs. SPECIALISTE



LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

SE LANCER ET RÉUSSIR EN TANT QUE COACH : 8 CRITÈRES DE CROISSANCE !

Une entreprise, une activité, une église... sont un corps qui grandit et change en passant par différentes étapes. Les soins et les éléments nutritifs essentiels dont elle a besoin ne changeront jamais. Un bébé a besoin de nourriture, d'eau, d'amour et de lumière. Un adolescent aussi. Tout comme un adulte d'ailleurs. De la même façon, le corps d'une église continue à avoir les mêmes besoins de soins et de nourriture qu'à la naissance, mais peut-être sous une forme plus complexe. En Coaching, c'est le même principe. Il existe des leviers de réussite et des critères nutritifs que vous devrez observer et sur lesquels vous devrez travailler en continu pour assurer votre réussite. Ces critères sont des critères simples mais très souvent omis par les coachs qui débutent. Ils sont aux nombres de 8 et s'appliquent tant au coaching qu'à toute entreprise.

Dans cette formation, nous allons explorer les 8 critères essentiels qui contribuent à la réussite d'une entreprise, inspirés par des principes spirituels et des pratiques commerciales modernes. Chacun de ces critères est fondamental pour bâtir une entreprise prospère, mais aussi une entreprise qui remplit sa vocation missionnelle et fait rayonner les valeurs chrétiennes. Nous allons aborder ces critères à travers des passages bibliques et des stratégies concrètes d'entrepreneuriat.

#1 La Cible

« Dieu a tout placé sous ses pieds, et ce Christ qui domine toutes choses, il l'a donné pour chef à l'Église qui est son corps, lui en qui habite la plénitude du Dieu qui remplit tout en tous » – Éphésiens 1.22-23

La première étape vers la réussite d'une entreprise est de bien comprendre qui nous servons et comment les atteindre. Cela revient à identifier notre cible. Le Christ a été envoyé à différents peuples, tout comme vous devez définir précisément à quel groupe ou segment de marché vous souhaitez vous adresser.

Comment définir la cible de votre entreprise ?

- Avatar : Identifiez précisément votre client idéal. Qui sont-ils, quelles sont leurs douleurs, leurs besoins et leurs aspirations ? Chaque apôtre avait un peuple spécifique à atteindre. De même, chaque entreprise doit comprendre ses « avatars » pour mieux répondre à leurs besoins.
- Lead Magnet : Développez un outil ou une micro-formation gratuite qui répond à un besoin spécifique de votre cible. Ce contenu précieux peut être utilisé pour attirer et engager vos futurs clients.
- Trafic et visibilité : Comment allez-vous augmenter la visibilité de votre ministère ou de votre entreprise auprès de cette cible ? Utilisez des stratégies de marketing digital, de communication sur les réseaux sociaux, et des partenariats pour vous faire connaître.

#2 Un Message Percutant

« Suivez-moi et je ferai de vous des pêcheurs d'hommes » – Matthieu 4.19

Le message est au cœur de toute entreprise. Il doit être clair, convaincant et inspirant. Tout

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

comme Jésus a appelé ses disciples avec un message simple mais puissant, votre entreprise doit communiquer une mission qui donne envie aux gens de vous rejoindre.

Comment construire un message percutant ?

- Communication en 3 phrases : Réfléchissez à la façon dont vous pouvez résumer votre mission en trois phrases claires qui captivent l'attention de vos clients. Ce message doit non seulement leur parler, mais aussi les inciter à agir

#3 Autorité et Crédibilité

« Vous est-il permis de battre un citoyen romain (...) Je suis, juif. » – Actes 21 et 22

L'autorité et la crédibilité sont des éléments essentiels pour gagner la confiance de vos clients. Comme Paul a revendiqué ses droits en tant que citoyen romain, vous devez vous appuyer sur vos propres atouts pour bâtir votre autorité.

Comment développer et montrer votre crédibilité ?

- Certification : Obtenez des certifications pertinentes qui valident vos compétences.
- Expérience : Partagez vos réussites, vos projets passés, et vos expériences.
- Histoire personnelle : Utilisez votre propre parcours pour créer un lien authentique avec vos clients.

#4 Système de Publication

« Je me suis fait tout à tous, afin d'en sauver de toute manière quelques-uns. » – 1 Corinthiens 9.22

Le système de publication est crucial pour garantir la diffusion de votre message. En effet, un message sans une stratégie de communication adéquate risque de ne jamais atteindre son audience.

Comment mettre en place un système de publication ?

- Créez un plan de communication structuré, en utilisant des canaux variés tels que les blogs, les réseaux sociaux, les newsletters, les vidéos, et les podcasts. Il est important que chaque message soit aligné avec votre mission et soit diffusé de manière cohérente et régulière.

#5 Conceptualisation

« Il en sera comme d'un homme qui partit pour un voyage : il convoqua ses serviteurs et leur confia l'administration de ses biens. Il remit à l'un cinq lingots[a], à un autre deux, et à un troisième un seul, en tenant compte des capacités personnelles de chacun. Puis il s'en alla. Celui qui avait reçu les cinq lingots se mit aussitôt à les faire fructifier, de sorte qu'il en gagna cinq autres. Celui qui en avait reçu deux fit de même et en gagna deux autres. Quant à celui qui n'en avait reçu qu'un, il s'en alla creuser un trou dans la terre pour y cacher l'argent de son maître. Longtemps après, le maître de ces serviteurs revint et leur fit rendre compte de leur gérance. Celui qui avait reçu les cinq lingots se présenta, apportant les cinq lingots supplémentaires qu'il avait gagnés. « Maître, dit-il, tu m'avais remis cinq lingots, j'en ai gagné cinq autres. Les voici. Très bien, lui dit son maître, tu es un bon serviteur, en qui l'on peut avoir confiance. Tu t'es montré fidèle en peu de choses. C'est pourquoi je t'en confierai de

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

plus importantes. Viens partager la joie de ton maître! » Celui qui avait reçu les deux lingots se présenta aussi et dit: « Maître, tu m'avais remis deux lingots, j'en ai gagné deux autres. Les voici. Très bien, lui dit son maître, tu es un bon serviteur, en qui l'on peut avoir confiance. Tu t'es montré fidèle en peu de choses. C'est pourquoi je t'en confierai de plus importantes. Viens partager la joie de ton maître! » Enfin, celui qui n'avait reçu qu'un lingot vint à son tour et dit: « Maître, je savais que tu es un homme dur: tu moissonnes là où tu n'as rien semé, tu récoltes où tu n'as pas répandu de semence. Alors, j'ai pris peur et je suis allé cacher ton argent dans la terre. Voilà: prends ce qui t'appartient. » Mais son maître lui répondit: « Vaurien! Fainéant! Tu savais que je moissonne là où je n'ai rien semé et que je récolte là où je n'ai pas répandu de semence! Eh bien, tu aurais dû placer mon argent chez les banquiers et, à mon retour, j'aurais récupéré le capital et les intérêts. Qu'on lui retire donc le lingot et qu'on le donne à celui qui en a déjà dix. Car à celui qui a, on donnera encore, et il sera dans l'abondance. Mais à celui qui n'a pas, on ôtera même ce qu'il a. 30 Quant à ce vaurien, jetez-le dans les ténèbres du dehors, où il y aura des pleurs et d'amers regrets. » » Matthieu 25.14-30

Tout comme le maître des talents a attendu que ses serviteurs fassent fructifier ce qui leur avait été confié, votre entreprise doit conceptualiser ses produits de manière à ce qu'ils génèrent une valeur continue.

Comment conceptualiser vos produits pour maximiser leur impact ?

- Rendre vos produits simples à comprendre, faciles à utiliser et capables de répondre efficacement aux besoins de votre cible. Vous devez également penser à leur réutilisation dans différents contextes, afin de générer des revenus passifs et actifs.

#6 Relations Publiques

Les relations publiques sont cruciales pour établir des connexions solides et devenir une personne incontournable dans votre domaine. Comme dans toute entreprise, tisser des liens solides avec des partenaires et des influenceurs peut propulser votre visibilité.

Comment développer des relations publiques ?

- Participez à des événements, des conférences, des forums, et des activités de réseautage. Cherchez à entrer en relation avec des apporteurs d'affaires et des leaders d'opinion. L'idée est de bâtir des relations authentiques qui renforcent votre position et augmentent vos opportunités commerciales.

7. Ventes

La mise en place d'un tunnel de vente fluide est essentielle pour guider vos prospects de manière simple et efficace vers la conversion.

Quel tunnel de vente mettre en place ?

- Créez un parcours client automatisé qui mène progressivement le prospect de la prise de conscience à l'achat, puis à l'apport d'affaires. Utilisez des outils comme les pages de capture, les séquences d'emails, et des offres irrésistibles pour augmenter vos taux de conversion.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

8. Vocation Missionnelle

« La personne qui donne aux pauvres prête au SEIGNEUR, et le SEIGNEUR la récompensera »
Proverbes 19.17

Une entreprise ne doit pas uniquement chercher le profit matériel. Elle doit aussi avoir un impact positif dans la société, en bénissant les autres et en honorant Dieu à travers ses actions.

Comment être une bénédiction pour le monde ?

- Engagez-vous dans des actions philanthropiques et missionnaires, comme offrir une partie de vos bénéfices à des œuvres de charité, organiser des événements pour soutenir des causes, ou utiliser votre influence pour encourager des comportements positifs dans la société. Votre entreprise doit devenir un outil de transformation sociale.

Ces 8 critères sont essentiels pour réussir dans le monde des affaires tout en restant fidèle à des principes bibliques et éthiques. En mettant en œuvre ces stratégies, vous pourrez non seulement bâtir une entreprise prospère, mais aussi accomplir une mission qui reflète la gloire de Dieu.

COACH CERTIFIÉ : COMMENT OBTENIR VOTRE CERTIFICATION

Cette formation est certifiante. A l'issue de chaque étape, vous obtiendrez un certificat de suivi et de présence à la formation reprenant les différents modules abordés.

A la fin de la 4ème étape, vous aurez accès à un questionnaire à choix multiple. L'obtention d'une note de 80% au moins vous permettra d'être pré-certifier et d'accéder au module de certification. La certification est le résultat d'un processus.

Partie 1 : validation des bases théorique par QCM (Pré-certification)

L'obtention de cette pré-certification vous permettra d'obtenir une certification de l'IPHM, de et une pré-certification d'ExponenCiel International.

Partie 2 : pratique du Coaching et validation de l'expérience

Le coach s'engage à suivre, visionner et lire plusieurs formations, vidéos, ouvrages en relation d'aide, coaching et/ou programmation neuro linguistique (PNL), psychologie, leadership, développement de réseaux et implantation et à constamment approfondir son intimité avec Dieu et sa connaissance de la Parole de Dieu. Pour obtenir sa certification, le Coach devra suivre le module de certification complémentaire. Ce module de certification implique 16 sessions zoom de 1h30 avec un Master Coach, Un coach expérimenté habilité à certifier des coach. Ces sessions zoom seront des sessions pratiques alliant 3 objectifs :

- Le Master coach vous accompagnera à intégrer, pratiquer et accompagner à l'aide des outils de coaching vue dans la formation.
- Il vous guidera dans l'élaboration d'un manuscrit de votre vision en tant que coach et évaluera votre pratique
- Il vous accompagnera dans votre intégration au sein du mouvement ExponenCiel International.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Une fois réalisée et membre d'ExponenCiel International, vous obtenez une certification de Coach ExponenCiel. A noter que l'adhésion au mouvement ExponenCiel International vous donne accès à un espace partenaire comprenant de nombreuses ressources et outils pour vous aider dans votre développement. Ainsi que l'accès à des séances de supervisions et d'intervisions mensuelles et à deux formations continues annuelles en ligne pour une contribution de 150 euros par an seulement. Contribution que nous avons voulu laisser accessible au plus grand nombre.

Le Coach certifié et accrédité par le mouvement obtiendra un certificat officiel et pourra ainsi bénéficier d'un réseau de coachs et pasteurs et d'un soutien en formation, en supervision mais aussi d'un soutien émotionnel, relationnel, et spirituel. Il pourra également bénéficier des supports de travail personnalisé (fiche d'entretien préalable, de feedback, d'auto-feedback, de l'accès à des ressources rédigées dans différents domaines) et utiliser ses logos pour sa communication.

L'ALLIANCE : UNE RELATION UNIQUE

L'alliance est la relation unique de confiance qui se crée entre le coach et le coaché. C'est sur l'alliance que reposent toute la puissance et l'efficacité du coaching.

Le coach est souvent la seule personne au monde à écouter sans juger le coaché et à l'aider autant à avancer vers la réalisation de ses objectifs. Le coach offre au coaché un espace de confiance, de sécurité, de bienveillance et de non-jugement qui devient comme un creuset de transformation et de changement pour le coaché.

Les conditions créées par la relation entre le coach et le coaché facilitent ainsi le changement et le développement du coaché.

Un coaching qui fonctionne, c'est avant tout le résultat d'une excellente alliance entre un coach et son coaché. C'est un travail d'équipe !

S'il n'y a pas cette relation, il ne pourra rien se passer véritablement. Le coach et le coaché perdent alors leur temps.

Il faut bien comprendre qu'un coach n'est pas un technicien, c'est un expert du changement et de la relation à l'autre.

Évidemment un coach efficace doit maîtriser les concepts et outils du Coaching, Cependant ce n'est pas là que se situe l'essentiel. Il est encore plus important d'être capable de créer une vraie relation de confiance avec le coaché car c'est cela qui est prérequis à tout changement.

Pour le coach, l'alliance est facilitée par sa « posture » :

- Le non-jugement
- L'écoute active
- La bienveillance
- L'authenticité
- la neutralité (ne juge pas et « ne sait pas »)

Cela permet au coaché de :

- Ressentir un sentiment de confiance
- Ressentir un sentiment de sécurité
- Développer sa responsabilité
- Développer son autonomie

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

- Progresser plus rapidement et plus facilement
- Croire en ses possibilités et en son potentiel

L'environnement créé par l'alliance nous amène à vous conseiller vivement de ne pas réaliser d'accompagnement seul avec le sexe opposé. Cela créerait un cadre tendancieux et propice à la faiblesse humaine qui risquerait de vous mener à aller à l'encontre de l'éthique et des valeurs morales chrétiennes.

L'alliance peut donc être définie comme la création d'un espace où le coaché se sent en sécurité pour progresser et évoluer vers l'objectif qu'il s'est fixé. Lorsque l'on coach, la sécurité est une préoccupation essentielle. Lors de chaque interaction, chaque communication, le coaché et vous-même devez-vous sentir en sécurité et en confiance. Cela permet de développer un terrain fertile pour que l'évolution et l'apprentissage se produisent. Si le coaché ne se sent pas en sécurité, aucun progrès n'aura lieu et rien de ce que vous direz ne sera entendu ou n'aura d'impact.

C'est une vérité fondamentale de la communication entre êtres humains. Beaucoup de gens écouteront les conseils d'un ami avant d'accepter une intervention par un expert qualifié. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'un ami est quelqu'un avec qui l'on se sent à l'aise et en qui on a toute confiance. Pour être coaché, une personne doit se sentir en sécurité. Pour créer une atmosphère de sécurité, vous devez vous-même vous sentir sûr et à l'aise dans votre rôle de coach. Souvenez-vous qu'avec des coachés, c'est vous qui guidez. Vous mettez en place le cadre du processus entier. Et cela est essentiel pour votre réussite en tant que coach. C'est à cette condition que votre coaché vous donnera les informations dont vous avez besoin pour l'aider à apprendre et évoluer.

Créer un espace où votre coaché se sent en sécurité permet de maintenir un rapport fort entre vous. Cela vous permet de créer un environnement où le coaché peut s'ouvrir et communiquer librement, où il se sent respecté et libre de tout jugement ou de toute critique. Le coaché doit croire au plus profond de lui qu'il peut vous faire confiance, qu'il peut s'ouvrir avec vous ou s'ouvrir à vous.

Le fait que le coaché ne vous connaisse pas est l'un des éléments qui lui donne une impression de sécurité. Le fait que le coaché ne vous connaisse pas personnellement peut, au final, jouer en votre faveur. Cela lui donne l'impression qu'il ne doit pas surprotéger son histoire personnelle. Mais une des choses les plus importantes que vous devez faire pour créer un espace où le coaché se sent en sécurité, c'est simplement d'écouter encore et toujours. Cela ne veut pas dire que vous ne devez pas intervenir, poser des questions ou faire des suggestions de temps en temps. Après tout, il ne s'agit pas d'une sorte de psychanalyse où tout est centré sur le coaché qui doit laisser sortir des choses en parlant. Mais beaucoup de coachs tombent dans le piège et offrent trop rapidement des conseils, des solutions, leurs opinions et suggestions. Et souvent, ce n'est pas ce dont les individus ont besoin. Beaucoup de personnes meurent d'envie de raconter leur histoire, simplement pour l'extérioriser et être entendus par quelqu'un sans jugement ni critique. Vous ne voulez peut-être pas qu'ils restent attachés à cette histoire, mais ils auront peut-être envie de se sentir écoutés, avant que vous ne soyez en mesure de les influencer.

Il est essentiel de donner à votre coaché la liberté et l'espace dont il a besoin en l'écoutant. Mais la façon dont vous écoutez est tout aussi importante. Lorsque le coaché parle, assurez-vous d'être totalement à son écoute.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Ne vous laissez pas distraire, ne laissez pas votre esprit vagabonder, faire des jugements, ne pensez pas à ce que vous allez dire ou donner comme solution. Soyez simplement là, dans le moment, totalement présent et conscient de tout ce qu'il dit.

La communication non verbale vous aidera aussi à indiquer au client que vous êtes là avec lui, tout le temps. Montrez par les expressions de votre visage que vous imaginez et prenez en considération son histoire. Renforcez ce qu'il dit par des sons tels que « Ah », « Oh », « Hum » et autre chose de ce type. Parfois, ajoutez un « Vraiment », « Bien sûr », « Eh bien », « évidemment ».

Avant d'émettre un commentaire, prenez quelques instants pour renforcer le rapport entre le coaché et vous. Vous pouvez faire cela en lui montrant qu'il n'y a rien de bizarre ou de différent en lui. Exprimez-lui quelque chose comme : « Bien sûr, j'ai travaillé avec beaucoup de gens qui passent exactement par la même chose. » ou encore : « C'est un problème très commun. Je le rencontre souvent. ». Rassurez-le et rappelez-lui que vous êtes là pour l'aider et l'accompagner.

Il est également indispensable d'attendre quelques instants avant de répondre quoi que ce soit. Vous ne devez pas donner au coaché l'impression de lui offrir une réponse toute faite ou d'avoir trouvé quelque chose à dire pendant qu'il parlait. De manière générale, attendez 5 à 10 secondes avant de donner une réponse. Le coaché doit savoir que vous prenez ses mots en compte et que vous les examinez avec soin afin de répondre de façon appropriée. Même si vous êtes d'une personnalité qui analyse et réfléchit vite.

Ces points seront abordés de manière plus approfondie dans le module 2. Si l'écoute contribue à créer et renforcer cette alliance, le respect des responsabilités et devoirs, tant par le coach que par le coaché, est essentiel pour cela.

L'ALLIANCE : ETABLIR UNE RELATION DE CONFIANCE

#1 LE RAPPORT

Le terme rapport, en PNL, désigne un climat de compréhension et de confiance établi entre des personnes qui communiquent. Le rapport existe dès qu'une personne a l'impression de bien s'entendre avec une autre, et que la confiance est établie.

C'est donc un point important pour garantir l'efficacité de sa communication, et créer une relation de qualité avec son interlocuteur. En coaching, le coach doit parvenir à établir le rapport dès les premiers échanges avec le futur coaché, encore seulement prospect.

Des recherches ont montré que les êtres humains, lorsqu'ils sont d'accord, ont tendance à ajuster leur langage corporel, l'utilisation de la voix et leur vocabulaire avec leur interlocuteur.

« Nous nous sentons plus à l'aise avec les personnes qui nous ressemblent »

exprime tout à fait ce que l'on cherche à créer comme sentiment en établissant le rapport avec l'autre. On observe aussi ce phénomène chez des amis ou des proches en conversation. Leurs comportements de communication ont tendance à se refléter et s'harmoniser, ils ont le même genre de posture, de gestuelle, de ton de voix, et utilisent certains mots plus que d'autres. On constate également cela avec les différentes générations ou groupes sociaux.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Ils se synchronisent naturellement et se sentent ainsi bien ensemble car ils se ressemblent. On dit qu'ils ont un bon rapport. On peut dire que le rapport est une sorte de mimétisme comportemental qui surgit lorsque des individus ont une bonne relation.

En partant de ces principes, on peut donc utiliser ces connaissances pour faciliter la création du rapport avec toute personne avec qui nous entrons en relation. Etablir le rapport est un prérequis indispensable à toute communication efficace. Lorsque vous expliquez votre point de vue vous pouvez avoir les meilleurs arguments, ils ne seront utiles que si vous avez un bon rapport avec votre interlocuteur. De plus, il est plus difficile d'être en désaccord et de trouver des objections avec une personne avec qui un excellent rapport est établi car un climat de confiance est installé. Pour créer un rapport de qualité avec votre interlocuteur, il est donc important de s'adapter au comportement de l'autre (mimétisme comportemental), ainsi il se sentira en confiance avec vous. Etablir le rapport, c'est renvoyer à son interlocuteur le même genre d'information qu'il vous envoie aux 3 niveaux de communication : non verbal (le corps), para-verbal (la voix), et verbal (les mots), c'est ce qu'on appelle la « synchronisation ».

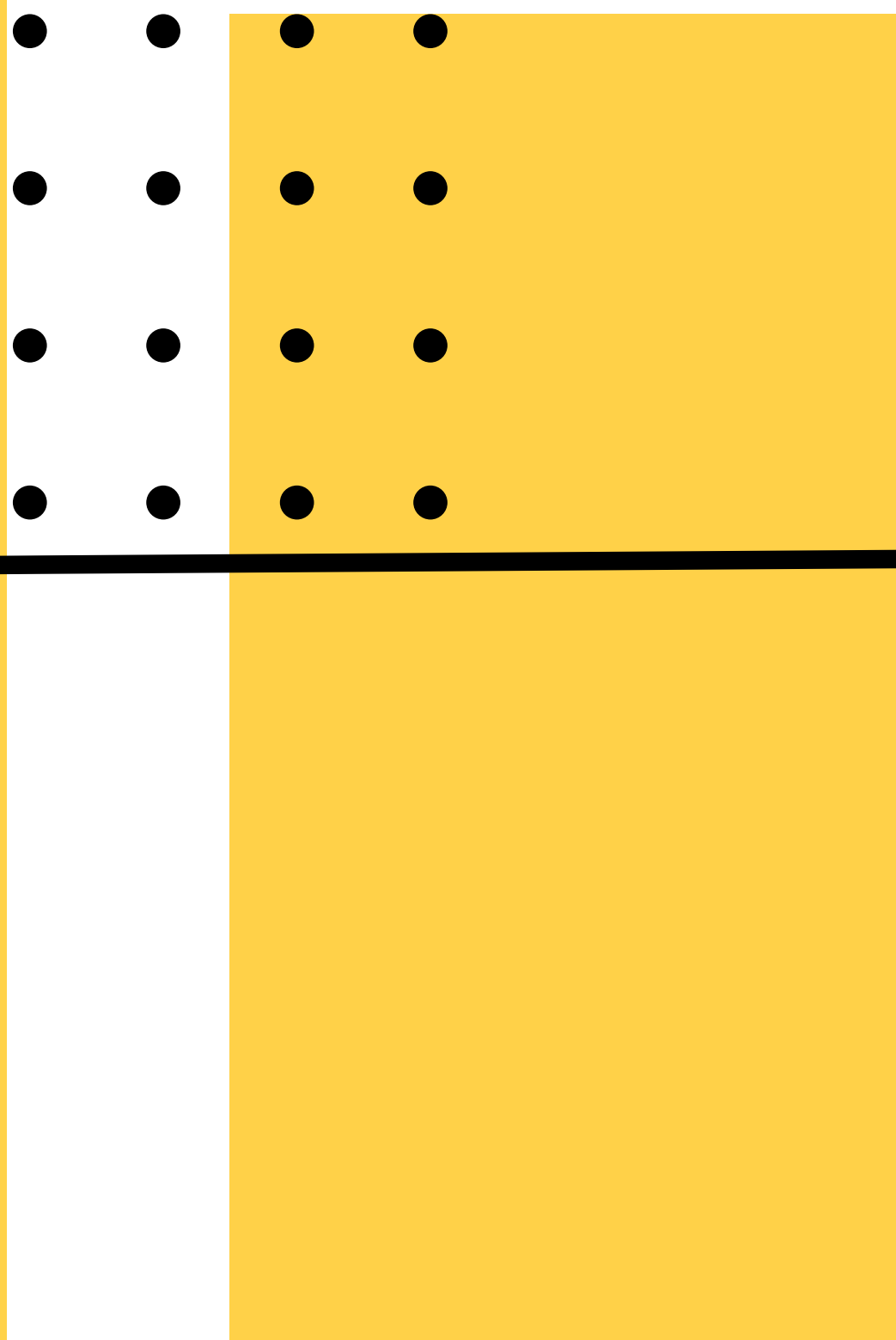
#2 LA « DANSE »

Le rapport est une danse dans le sens où lorsque vous entrez en communication avec votre interlocuteur, vous allez d'abord suivre votre interlocuteur, en vous adaptant à son comportement et en se synchronisant sur son attitude. Ensuite une fois le rapport établi vous allez pouvoir guider, c'est à dire amener votre interlocuteur à suivre votre comportement. « Le rapport est une alternance entre suivre et guider. » Parfois vous vous laisserez guider par votre interlocuteur en suivant naturellement et parfois vous souhaitez guider pour l'amener à suivre votre comportement (ce qui nécessite que le rapport soit établi). Par exemple un coach aura tendance à suivre son coaché pour établir un rapport de grande qualité et ensuite guider pour mener le client vers ce qu'il souhaite en fonction des besoins du coaching. Concrètement vous aurez par exemple à suivre le client démotivé et petit à petit le guider vers un comportement de personne motivée pour lui permettre de changer son état et son expérience.

La « danse » du rapport c'est rejoindre l'autre là où il est pour l'amener là où il souhaite aller. Pour établir un rapport de confiance, et une relation unique avec son interlocuteur, il faut lui « renvoyer » le message qu'il vous envoie inconsciemment, en se synchronisant sur lui au niveau non verbal, para verbal et verbal. Ainsi vous rejoignez l'autre personne là où elle est. Cela crée immédiatement chez votre interlocuteur la sensation d'être en confiance, avec quelqu'un qui lui ressemble. Observez dans des lieux publics des conversations et vous remarquerez que les personnes semblent adopter inconsciemment le même genre de posture, de gestuelle, de ton de voix et sélectionner les mêmes mots. Ils établissent inconsciemment le rapport.

Afin de créer le rapport avec le coaché, il est donc important de connaître les différents éléments sur lesquels se synchroniser. Le coach va utiliser les différents niveaux de communication pour faciliter la création et le maintien du rapport avec le coaché.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES



TESTER VOTRE ECOUTE



RESPONSABILITES & DEVOIRS DU COACH

Le Coach est garant du processus d'accompagnement uniquement. Il est dans une obligation de moyens et non pas de résultats. Le coach doit amener le coaché à donner le meilleur de lui-même et parvenir à créer les conditions du changement chez le coaché.

Cependant, on ne peut pas « forcer » quelqu'un à changer et le coach ne saurait faire le « travail » à la place du coaché.

Le coach doit aussi être en mesure d'identifier si le client a plus besoin de psychothérapie que de coaching et son devoir est de réorienter le coaché vers la bonne personne le cas échéant. Rediriger une personne vers un autre professionnel est un résultat positif car le but d'un coaching est d'aider le coaché à mettre en place ce qu'il faut pour atteindre ses objectifs et les bénéfices d'un coaching sont toujours multiples. En le réorientant vous l'avez donc aidé.

Si le coaching est débuté et que le coaché ne met pas en place les actions déterminées pendant les sessions de coaching, le coach l'aidera alors par tous les moyens à faciliter le passage à l'action. Cependant les limites de l'action du coach s'arrêtent là où commence la responsabilité du coaché.

Voici les différentes responsabilités et compétences du Coach :

#1 RESPECTER L'ETHIQUE ET LE PROFESSIONNALISME DU METIER DE COACH

Le coach certifié se doit de comprendre et d'appliquer le code de déontologie, la charte qualité et les standards de coaching auxquels il a été formé et d'être en mesure de les appliquer et de les garantir dans toutes les situations de coaching.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

#2 ETABLIR UNE PROPOSITION CONCRÈTE

Le coach doit savoir établir et mettre en œuvre une proposition concrète d'accompagnement, contrat ou convention de coaching, à partir de l'exploration judicieuse et efficace de la demande et de la problématique du client.

#3 ETABLIR ET MAINTENIR L'ALLIANCE

Le coach doit savoir créer un environnement de confiance mutuelle et de soutien durant tout l'accompagnement en coaching. C'est sur cette qualité de relation que repose en partie l'efficacité du coaching. Le coach en est conscient et y porte un intérêt constant.

#4 LA POSTURE DU COACH

Le coach doit être capable de faire preuve d'une écoute active, sans jugement, dans la plus grande neutralité et de communiquer de façon efficace tout en s'adaptant au mode de communication du client et en facilitant l'autonomie du client.

#5 ECOUTER AVEC EFFICACITE

Le coach doit être capable d'écouter de manière attentive, à la fois le contenu, avec les dits et non-dits aux niveaux para-verbal et non-verbal et la structure de façon à pouvoir être au service du client de manière efficace et professionnelle. Il doit utiliser régulièrement la reformulation en écho et en synthèse de manière à faciliter la relation et la compréhension mutuelle.

#6 POSER DES QUESTIONS PERTINENTES ET EFFICACES

Le coach se doit de savoir poser des questions pertinentes et efficaces qui permettent à la fois d'obtenir des informations indispensables au processus de coaching et de faciliter à la fois les prises de conscience, les prises de décision et le passage à l'action.

#7 PRATIQUER UNE COMMUNICATION EFFICACE

Le coach se doit de savoir communiquer efficacement, au niveau verbal, para-verbal et non-verbal afin de faciliter la communication et la dynamique de changement.

#8 SENSIBILISER LE COACHE

Cela signifie savoir intégrer et évaluer avec précision les sources multiples d'informations et faciliter des éclairages qui sensibilisent plus facilement le coaché et l'aident, par conséquent à atteindre les objectifs fixés.

#9 FACILITER LE PASSAGE À L'ACTION

Le coach doit être capable de co-crée avec le coaché des occasions régulières d'apprendre, de développer des compétences et de passer à l'action. Ceci afin d'entreprendre de nouvelles actions qui généreront le plus efficacement possible les résultats souhaités par rapport aux objectifs escomptés.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

#10 FIXER EFFICACEMENT DES OBJECTIFS

Le coach doit être capable d'aider le coaché à cibler, définir et formuler des objectifs et sous-objectifs de façon pertinente et efficace en suivant les différents modèles existants à cet effet et de maintenir avec le coaché une orientation vers l'objectif, tout au long du processus de coaching.

#11 FACILITER LA PROGRESSION AVEC AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉ

Le coach doit savoir aider le coaché à concentrer son attention et son énergie sur ce qui est important dans le processus de coaching. A progresser au fur et à mesure vers l'objectif tout en facilitant le développement de l'autonomie du coaché. En le laissant assumer pleinement la responsabilité de ses processus cognitifs et émotionnels, ainsi que de ses actions et de leurs résultats.

#12 FACILITER DES ETATS EMOTIONNELS RESSOURCES

Le coach, dans un souci d'efficacité, se doit de savoir faciliter chez le coaché, des « états émotionnels ressources » en rapport avec les situations abordées dans le coaching qui facilitent le changement et le passage à l'action du client.

#13 DONNER DU SENS

Le coach doit être capable d'aider le client à donner du sens à ses objectifs et à ses actions pour créer une dynamique de changement et ajouter du sens à la performance. Il se doit d'apporter suffisamment d'attention à cette dimension pour garantir un épanouissement du coaché au-delà de la simple atteinte de ses objectifs professionnels ou personnels.

#14 UTILISER LES DIFFERENTS NIVEAUX DU LANGAGE

Le coach doit savoir communiquer aisément en utilisant les différents niveaux de communication (verbal, para-verbal et non-verbal) et utiliser à bon escient le niveau du langage de précision, le langage d'exploration, et le langage d'abstraction. C'est cette richesse et cette pertinence dans la structure de la communication et du questionnement du coach qui garantiront une efficacité optimale du processus de coaching.

#15 GERER EFFICACEMENT SON ETAT DE COACH

Le coach se doit d'être capable de gérer efficacement son propre état émotionnel de manière appropriée par rapport à l'état émotionnel du coaché et en fonction des circonstances. S'il éprouve des difficultés à ce sujet, il se doit alors d'en référer à un superviseur dans les meilleurs délais.

Nous définirons plus loin dans la formation les limites de la responsabilité, nous verrons donc les notions de syndrome du sauveur et syndrome de la victime. En tant que Coach vous n'êtes pas un sauveur et vos coachés ne sont pas des victimes. Chacun a ses propres responsabilités et les vôtres en tant que coach s'arrêtent là où celles des coachés commencent.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

RESPONSABILITES & DEVOIRS DU COACHE

Le coaché est responsable de mettre en œuvre les actions auxquelles il s'engage durant les sessions de coaching et de s'appliquer à atteindre ses objectifs. Bien que ce soit parfois difficile pour le coaché dans un premier temps, le coaching est un accompagnement qui vise à développer le sens de l'engagement, de la responsabilité et de l'autonomie.

Le coaché est seul responsable de ses actions, de leurs résultats et de son implication dans le processus de coaching. Il est d'ailleurs libre d'arrêter le processus s'il le souhaite, à tout moment. Cela n'engage que sa propre responsabilité.

Attention! Vous devez bien respecter ces notions de responsabilité pour garder votre espace, aider le coaché à devenir autonome et ne pas devenir une énième « béquille » pour lui. Ceci pourrait créer un lien de dépendance, contraire à ce qu'y est recherché !

Voici les responsabilités et engagements du coaché :

#1 COMPLETER LES ACTIONS & OBJECTIFS FIXES

Le coaché s'engage à compléter toutes les actions qui auront été décidées de mettre en place - avec le coach - entre chaque session de coaching. Le cas échéant, le coaché appellera le coach aux heures préétablies. Il s'engage à être à l'heure et au lieu convenu pour tous les rendez-vous et sessions de coaching.

#2 PREVENANCE & COURTOISIE

Si le coaché doit absolument annuler une session à cause d'une urgence imprévue, il préviendra le coach au moins 48 heures avant la session qui a été programmée. Cela donnera à tous deux, coach et coaché le temps de réorganiser un nouveau rendez-vous.

#3 INTEGRITE

Le coaché devra se présenter à toutes les sessions avec une attitude positive et l'esprit préparé à obtenir d'excellents résultats. Il doit faire ce que qu'il dit et le faire quand il a dit qu'il le ferait. Il se doit d'être ouvert et disposé à essayer de nouvelles façons de penser et de nouveaux comportements.

#4 MESURES COMPLEMENTAIRES

Le coaché comprend que les sessions de coaching ne sont ni une psychothérapie ni un traitement pour la santé mentale et que celles-ci ne devront jamais remplacer ce genre d'interventions lorsqu'elles sont appropriées. Il comprend que les conseils du coach ne sont pas des diagnostics médicaux et s'engage à rechercher l'aide d'un professionnel qualifié pour tout ce qui concerne les questions légales et médicales. Une liste de professionnels peut lui être suggérée par le coach, le cas échéant.

#5 LIBERTE D'ACTION & TRANSPARENCE

Le coaché est libre de mettre fin à cette relation à tout moment. Toutefois, il comprend que le processus de coaching requiert transparence et honnêteté. Si le coaché ou le coach se

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

sent lésé par l'autre personne, la priorité sera de parler de la situation pour essayer de résoudre le problème.

#6 HONORAIRES & PAIEMENTS

L'entretien préalable est généralement offert pour déterminer si ce processus convient et évaluer la bonne relation avec le coach. À partir de la deuxième séance, le coaché s'engage à régler les honoraires dus et préalablement fixés avec le Coach.

#7 DUREE DES SESSIONS

Le coaché s'engage à se rendre disponible pendant toute la durée des sessions. Toutes les sessions se feront selon la méthode convenue avec le coach. Il devra durant les sessions mettre tout en œuvre afin de garantir les meilleures conditions de réussite du processus.

#8 SOUTIEN SUPPLEMENTAIRE

Le coaché peut bénéficier d'un soutien supplémentaire en accord avec le coach. Si la possibilité se présente, il a le devoir de l'exprimer à son coach et de lui en faire part. Le coach n'est pas un devin : L'accompagnement fonctionne mieux lorsqu'il est à l'initiative de la personne cherchant de l'aide.

#9RESPONSABILISATION

Si le coaché manque à ses engagements ou ne prend pas ses responsabilités, le coach peut rompre la convention de plein droit. Si c'est le cas, le coaché devra en assumer les conséquences (non remboursement par exemple).

LES LIMITES À L'EXERCICE DU COACHING

Le coaching, même s'il est nécessaire pour tous, ne s'adresse pas à tout le monde à un instant donné. Il ne peut être efficace que lorsqu'il est appliqué dans son cadre. On ne peut pas et on ne doit pas coacher « tout le monde », « tout le temps ». Il y a des situations qui nécessitent un autre type d'accompagnement que du coaching dans un premier temps.

Rappelons que le coaching est un accompagnement, la volonté et l'intentionnalité de la personne sont des leviers majeurs pour la réussite. En tant que Coach, nous sommes là pour accompagner la personne à fixer des objectifs, un plan d'action pour construire un environnement sain et équilibrée. Nous l'aidons à aller passer d'un état présent à un état désiré. Pour cela, la personne doit être en mesure d'accepter le changement et de prendre les bonnes décisions de manière éclairée. Certaines personnes auront préalablement au coaching besoin d'un autre type d'accompagnement tel que :

#1 BESOIN DE THERAPIE

Lorsque la personne accompagnée est en grande souffrance, notamment incapable de gérer des blessures du passé, le coaching n'est pas approprié et le coach doit alors recommander un travail en psychothérapie. Le coaching peut continuer une fois les problématiques réglées avec un thérapeute.

N'essayez jamais de vous improviser thérapeute, pour vous protéger d'éventuelles conséquences négatives et pour le bien de la personne. Si vous avez un doute, consultez un

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

de vos pairs et exposez-lui ce cas afin d'obtenir un avis professionnel extérieur. Si vous êtes vous-même thérapeute, en plus d'être coach, vous devez avertir la personne de son besoin et lui laisser le choix d'effectuer la thérapie avec vous ou avec un autre thérapeute.

#2 BESOIN DE PSYCHIATRIE

Lorsque les problématiques de la personne sont plus importantes et que la personne exprime des formes de psychose ou de névrose ingérables, il est essentiel de recommander à la personne de rencontrer un psychiatre, soit au préalable soit en parallèle avec un psychothérapeute.

La santé mentale est une composante essentielle de la santé. Elle est un état de bien-être, une aptitude de l'esprit à fonctionner normalement et répondre de manière appropriée aux stimuli de l'environnement. Lorsque cet état de bien-être est perturbé par des affections psychiatriques, on parle alors de troubles mentaux. L'individu est alors dans l'incapacité de s'adapter aux situations difficiles voire douloureuses et de maintenir son équilibre psychique. Le coaching étant principalement de la conduite du changement, il devient difficile de l'exercer dans ces situations. Voici quelques indicateurs de troubles mentaux :

- L'ALCOOL, LA DROGUE

L'abus de drogues ou hypnotiques en tout genre concerne de très nombreuses personnes atteintes de troubles psychiques. Ces consommations ont autant pour but de calmer l'angoisse entraînée par les symptômes psychotiques que d'éprouver un certain plaisir. Elles peuvent entraîner une accoutumance, une dépendance. Le cannabis consommé de façon importante, diminue de façon notoire l'effet des médicaments. L'alcool, selon le patient, aggrave son état dépressif ou le rend agressif. Le spécialiste jugera de la réalité et de la gravité de l'addiction et proposera éventuellement des moyens pour amener le patient vers une modération de ses consommations. Il apparaît aussi que la stabilisation de la maladie fait baisser la consommation de substances toxiques.

- L'ARGENT

Pour les personnes atteintes de troubles psychiques, la gestion de l'argent est souvent problématique. Par manque d'anticipation, la très grande majorité de ces personnes est incapable de gérer ses ressources : découvert chronique qui peut atteindre des sommes très importantes, peut-être un interdit bancaire, endettement auprès des amis ou relations...

Si la situation dure, il faudra admettre que la personne concernée n'est pas capable de gérer et qu'elle doit faire éventuellement l'objet d'une protection juridique. Pour prendre une telle décision, il est préférable de demander conseil auprès des professionnels : services sociaux et/ou juridiques ainsi qu'auprès d'une délégation spécifique.

- LA CRISE

La « crise » est le point culminant de la maladie psychique. La crise peut se manifester par une tentative de suicide, des excès de colère non maîtrisés...

La crise aboutit souvent à une hospitalisation. Cette hospitalisation, même si elle est perçue par la personne comme un nouvel « enfermement » peut permettre au malade de franchir une étape vers la stabilisation et le protéger ainsi que son entourage

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

LA CONVENTION ET LE CONTRAT DE COACHING

Le coaching n'est pas une profession réglementée. De ce fait, nous constatons beaucoup d'incompréhension sur le processus de coaching due à l'utilisation du titre de coach par plusieurs personnes exerçant des accompagnements qui ne sont pas réellement du coaching.

Dans un cadre professionnel, le coaching s'exerce dans les limites d'un contrat établi entre le coach et le coaché. En Coaching de particuliers, on parle de « convention de coaching ».

En entreprise ou en organisation, il arrive souvent que le coaché ne soit pas la personne qui effectue la demande de coaching et qui rémunère le coach. On a donc 3 parties engagées par le contrat : le prescripteur, le coach et le coaché. En organisation, on utilise le terme « contrat de Coaching ». Il s'agit d'un contrat tripartite.

Dans le cadre d'un contrat avec prescripteur, il est important de s'assurer de la volonté du futur coaché à effectuer la démarche de coaching. Il est essentiel aussi de clarifier les relations entre le coach et chacune des personnes impliquées, notamment pour assurer la confidentialité des informations concernant le coaché.

En présence d'un « contrat tripartite », il faut veiller aux conflits d'intérêts et à la neutralité de la posture de coach vis-à-vis de son client (le prescripteur) et du coaché (le bénéficiaire du coaching). Il faut être vigilant à ce que toutes les parties comprennent bien le fonctionnement du coaching et la position du coach dans la démarche avec le coaché.

Voici les éléments composant une convention de coaching :

- Identification du coach : nom, prénom, adresse, coordonnées complètes et numéro de SIRET,
- Identification du coaché : nom, prénom, date de naissance, coordonnées complètes
- Description du déroulement du coaching
- Nombre et forme des séances
- Engagement du coach (éthique et déontologie)
- Charte qualité
- Mention de la certification (le cas échéant)
- Tarif et modalité de règlement (indiquer également les options possibles)
- Accords & engagement du coaché

Dans le cadre d'un contrat tripartite, les éléments suivants seront ajoutés :

- Identification du prescripteur : nom, prénom, adresse, coordonnées complètes et numéro de SIRET
- Confidentialité et secret professionnel
- Objectif initial du coaching

Le contrat de coaching permet :

- Au coach de clarifier la démarche et d'instaurer un cadre afin de faciliter le coaching,
- Au coaché de connaître ses engagements et de le rassurer sur le sérieux de la démarche
- Au prescripteur de connaître la structure relationnelle du coaching et les objectifs travaillés

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

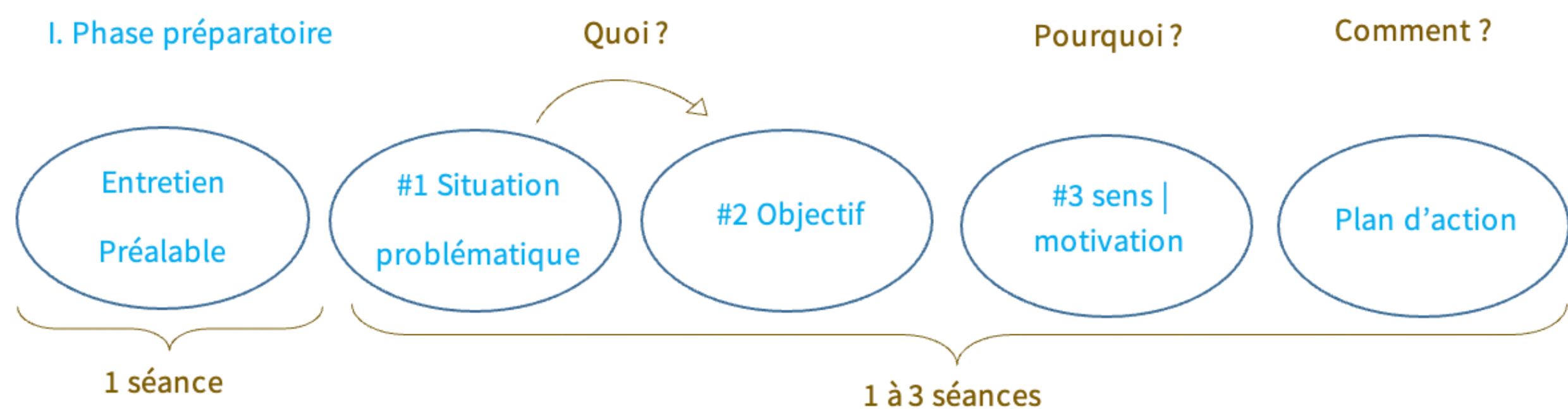
Le coaching est une discipline jeune, même si elle existe depuis bien longtemps et beaucoup l'exercent sans être véritablement coach. Il est donc essentiel de rassurer le coaché, lui expliquer la démarche et rappeler les engagements de chacun afin d'optimiser les chances de réussite de la démarche.

Afin d'obtenir les éléments nécessaires à l'établissement d'une convention ou d'un contrat, il est nécessaire de procéder à un entretien préalable ou entretien préliminaire (que nous verrons ensemble dans l'étape 2).

LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT EN COACHING

L'ensemble des outils que nous allons voir dans cette formation, peut être utilisé dans le cadre d'une aide ponctuelle ou d'un accompagnement. Les outils peuvent être distingués par phase du coaching. Nous allons donc étudier les différentes phases des processus du coaching.

Nous allons commencer par voir le processus d'accompagnement en coaching. Ce processus structuré permet un accompagnement efficace, centré sur l'évolution et la transformation du coaché, tout en garantissant une approche personnalisée et progressive.

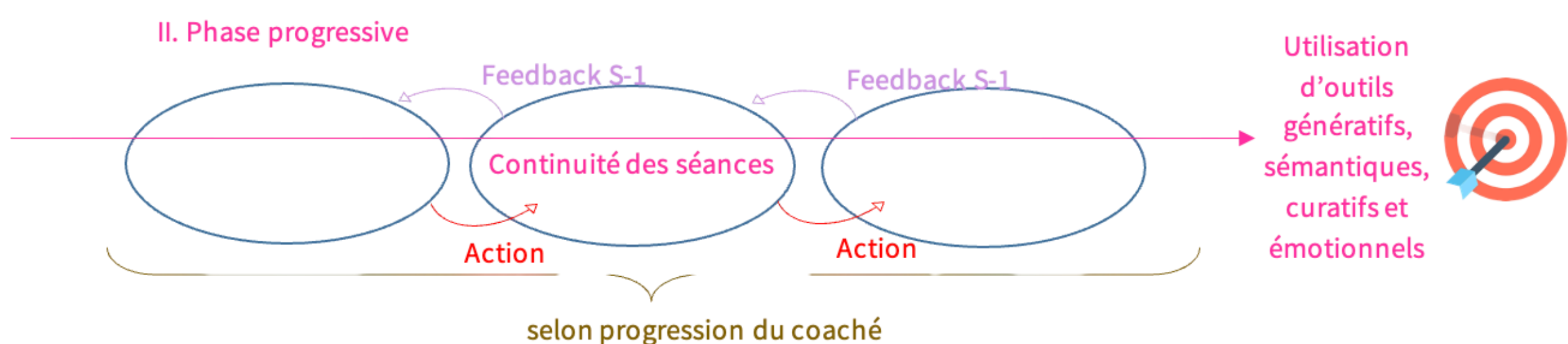


I. Phase Préparatoire

Objectif : Définir le cadre du coaching et établir une base solide pour la progression.

- Entretien préalable : Permet de comprendre le contexte et d'identifier les attentes.
- Analyse de la situation problématique (#1) : Identifier les défis spécifiques du coaché.
- Définition des objectifs (#2) : Clarifier les résultats attendus.
- Motivation et engagement (#3) : Explorer les raisons profondes du changement.
- Plan d'action : Élaborer une stratégie pour atteindre les objectifs.

Durée : 1 à 4 séances selon les besoins.



LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

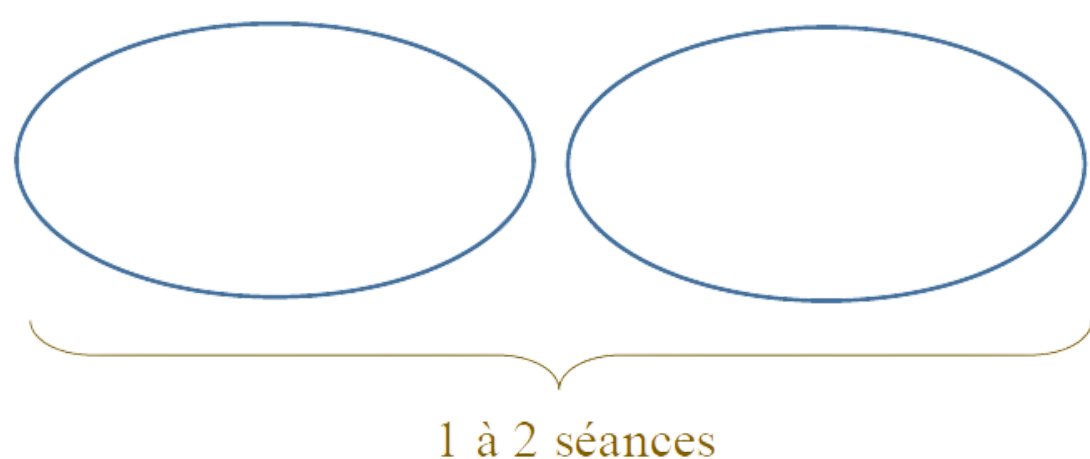
II. Phase Progressive

Objectif : Mettre en œuvre le plan d'action et ajuster les stratégies au fil des séances.

- Continuité des séances : Un suivi régulier est assuré pour accompagner la progression.
- Feedback à chaque séance : Évaluation et ajustement de l'approche en fonction des résultats obtenus.
- Mise en action : Mise en application des décisions prises pour favoriser le changement.
- Utilisation d'outils spécifiques : Approches génératives, sémantiques, curatives et émotionnelles adaptées au besoin du coaché.

Durée : Variable selon la progression du coaché.

III. Phase de consolidation (6 mois après)



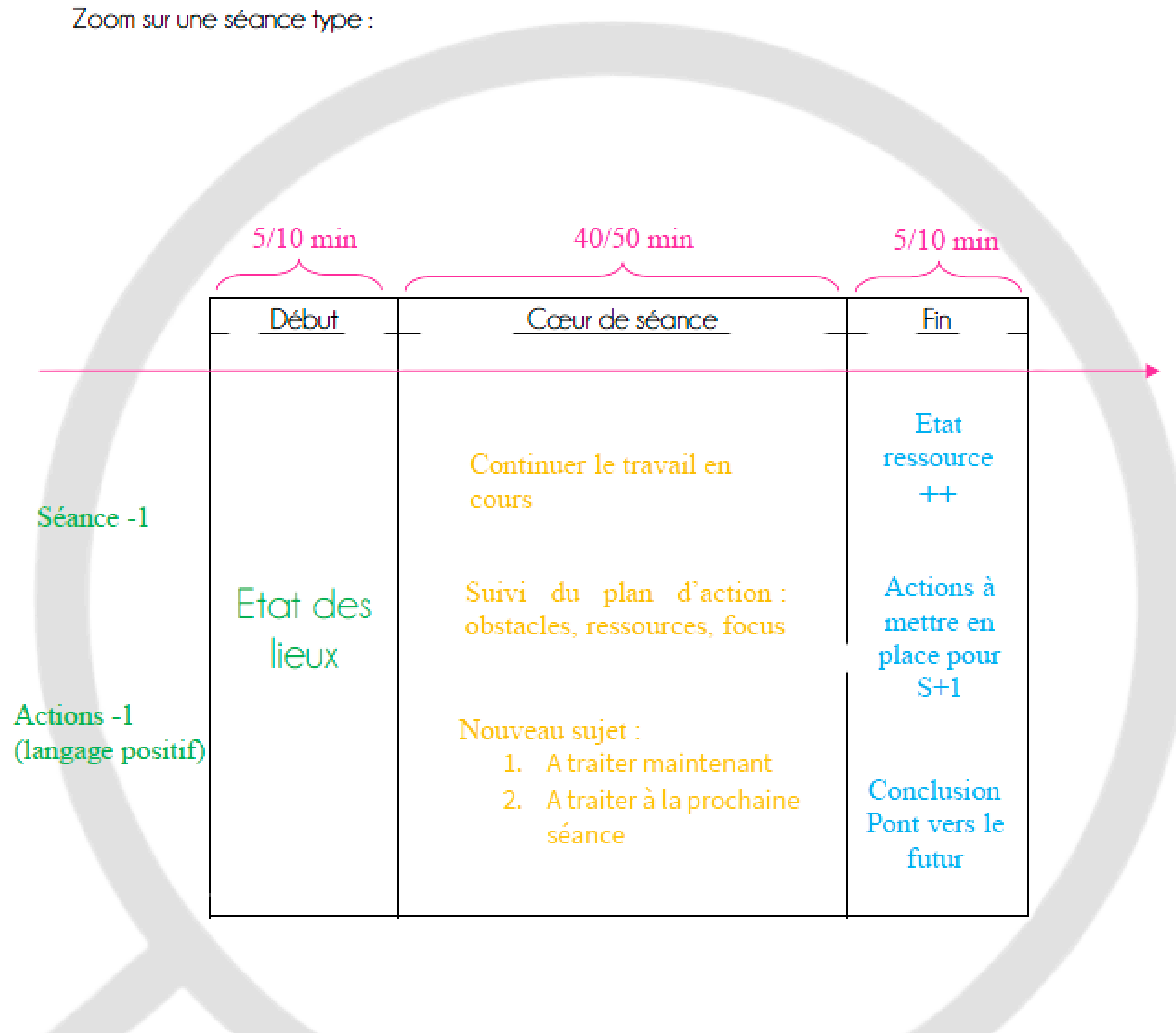
III. Phase de Consolidation

Objectif : Assurer la pérennité des acquis et renforcer les compétences développées.

- Un suivi à 6 mois permet d'évaluer l'impact des actions mises en place.
- 1 à 2 séances pour ajuster et renforcer les apprentissages.

AU COEUR D'UNE SEANCE

Zoom sur une séance type :



LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

LE DEROULEMENT D'UNE SÉANCE TYPE

Cette image présente la structure d'une séance type dans un cadre d'accompagnement ou de coaching. L'organisation de la séance est essentielle pour assurer un suivi efficace et favoriser la progression du coaché.

1. Début de séance (5 à 10 minutes) : État des lieux

Objectif : Faire un point sur la situation et reprendre les éléments de la séance précédente.

- Retour sur la séance précédente (S-1) et les actions mises en place.
- Utilisation d'un langage positif pour renforcer la motivation et la confiance.
- Évaluation de l'état des lieux :
 - Identification des avancées et des difficultés rencontrées.
 - Prise de conscience des ressources internes disponibles.

2. Cœur de séance (40 à 50 minutes) : Travail en profondeur

Objectif : Poursuivre l'accompagnement et structurer le plan d'action.

- Poursuite du travail en cours, en lien avec les objectifs précédemment définis.
- Suivi du plan d'action :
 - Identification des obstacles et exploration des solutions.
 - Mobilisation des ressources pour soutenir le changement.
 - Focus sur les axes d'amélioration et ajustements nécessaires.
- Introduction d'un nouveau sujet, selon les priorités du coaché :
 - a. Sujet à traiter immédiatement.
 - b. Sujet à planifier pour une prochaine séance.

3. Fin de séance (5 à 10 minutes) : Conclusion et projection

Objectif : Ancrer les apprentissages et préparer la suite.

- Évaluation de l'état ressource : impact de la séance sur le coaché.
- Définition des actions à mettre en place pour la séance suivante (S+1).
- Conclusion et ouverture :
 - Récapitulation des points clés abordés.
 - Projection vers l'avenir pour maintenir la dynamique positive.

Une séance efficace repose sur trois étapes fondamentales :

1. Début : Analyser les avancées et reprendre le fil du coaching.
2. Cœur de séance : Travailler sur les objectifs et ajuster le plan d'action.
3. Fin : Consolider les acquis et préparer les actions futures.

Ce cadre structurant garantit une progression cohérente et optimise l'impact des séances sur le développement du coaché.

LE PROCESSUS DE SUIVI

Chaque séance de coaching s'intègre dans le processus d'accompagnement en coaching vu précédemment, que l'on peut nommer, stratégie de coaching, et dans le cadre d'un processus de suivi faisant référence au étape du changement chez l'être humain et à son accompagnement dans un processus d'aide. Nous verrons premièrement le processus général puis le processus appliqué en coaching.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

LE PROCESSUS DE SUIVI GENERAL

PHASE I → EXPLORATION DU SCÉNARIO ACTUEL
PRINCIPE: Aider la personne à identifier, explorer et clarifier ses problèmes et ses ressources
PHASE II → ÉLABORATION DU NOUVEAU SCÉNARIO
PRINCIPE: Aider la personne à identifier, en termes de buts et objectifs, les changements qu'elle souhaite atteindre à partir d'une compréhension de ses problèmes et de ses ressources
PHASE III → EXÉCUTION DU NOUVEAU SCÉNARIO
PRINCIPE : Aider la personne à développer des stratégies actives afin d'atteindre les buts fixés
1. PRAGMATISME
2. COMPÉTENCE
3. RESPECT
4. AUTHENTICITÉ
5. RESPONSABILITÉ

(Egan, Gerard, Communication dans la relation d'aide, Éditions Études Vivantes, Montréal, 1987.)
(Egan, Gerard, The Skilled Helper, Brooks Cole Pub. Co., Pacific Grove, Ca., 1994)

Le schéma ci-dessus illustre un processus en trois phases visant à structurer et accompagner le changement au sein d'une organisation ou d'un projet. Il repose sur une approche pragmatique et progressive, garantissant une transition efficace vers un nouveau modèle de fonctionnement.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Phase I → Exploration du Scénario Actuel

Cette première phase consiste à analyser la situation existante. L'objectif est d'identifier les forces et les faiblesses du système en place, de comprendre les obstacles rencontrés et d'évaluer les opportunités d'amélioration. Cette étape repose sur un diagnostic approfondi et une écoute active des parties prenantes.

Phase II → Élaboration du Nouveau Scénario

Une fois le diagnostic établi, il s'agit de concevoir une nouvelle approche adaptée aux besoins identifiés. Cette phase implique la définition des objectifs, la structuration d'un plan d'action et l'engagement des acteurs concernés. L'élaboration du nouveau scénario doit être réaliste, cohérente et fondée sur des solutions concrètes.

Phase III → Exécution du Nouveau Scénario

La dernière phase consiste à mettre en œuvre les solutions retenues. Cela passe par l'accompagnement du changement, le suivi des actions et l'évaluation des résultats obtenus. Il est essentiel d'assurer une communication claire et une gestion efficace des ressources pour garantir la réussite du projet.

Les Valeurs Fondamentales du Processus

Pour assurer la pertinence et l'efficacité de cette démarche, cinq valeurs essentielles doivent guider son exécution :

- Pragmatisme → Adopter une approche réaliste et orientée vers l'action.
- Compétence → Mobiliser les expertises nécessaires pour garantir la qualité du travail.
- Respect → Assurer une prise en compte des besoins et des points de vue de chacun.
- Authenticité → Encourager la transparence et l'engagement sincère dans le processus.
- Responsabilité → Assumer les décisions prises et en garantir le suivi.

Ce processus constitue une méthodologie clé pour accompagner le changement et assurer une transition efficace vers un modèle plus performant et adapté aux exigences du contexte.

LE PROCESSUS DE SUIVI APPLIQUÉ AU COACHING

- PHASE I - SCENARIO ACTUEL
<u>Etape A</u> : Aider la personne à raconter son histoire Questions : Qu'est-ce qui se passe ? Quel est le contexte ? Quelles sont les acteurs impliqués ?
<u>Etape B</u> : Aider la personne à faire face aux défis du changement Questions : Qu'est-ce qui a été tenté pour résoudre le problème ? Quelles sont les échecs vécus ? Les réussites ? Quelles sont les ressources dont la personne dispose ?
<u>Etape C</u> : Aider la personne à faire ce qui est le mieux ? Questions : Quel est l'objectif désiré ? <u>l'Écologie</u> est-elle satisfaisante ? Est-il fixé de manière holistique ?

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

- PHASE II - SCENARIO DESIRE
<u>Etape A</u> : Aider la personne à découvrir les possibilités Questions : Qu'est-ce que la personne veut ? quelles sont les motivations et l'intensité de la volonté ? De quoi a-t-elle besoin ? quelles sont les possibilités qui se présentent ?
<u>Etape B</u> : Aider la personne à passer des possibilités aux choix Questions : Qu'est-ce qu'elle veut réellement ? Quelles sont ses choix ? Quel est le niveau d'intentionnalité le plus élevé ?
<u>Etape C</u> : Aider la personne à choisir, s'engager et passer à l'action Questions : Qu'est-ce qu'elle est prête à faire pour réaliser ses désirs ? quelles sont les bénéfices secondaires qui y sont rattachés ? Existe-t-il des limites ou obstacles à la réalisation ?
- PHASE III - EXECUTION DU SCENARIO
<u>Etape A</u> : Aider la personne à développer des stratégies Questions : Que doit-elle faire pour obtenir ce qu'elle veut ? Quels sont les étapes intermédiaires qu'elle doit franchir ?
<u>Etape B</u> : Aider la personne à choisir des stratégies Questions : quelles actions sont les meilleures ? y-a-t-il un équilibre entre effort et satisfaction ?
<u>Etape C</u> : Aider la personne à développer et planifier une stratégie Questions : que doit-elle faire en premier lieu ? en second lieu ?

L'illustration ci-dessus présente un processus structuré en trois phases, destiné à accompagner une personne dans un processus de transformation personnelle ou professionnelle en coaching. Chaque phase est composée de plusieurs étapes visant à clarifier la situation actuelle, explorer les possibilités de changement et mettre en œuvre des solutions adaptées.

Phase I → Scénario Actuel

L'objectif de cette première phase est d'aider la personne à analyser et comprendre sa situation actuelle afin d'identifier les défis et les ressources disponibles.

- Étape A : Aider la personne à raconter son histoire
 - Questions clés :
 - Qu'est-ce qui se passe actuellement ?
 - Quel est le contexte ?
 - Quels sont les acteurs impliqués ?
- Étape B : Faire face aux défis du changement
 - Questions clés :
 - Quelles tentatives ont été faites pour résoudre le problème ?
 - Quels sont les échecs et réussites vécus ?
 - Quelles sont les ressources disponibles ?
- Étape C : Identifier ce qui est le mieux
 - Questions clés :
 - Quel est l'objectif désiré ?
 - L'objectif est-il satisfaisant et holistique ?

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

Phase II → Scénario Désiré

Cette phase vise à clarifier ce que la personne veut réellement et à l'accompagner dans ses choix.

- Étape A : Découvrir les possibilités
 - Questions clés :
 - Quelles sont les motivations et l'intensité de la volonté ?
 - De quoi la personne a-t-elle besoin ?
 - Quelles sont les options envisageables ?
- Étape B : Passer des possibilités aux choix
 - Questions clés :
 - Quels sont les choix les plus alignés avec ses aspirations ?
 - Quel est le niveau d'intentionnalité le plus élevé ?
- Étape C : S'engager et passer à l'action
 - Questions clés :
 - Qu'est-ce que la personne est prête à faire pour atteindre son objectif ?
 - Quels sont les bénéfices secondaires associés ?
 - Existe-t-il des obstacles à la réalisation ?

Phase III → Exécution du Scénario

Cette dernière phase est centrée sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action concret.

- Étape A : Développer des stratégies
 - Questions clés :
 - Quelles étapes intermédiaires faut-il franchir ?
 - Quelles actions sont nécessaires pour obtenir le résultat souhaité ?
- Étape B : Choisir des stratégies adaptées
 - Questions clés :
 - Quelles stratégies sont les plus efficaces ?
 - Existe-t-il un équilibre entre effort et satisfaction ?
- Étape C : Développer et planifier une stratégie d'action
 - Questions clés :
 - Quelles sont les actions prioritaires ?
 - Par où commencer ?

Ce processus permet d'accompagner la personne de manière structurée et progressive, en l'aidant à clarifier ses besoins, faire des choix éclairés et mettre en place des actions concrètes. En suivant ces étapes, on favorise une transformation durable et adaptée aux aspirations de chacun.

LE MÉTIER DE COACH & LES MÉTIERS COMPLÉMENTAIRES

CE QUE VOUS AVEZ VU DANS CETTE ÉTAPE

- Métier & complémentaires : une frontière fine.....
- les métiers de la thérapie.....
- les métiers de l'accompagnement.....
- le métier de Coach.....
- Pourquoi devenir Coach : vos motivations.....
- Un environnement en constante évolution.....
- Jesus : revenir au plan A.....
- Etre coach : les motivations les plus fréquentes.....
- l'Etat d'Esprit du coach : un style de vie.....
- Holistique.....
- Une attitude qui fait la différence.....
- Perfection Vs. Progression.....
- les 12 principes du Coach : Principe 1 - l'éthique.....
- les 12 principes du Coach : Principe 2 - humilité.....
- les 12 principes du Coach : Principe 3 - confidentialité.....
- les 12 principes du Coach : Principe 4 - transparence.....
- les 12 principes du Coach : Principe 5 - supervision.....
- les 12 principes du Coach : Principe 6 - intégrité.....
- les 12 principes du Coach : Principe 7 - pont.....
- les 12 principes du Coach : Principe 8 - sagesse.....
- les 12 principes du Coach : Principe 9 - confiance.....
- les 12 principes du Coach : Principe 10 - fiabilité.....
- les 12 principes du Coach : Principe 11 - bienveillance.....
- les 12 principes du Coach : Principe 12 - Royaume.....
- Les 8 critères de croissance en coaching.....
- Coach certifié : comment obtenir votre certification.....
- L'alliance : les 3 fondamentaux du coaching.....
- L'alliance : définition.....
- faciliter l'alliance.....
- L'alliance : tester votre capacité d'écoute.....
- Responsabilité & Devoir du Coach (1).....
- Responsabilité & Devoir du Coaché.....
- Les principales limites à l'exercice du coaching : intro.....
- l'importance d'une convention.....
- la convention de coaching.....
- le contrat de coaching.....
- Le coaching en processus de suivi et accompagnement.....
- Le processus d'accompagnement.....
- Phase Préparatoire.....
- Phase Progressive.....
- Phase Consolidation.....
- Au cœur d'une séance.....
- Le processus de suivi.....
- Le processus de suivi général.....
- Le processus de suivi appliqué.....



Prochaine Étape

Ce que vous verrez dans la prochaine étape :

- L'environnement propice
- L'art de la communication
- L'entretien préalable au coaching
- La formulation de l'objectif
- Donner du sens à un objectif
- Préparer un coaché pour le succès dès son objectif
- La volonté & l'intentionnalité
- Etablir un plan d'action
- Faciliter l'intégration du changement
- La préparation mentale et la focalisation
- Générer l'action
- L'estime de soi
- Développer une estime de soi durable
- La confiance en soi
- Développer une confiance en soi durable
- La révélation du plein potentiel

Inscrivez-vous dès
maintenant

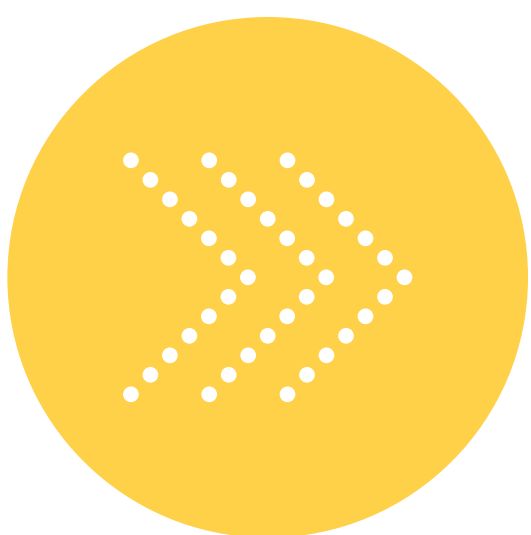




EXERCICE PRATIQUE

Ce que vous vous pouvez déjà faire pour progresser dans vers votre objectif "Devenez Coach" :

- **Vous inscrire à la prochaine étape**
- **votre contrat de coaching**
- **votre business plan en tant que coach :**
 - **votre vision**
 - **votre cible**
 - **vos besoins**
 - **votre budget**
 - **votre analyse concurrentielle**
 - **vos stratégies d'impact et de communication**
 - **votre produit**
- **vos aides-mémoire personnalisés concernant les différents processus**





*Une question ?
Contactez-nous ici*

