Cercle de coaching

Le cercle de coaching[1] ou coaching croisé est un outil qui permet à un groupe à aborder les défis auxquelles ils font face de manière créative tout en développant les habiletés de coaching nécessaires pour y arriver. Cette technique vise à s'inspirer à aborder des sujets concrets, visant à aider la personne qui offre au collectif la situation à travailler et pour chacun de mesurer les apprentissages effectués par ce temps de coopération.

Les méthodes

Traditionnellement, le cercle de coaching regroupe **entre 6 et 8 personnes (12 personnes si les membres se connaissent suffisamment)**. Il est à la fois adapté pour un groupe qui se réunit régulièrement pour mettre en travail des situations. Il est aussi intéressant de l'utiliser dans une séquence d'animation ponctuelle, si la situation requière son utilisation.

Différentes nuances sont possibles, en voici deux.

La clarification

Il se compose de quatre phases :

1. **Exposer la situation** : en distinguant les faits du ressenti, le récit doit être le plus complet possible, plusieurs éclairages / points de vue sont pris en compte.
2. **Questionner** : les autres participants posent des questions de clarification, sans apporter leur point de vue
3. **Proposer** : les participants proposent des solutions, la personne ayant exposé la situation écoute en silence et prend des notes
4. **Faire son marché** : quelles solutions peuvent être adoptées ? Est-ce qu'il y a de nouvelles pistes ?

La conscientisation

Au cours de ces rencontres, les participants s'installent en cercle et s'expriment à tour de rôle. Un participant livre sa situation et utilise un temps de parole, qui lui est dévolu afin de présenter un enjeu ou un défi auquel il se voit confronté (le plus souvent, l'enjeu ou le défi décrit s'inscrit à l'intérieur d'un projet plus large) et pour être coaché par le reste du groupe.

Dans sa forme la plus simple, le processus comprend quatre éléments :

1. La **description par le donneur de cas de l'enjeu** ou du défi auquel il est confronté ;
2. **Une période d'investigation collective**, qui vise à aider le donneur de cas à appréhender son défi de manière nouvelle et à générer par la suite une action future appropriée et concrète. **Les questions sont ouvertes et bienveillantes,** le facilitateur veille et interrompt s'il s'agit d'un jugement ou d'un conseil ;
3. **Une période de réflexion** à l'intérieur de laquelle **chacun s'intériorise** afin d'identifier ce qu'il a appris de cette exploration, c'est-à-dire d'identifier de quelle façon le défi décrit est en résonance avec sa propre situation, ce qu'il a été amené à mieux comprendre concernant cette organisation, ce qui l'a dérangé ou fait réagir au cours du processus, etc. ;
4. Une période au cours de laquelle à tour de rôle, les participants formulent devant le groupe ce qu'ils ont compris et observé, de quelle manière les interventions du donneur de cas lui ont

permis de modifier leur perspective et **ce qu'ils ont l'intention de faire avec ce qui s'est déroulé**. Le donneur de cas est le dernier à s'exprimer.

Au début et à la fin de chaque journée, les participants sont amenés à interagir de différentes façons en entrant en contact l'un avec l'autre, en se questionnant sur leur expérience individuelle et collective, en utilisant le dialogue pour explorer les thèmes qui émergent et en partageant leurs apprentissages.

Alternatives

Des méthodes alternatives existent et elle permettent d'analyser et/ou de débloquer des situations complexes. Nous vous invitons, par exemple à explorer l'entraînement mental.

Impacts des cercles de coaching

Les cercles de coaching sont une occasion unique pour les participants de s'observer et d'observer les autres en action.

Dans le cas, où, le groupe utilise la démarche régulièrement, au fur et à mesure des rencontres, les participants entrent en contact, s'engagent dans des dialogues et travaillent ensemble et de nouvelles possibilités émergent à mesure que le monde de chacun est exploré. La façon dont chacun s'exprime à propos de son projet personnel, pose des questions, rétroagit ou rencontre les mêmes obstacles de façon répétée est très révélatrice de sa façon d'être dans le monde.

Le processus de coaching devient de plus en plus puissant au fur et à mesure des séquences qui seront attribuées à chacun.

Le rôle de facilitateur est important. Il peut être tenu à tour de rôle. Son rôle est de mener l'animation, en posture basse. Il veille au bon respect du processus et reste en retrait dans les échanges. Son intervention est justifiée si un participant s'écarte de la consigne.

Par la présence d'un facilitateur, les participants développent généralement leurs compétences de coaching plus rapidement et transfèrent davantage leurs apprentissages et de leurs habiletés dans le contexte de leur travail.

Lorsque le groupe se rencontre régulièrement. Le facilitateur peut également aborder graduellement de nouveaux thèmes et de nouvelles distinctions lors de chaque rencontre afin d'enrichir le processus d'apprentissage. L'utilisation régulière du cercle de coaching (par exemple à chaque 6 ou 8 semaines), crée alors une communauté de pratique très puissante basée sur la curiosité, sur l'amour de l'exploration et sur un profond engagement envers le succès de chacun. Avec le temps, le groupe peut effectivement apprendre à fonctionner de manière autonome en s'auto régulant, en s'auto corrigeant et en apprenant sur une base continue.

Sources

1. ↑ Charles Brassard – Faire grandir les individus en entreprises via les "cercles de coaching" ®