

Coaching appréciatif

Le **coaching appréciatif** se distingue par son approche centrée sur les forces et les aspirations de l'individu, plutôt que sur la résolution de problèmes. Cette méthode, inspirée par la [démarche appréciative](#), permet d'ouvrir un espace créatif où la personne coachée peut explorer de nouvelles possibilités. En effet, sortir d'un mode de pensée axé sur les problèmes permet d'accéder à une vision plus large et à des solutions innovantes.

Quelques références

Jean Pagès met l'accent sur l'importance de la relation entre le coach et la personne accompagnée, favorisant ainsi un climat de découverte et d'exploration. Cette dynamique permet à l'individu d'identifier ses aspirations essentielles et d'imaginer un futur désirable, tout en engageant des actions concrètes pour y parvenir.

La posture du coach est cruciale dans ce processus. **Myriam Subirana** souligne l'importance d'une écoute attentive ([ coute active](#)) et d'une présence consciente, où le coach doit être pleinement engagé, tant sur le plan verbal que non verbal. Une attitude positive est également essentielle, car elle permet de mettre en lumière les forces de l'autre et de favoriser un climat de confiance.

Jackie Kelm, dans ses recherches, propose un cadre de coaching basé sur un état d'esprit inconditionnellement positif, une vision claire des aspirations et une créativité orientée vers l'action. Il est possible d'intégrer cette approche sans modifier fondamentalement le processus habituel de coaching, en adoptant simplement un langage et une attitude appr ciatifs.

En conclusion, le coaching appréciatif s'inscrit dans une démarche de transcendance, où l'accent est mis sur la relation entre le coach et la personne accompagnée. Cette relation dépasse les individus et permet d'explorer des dimensions plus profondes du cadre du travail et de sa propre existence. Le coaching devient alors un moyen d'[ mancipation](#), permettant à l'individu de dépasser ses limitations et de se connecter à ses aspirations essentielles. Cette approche favorise une ouverture au possible et une reconnexion avec soi-même, contribuant ainsi à un épanouissement personnel durable.

Coaching appréciatif - Pagès

Ce processus est issu des travaux de Jean Pagès.

Le processus de coaching appréciatif se concentre sur l'identification des aspirations significatives des individus et sur la découverte des forces psychologiques qui leur permettent de les réaliser. Ce type de coaching vise à aider les personnes à évoluer vers ce qu'elles souhaitent vraiment devenir, tant sur le plan personnel que dans leurs relations sociales et professionnelles ([les 5 phases de la démarche appréciative](#)).

Bien que le coaching centré sur les forces semble évident, il est difficile de sortir d'un négatif structurel et de la résolution de problèmes habituelle. Il est donc essentiel de créer une relation de confiance avec le coach.

1. Phase de définition - finalités

Cette phase consiste à poser des questions pour rechercher des orientations positives et déterminer les finalités du coaching. Le coaching commence avec des thèmes et des objectifs spécifiques en

langage positif. Le coaché décrit des images de son succès, ouvrant ainsi la voie à ses expériences positives, ses ressources et son potentiel de développement. Les aspirations de la personne sont connectées à ce qui a du sens pour elle.

Les aspirations doivent être :

- **Attractives** : susciter l'envie d'avancer.
- **Génératrices de désir** : encourager la curiosité et la découverte de soi.
- **Stimulantes** : apporter une énergie qui incite à l'action.
- **Cohérentes** : alignées avec les [valeurs](#) et [besoins](#) fondamentaux de la personne.

2. Phase de découverte - forces

Cette phase vise à identifier les forces que la personne utilise pour vivre pleinement.

La méthode des "trois histoires" est utilisée, où le coaché raconte trois expériences significatives où il s'est senti pleinement lui-même. Cela permet d'identifier les forces en évitant une analyse trop rigide. Le coach prend des notes pour saisir les émotions et les forces exprimées.

- **Identification des forces** : Le coach questionne ensuite le coaché pour qu'il identifie lui-même ses forces à partir de ses récits. Cela favorise une prise de conscience et une appropriation des forces.
- **Rapprochement avec le questionnaire des forces** : Après la séquence de définition, la personne dispose d'un questionnaire sur les forces psychologiques. Le travail commencera à partir des résultats apportés. L'objectif est de faire le lien entre les résultats du questionnaire et les forces issues de l'exploration appréciative (il est possible d'utiliser, par exemple, les "Cartes des forces", de chez Positran).
- **Consolidation des forces** : La démarche consiste à se centrer sur les forces identifiées à travers les expériences de vie et les questionnaires et permet de valider et de consolider ces forces. Le coach peut proposer diverses activités pour renforcer ces forces, comme rédiger un portrait basé sur les forces identifiées ou réaliser un collage représentant la personne avec ses forces. Cela aide le coaché à apprécier davantage les différents aspects de sa vie.

3. Agir - Dream, Design, Destiny

Le processus de coaching relie les forces individuelles aux finalités du coaching à travers les étapes de **Dream**, **Design** et **Destiny**.

Après la phase de découverte, la phase de **Dream** permet à la personne d'exprimer ce qui lui tient à cœur et de donner du sens à son travail et à son existence. Cette phase met en lumière les [valeurs](#) essentielles de la personne, ce qui est important et vital pour elle. En prenant en compte ces forces et valeurs, on peut construire une vision significative pour l'individu.

La phase de **Design** encourage la provocation et l'exploration de nouvelles idées pour utiliser ses forces. Cela permet à la personne d'agir avec plus de confiance et de développer ses forces consciemment. Cependant, il est important de ne pas utiliser une force de manière excessive, et le coach doit accompagner la personne dans ce sens.

Concernant le développement de forces moins présentes, il n'est pas cohérent d'insister sur les manques d'une personne dans une [approche appréciative](#). Au lieu de cela, il est plus efficace de stimuler les forces déjà présentes pour favoriser une évolution positive. Les injonctions directes, comme demander à quelqu'un de faire preuve de plus d'entrain, s'avèrent souvent inefficaces. En

somme, le coaching doit se concentrer sur l'activation et le développement des forces existantes pour un changement significatif.

Méthode GROW - Whitmore

Ce processus, le GROW (Goals - Reality - Options - Will) est issu des travaux de John Whitmore. Il permet la mise en œuvre d'un [coaching](#) en restant ancré dans un état d'esprit appréciatif.

Goal

Le but est d'accompagner la formalisation d'un ou de plusieurs objectifs de départ en langage appréciatif. L'enjeu est d'éviter la formalisation de manques ou de déficit habituels.

À ce stade, le climat de confiance entre le coaché et le coach va favoriser la [coopération](#) sur des objectifs positifs et non la correction de quelconque défaut. Comme le dit Jean Pages : « Cet échange est souvent un temps fort et transformateur, en ce sens qu'il oriente l'attention et l'intelligence des différentes parties prenantes vers une vision positive et constructive du coaché au-delà du mode classique de [résolution de problèmes](#). »

Reality

À cette étape, il s'agit d'observer et de considérer la réalité telle qu'elle est vécue ou perçue sur les différents champs qu'elle recouvre, d'identifier les ressources et les leviers sur lesquels s'appuyer. Cette réalité est à la fois la sienne, le fruit de sa projection telle qu'elle la vit et de son environnement. De fait, cette réalité telle qu'elle est exprimée est porteuse de capacité « à être transformés ou transformateurs ». Ainsi, nous pouvons questionner le regard qu'il porte sur lui-même et cette réalité. Quel angle de vision choisit-il ? Comment pense-t-il et vit-il son expérience ou les différentes situations sur lesquelles il veut travailler ?

(voir les principes [constructionniste et poétique](#))

Options

Face aux questions que se pose la personne coachée, et à sa réalité, la personne est invitée à utiliser sa créativité (vision). Dans cette démarche, le questionnement du coach va s'employer à permettre à la personne d'explorer des chemins différents de ceux qu'elle connaît, qui lui donnent satisfaction, qui la conduisent à construire des stratégies confortables. L'enjeu est de l'accompagner à développer son pouvoir d'agir. « Elle est ainsi invitée à revoir positivement l'image qu'elle a d'elle-même en appréciant ses réussites et les forces qu'elle a pu exprimer dans des situations difficiles ou favorables ».

(voir le [principe d'anticipation](#) afin de créer des images positives)

Will

La mise en action, du travail accompli dans la phase précédente, va lui permettre d'expérimenter différentes options retenues et de renforcer sa capacité d'agir ; et de fait son sentiment d'efficacité personnelle ; donc sa confiance en elle. Le cheminement avec le coach va contribuer à de nouvelles découvertes à la fois sur les forces de la personne et le potentiel qu'elle peut développer.

Sources

- Jean Pagès ; *Le coaching avec la méthode Appreciative Inquiry* ; Eyrolles, 3ème édition 2021
- John Whitmore ; *Coaching for Performance : Growing Human Potential and Purpose - The Principles and Practice of Coaching and Leadership* ; Nicolas Brealey publishing, 2009, 4e éd.

http://wiki.niskacolades.org/Coaching_appr%C3%A9ciatif