

Les Cercles de coaching® – Devenez de meilleurs coachs dans un environnement vraiment inspirant

Charles Brassard



Charles forme des coachs et autres professionnels du développement humain depuis plus de 20 ans dans la conception et la facilitation des Cercles de coaching. Il est également un membre sénior du corps professoral de New Ventures West et cofondateur de Convivium, une école de coaching en développement intégral qui offre des programmes reconnus par l'ICF au Canada et en France.

Pour en apprendre davantage sur les Cercles de coaching et sur les façons de développer les habiletés de facilitateur-coach, veuillez vous rendre sur notre site web <https://coachingcircles.ca>

L'invitation

Nous avons le privilège dans notre pratique de coaching de connaître un autre être humain de manière profonde et de soutenir leur quête d'expression authentique dans le monde. Il est facile de comprendre combien ceci est possible dans une relation de coaching individuel, mais il est probablement plus difficile de se l'imaginer au sein d'un groupe, surtout lorsque ce sont les collègues qui mènent la démarche de coaching et non le coach professionnel! C'est toutefois exactement ce qui se produit dans un Cercle de coaching.

Une façon puissante de travailler en groupe

À l'opposé d'un coaching d'équipe ou de groupe où le coaching est orienté sur l'objectif commun des membres, les Cercles de coaching sont guidés par un facilitateur-coach dont la tâche principale est de permettre aux personnes qui s'y retrouvent de synchroniser leur travail de coach auprès de chacun de leurs collègues. Au cours d'une session, chaque membre du Cercle jouit d'un « temps d'antenne » (entre 40 et 60 minutes) au cours duquel il a l'occasion d'explorer un sujet épineux ou les manières de faire avancer un important projet. Ceux qui appuient le client apprennent graduellement à se défaire de leurs habitudes souvent bien ancrées de proposer des solutions pour travailler sur leur posture de coach. Cela veut dire appuyer le client pour qu'il observe ses manières habituelles de faire et d'être sous un nouveau jour, et pour qu'il puisse saisir les nouvelles possibilités d'action qui conviennent à sa situation.

Lorsque chaque membre du Cercle peut donner et recevoir un soutien si précieux et si bienveillant à chaque rencontre, les liens deviennent plus étroits et la créativité abonde. Cela crée d'énormes possibilités pour l'apprentissage, la collaboration et les réalisations, autant au sein du Cercle que dans l'organisation tout entière, chacun misant sur ses forces grandissantes pour que rayonnent leur présence et leurs qualités de leader et de coach dans l'ensemble de l'organisation.

Faciliter le changement éclairé

À la lumière de ce constat, il n'est pas surprenant de découvrir que plusieurs organisations intègrent les Cercles de coaching à leur stratégie d'apprentissage et de développement ou directement à leurs programmes variés de management ou de leadership. Les Cercles de coaching visent des objectifs variés, par exemple :

- Faciliter l'arrivée de nouveaux managers dans l'organisation
- Soutenir les cadres nouvellement nommés à leur poste dans leur transition professionnelle
- Accélérer la mise en œuvre des nouvelles priorités d'affaires de l'organisation
- Soutenir le développement des personnes à haut potentiel ou les minorités visibles et leur accès à des postes supérieurs
- Briser les entraves à la collaboration entre individus ou managers provenant de différentes unités d'une même organisation

Ces stratégies contribuent véritablement à améliorer le rendement des organisations qui les mettent à profit, tout en permettant à ses individus de grandir, d'exprimer leur plein potentiel...et de rester!

Pour les coachs, les Cercles de coaching permettent de développer leur pratique et de déployer leurs forces sous de nouveaux horizons.

Distinctions importantes

Le passage du coaching individuel au « coaching à plusieurs » comme on le vit dans un Cercle de coaching comporte certains défis et ouvre également à plusieurs possibilités.

Coaching individuel

- ☐ Nous ciblons notre attention sur une seule personne
- ☐ Nous gérons l'aller-retour d'une seule conversation
- ☐ Au cours d'une session, nous sommes le seul témoin de ce que vit le client
- ☐ Le client apprend à partir de sa propre expérience et des reflets du coach
- ☐ Le client parle de la culture dans laquelle il vit
- ☐ On apprend à être un client

Cercles de coaching

- ☐ Nous ciblons notre attention à la fois sur le client et les individus du groupe dans leur rôle de coach
- ☐ Nous synchronisons de multiples contributions au processus de réflexion et d'exploration du client
- ☐ Plusieurs observateurs ayant des contextes et rôles variés nourrissent le processus du client
- ☐ Toutes les personnes dans le groupe apprennent de ce que vit le client
- ☐ Le groupe se veut une expression de la culture qui prévaut au sein de l'organisation
- ☐ On apprend à être à la fois un client et un coach



Un vrai soutien pour des percées

Des habiletés diverses

Diriger des Cercles de coaching requiert des habiletés associées au monde du design en apprentissage, du coaching et de la facilitation. Au niveau du design, on cherche à concevoir un processus et une structure qui répondent aux besoins spécifiques en développement d'une entreprise, d'une équipe ou d'une partie de l'organisation. Au niveau du coaching, on soutient à la fois les besoins du client et le développement des habiletés de coaching de tous les membres du groupe. Au niveau de la facilitation, on protège l'intégrité du processus tout en permettant au groupe de composer intelligemment avec ce qui émerge.

Lorsque ces trois champs de pratique sont habilement maîtrisés par le facilitateur-coach, les participants aux Cercles de coaching peuvent librement se pencher sur les défis qui les préoccupent le plus et graduellement passer d'un mode « expert » et « solution » à une posture de coaching et de développement. En retour, cela marque profondément leurs façons de faire et leur façon d'être comme leaders ou contributeurs dans leurs propres sphères d'influence.

Au service de quoi

Les Cercles de coaching sont un laboratoire fascinant du développement humain. Les individus qui y participent le font avec authenticité. Ils travaillent et apprennent ensemble dans un environnement dynamique et bienveillant. Chacun arrive avec sa propre personnalité, ses propres défis et ses qualités innées. Comme facilitateur-coach, nous sommes les témoins privilégiés de cette belle diversité que nous contribuons à nourrir et valoriser. Tous et toutes y apprennent à réfléchir hors des sentiers battus et à être au contact les uns et les autres à partir du cœur. Et lorsque cela se produit, le monde s'en porte mieux!

Cet article a d'abord été publié dans le magazine « Coaching World » de l'International Coach Federation, April 1, 2019