Prêt·e pour le coaching : ce qui vous aide à en tirer le maximum

Une courte réflexion fondée sur la recherche, à faire avant votre première séance ou avant de vous engager

Prologue
RESSOURCE DE COACHING
Document client — une page
Préparé par Prologue Consultants
—
prologueconsultants.ca

Le coaching fonctionne mieux lorsque les deux partenaires sont prêts. La recherche sur les résultats du coaching pointe moins vers le curriculum vitae du coach que vers des conditions présentes chez la personne accompagnée — la disposition au changement, la motivation, l'ouverture et la persévérance — ainsi que vers la qualité de la relation de travail que vous bâtissez ensemble. Ce document présente huit de ces conditions et une courte autoévaluation à faire avant de vous engager dans une démarche.

Huit conditions qui prédisent une démarche réussie

1. Disposition au changement Être prêt·e à aller au-delà de la simple discussion d'un enjeu pour l'examiner et le mettre à l'épreuve, et non seulement le décrire.[1,2]	**2. Motivation autonome et appropriation** La démarche est choisie et valorisée personnellement — pas seulement voulue par un gestionnaire ou un commanditaire.[3,4]
3. État d'esprit de croissance La conviction que des capacités et des schémas importants peuvent se développer grâce à l'attention, à la pratique et au soutien.[5,6]	**4. Sentiment d'efficacité personnelle et espoir crédible** Assez de confiance en sa capacité à faire un premier pas — et à en tirer des apprentissages si cela ne se passe pas bien.[7,8]
5. Orientation vers l'apprentissage Entrer en coaching pour apprendre et grandir, plutôt que principalement pour démontrer sa compétence ou protéger son image.[9,10]	**6. Ouverture à la rétroaction** Être capable d'entendre une rétroaction difficile, de gérer la première réaction et d'en examiner l'utilité.[11,12]
7. Disposition à l'alliance de travail Être prêt·e à être franc·he, à contribuer à établir l'ordre du jour et à nommer directement ce qui ne fonctionne pas.[13,14]	**8. Engagement et suivi** Être prêt·e à protéger du temps entre les séances pour pratiquer, recueillir des observations et en rendre compte honnêtement.[15,16]

Autoévaluation de premier niveau en dix questions

Cotez chaque énoncé 0 (pas encore / rarement vrai), 1 (partiellement vrai) ou 2 (surtout / clairement vrai). Il n'existe pas de seuil validé — le profil compte plus que le total. Il s'agit d'un point de départ pour le contrat de coaching, pas d'un test de votre valeur ou de votre potentiel.

	PAS ENCORE	PARTIEL	OUI		PAS ENCORE	PARTIEL	OUI
1. Objectif significatif : Puis-je nommer quelque chose que je souhaite vraiment voir changer ?	☐	☐	☐	6. Posture d'apprentissage : Puis-je faire passer l'apprentissage avant le besoin de paraître compétent·e ou d'avoir raison ?	☐	☐	☐
2. Disposition à l'action : Suis-je prêt·e à essayer de nouveaux comportements, pas seulement à discuter de l'enjeu ?	☐	☐	☐	7. Ouverture à la rétroaction : Puis-je entendre une rétroaction difficile et en examiner l'utilité ?	☐	☐	☐
3. Appropriation : Choisirais-je cette démarche même sans pression extérieure ?	☐	☐	☐	8. Franchise et adéquation : Puis-je être honnête avec mon coach sur ce qui ne fonctionne pas ?	☐	☐	☐
4. Croyance au développement : Est-ce que je crois que ce schéma ou cette capacité peut réellement changer ?	☐	☐	☐	9. Travail partagé : Suis-je prêt·e à convenir d'objectifs et à m'engager dans les méthodes de coaching ?	☐	☐	☐
5. Espoir crédible : Est-ce que je crois pouvoir faire un premier pas et apprendre de mes revers ?	☐	☐	☐	10. Suivi : Vais-je protéger du temps entre les séances pour pratiquer et en rendre compte ?	☐	☐	☐

Interpréter votre profil : Surtout des 2 — les bases sont solides ; utilisez le contrat pour préciser les priorités et les façons de travailler ensemble. Un mélange de 1 et de 2 — un point de départ normal et fonctionnel ; nommez une ou deux conditions à intégrer au contrat. Plusieurs 0 — une conversation sur la disposition à s'engager mérite d'avoir lieu avant de s'engager dans une démarche complète.

Vous n'avez pas à arriver pleinement confiant·e, parfaitement clair·e ou libre de toute ambivalence — il suffit d'avoir assez d'appropriation pour être honnête, assez d'espoir pour expérimenter, et assez d'engagement pour transposer vos apprentissages dans votre travail réel.

Sources : voir page 2.

Sources

Références complètes de la recherche citée dans « Être prêt·e pour le coaching : ce qui vous aide à en tirer le maximum ».

1. Prochaska et DiClemente (1983). Les étapes du changement. JCCP.
https://doi.apa.org/doi/10.1037/0022-006X.51.3.390

2. MacKie (2015). Disposition du client et résultats du coaching de leadership.
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17521882.2015.1019532

3. Ryan et Deci (2000). Théorie de l'autodétermination. Am. Psychologist.
https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11392867/

4. Bozer et Jones (2018). Efficacité du coaching en milieu de travail. EJWOP.
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2018.1446946

5. Dweck et Leggett (1988). Motivation et personnalité. Psych. Review.
https://doi.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.95.2.256

6. Dweck et Yeager (2019). Les états d'esprit : le regard de deux époques.
https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1745691618804166

7. Bandura (1977). Le sentiment d'efficacité personnelle. Psychological Review.
http://content.apa.org/journals/rev/84/2/191

8. de Haan et al. (2013). Recherche sur les résultats du coaching exécutif.
https://doi.apa.org/doi/10.1037/a0031635

9. VandeWalle et Cummings (1997). Orientation vers les objectifs et recherche de rétroaction.
https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9190146/

10. Bozer, Sarros et Santora (2013). Caractéristiques des personnes accompagnées.
http://www.emerald.com/jmd/article/32/3/277-294/243104

11. London et Smither (2002). L'orientation envers la rétroaction.
https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1053482201000432

12. Linderbaum et Levy (2010). Échelle d'orientation envers la rétroaction.
https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206310373145

13. Bordin (1979). L'alliance de travail. Psychotherapy.
https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/h0085885

14. Graßmann et al. (2020). Méta-analyse sur l'alliance et les résultats du coaching.
https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726718819725

15. Locke et Latham (2002). Théorie de la fixation d'objectifs. Am. Psychologist.
https://doi.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.57.9.705

16. Gollwitzer et Sheeran (2006). Méta-analyse sur les intentions de mise en œuvre.
https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0065260106380021