



Académie de Coaching **Entraînements en inter-sessions**

Nous préconisons la pratique de séances de coaching entre apprenants, entre les modules de formation mensuels, afin d'expérimenter, d'appliquer et d'ancrer les contenus vus en formation.

Voici les modalités proposées pour ces entraînements :

- Réaliser des **sessions de coaching avec les autres participants** du groupe entre chaque module de formation, de préférence en trio, en sorte que chacun(e) puisse adopter respectivement la place du coach, celle du coaché et celle de l'observateur.
- **Modalités** : par visioconférence, téléphone, ou en face à face
- Structure : 1 heure composée de 2 x 30 min de coaching (20 min) et débriefing (10 min)
- **Coaching – 20 min**
 - o Avant la session, le coach se fixe un ou plusieurs points qu'il désire travailler, expérimenter, pendant la session. Il n'est pas nécessaire de les communiquer au coaché afin de ne pas détourner son attention de son travail personnel.
 - o Le coaché vient avec un objectif pour la session, un objectif réel et important pour lui (pas jouer un rôle ni venir avec une question déjà résolue)
 - o Le coach l'accompagne pendant les 20 min de coaching vers l'atteinte de cet objectif, il veille à clarifier l'objectif en début de session, à respecter le timing et à prévoir suffisamment de temps pour la phase de balisage et de clôture de la session.
- **Débriefing – 10 min¹**
 - o Le coach commence par se donner un « Feedback » (FB) et un « FeedForward » (FF)
 - FB: ce qu'il se reconnaît comme ayant plus ou moins « bien fait »
 - FF: ce qu'il ferait différemment la prochaine fois
 - o Le coaché donne du FB et FF au coach
 - FB: ce qu'il a vécu comme plus ou moins utile et appréciable dans les interventions du coaching
 - FF: ce qu'il propose au coach de faire différemment/d'expérimenter la prochaine fois
 - o L'observateur donne son « Feedback » et un « FeedForwad" au coach
 - FB: ce qu'il a vécu comme plus ou moins utile et appréciable dans les interventions du coaching
 - FF: ce qu'il propose au coach de faire différemment/d'expérimenter la prochaine fois
 - o Le coach exprime et note ce qu'il retient de cette expérience et débriefing en termes de
 - compétences^{2 3}
 - pistes de développement⁴

¹ Coach, coaché et observateur sont invités à utiliser un des référentiels suivants afin de construire leurs « Feedback » et « Feedforward » : soit 8 compétences d' ICF, soit la « Roue du coaching », soit le modèle « GROW » (Sir John Withmore)

² Vis-à-vis d'un référentiel : soit les 8 compétences d' ICF soit la « Roue du coaching », soit le modèle « GROW »

³ Nous invitons le coach à compléter son « Cahier d'apprentissage » (cf. document 10-2 du syllabus) en mettant en évidence les compétences en question



- **Inversion des rôles** pour les 30 minutes suivantes
- **Fréquence** des sessions : elle dépendra évidemment des disponibilités de chacun des participants ; nous les encourageons cependant à profiter un maximum de cet espace et de ces opportunités d'expérimentation, afin que chacun des apprenants puisse à tout le moins occuper chacun des 3 rôles entre deux sessions de formation.
- **Avec qui** : il est recommandé de s'exercer avec tous les participants du groupe avant de recommencer avec la même personne (l'objectif est de s'entraîner avec tous les types de profils, et pas seulement avec ceux avec lesquels on s'assemble naturellement et avec qui on reste éventuellement davantage dans sa zone de confort).

NB, nous préconisons l'utilisation des référentiels suivants afin de construire les « FB » et « FF » :

- **la grille d'évaluation des compétences définies par ICF**
ou
- **la « roue de l'accompagnement »**
ou
- **le modèle « GROW⁵ »**

NB, nous préconisons de compléter le « cahier d'apprentissage » et plus particulièrement son volet « plan de développement » à l'issue de chaque exercice (voir document 10-2 de votre syllabus)

⁴ Nous invitons le coach à compléter le volet « Plan de développement » de son « Cahier d'apprentissage » (cf. document 10-2 du syllabus) avec les pistes de développement mises en évidence à l'issue du présent exercice

⁵ Sir John Withmore