

Processus de coaching avec des pairs : utilisation du modèle BROV (GROW)



Objectif

Cet outil de travail destiné aux participants au cours Introduction au coaching avec des pairs (TRN401) et utilise le modèle BROV (GROW) pour fournir une structure pour le déroulement d'une conversation de coaching avec des pairs en mettant l'accent sur le développement des compétences d'écoute et de questionnement.

On tient pour acquis que les participantes connaissent le modèle BROV (GROW). Des renseignements sur le modèle BROV (GROW) se trouvent ici : [Utilisation du modèle BROV \(GROW\) dans le cadre d'un approche de coaching.](#)



Qu'est-ce que le coaching avec des pairs ?

Le coaching avec des pairs est un processus de questionnement pratiqué en collaboration et par lequel un petit groupe de collègues se réunit régulièrement pour s'entraider à apprendre, relever les défis et régler les problèmes, explorer les possibilités et prendre des mesures pour atteindre les résultats escomptés.

Le coaching avec des pairs soutient le perfectionnement du leadership en réunissant des collègues d'un niveau similaire et en utilisant le processus de coaching pour explorer des questions, générer des idées et relever des défis qui peuvent s'appliquer à l'ensemble du groupe et lui permettre d'apprendre.



Groupes de coaching avec des pairs


Les groupes de coaching avec des pairs font l'expérience de l'apprentissage transformationnel en établissant de nouvelles relations et en partageant des idées qui mènent à l'apprentissage mutuel et au perfectionnement personnel, tout en expérimentant les avantages liés au changement durable.



Les membres des groupes de coaching avec des pairs développent un sentiment de confiance à l'égard du processus et des autres membres et peuvent générer des percées importantes pour relever les défis à tout échelon d'une organisation.

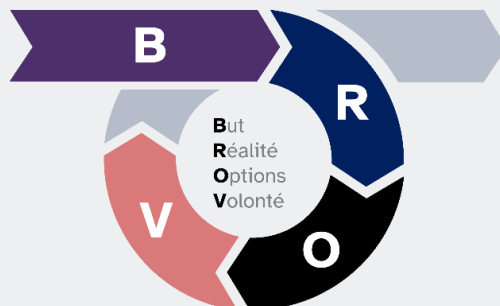
Idéalement, les membres des groupes de coaching avec des pairs ne font pas partie de la même équipe ou de la même organisation, pour des raisons de confidentialité et de sécurité psychologique, bien que cela puisse fonctionner si des ententes claires sont en place.

Un groupe de coaching avec des pairs est habituellement composé de quatre à six personnes, avec un maximum de huit personnes recommandé.

 Processus de coaching avec des pairs	Le temps*
1. Animateur-coach ou Animatrice-coach : Prononcer le mot d'ouverture et encadrer la conversation	5 minutes
2. Personne Coachée : Présenter le sujet et le défi	5 minutes
3. Coachs-pairs : Explorer le but (modèle BROV (GROW)) – But	10 minutes
4. Coachs-pairs : Explorer la réalité actuelle (modèle BROV (GROW)) – Réalité	20 minutes
5. Coachs-pairs : Explorer les possibilités (modèle BROV (GROW)) – Options	5 minutes
6. Coachs-pairs : Engagement et action (modèle BROV (GROW)) – Volonté	5 minutes
7. Tous et toutes : Réflexion et rédaction d'un journal	5 minutes
8. Animateur-coach ou Animatrice-coach: Clore la séance	5 minutes

* La durée suggérée pour chaque partie du processus est fournie à titre indicatif pour aider les groupes de coaching par les pairs à rester sur la bonne voie à mesure qu'ils se familiarisent avec le processus.

L'approche de coaching selon le modèle BROV (GROW)



1

Animateur-coach ou Animatrice-coach: Prononcer le mot d'ouverture et encadrer la conversation

L'animateur-coach ou l'animatrice-coach joue un rôle clé dans la direction du groupe de coaching par les pairs à toutes les étapes du processus. Les différents membres du groupe peuvent tenir tour à tour le rôle d'animateur-coach ou l'animatrice-coach pour favoriser l'apprentissage par l'action.

Au début de la séance, l'animateur-coach ou l'animatrice-coach souhaite la bienvenue aux participants, passe en revue les règles de base et crée les conditions pour encourager la discussion en expliquant le processus et l'utilisation de questions puissantes.

L'animateur-coach ou l'animatrice-coach rappelle également aux participantes d'utiliser le modèle BROV (GROW) pour structurer la conversation.

L'animateur-coach ou l'animatrice-coach gère le temps et les processus et, en collaboration avec le groupe, organise les séances de coaching à des intervalles de quatre à six semaines et communique avec les membres entre les séances au besoin. L'animateur-coach ou l'animatrice-coach peut également poser des questions à la personne coachée et peut poser des questions de clarification pour confirmer l'orientation du coaching pendant les séances.



Les règles de base pour les groupes de coaching avec des pairs peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à :

- Adhérer au processus de coaching avec des pairs en utilisant le modèle BROV (GROW) pour structurer les conversations
- Organiser des rencontres lorsque tous les membres du groupe sont libres
- Respecter la nature confidentielle et non critique des conversations
- Être prêt (personne coachée et les coach-pairs) à se soutenir mutuellement
- S'engager à participer activement
- Répartir équitablement le temps au sein du groupe
- Adopter certains comportements, par exemple tenir une seule conversation à la fois, être à l'heure aux réunions ou ne pas interrompre quelqu'un qui parle

2

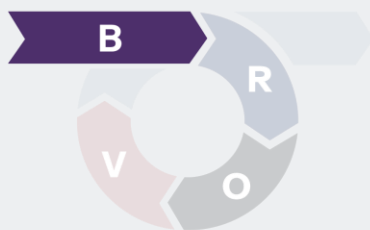
Personne Coachée : Présenter le sujet et le défi

Le rôle de la personne coachée est de se préparer à parler d'un défi ou d'un problème et ce qu'ils attendent du coaching. La coachée est encouragée d'être ouverte à explorer avec les membres du groupe de coaching avec des pairs, les enjeux, les différentes perspectives sur la problématique et les solutions possibles. Cette étape permet de mettre l'accent sur le défi et d'aider la personne à atteindre ses objectifs en faisant une demande brève et précise au groupe de coaching avec des pairs (« J'ai besoin d'aide pour... », par exemple).

- Présenter un bref énoncé sur le défi. Il doit s'agir d'un sujet qui intéresse la personne coachée, qui relève de sa sphère d'influence et pour lequel elle est prête à réfléchir à des possibilités d'action.
- Fournir des renseignements généraux pertinents (Que veut faire la personne coachée? À quoi ressemblerait le résultat si elle réussissait?)
- Quelles sont les personnes concernées?

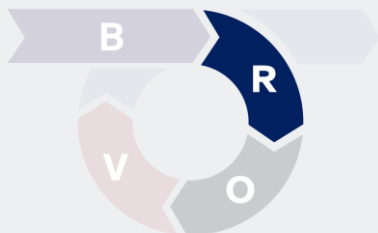
- Comment la personne coachée a-t-elle tenté de régler le problème jusqu'à maintenant?
- Communiquer un ou deux domaines d'intérêt ou questions dont la personne coachée aimerait parler avec ses coachs-pairs durant une conversation de coaching.

3 Coachs-pairs : Explorer le but (modèle BROV (GROW)) -- But



Les coachs-pairs poseront à tour de rôle des questions à la personne coachée pour mieux comprendre son but en l'écoutant globalement et en posant des questions puissantes. N'oubliez pas de laisser vos muscles de résolution de problèmes en dehors de la conversation de coaching avec des pairs.

4 Coachs-pairs : Explorer la réalité actuelle (modèle BROV (GROW)) -- Réalité



Le rôle des coachs est de servir la personne coachée en pratiquant l'écoute active et en employant des techniques de questionnement. Les coachs-pairs font preuve d'empathie et de soutien, mais mettent également la personne coachée au défi de voir ses angles morts.

À cette étape, les coachs du groupe de pairs posent des questions à tour de rôle pour examiner les réalités intérieures et extérieures de la personne coachée, en cernant les obstacles qui se posent entre sa situation actuelle et celle qu'elle souhaite dans l'avenir. Cette étape permet à la personne de prendre conscience de ses valeurs, de ses croyances limitatives, de ses sentiments et de son niveau d'énergie par rapport à son défi.

Tout en gardant à l'esprit que chaque personne coachée est une experte en leur vie, les coachs posent des questions ouvertes puissantes qui aident la personne à voir d'un nouvel angle ses façons habituelles de faire et d'être, et à y réfléchir. De cette façon, vous aidez la personne coachée à réfléchir plus profondément aux problèmes qui sous-tendent son défi.

Réflexions internes : Questions axées sur les hypothèses, les jugements, les valeurs et les sentiments.

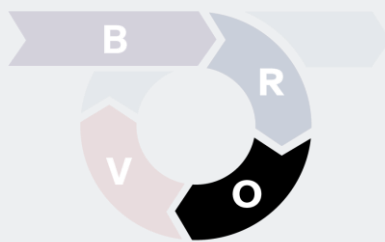
Action personnelle : Questions mettant l'accent sur ce qui peut être fait et n'a pas encore été essayé.

Relations interpersonnelles : Questions qui touchent d'autres personnes.

Environnement : Questions axées sur les plans, les structures et les systèmes.

5

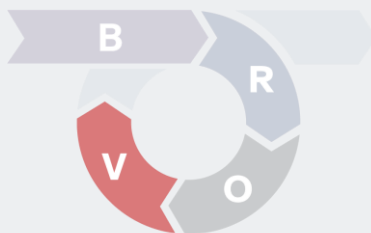
Coachs-pairs : Explorer les possibilités (modèle BROV (GROW)) -- Options



Cette étape du processus permet d'examiner de nouvelles perspectives et de trouver des options viables pouvant aider la personne coachée à se rapprocher de la situation qu'elle souhaite dans l'avenir. L'inspiration et un sentiment de possibilité caractérisent cette étape.

6

Coachs-pairs : Engagement et action (modèle BROV (GROW) -- Volonté



Cette étape consiste à déterminer ce que fera la personne coachée, à quel moment elle le fera et comment elle souhaite rendre compte de ses actions. La personne communique son plan d'action et de mobilisation à ses pairs.

Il s'agit d'établir à quel point la personne coachée est déterminée à agir et à quel point l'action est évocatrice et stimulante à ses yeux. Il est important que l'action respecte le principe « SMART », autrement dit, qu'elle soit spécifique, mesurable, réalisable, pertinente et temporellement définie.

7

Tous et toutes : Réflexion et rédaction d'un journal



Temps de réflexion personnelle accordé à tous les participants pour leur permettre de noter les points clés et les points à retenir de la conversation de coaching avec des pairs.

- Qu'est-ce que j'ai réalisé grâce à ma participation à cette conversation de coaching avec des pairs?
- Qu'est-ce que j'ai appris sur moi-même en jouant le rôle dans cette conversation de coaching en groupe de pairs? Qu'est-ce que j'ai appris sur mes collègues? Qu'est-ce que ce mode d'apprentissage m'a permis de mieux comprendre?
- Quelles mesures dois-je prendre pour profiter au maximum de ce processus?
- Quel est le niveau d'efficacité de notre apprentissage en tant que groupe?
- Sommes-nous à l'aise avec tous les aspects du processus que nous utilisons?
- Notre processus fait-il ce qu'il est censé faire?
- Sommes-nous capables de mesurer la pertinence et les résultats?

8 Animateur-coach ou Animatrice-coach : Clore la séance

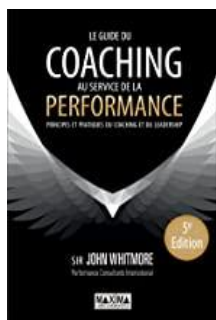
Récapitulez les principales conclusions selon votre point de vue, remerciez tous les participants pour leur engagement et leur participation, et rappelez-leur la date de la prochaine réunion du groupe ainsi que votre disponibilité pour communiquer entre les conversations du groupe de pairs, au besoin.



Autres outils de référence

Outils de travail de l'École de la fonction publique du Canada :

- Utilisation du modèle BROV (GROW) dans le cadre d'une approche de coaching
- Le coaching pour renforcer la résilience
- Le coaching pour l'exercice d'influence
- Le coaching pour l'autonomisation
- Le coaching pour renforcer l'engagement



Le guide du coaching au service de la performance : Principes et pratiques du coaching et du leadership (Sir John Whitmore)
Le modèle BROV (GROW) a été conçu par Sir John Whitmore, qui l'a abordé pour la première fois dans ce livre. Il y explique également comment libérer le potentiel des gens pour maximiser leur performance et utiliser le coaching pour transformer l'apprentissage et les relations de travail.

Changez vos questions, changez votre vie (Marilee Adams)
Dans ce livre, l'auteure propose 12 puissants outils pour le leadership, le coaching et la vie et nous offre son point de vue sur l'art de poser des questions puissantes.

