Donner des Challenges

En coaching, vos clients viennent vous voir pour 2 choses :

1. Faire avec votre aide des choses qu'ils n'auraient pas pu faire seul.

2. Faire avec votre aide des choses qu'ils auraient pu faire seuls, mais qui leur

auraient demandé plus de temps.

Dans les deux cas, pour jouer votre rôle, vous devrez les amener à se dépasser.

Leur donner des challenges est l'un des meilleurs moyens de le faire. Un challenge

peut porter sur:

• La hauteur à laquelle la personne met la barre concernant son objectif :

Exemple:

Client: "Je veux augmenter mes gains de 10 % dans l'année".

Coach: "Je te propose un challenge: les doubler dans l'année. Est-ce que ça

t'intéresse?".

(Si la réponse est oui, les autres questions qui vous seront sans doute utiles

sont : est-ce que tu crois que c'est possible? Que faudrait-il que tu fasses,

avec mon aide, pour y parvenir... plus d'autres qui viendront elles-mêmes

dans le flot de la conversation...).

• Le temps à mettre pour l'accomplir :

Client: "Je me donne deux ans pour réussir ma réorientation professionnelle

et avoir une clientèle à plein temps".

Coach: "J'ai un défi pour toi : mettre un an seulement pour avoir assez de

clients pour travailler à temps plein. Qu'est-ce que tu en penses?"

Vous pouvez proposer un défi, comme dans les exemples ci-dessus, ou

demander à la personne de se le donner elle-même :

Exemple :

Client: "Mon objectif est de........".

Coach: " Et si tu te donnais un défi / challenge / objectif...vraiment excitant

dans ce domaine, quelque chose d'ambitieux, qu'est-ce que ce serait?".

Votre coaching doit S-T-R-E-T-C-H-E-R la personne, pas la laisser dans sa

zone de confort.

Caractéristiques des challenges:

• Un challenge vise un résultat ambitieux et atteignable.

• Il doit générer une haute énergie positive, pas une haute énergie négative.

La personne a les yeux qui brillent quand elle en parle, pas une réaction de

stress.

• Un challenge permet d'accéder à un réservoir d'énergie et d'intelligence dont

elle ne se croyait pas capable. Vous l'aidez à ouvrir un nouveau canal

d'énergie.

• En donnant des challenges à votre coaché, ou en lui demandant de s'en

donner, vous le validez dans sa compétence et dans le fait que vous croyez

en lui.

• En lui donnant des challenges, vous mettez en pratique l'une des clés du

modèle de la haute performance : faire preuve d'un haut niveau d'exigence.

Copyright Institut de Coaching International – www.icicoach.com – Tous droits réservés

Les trois niveaux d'approche en coaching

1. Faire plus de la même chose (et c'est O.K, quand ce qu'on fait marche bien).

2. Faire la même chose en mieux.

3. Faire autre chose.

Exemple général :

Niveau 1: la platine tourne-disque.

Niveau 2: la même, en moins cher avec une ou 2 fonctions de plus.

Niveau 3: le passage au digital avec l'invention du compact disque, du mini disque,

du format MP3.

Autre exemple:

Niveau 1: l'acheminement du courrier par la poste.

Niveau 2: l'acheminement du courrier par une poste privée plus rapide.

Niveau 3: l'e-mail.

Un exemple en coaching:

Niveau 1: Je crois que je ne mérite pas de réussir.

Niveau 2: Je crois que je mérite de réussir (approche type pensée positive).

Mieux que le niveau précédant, mais le niveau logique reste le même: définir une

situation en terme de mérite.

Niveau 3: Je réalise que mérite et réussite n'ont rien à voir et que la réussite c'est

d'abord être clair sur ce que je veux et sur les stratégies à mettre en place pour

l'obtenir.

Je sors de la boîte mentale " je mérite / je ne mérite pas..." et j'entre dans des

réalisations concrètes avec l'aide de mon coach.

L'intérêt des challenges, c'est qu'ils vont amener la personne à fonctionner au

moins en niveau 2 et de préférence en niveau 3. Elle aura besoin de repenser ses

façons de fonctionner et passer au niveau suivant de son évolution personnelle et

professionnelle.

Dans votre coaching, cherchez le plus possible ce travail au niveau 3. Cherchez les

discontinuités, les "sauts quantiques". Ces moments ou la personne sort de sa boîte

mentale pour déboucher sur une nouvelle réalité plus riche. Saisissez les

opportunités de la faire passer au niveau suivant.

Une idée intéressante : les stratégies (conscientes ou non) qui vous ont conduit au

niveau de réussite où vous êtes aujourd'hui ne peuvent pas - de par leurs

caractéristiques propres - vous conduire plus loin. Si vous voulez passer au niveau

suivant, vous avez besoin d'adopter d'autres stratégies.

Une autre idée: la vie se charge de nous donner des challenges si nous ne le faisons

pas nous-mêmes.

Ici comme ailleurs, mieux vaut anticiper. Les challenges que je me donne sont

stimulants. Ils génèrent de la passion et de l'enthousiasme. Ceux que j'attends

passivement risquent d'être plus durs et selon l'expression consacrée, de provoquer

des réveils douloureux.

Un challenge n'est pas seulement une façon plus rapide d'atteindre un objectif,

c'est aussi un catalyseur puissant d'évolution personnelle.

Copyright Institut de Coaching International – www.icicoach.com – Tous droits réservés

Les pièges à éviter quand vous proposez un challenge:

• L'objectif est inatteignable.

Vérifiez que l'objectif est ambitieux et atteignable et que vous avez la

compétence - et l'envie - d'accompagner la personne dans la réalisation de

celui-ci. Il s'agit de l'amener à donner le meilleur d'elle-même, pas de bâtir

une machine à échouer.

• Le coaché accepte le défi pour vous faire plaisir.

Ce n'est pas ce que vous cherchez. Que l'idée vienne de lui ou de vous, il est

important de vérifier qu'il se l'approprie et que ce challenge le "branche"

vraiment.

• L'objectif est à long terme.

C'est OK de donner un challenge qui mettra plusieurs mois à être atteint.

Attention toutefois : dans ce cas, décomposez-le en objectifs courts, qui

peuvent chaque fois être atteints rapidement et qui donnent des résultats

concrets et encourageants.

• Vos propres croyances par rapport à la notion de challenges.

Est-ce que vous-même vous vous donnez des défis? Jusqu'à quel point êtesvous à l'aise avec cette idée? Est-ce que vous vous permettez de rêver grand?

Prenez conscience de vos limites dans ce domaine et ne les imposez pas à

votre client. Proposer un défi demande du courage, de la compétence et le

fait d'y croire soi-même.

• Attendre que la personne ait les moyens.

C'est l'un des pièges les plus fréquents. N'attendez pas que la personne en ait

les moyens pour lui donner un challenge.

Ce sont les challenges qui génèrent les moyens, pas le contraire!

Quand Kennedy a déclaré "Nous irons sur la lune avant 1970", il a donné un

challenge fantastique à son pays et fait rêver une partie de la planète.

Pourtant, à l'époque, les moyens n'existaient pas. Pas d'ordinateurs assez

puissants pour faire les calculs, pas d'alliages de métaux assez solides pour

résister à la chaleur lors du retour dans l'atmosphère, et de façon générale,

une technologie qui n'était pas au niveau du projet.

C'est la puissance du défi qui a conduit les hommes à se donner les moyens

dont ils avaient besoin, moyens qui, au-delà de la réussite de l'objectif, ont

généré d'importantes retombées technologiques dans différents domaines.

Le constat est le même, qu'il s'agisse d'un peuple, d'une équipe ou d'une

personne.

Travaux pratiques:

a. Identifiez un objectif personnel actuel et transformez-le en challenge.

Travaillez- y avec votre (co)coach.

b. Pensez à un exemple, tiré de votre vie, dans lequel vous êtes passé en niveau 1,

2 puis 3.

c. Parlez avec votre co-coach d’un exemple concret de challenge que vous avez

proposé à une personne que vous accompagnez (ou une personne de votre

entourage).