Cultiver une énergie mentale positive au service de la posture de coach ICF



Jacques Gaumond, PCC
Pierrette Marcotte, en voie de certification PCC
Manon Boisvert, PCC

27 – 28 octobre 2026

icf Québec

Notre intention

Expérimenter, observer, comprendre comment l'Intelligence positive peut soutenir la présence, la régulation émotionnelle et l'efficacité du coaching, autant chez le coach que chez le client

Un processus

- **Reconnaître**, **détecter** et **interrompre** nos SABOTEURS
- **Interrompre** notre cerveau en pilotage automatique et reprendre le contrôle de notre esprit
- **Ressentir** nos pouvoirs SAGE comme des alternatives efficaces aux saboteurs
- **Renforcer** notre muscle SAGE



Grâce à l’atelier

Vous pourrez …

- Vous familiariser avec la métaphore des «Saboteurs et des pouvoirs du Sage» et de l’impact de ceux-ci sur le processus de coaching
- Identifier vos propres saboteurs à l’œuvre en mode coaching
- Expérimenter et apprécier l’approche de l’Intelligence Positive de *Shirzad Chamine* en coaching à l’aide d’une grille d’observation des compétences ICF, en direct
- Vous entraîner à augmenter votre énergie du Sage dans l’action pour contrer l’autosabotage à l’aide de pratiques simples et répétées (*PQ reps*)

Plan de l’atelier

1. Accueil et mise en présence
2. Autoévaluation de vos Saboteurs et de leurs impacts
3. Fondements essentiels de l’Intelligence Positive
4. Coaching en direct
5. Débreffage collectif
6. Intégration et applications

Comment allez-vous participer à cet atelier?

Prisonnier

“ Un autre atelier où je ne peux m’échapper!”



Touriste

“ Que peuvent faire pour moi ces animateurs?”



Partenaire

“ Comment puis-je aider à faire de cet atelier un succès?”



Traduit et inspiré de Hughes (2026).

Comment allez-vous aujourd’hui ?

Comment allez-vous
…vraiment ?

a. Je vais très bien, aucun souci

b. Je vais bien tant que je demeure en action

c. Je ne vais pas très bien mais je fais ce que j’ai à faire

d. Je ne vais vraiment pas bien et j’aurais besoin d’aide supplémentaire

Bienveillance…avec votre clientèle

Traduit et inspiré de Hughes (2026).

Prenez une minute : 3 appréciations

Pensez et notez

- Une chose pour laquelle je me SENS BIEN dans **ma vie** en ce moment…
- Une chose qui m'ENTHOUSIASME dans **mon travail** en ce moment…
- **Une personne** envers laquelle je suis la plus RECONNAISSANTE en ce moment…







Traduit et inspiré de Hughes (2026).

Plan de l’atelier

1. Accueil et mise en présence
2. Autoévaluation de vos Saboteurs et de leurs impacts
3. Fondements essentiels de l’Intelligence Positive
4. Coaching en direct
5. Débreffage collectif
6. Intégration et applications

Vos Saboteurs :
Interprétation express de votre rapport

- Scores sur 10 en ordre décroissant d'importance
- Focus sur vos top 3 Saboteurs
- Saboteur – points clés :
  - Caractéristiques, Pensées, Ressentis, Impacts, Fonction de survie

Vos Saboteurs : Les Top 3 les plus présents dans le groupe *(à main levée?)*

Contrôleur	**Hyper-performant**	**Agité**
Pointilleux	**Plaisard**	**Hyper-vigilant**
Fuyard	**Victime**	**Hyper-rationnel**

Plan de l’atelier

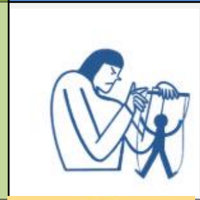
1. Accueil et mise en présence
2. Autoévaluation de vos Saboteurs et de leurs impacts
3. Fondements essentiels de l’Intelligence Positive
4. Coaching en direct
5. Débreffage collectif
6. Intégration et applications



Le saboteur en chef : Le Juge

Persona	Caractéristiques comportementales	Croyance limitante	Impact sur soi & sur les autres	Ressenti physique / corporel
	Critique constamment ses propres erreurs, celles des autres et les circonstances de la vie Fixe des standards impossibles	« Si je ne te pousse pas à bout, tu vas devenir paresseux et échouer. Les autres font mal leur travail.»	**Soi** : Anxiété, culpabilité, épuisement **Autres** : Climat de méfiance, sentiment de ne jamais être assez bien	• Tension dans les épaules • Mâchoire serrée • Boule à l'estomac • Respiration superficielle

Les 9 Saboteurs complices en fonction des Motivations et des Styles

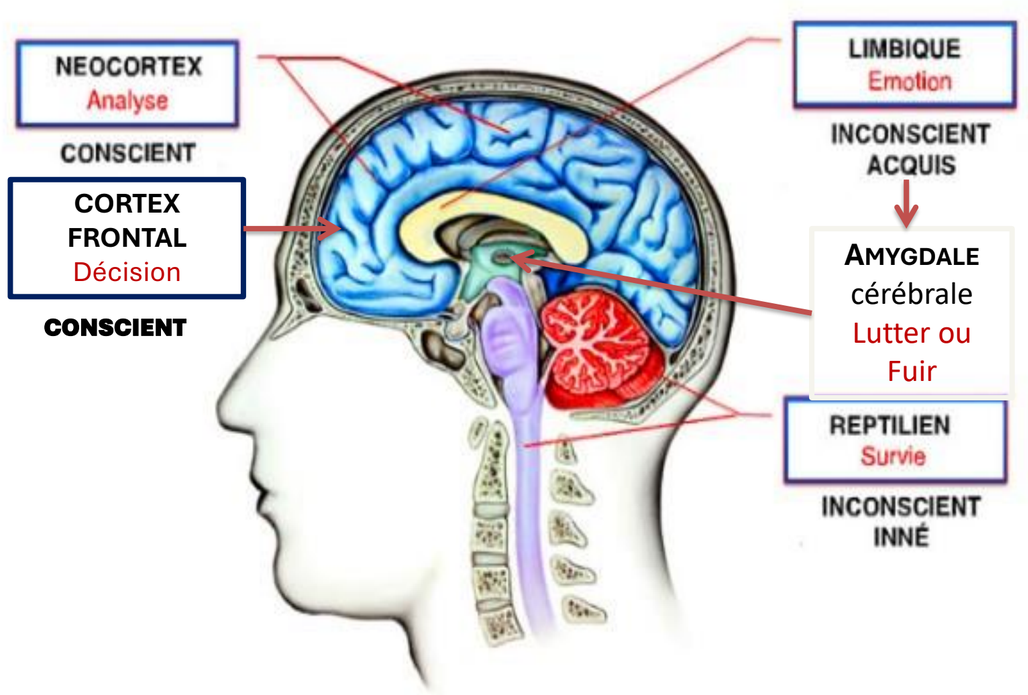
STYLES *(pour relever les défis)*	MOTIVATIONS *(étayant les 3 besoins de survie)*		
	Autonomie	**Acceptation**	**Sécurité**
Affirmer	 Contrôleur	 Hyper-performant	 Agité
Mériter	 Pointilleux	 Plaisard	 Hyper-vigilant
Éviter	 Fuyard	 Victime	 Hyper-rationnel

Traduit de Chamine (2016).

L’architecture de notre esprit selon la théorie de l’Intelligence positive

TROIS GRANDES ZONES NEURO-FONCTIONNELLES

1. **Cerveau de survie**
   (Tronc cérébral et l'amygdale *: cerveau reptilien: territoire du Juge et des saboteurs)*
2. **Cerveau émotionnel** (Système limbique : *pont vers le cerveau cognitif ou amplificateur du cerveau de survie*)
3. **Cerveau cognitif**
   (Cortex préfrontal - réseau central exécutif : *territoire des 5 pouvoirs du Sage*)



Adaption graphique de https://de-express.fr/quest-ce-quune-neurotherapie/

Impacts des saboteurs sur le coach

- Altère la posture éthique (l’effet miroir, l’écoute pure)
- Biaise ses choix d’intervention (questions posées, le rythme, le cadre)
- Le coach n’est plus au service du client mais au service de son propre besoin inconscient de réassurance

Les conséquences sur le coaching et le client

Dérive posturale du coach :

- La confrontation prématurée
- Le passage à l'action sous pression
- L'inférence de solutions

(le conseil déguisé)

- Le déni des signaux de résistance

Forcer la main au coaché produit presque toujours l'effet inverse de celui recherché

La résistance ou le désengagement

La rupture de l'alliance

La dépendance ou la soumission

Le Coach sous l'emprise du Saboteur «Plaisard» (*Pleaser*)

Impact sur la posture

- Posture basse
- Ultra-protectrice, presque maternelle/paternelle
- Le coach perd sa neutralité

Choix biaisés d'interventions

- N'ose pas poser les questions qui déstabilisent ou pointer une contradiction évidente de peur de rompre le rapport ou de faire de la peine
- Valide et console immédiatement le client dès que celui-ci exprime une émotion difficile, coupant court à un espace d'apprentissage crucial (le *Growth Pain*)
- Accepte les dépassements d'horaires systématiques ou les annulations de dernière minute sans recadrage

Pourquoi le coach fait-il cela ?
Le piège des Saboteurs - Autres exemples

- Son **Hyper-Performant** veut une «victoire» et un résultat mesurable à la fin de la séance pour se rassurer sur sa propre valeur
- Son **Contrôleur** panique si le client tourne en rond et ressent le besoin de prendre les commandes de la vie de l'autre
- Son **Juge** estime en secret que le client «n'avance pas assez vite», «manque de courage» ou «fait preuve de mauvaise volonté»

Énergie mentale : Quotient d'Intelligence Positive (PQ)

Énergie mentale

Capacité du cerveau à :

- **Maintenir la concentration** et l'attention soutenue
- **Gérer le stress** et les émotions face aux obstacles
- **Résister à la fatigue cognitive** accumulée lors d'un effort intellectuel prolongé

Pour mesurer votre temps de récupération d'énergie mentale

$$PQ = \frac{T_{\text{Sage}}}{T_{\text{Sage}} + T_{\text{Saboteur}}} \times 100$$

Seuil critique
Bascule de performance
75 %

Pour obtenir votre Quotient :
https://positiveintelligence.com/pq/

S’entraîner à basculer son cerveau en mode Sage

A. **Repérer le saboteur du coach** :
*« Tiens, j'ai envie de lui donner la solution, c'est mon **Contrôleur** qui stresse »*

B. Utiliser ses **ancrages PQ** (respiration, corporels)

Les 5 pouvoirs du Sage : le néocortex et le cortex frontal s'activent lorsque vous utilisez les **5 compétences clés du Sage :**

1. L'***Exploration*** (la curiosité pure pour comprendre les faits. Questions ouvertes)
2. L'***Empathie*** (Intervenir pour accueillir la situation, soi-même et les autres)
3. La ***Navigation*** (pour discerner ce qui est vraiment important pour le client, choisir le chemin aligné avec ses valeurs profondes)
4. L'***Innovation*** (créer de nouvelles solutions en sortant des sentiers battus)
5. L'***Activation*** (activer en déterminant clairement les prochaines étapes et actions faciles)

Plan de l’atelier

1. Accueil et mise en présence
2. Autoévaluation de vos Saboteurs et de leurs impacts
3. Fondements essentiels de l’Intelligence Positive
4. Coaching en direct
5. Débreffage collectif
6. Intégration et applications



Coaching en direct : Une personne volontaire ?

Intention

- Soutenir une observation consciente, non-évaluative et alignée ICF
- Je n’évalue pas le coach, je me centre sur le processus de coaching

Observation

- De la posture, de la présence et de l’impact de l’énergie mentale du coach
- Je remarque ce qui se passe et comment cela se passe
- Cadre : les compétences ICF
- **Je reste attentif.ve à mon propre état interne pendant l’observation**

Plan de l’atelier

1. Accueil et mise en présence
2. Autoévaluation de vos Saboteurs et de leurs impacts
3. Fondements essentiels de l’Intelligence Positive
4. Coaching en direct
5. Débreffage collectif
6. Intégration et applications



Débreffage collectif : Témoignages *(fiche d'observations)*

Quels sont les fruits de vos observations?

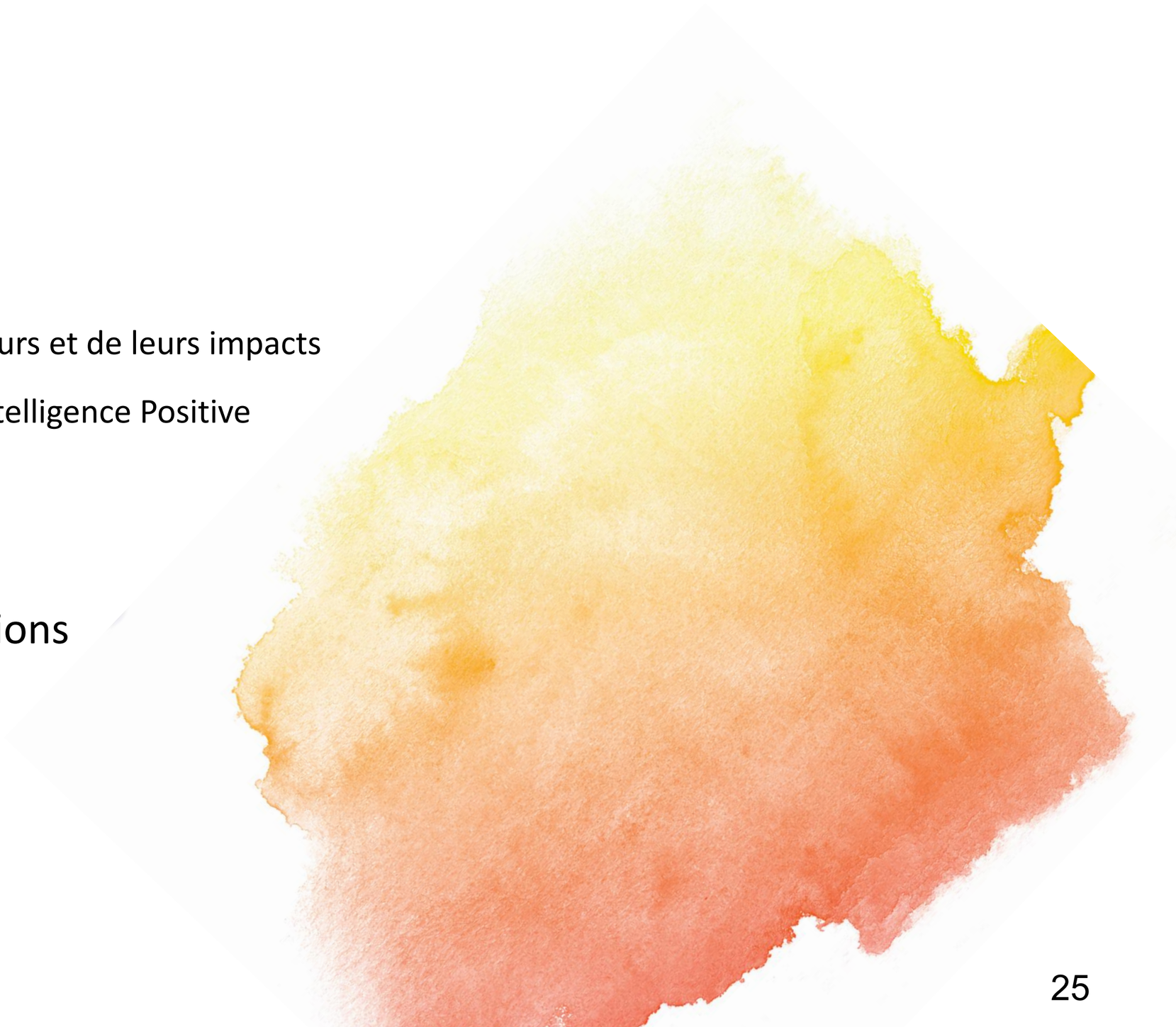
1. Sur l'énergie mentale du coach en action
2. Sur l'énergie mentale de la personne coachée
3. Sur vos propres saboteurs à l'œuvre pendant le processus
4. Qu'est-ce que cela vous enseigne sur votre propre pratique ?

« Nous sommes ce que nous faisons de manière répétée. L'excellence n'est donc pas un acte, mais une habitude. »

Traduit de Durant (1926), inspiré des enseignements d'Aristote, dont *Nicomachean Ethics.*

Plan de l’atelier

1. Accueil et mise en présence
2. Autoévaluation de vos Saboteurs et de leurs impacts
3. Fondements essentiels de l’Intelligence Positive
4. Coaching en direct
5. Débreffage collectif
6. Intégration et applications



Liens entre le modèle d'Intelligence Positive et d'autres approches

- Théorie polyvagale
- 9 types de personnalité de l'Ennéagramme
- Modèle psychométrique TRIMA

L'AUTORÉGULATION (régulation autonome)

Trois composantes de la préparation mentale: interception du saboteur; sagesse; maîtrise de soi (Chamine, 2016)

Être à l'écoute de sa propre physiologie dans un état régulé. (Dana, 2024)

- ✓ Observer et suivre les changements internes entre différents états
- ✓ Reconnaître et apprécier les micro-moments qui favorisent un état régulé
- ✓ Utiliser ces repères pour revenir à un état régulé lorsque nécessaire



La Théorie Polyvagale (TPV)

«Le corps est la porte d'entrée du changement»

La Théorie Polyvagale est une neuroscience qui permet de :

- mieux reconnaître le rôle du système nerveux autonome (SNA) sur la régulation de l'affect, des émotions et du comportement
- unifier la notion corps-esprit dans un continuum d'action-réaction reliant le monde extérieur au monde intérieur.
- Le SNA régule les fonctions vitales et réactives du corps; relie le **cerveau** et le **corps** pour permettre une adaptation à notre environnement

Le système nerveux à la lumière de la Théorie Polyvagale

Neuroception

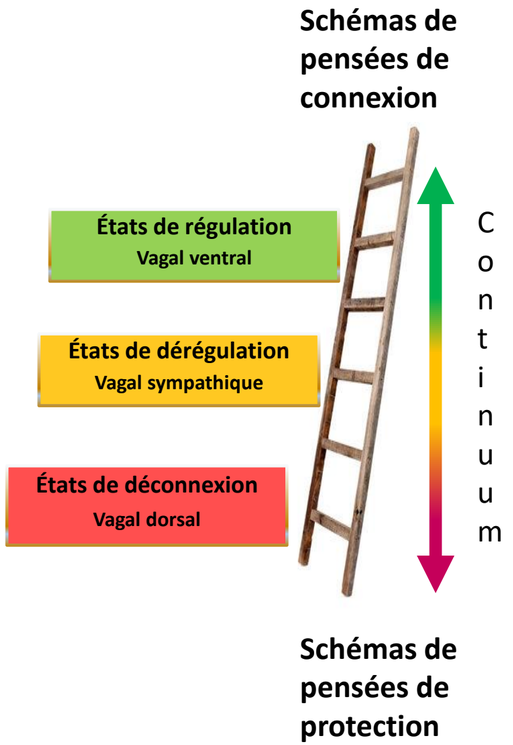
- Détection sans conscience

Corégulation

- Un impératif biologique

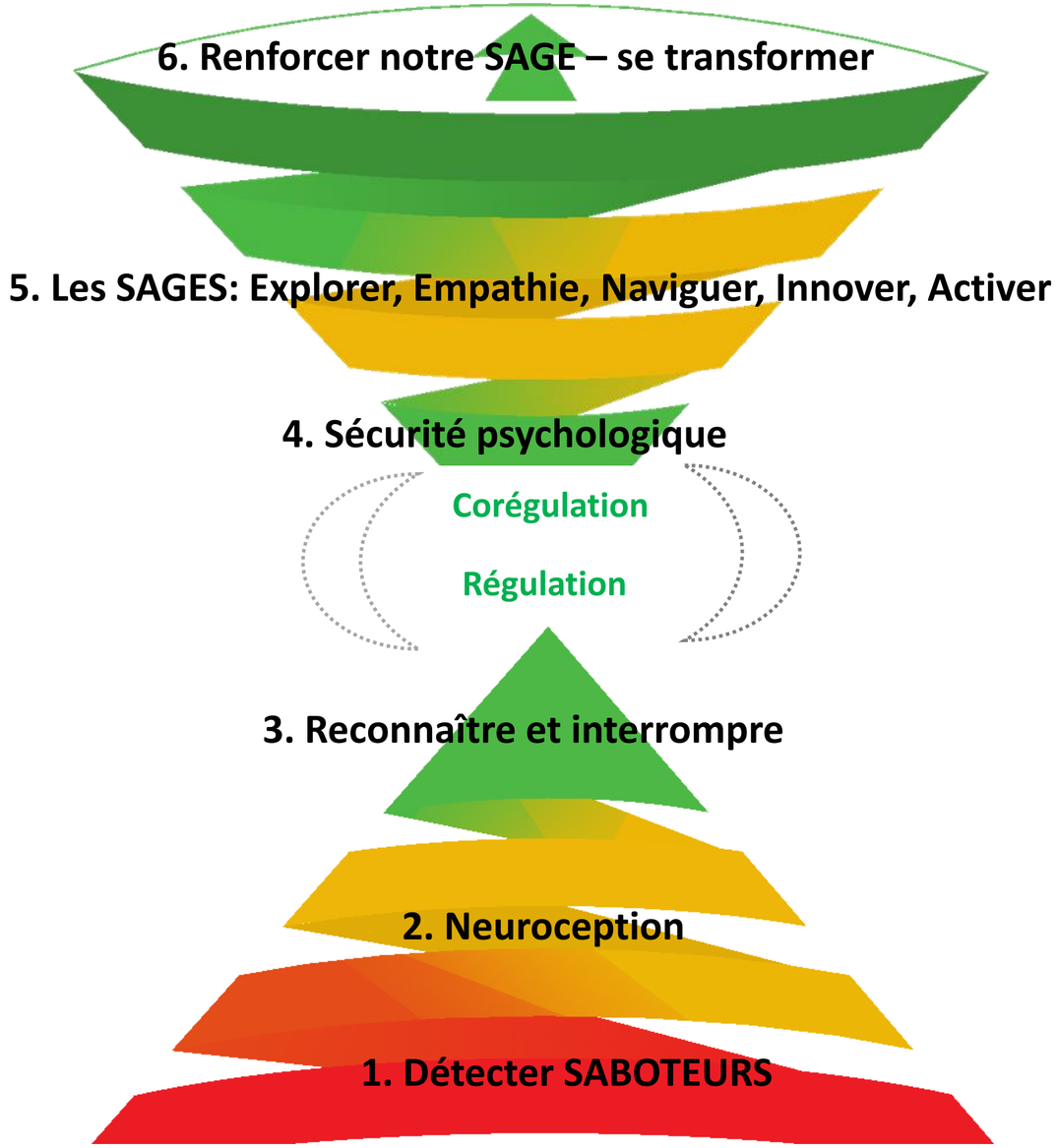
Hiérarchie

- Trois états physiopsychologiques prévisibles



Source : Chamine (2016), Intelligence positive et le trauma

Schéma intégrateur



Chemins de régulation au quotidien

Approche Polyvagale

Exemples:

- **Pratiques simples, répétées (Visualisations, mantras…)**

- **La respiration lente et prolongée à l'expiration** (Méditation, Yoga, Qigong…)

- **Le chant, le fredonnement, la lecture à voix haute**

- **Les mouvements doux et rythmiques (marche, balancement, yoga lent)**

- **Les rituels sensoriels apaisants** (boisson chaude tenue entre les mains, texture agréable, couverture lourde, contacts de personnes)

Leviers de bascule vers le cerveau du Sage - Intelligence Positive

- **Olfactif** : respirations lentes, sentir la température de l'air à l'inspiration et à l'expiration, sentir les odeurs

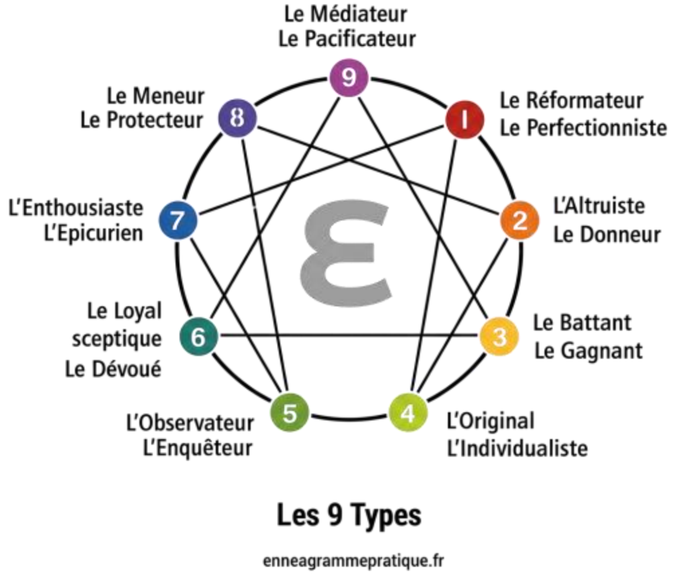
- **Motricité** : bouger les orteils et les reconnaître une à une

- **Tactile** : toucher un objet; sentir sa texture, sa température, ses formes; marcher et sentir le sol sous ses pieds, sa rigidité, sa mollesse, son uniformité ou ses bosses ou dénivelés

- **Visuel** : focaliser sur un objet, une image et en apprécier les couleurs, les formes, le jeu d'ombres et lumières

- **Auditif** : identifier le son le plus loin, le plus proche, son rythme, sa fréquence (haut/bas), etc.

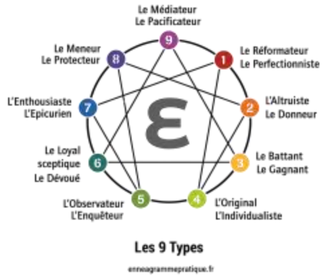
Ennéagramme : Modèle de 9 Types de personnalité



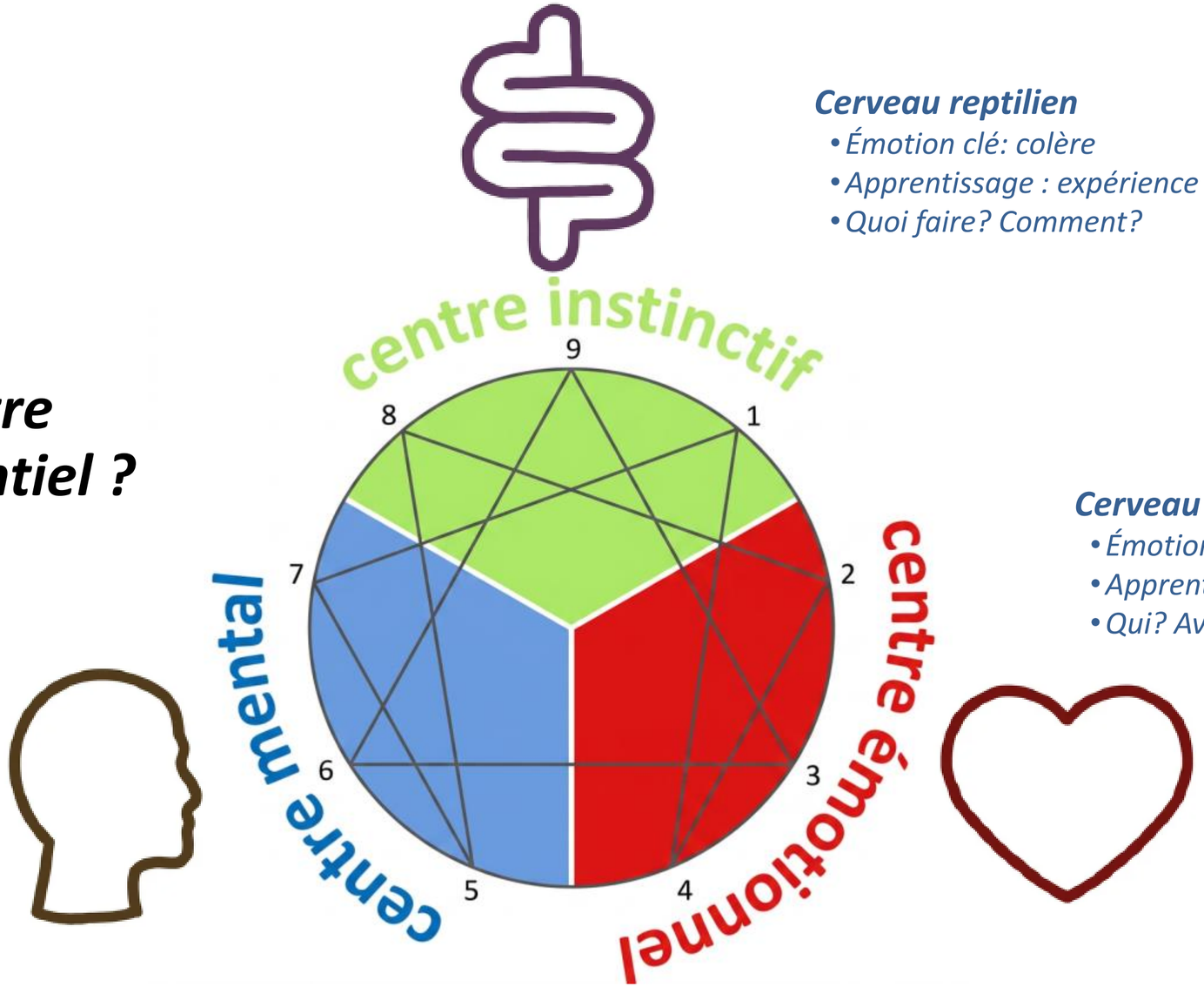
Quel est votre Type dominant, préférentiel ?

Références: Gardret (2019); van Stijn (2021), p.44 et 72; McPartlin (2021); images de Sparkling Leaders 2025.

Ennéagramme : 9 Types de personnalité, 3 Centres



Quel est votre Centre dominant, préférentiel ?



Cerveau reptilien
- *Émotion clé: colère*
- *Apprentissage : expérience*
- *Quoi faire? Comment?*

Cerveau émotionnel
- *Émotion clé: tristesse*
- *Apprentissage : connexion*
- *Qui? Avec qui?*

Cerveau cognitif
- *Émotion clé: peur*
- *Apprentissage : théorie*
- *Pourquoi ? Vers quoi?*

Références: Gardret (2019); van Stijn (2021), p.44 et 72; McPartlin (2021); images de Sparkling Leaders 2025.

Système TRIMA : réactivité des 5 typologies

Attitudes excessives selon les typologies dominantes - Exemples	*Saboteurs associés aux attitudes excessives - Exemples*
Tradition : Rigide, tatillon, prisonnier des règles	Hyper-vigilant | Plaisard | Pointilleux
Réflexion : Intransigeant, inflexible, manipulateur	Juge | Hyper-rationnel | Contrôleur
Imagination : Changer pour changer, dispersé, négligeant des détails importants	Agité | Fuyard | Juge
Médiation : Oubli de soi, trop indulgent, hypersensible	Victime | Plaisard |Fuyard
Action : Dominateur, impatient, téméraire	Hyper-Performant | Contrôleur

https://trima.ca/

Références

Achor (2026). Achor, S., ***The Power of Beliefs,*** New York, USA.

Andreatta (2025). Andreatta, B., ***Wired to Resist,*** Santa Barbara, CA, USA.

Boyatzis (2024). Boyatzis, R.E., ***The Science of Change,*** New York, USA.

Chamine (2016). Chamine, S., ***Positive Intelligence,*** Austin, TX, USA.

Dana (2024), Dana, D., ***Ancré: Comprendre et réguler notre Système Nerveux, La Théorie Polyvagale pour tous***, Lyon, France.

Durant (1926). Durant, W. ***The Story of Philosophy,*** New York, USA.

Gardret (2019). Gardret, M**.,** ***Ennéagramme un outil de coaching et une démarche de développement du leadership,*** Coach Synergie, webinaire, 16 oct. 2019, Bruxelles, Belgique.

Hughes (2026). Hughes, D.C., ***Burnout and WellBeing***, HRDQ Webinar, July 8 2026, West Chester, PA, USA.

McPartlin (2021). McPartlin, J. with Akbaki, A., ***The Enneagram at Work***, New York, USA.

O'Brian Irena, Ph. D. (2026). *Every session has two nervous systems in it. Most coaches only track one.* https://www.linkedin.com/pulse/every-session-has-two-nervous-systems-most-coaches-one-o-brien-phd-07s2c?utm_source=share&utm_medium=member_android&utm_campaign=share_via

Porges (2024). Porgers, Stephen W., La théorie polyvagale, France.

Sieler (2003). Sieler Allan, ***Coaching the Human Soul : Ontological Coaching and Deep Change,*** Victoria, Australia.

van Stijn (2021). van Stijn, J., ***Enneagram for Dummies,*** Hoboken, NJ, USA.

https://www.youtube.com/watch?v=ta5IkSsc8qk#:~:text=the%20common%20root%20of%20what%20creates%20your,different%20voices%20in%20the%20in%20the%20mind.

https://de-express.fr/quest-ce-quune-neurotherapie/

https://trima.ca/

Grâce à l’atelier

Vous avez pu …

- Vous familiariser avec la métaphore des «Saboteurs et des pouvoirs du Sage» et de l’impact de ceux-ci sur le processus de coaching
- Identifier vos propres saboteurs à l’œuvre en mode coaching
- Expérimenter et apprécier l’approche de l’Intelligence Positive de *Shirzad Chamine* en coaching à l’aide d’une grille d’observation des compétences ICF en direct
- Vous entraîner à augmenter votre énergie du Sage dans l’action pour contrer l’autosabotage à l’aide de pratiques simples et répétées (*PQ reps*)

Merci de votre participation!



DÉTECTER SES SABOTEURS

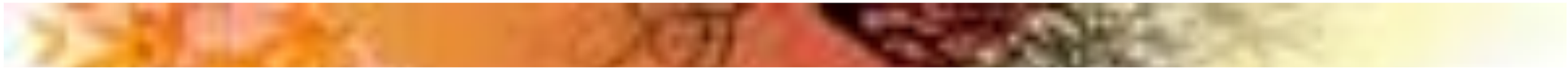


Validation de votre auto-évaluation
Objectif : Prendre conscience sans jugement dans votre rôle de coach

EXEMPLES CONCRETS D'IMPACTS DES SABOTEURS SUR LE PROCESSUS DE COACHING

Objectif : Prendre conscience sans jugement dans votre rôle de coach

Le Coach sous l'emprise du Saboteur « Hyper-Performant » (*Hyper-Achiever*)



Impact sur la posture

- Posture focalisée sur la performance, le «faire» plutôt que l’«être»
- Le climat de la séance devient utilitaire et pressé

Choix d'interventions biaisés

- Pousse vers l'action dès les 15 premières minutes de la séance, zappant l'exploration profonde du problème ou des croyances limitantes
- Survalorise les objectifs de surface (KPIs, résultats chiffrés) et passe à côté des transformations intérieures, plus lentes mais plus durables
- S'attribue inconsciemment le mérite de la réussite du client ou, à l'inverse, vit le ralentissement du client comme son propre échec personnel

Le Coach sous l'emprise du Saboteur « Contrôleur » (*Controller*)

Impact sur la posture

- Posture haute
- Directive et impatiente
- L'espace de silence se réduit
- Le coach prend beaucoup de place

Choix d'interventions biaisés

- Pose des **questions orientées** ou inductives (*« Ne penses-tu pas que tu devrais plutôt faire X ? »*) au lieu de questions ouvertes
- Propose des plans d'action prémâchés ou des outils standardisés au lieu de laisser le client concevoir sa propre solution
- Si le client n'avance pas au rythme voulu, le coach montre des signes subtils d'agacement ou pousse le client au forçage *(forcing)*, créant une résistance ou une dépendance

Le Coach sous l'emprise du Saboteur « Hyper-Rationnel » (*Hyper-Rational*)

Impact sur la posture

- Posture rigide, froide, purement intellectuelle.
- Manque d'empathie et de connexion de cœur à cœur.

Choix d'interventions biaisés

- Dès que le client exprime une émotion vive (larmes, colère, peur), le coach la «médicalise» ou la conceptualise immédiatement avec une grille de lecture technique plutôt que d'offrir une écoute empathique
- Ses interventions ressemblent à un interrogatoire de police analytique ou à un cours théorique
- Il passe à côté de la communication non-verbale subtile du client parce qu'il est trop occupé à analyser logiquement la structure de son discours

Le Coach sous l'emprise du Saboteur « Fuyard | Esquiveur » (*Avoider*)

Impact sur la posture

- Posture fuyante, superficielle.
- Le coach reste en surface de l'iceberg.

Choix d'interventions biaisés

- Si le client commence à aborder un sujet lourd (un deuil professionnel, un conflit toxique intense), le coach bifurque rapidement vers un sujet plus «léger» ou vers des techniques de créativité positives
- Il pratique la «positivité toxique» en minimisant la difficulté pour ramener de la légèreté de force en séance
- Il n'ose pas confronter le client sur son manque d'engagement (ex: exercices non faits d'une séance à l'autre) pour éviter une discussion inconfortable



Manon Boisvert

Coach professionnelle certifiée PCC

Médiatrice accréditée (UdeS/IMAQ)

418 933-0088 | manon-boisvert-coach@outlook.com

Jacques Gaumond

Coach exécutif certifié, Administrateur de sociétés

Consultant en relève de direction

514 973-9216 | jacgoco@gmail.com

Pierrette Marcotte

Coach exécutif professionnelle, membre ICF

Formatrice |Facilitatrice

Développement professionnel et organisationnel

514.602.0662 | pierrette.marcotte@outlook.com

Congrès ICF Québec 2026

Atelier : **Cultiver une énergie mentale positive au service de la posture du coach ICF**

Fiche d'observation

INTENTION	Soutenir une observation consciente, non-évaluative et alignée ICF. Je n'évalue pas le coach, je me centre sur le processus de coaching.	**OBSERVATION**	• De la posture, de la présence et de l'impact de l'énergie mentale du coach. • Je remarque ce qui se passe et comment cela se passe. • Cadre : les compétences ICF. • Je reste attentif.ve à mon propre état interne pendant l'observation.

A- Énergie mentale et présence du coach	• Qualité de présence • Réactions face à l'incertitude ou à l'émotion • Moments de régulation/recentrage ○ Énergie mentale stable ou fluctuante	**B- Saboteurs et Sages** *Explorer* X *Empathie* M *Innover* I *Naviguer* N *Activer* A	Lecture énergétique du coach (Intelligence Positive) • Indices d'un état réactif • Indices d'un état Sage • Moments clés (avant une question, après une réponse du client, etc.)
Notes :		Notes :	

C- Écoute et qualité de l'attention	• Niveau de présence dans l'écoute. • Usage du silence. • Ajustement du rythme et du langage. **Questions :** • Écouter pour comprendre, ou pour intervenir • L'écoute permettant au client d'explorer	**D- Éveil de la conscience et Impact sur le client**	• Nature des questions • Prises de conscience chez le client • Effet des interventions sur l'énergie du client • Niveau de clarté/d'apaisement du client • Alignement entre prise de conscience et action
Notes :		Notes :	

E- Auto-observation de l'observateur	• Ce que cela active en moi comme coach • Quelle compétence ICF fut la plus sollicitée?	**F- Méta-niveau et Mise en pratique**	• Quelle compétence ICF devrais-je plus solliciter • Application/action immédiate que je m'engage à faire
Notes :		Notes :	

Préparée par Pierrette Marcotte, Jacques Gaumond et Manon Boisvert

LE JUGE ET LES 9 SABOTEURS DE L'INTELLIGENCE POSITIVE DE *SHIRZAD CHAMINE*

Le Juge est le **saboteur le plus destructeur** car il alimente l'autocritique, le perfectionnisme et la culpabilité . Il vous donne l'impression de **ne jamais être à la hauteur** et vous compare constamment aux autres.

1. **L'Agité** : agité par la peur de rater une occasion, il évite d'être présent, cherchant toujours la prochaine sensation forte ou distraction.
2. **Le Contrôleur :** s'épanouit dans la microgestion et la domination, ce qui engendre stress, anxiété et difficulté à faire confiance aux autres.
3. **Le Fuyard :** privilégie le confort à la confrontation, évitant les conversations difficiles et les responsabilités.
4. **Le Plaisard** : privilégie les besoins des autres pour être accepté et éviter le rejet, souvent au détriment de son propre bien-être. (Pleaser)
5. **Le Pointilleux :** maniaque obsédé par la perfection et l'ordre, souvent au détriment de la joie et de l'efficacité**.**
6. **L'Hyper-performant :** associe son estime de soi à ses réussites, ce qui peut conduire à l'épuisement professionnel, au stress et à une déconnexion émotionnelle.
7. **L'Hyper-rationnel :** se concentre sur la logique et l'analyse, négligeant souvent les émotions et les relations.
8. **L'Hyper-vigilant :** perçoit des dangers partout, ce qui engendre une anxiété et une méfiance constantes**.**
9. **La Victime :** se nourrit d'apitoiement sur elle-même, se sent freinée ou injustement limitée par les circonstances, ce qui rend difficile le passage à l'action.

10. LES 8 COMPÉTENCES ESSENTIELLES ICF :

1. **Fait preuve d'éthique dans sa pratique** : comprend et applique de façon cohérente l'éthique et les normes du coaching.
2. **Incarne un état d'esprit Coaching :** en tant que coach, s'engage dans un processus d'apprentissage et de développement professionnel et personnel continu. Travaille avec des superviseurs ou des mentors en coaching selon ses besoins. Développe et maintient un état d'esprit ouvert, curieux, flexible et centré sur le client.
3. **Définit et maintient les contrats** : collabore avec le client et les parties prenantes pour définir des contrats clairs concernant la relation de coaching, le processus, les plans et les objectifs. Conclut des contrats pour l'ensemble du cycle de coaching ainsi que pour chaque séance de coaching.
4. **Développe un espace de confiance et de sécurité :** collabore avec le client pour créer un climat de sécurité et de soutien, qui permette au client de s'exprimer librement. Maintient une relation de respect mutuel et de confiance.
5. **Reste présent :** est pleinement conscient et présent avec le client, en utilisant un style ouvert, flexible, ancré et confiant.
6. **Écoute activement :** se concentre sur ce que le client dit et ne dit pas pour bien comprendre ce qui est communiqué dans le contexte des systèmes clients et pour soutenir l'expression du client.
7. **Suscite des prises de conscience :** facilite les prises de conscience et l'apprentissage du client en utilisant des outils et des techniques tels que le questionnement puissant, le silence, la métaphore ou l'analogie.
8. **Facilite la croissance du client :** collabore avec le client pour transformer les apprentissages et les découvertes en actions. Favorise l'autonomie du client dans le processus de coaching.