

Ce texte est une traduction d'un document produit par Association of Coach Training Organizations (ACTO) (www.actoonline.com), et endossé par International Coach Federation (ICF). Dans ce texte le masculin inclut le féminin afin d'en alléger la forme et la lecture. Le document original en langue anglaise *Recommended Practices To Be An Excellent Mentor Coach* est disponible sur le site de l'ICF à <http://www.coachfederation.org/includes/media/docs/Recommended-Practices-to-be-an-Excellent-Mentor-Coach.pdf>

Pratiques recommandées pour être un excellent coach-mentor

Un coach-mentor fait régulièrement des évaluations des compétences clés en coaching. Dans le cadre de ce processus, un mentor contribue clairement à développer la capacité d'un mentoré à se voir lui-même dans le processus de coaching (par le biais de la lentille de la présence en coaching, de l'écoute active, etc.). Afin qu'un mentor soit compétent dans ce domaine et pour continuer de faire évoluer ses propres compétences, il est reconnu que les points décrits dans ce document sont importants. Ces points sont tirés d'un sondage concernant l'évaluation des compétences en coaching par Mentor Coaches et différents examinateurs de l'ICF à travers le monde.

VOTRE CHEMINEMENT DU STADE NOVICE À MAÎTRISE

De façon régulière, réaliste et honnête, rappelez-vous, reconquerez et parlez de vos habiletés de coaching à diverses étapes de votre cheminement. De quoi aviez-vous l'air lorsque vous étiez un coach débutant, intermédiaire, et maintenant? Quelles étaient vos forces et vos zones de croissance à chaque niveau? Quelles sont vos modes de comportement ancrés et vos habitudes aujourd'hui?

LA PERFECTION N'EST PAS NÉCESSAIRE

Abandonnez tout besoin de voir du coaching parfait (et oui, c'est ce que nous voulons tous et cela a un impact sur la manière dont nous écoutons).

POURSUIVEZ VOTRE CHEMINEMENT D'ÉVALUATION DE VOS PROPRES COMPÉTENCES DE COACH

Faites régulièrement évaluer votre coaching par un autre coach expérimenté que vous respectez, un coach qui maîtrise l'évaluation du coaching, qui sera direct et honnête avec vous, et qui débusquera vos « bibittes ». Il est préférable que cette personne ne soit pas issue de la même formation que vous. Il est aussi préférable que l'évaluation soit réalisée dans le cadre de plusieurs sessions plutôt qu'une seule. Il est aussi obligatoire d'écouter l'enregistrement de vos sessions. Cette pratique vous rendra plus ouvert au fait d'être évalué, vous aidera à voir vos modes de comportement plus clairement, et encore plus important, vous amènera à réaliser que même vous n'êtes pas un coach parfait.



METTEZ À L'ÉPREUVE VOTRE MANIÈRE DE PENSER

Réfléchissez et engagez régulièrement un dialogue avec un collègue coach. Examinez ouvertement comment vous pouvez même remettre en question vos propres conclusions ou perspectives.

RÉVÉLEZ VOS PRÉJUGÉS

Régulièrement, de manière réaliste et honnête, parlez de vos préjugés, vos valeurs, vos dogmes et vos bases décisionnelles en coaching, et comment ils pourraient interférer avec ou brouiller votre écoute des candidats à la certification et votre juste évaluation d'eux.

VOTRE PRÉSENCE COMPTE

Faites des exercices de présence et de concentration régulièrement.

COACHING À TOUS LES NIVEAUX

Créez des moyens pour régulièrement écouter et discuter coaching à tous les niveaux.

MARCHEZ DANS LES SOULIERS DE VOTRE MENTORÉ LORSQUE VOUS FAITES VOS ÉVALUATIONS

Après chaque évaluation des compétences et avant de finaliser votre document d'évaluation, relisez ce que vous avez écrit en vous mettant dans les souliers de votre mentoré. Est-ce que votre feedback est clair et basé sur les compétences? Est-ce que vous utilisez des exemples spécifiques provenant du coaching? Est-ce que le mentoré saura quel niveau d'habileté il démontre pour chaque compétence et dans l'ensemble? Est-ce que vous couvrez autant les forces que les zones de croissance? Est-ce que votre langage est direct, mais également respectueux, aimable et encourageant? Est-ce qu'il reconnaît une certaine grandeur dans le mentoré, même si le coaching n'était pas des meilleurs? Est-ce qu'il va encourager le mentoré à poursuivre sa croissance?

FAITES UN INVENTAIRE DE VOUS-MÊME

Considérez régulièrement tous les aspects de vous-même (intellect, émotions, physique, intuition) et voyez comment vos façons d'être pourraient avoir un impact sur la manière dont vous faites vos évaluations. Comment votre façon d'être vous aide-t-elle à évaluer équitablement et justement et où pourrait-elle interférer?

ÉTABLISSEZ UN PARTENARIAT AVEC VOTRE MENTORÉ

Définissez clairement comment vous allez établir un partenariat avec votre mentoré durant une session d'évaluation et dans le processus de débriefage. Définissez aussi clairement pour vous-même le genre de présence que vous désirez avoir durant le processus d'évaluation, comment vous allez maintenir cette présence, et comment vous allez la démontrer.

DÉVELOPPEZ VOTRE CURIOSITÉ

Pratiquez régulièrement votre ouverture et votre curiosité à tous les aspects de votre vie, particulièrement dans les situations tendues ou avec des gens qui ne sont pas vos préférés. Cela vous aidera à demeurer ouvert et curieux même quand le coaching n'est pas très bon.