

# Le coaching pour influencer

## Lancez la conversation de coaching sur... l'influence

Cet outil de travail s'adresse aux leaders qui souhaitent affiner leurs compétences en matière d'influence afin de faciliter le changement organisationnel tout en soutenant les personnes touchées par son impact. Il propose des questions pour susciter la réflexion individuelle et soutenir la conversation en groupe de coaching avec des pairs ou en équipe.\*

### Influencer

#### Ce que c'est

- Influencer pour le changement, c'est la capacité de transformer ou d'avoir un impact sur les opinions ou les comportements soutenant le changement.
- Chacun peut devenir un agent de changement, quel que soit son poste ou son autorité officielle.
- En développant la conscience de soi et un lien émotionnel avec les autres, on rend ses compétences d'influence plus efficaces.

#### Pourquoi c'est important

- Le succès du changement dépend de la résilience des individus et des groupes ainsi que de la volonté de changer les comportements, les attitudes ou les croyances.
- La capacité d'un leader à influencer les autres pour qu'ils adoptent de nouveaux comportements et s'engagent à changer est essentielle pour que le changement se produise.
- Les leaders influents aident les gens à maintenir un état d'esprit positif et à s'épanouir en période de perturbations.

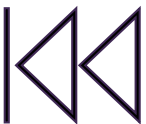
#### Comment ça fonctionne

- Piliers contribuant à l'influence :
  - associer la vision du changement aux valeurs des gens
  - favoriser les relations et les alliances
  - donner l'exemple
  - permettre de nouvelles idées et solutions
  - tirer parti des émotions et de la logique
  - récompenser l'adoption de nouveaux comportements
- Réfléchir sur les expériences grâce aux questions de coaching donne l'occasion d'apprendre et de développer ces fondements.

## Questions à utiliser avec vos pairs (conversation de coaching avec des pairs)

Utilisez les questions suivantes pour mener une conversation de coaching avec des pairs visant à stimuler la réflexion personnelle et le perfectionnement du leadership. Vous pouvez utiliser chacune des questions proposées dans l'ordre désiré.

### Passé



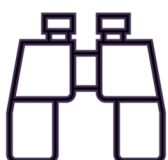
- Comment favorisez-vous et faites-vous valoir les nouvelles idées des autres visant à faciliter le changement ? (Solutions)
- Comment donnez-vous l'exemple en faisant preuve du bon comportement au bon moment ? (Exemple)
- Par quels exemples démontrez-vous que votre style de communication s'adapte afin d'être plus axé sur la personne qui écoute ? (Relations)
- Comment récompensez-vous les nouveaux comportements liés au changement ? (Récompense)

### Présent



- Que pouvez-vous faire de plus pour tisser des liens en période de perturbations ? (Relations)
- Dans quelle mesure est-il facile pour vous de voir le changement de la perspective des autres ? (Vision et valeurs)
- Comment faire en sorte que les gens se sentent en sécurité et en confiance pour adopter de nouveaux comportements et de nouvelles pratiques ? (Exemple)
- Chacun a son approche préférée quand il souhaite influencer les autres. Quelle est la vôtre ? Quels enseignements pouvez-vous en tirer en tant qu'agent de changement ? (Conscience de soi)

### Futur



- Que pouvez-vous faire de plus pour établir un lien entre le besoin de changement et les valeurs des gens ? (Vision et valeurs)
- Quelles forces pouvez-vous optimiser pour favoriser les alliances en faveur du changement ? (Alliances)
- Dans quelle mesure êtes-vous prêt à essayer de renforcer l'attrait émotionnel de votre message pour influencer ? (Émotions et logique)
- Quelles idées novatrices qui semblent fonctionner dans votre équipe pourriez-vous amplifier ? (Solutions)
- Quelles nouvelles pratiques pourriez-vous essayer pour accroître la confiance, l'influence et l'engagement ? (Relations)

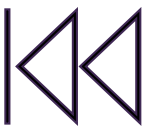


# Le coaching pour influencer

## Questions à utiliser avec votre équipe (conversation de coaching en équipe)

Utilisez les questions suivantes pour mener une conversation de coaching lorsque vous dirigez un cercle de coaching avec les membres d'une équipe ou d'un groupe. Vous pouvez utiliser chacune des questions proposées dans l'ordre désiré.

### Passé



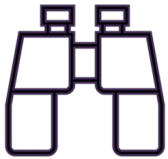
- Dans quelle mesure votre capacité à influencer le changement a-t-elle été efficace par le passé ? (Conscience de soi)
- Quels éléments nous ont incités à adopter de nouveaux comportements et de nouvelles mentalités ? (Récompense)
- Dans quelle mesure avons-nous réussi à accorder de la place aux opinions et aux idées divergentes au sein de notre équipe ? (Solutions)
- Que diraient les autres de votre influence ? (Conscience de soi)
- Quand cela ne va pas comme vous le souhaitez, quel est l'impact de votre comportement et de votre état d'esprit sur vous-même et sur les autres ? (Exemple)

### Présent



- Comment pouvons-nous nous aider mutuellement à faire face à la pression sociale et à la résistance ? (Solutions)
- Comment pouvons-nous encourager de nouveaux comportements et une mentalité nouvelle qui adoptent le changement ? (Relations)
- De quelles manières spécifiques vous sentez-vous récompensé d'être une force positive à l'égard du changement ? (Récompense)
- Que savez-vous de ce qui motive les autres à faire ce qu'ils font et à être qui ils sont ? (Vision et valeurs)
- Comment voyez-vous votre rôle au sein de l'équipe pour influencer vers le changement ? (Exemple)

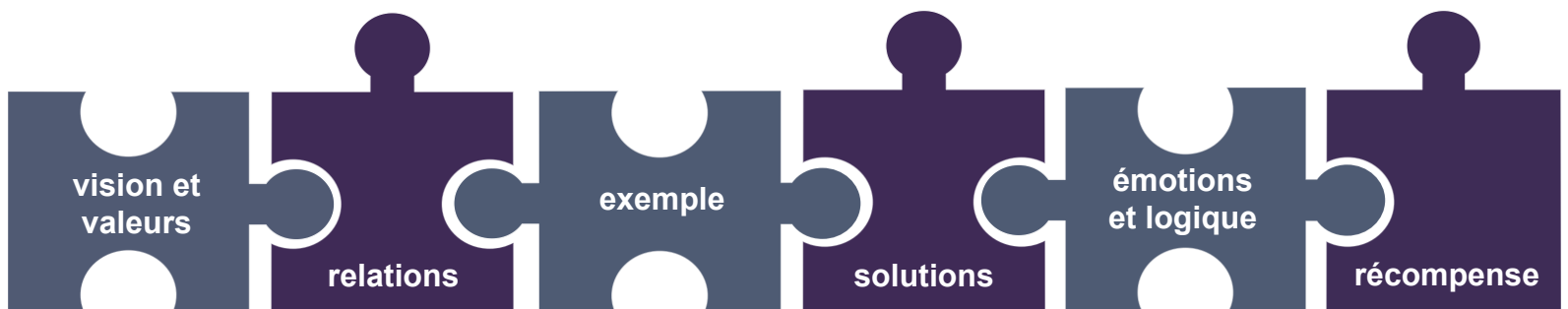
### Futur



- Que pouvons-nous faire de plus pour nous aider mutuellement à être inclusifs, axés sur l'écoute et sur les solutions ? (Relations)
- Quelles pratiques innovatrices pourraient favoriser l'empathie et l'intelligence émotionnelle alors que notre équipe aspire à s'épanouir dans le changement ? (Émotions et logique)
- Que pourrions-nous faire différemment pour être plus proactifs face au changement ? (Solutions)
- Comment pouvons-nous collaborer avec les autres pour influencer le changement ? (Alliances)

## Astuce

En utilisant une combinaison des piliers de l'influence, vous multipliez vos chances de réussite en tant qu'agent de changement. Pratiquez toujours une bonne écoute et l'empathie, et exercez vos pouvoirs d'influence pour le plus grand bien, en vous concentrant sur les besoins des autres.



\* Cet outil de travail est conçu pour ceux qui mènent les conversations de coaching. Nous recommandons que les utilisateurs se familiarisent et suivent les principes et techniques de coaching pour optimiser les résultats. Visitez [le catalogue d'apprentissage](#) pour des ressources d'apprentissage sur le coaching.

