

Utilisation du modèle BROV (GROW) dans le cadre d'une approche de coaching



Qu'est-ce que le coaching

Le coaching consiste à prendre connaissance de la situation actuelle de quelqu'un et, au moyen d'un processus de questionnement et de découverte personnelle, à soutenir la croissance et le changement durable dans la réalisation de ses objectifs personnels et professionnels.

Cette outil de travail explique le déroulement d'une conversation de coaching entre un coach et un coaché pour soutenir les apprenants qui suivent le cours Coaching pour un leadership efficace .

L'approche de coaching selon le modèle BROV (GROW) et les différents niveaux d'écoute

Nous nous exprimons et nous écoutons tous à différents niveaux. Nous parlons parfois avec notre tête, de manière analytique, à l'aide du langage de la logique, des jugements et des convictions. Nous parlons parfois avec le cœur, en exprimant des émotions, des sentiments, et en partageant nos valeurs et nos expériences avec les autres. Cela se voit à notre expression faciale, au ton de voix et à la façon dont nous exprimons notre empathie et notre sympathie. Nous nous exprimons aussi parfois avec notre corps, qui est relié à nos intentions, nos motivations et notre détermination. Cela peut être observé en étant attentif aux niveaux d'énergie d'une personne. En portant attention à ce que disent les coachés avec leur tête, leur cœur et leur corps, nous utilisons les trois niveaux d'écoute et recourons à une compétence essentielle à toute conversation de coaching.

Lorsque vous recourez à l'approche de coaching selon le modèle BROV (GROW), il est important de noter à quel niveau s'exprime la personne coachée afin de déterminer votre niveau d'écoute. Cela vous permettra de poser des questions ouvertes et puissantes qui amèneront la personne coachée à voir son problème ou son défi sous un nouvel angle et à avoir un nouveau regard sur les choses.



Choisir la séquence de questions puissantes à poser pour encourager une introspection plus approfondie, susciter de nouvelles perspectives ou inspirer de nouvelles initiatives constitue l'un des aspects les plus difficiles du recours à une approche de coaching. Cet outil de travail fournit un échantillon de questions puissantes à poser pour chaque niveau d'écoute à chaque étape du modèle BROV (GROW). Ce dernier permet de s'assurer que le coaché tient compte de toute l'étendue de ses connaissances et de son expérience à toutes les étapes de la conversation de coaching suivantes : But, Réalité, Options et Volonté (BROV).

Exemples de questions puissantes par niveau d'écoute

Tête

- Que voulez-vous accomplir?
- À quoi reconnaissez-vous le succès?
- Quelle est la situation actuelle?
- Quelles sont vos contraintes internes ou externes?
- Quelles sont vos forces et les ressources dont vous disposez?
- Quelles sont vos options?
- Que pourriez-vous faire d'autre?
- Quelle est la première, la prochaine étape?
- Que ferez-vous?
- À partir de quand le ferez-vous?



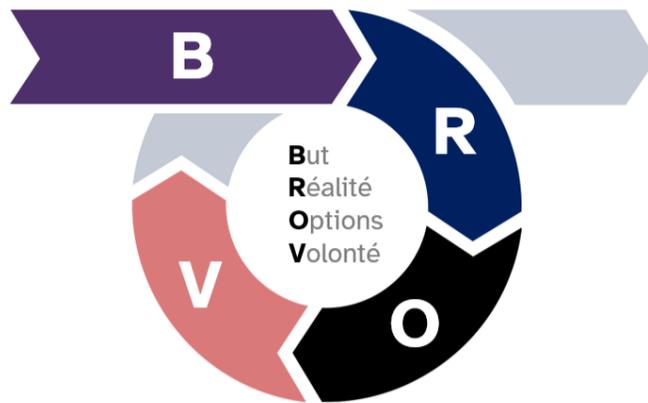
Cœur

- En quoi cela est-il important?
- Comment espérez-vous vous sentir à la fin de cette conversation?
- Quels sont vos sentiments à cet égard?
- Quelle valeur souhaitez-vous respecter dans ce cas-ci?
- En quoi cela est-il important?
- Comment vous protégez-vous?
- Comment vous sentez-vous maintenant par rapport à votre but?
- En quoi cette initiative vous stimule-t-elle?

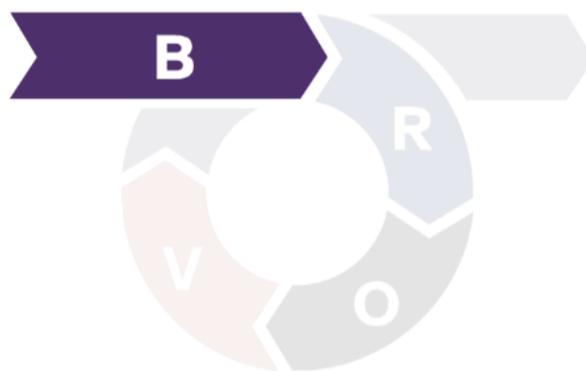
Corps

- En quoi cela vous avancera-t-il?
- À quel point êtes-vous déterminé?
- Quel impact cela a-t-il dans votre vie?
- Qu'est-ce qui vous motive à changer?
- Que pouvez-vous accomplir en ne comptant que sur vous vous-même?
- Qu'est-ce que vous vous empêchez d'envisager?
- Quelle option vous dynamise le plus?
- Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau de détermination quant à cette initiative?
- Comment souhaiteriez-vous rendre compte de vos actions?

Utilisation du modèle BROV (GROW) pour une conversation de coaching



But



Cette étape permet de concentrer l'attention sur le sujet et d'amener le coaché à identifier ses objectifs et ses aspirations. Pour optimiser l'atteinte des objectifs, ces derniers doivent être aussi évocateurs et aussi précis que possible.

Tête

Que voulez-vous accomplir?
 À quoi reconnaissez-vous le succès?

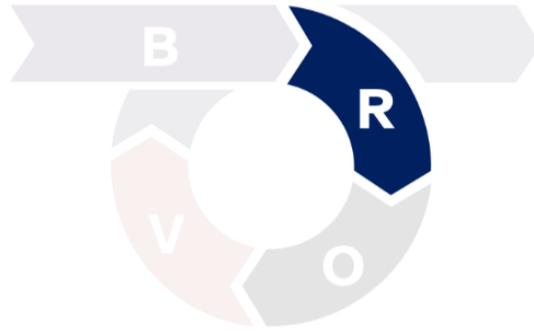
Cœur

En quoi cela est-il important?
 Comment espérez-vous vous sentir à la fin de cette conversation?

Corps

En quoi cela vous avancera-t-il?
 À quel point êtes-vous déterminé?

Réalité



Cette étape consiste à examiner les réalités intérieures et extérieures du coaché, en cernant les obstacles qui se posent entre sa situation actuelle et celle qu'il souhaite dans l'avenir. Examiner et remettre en question le point de vue dominant et découvrir des forces existantes. Cette étape permet le coaché d'être plus conscient de ses valeurs, de ses croyances limitatives et de ses sentiments et niveaux d'énergie par rapport à son sujet. Cette étape permet souvent d'avoir un nouveau regard sur les choses.

Tête

Quelle est la situation actuelle?

Quelles sont vos contraintes internes ou externes?

Quelles sont vos forces et les ressources dont vous disposez?

Cœur

Quels sont vos sentiments à cet égard?

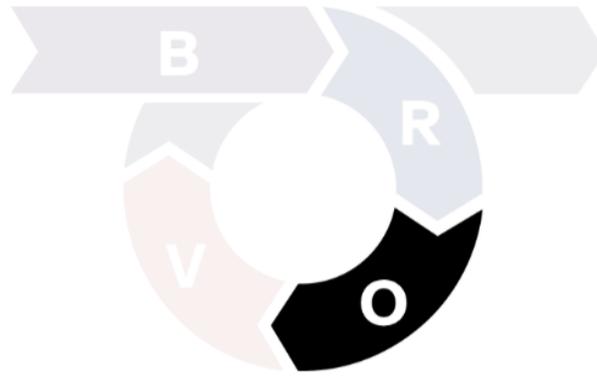
Quelle valeur souhaitez-vous respecter dans ce cas-ci?

Corps

Quel impact cela a-t-il dans votre vie?

Qu'est-ce qui vous motive à changer?

Options



Cette étape permet d'étudier de nouvelles perspectives et de cerner les options pouvant amener le coaché à atteindre son objectif. L'inspiration et le sens des possibilités caractérisent cette étape.

Tête

Quelles sont vos options?

Que pourriez-vous faire d'autre?

Cœur

En quoi cela est-il important?

Comment vous protégez-vous?

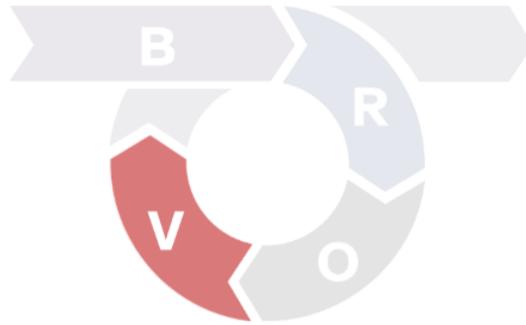
Corps

Que pouvez-vous accomplir en ne comptant que sur vous vous-même?

Qu'est-ce que vous vous empêchez d'envisager?

Quelle option vous dynamise le plus?

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. Elle consiste à déterminer 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.

- Tête**
 Quelle est la première, la prochaine étape?
 Que ferez-vous?
 À partir de quand le ferez-vous?
- Cœur**
 Comment vous sentez-vous maintenant par rapport à votre but?
 En quoi cette initiative vous stimule-t-elle?
- Corps**
 Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau de détermination quant à cette initiative?
 Comment souhaiteriez-vous rendre compte de vos actions?



Le modèle BROV (GROW)

BUT

Tête

Que voulez-vous accomplir?
À quoi reconnaissez-vous le succès?

Cœur

En quoi cela est-il important?
Comment espérez-vous vous sentir à la fin de cette conversation?

Corps

En quoi cela vous avancera-t-il?
À quel point êtes-vous déterminé?

RÉALITÉ

Tête

Quelle est la situation actuelle?
Quelles sont vos contraintes internes ou externes?
Quelles sont vos forces et les ressources dont vous disposez?

Cœur

Quels sont vos sentiments à cet égard?
Quelle valeur souhaitez-vous respecter dans ce cas-ci?

Corps

Quel impact cela a-t-il dans votre vie?
Qu'est-ce qui vous motive à changer?

OPTIONS

Tête

Quelles sont vos options?
Que pourriez-vous faire d'autre?

Cœur

En quoi cela est-il important?
Comment vous protégez-vous?

Corps

Que pouvez-vous accomplir en ne comptant que sur vous vous-même?
Qu'est-ce que vous vous empêchez d'envisager?
Quelle option vous dynamise le plus?

VOLONTÉ

Tête

Quelle est la première, la prochaine étape?
Que ferez-vous?
À partir de quand le ferez-vous?

Cœur

Comment vous sentez-vous maintenant par rapport à votre but?
En quoi cette initiative vous stimule-t-elle?

Corps

Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau de détermination quant à cette initiative?
Comment souhaiteriez-vous rendre compte de vos actions?

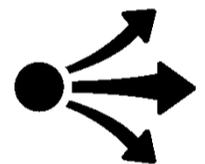
Autres outils de référence

- École de la fonction publique du Canada outils de travail :
 - ✓ Processus de conversation pour le coaching par les pairs : Utilisation de l'approche du modèle GROW
 - ✓ Coaching pour la résilience
 - ✓ Coaching pour l'influence
 - ✓ Coaching pour l'habilitation
 - ✓ Coaching pour l'engagement



- *Le guide du coaching au service de la performance : Principes et pratiques du coaching et du leadership*

Le modèle BROV (GROW) a été conçu par Sir John Whitmore et abordé pour la première fois dans son livre. Le livre 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*

Dans ce livre, Marilee Adams 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.