

# Annexes

« Faites Danser Votre JE »

FABRICI Marc

2015

**FABRICI Marc**

**Promotion That Avril 2015 Lyon**

**Superviseur : Loïc Waguét**

superviseur : loïc waguét

Promotion That Avril 2015 Lyon



## Bibliographie :

- « Thinking, Sensing and Doing in Latin American Dancing » Dr. Ruud Vermey
- « Rescue Stress » Maximilian WINKELHUIS
- « Dance To Your Maximum » Maximilian WINKELHUIS
- « La Danse des 5 Rythmes » Gabrielle ROTH
- « PNL et Performance Sportive » Antoni Girod
- « Entrainement Mental des jeunes sportifs » Gerda MASTRONARDI-JOHNER / Olivier PIEDFORT-MARIN
- « Dictionnaire des Coachings » Pierre ANGEL / Patrick AMAR / Emilie DEVIENNE / Jacques TENCE
- « Les Fiches Outils du Coaching » Emilie DEVIENNE
- « Working it out at work, understanding attitudes and buidling relationships » Julie Hay
- « Partnering, a new kind of relationship » Hel Stone / Ph. D. / Sidra L.Stone
- Classeur LINK UP

## Sources :

- [www.ultradanse.com](http://www.ultradanse.com)
- [www.worlddancesport.org](http://www.worlddancesport.org)
- <http://tsanteleina0.blogspot.fr/2011/05/et-si-on-parlait-de-changement-durable.html>
- [www.ayeba.fr](http://www.ayeba.fr)
- [www.coaching-harmonic.fr](http://www.coaching-harmonic.fr)
- <http://www.ithaquecoaching.com/>

## Photographies :

- Jean-Jacques GEUDRY

# Rapport de coaching N° 1

---

## *1. Contexte :*

J'ai une demande d'une jeune personne que l'on nommera Madame A. Elle est restauratrice et possède, avec son mari, un restaurant. Ce restaurant était le rêve à son mari et lorsque l'opportunité c'est présenté à lui, il lui a demandé de le suivre dans cette aventure et de changer de corps de métier. Madame A. était agent immobilier et a donc démissionné pour suivre son conjoint dans le restaurant. Ce fut un projet mûrement réfléchi et Madame A a suivi son mari en son âme et conscience.

## *2. Demande :*

Madame A. a fait la demande d'un coaching car son restaurant n'allait pas bien et elle était au bord de la rupture. La vente était à ce moment-là une possibilité envisagée. Madame A. n'arrivait pas à trouver sa place de responsable dans son restaurant, et n'arrivait pas à assumer cette position de chef d'entreprise. Elle n'avait plus d'impact sur ses employés, car elle n'arrivait pas à faire passer un message ou un ordre sans être obligé de reprendre plusieurs fois la personne concernée. Cela engendrait chez elle une certaine frustration et un sentiment de ne pas être respecté. De plus elle a subi au travers d'anciens employés, des convocations aux prud'hommes, des accusations diverses et variées qui n'étaient pas fondées. Un sentiment de trahison était présent en elle.

## *3. Objectif Initial :*

Madame A. souhaitait trouver sa place et réussir à gérer au mieux son restaurant qui se dessinait comme un échec. Elle avait comme envie de diriger son restaurant comme sa responsable hiérarchique dans son ancien job. Elle voulait être « une main de fer dans un gant de velours » et ne plus avoir à crier pour se faire comprendre.

#### 4. Objectif Spécifique :

A travers 2 rendez-vous ou j'ai questionné Madame A., la problématique de sa place en tant que dirigeante de son entreprise était l'objectif qu'elle souhaitait travailler.

#### 5. Points faibles :

- Elle avait du mal à croire en elle sur ses capacités de gérer un restaurant.
- Se laisse facilement influencer par les personnes extérieures
- Relations compliquées avec sa sœur et sa maman.

La relation familiale avec des jugements extérieurs sur sa gestion de son restaurant par sa maman et sa sœur posait de grands problèmes sur la différenciation de la problématique. J'ai dû recadrer et clarifier l'objectif du coaching afin de savoir quel était la vraie problématique. A l'issue d'un entretien nous avons convenue avec Madame A. que le sujet de la relation entre elle et sa maman, nécessitait un suivi par un professionnel autre que moi-même.

#### 6. Ressources :

- Son Mari soutien Madame A. dans sa démarche pour être coaché.
- Rôles de l'un et de l'autre clairement définis.
- Envie et motivation présentes.

#### 7. Outils :

Le coaching était essentiellement axé sur l'écoute, le questionnement et l'échange avec Madame A. Il m'a été compliqué de réussir à faire le tri entre toutes les informations et le débit de parole afin de capter les informations importantes. L'utilisation de la reformulation et du résumé m'a également permis de bien comprendre la problématique.

J'ai utilisé les domaines de consciences de Bateson afin de la projeter dans une situation différente afin de l'emmener ensuite sur une position META lui permettant de prendre du recul par rapport à sa situation. J'ai pu avec cette technique, lui permettre de débloquer une situation de conflit avec un de ses employés.

J'ai également travaillé sur ses valeurs afin de fin ressortir ses valeurs importantes. La valeur de l'injustice était ancrée et elle souffrait de sentir de l'injustice sur le fait que l'on bafouait leur nom et le restaurant alors qu'elle était convaincue de faire le maximum. Il en a découlé un travail intermédiaire sur le fait de se réunir avec ses employés afin d'échanger avec eux sur les différents sujets qui étaient pénalisant pour elle. Cela lui à permis de satisfaire le besoin de reconnaissance de ses employés en tant que chef de salle.

#### **8. Problèmes rencontrés :**

J'ai rencontré des problèmes à clarifier la demande et être sûr qu'il n'y avait pas un objectif caché. J'ai dû à plusieurs reprises reprendre le questionnement afin d'être sûr que la demande initiale était la réel problématique.

La vie au quotidien qu'elle me comptais à chaque entretien était pour elle un échappatoire mais pour m'a position de coach une source de parasitage ne me rendant pas évident la tâche d'arriver à l'objectif fixé.

#### **9. Ce que j'ai appris en tant que coach :**

J'ai appris à avoir confiance en moi. L'importance de l'écoute et de la reformulation afin de bien recevoir le message et les informations de Madame A.

J'ai appris à faire confiance en la stratégie du coach pour réussir à « creuser » et à encourager Madame A. à continuer à étayer et détailler les informations.

J'ai appris également à ne pas porter de jugement, ne pas donner d'avis sur tels ou tels points.

#### **10. Ce que j'ai apporté à mon (ma) client(e) :**

Elle a repris confiance en elle au fur et à mesure des entretiens. Le bien-être et son écologie était de plus en plus positif, car malgré les soucis qu'elle rencontrait dans son quotidien, elle arrivait à prendre du recul et à réussir à prendre les décisions qu'elle souhaitait et à faire passer les informations. Madame A. ne souhaite plus vendre son restaurant et souhaite avec son conjoint développer son activité.

# Rapport de coaching N° 2

---

## *11. Contexte :*

B & J sont un couple de compétiteurs en danse sportive. Ils m'ont contacté afin car ils souhaitent être accompagnés dans la mise en place une stratégie dans le but de remporter leur championnat National. Ils sont motivés, disponible et la démarche est volontaire. Elle comme lui sont enseignants et vivent de leur passion. Ils enseignent différentes activités et interviennent dans plusieurs association autour de chez eux.

## *12. Demande :*

B & J souhaite être accompagné sur ce nouveau défi. Ils ne sont pas sûrs des choix qu'ils fassent et s'interrogent sur leurs choix et la façon dont ils sont accompagnés dans cet objectif.

## *13. Objectif Initial :*

Après le premier entretien se dessine plusieurs problématiques qui influent sur leur objectif principal qui est remporté le Championnat National. B & J sont sceptique sur les professeurs qui les entourent et sur les conseils qu'ils reçoivent. De plus ils n'ont aucune idée des compétitions à effectuer afin de préparer au mieux cette échéance.

## *14. Objectif Spécifique :*

La notion d'organisation et des choix qui en découlent était pour ma part le premier sous objectif sur lequel ils devaient se pencher afin de clarifier la situation présente avant de vouloir se projeter. J'ai donc demandé au couple, un travail entre deux RDV afin de pouvoir clarifier plusieurs points :

- Choix de leur entraîneur référent.
- Liste des professeurs avec qui ils souhaitaient travailler.
- Liste des compétitions qu'ils souhaitaient faire.
- Liste des compétitions qu'ils pensaient obligatoire pour arriver à leur objectif.

Le rendez-vous qui a suivi ce travail a eu pour but la clarification des choix. Ils ont par la suite contacté et informé les professeurs concernés afin d'avoir leurs validations.

Le choix de l'entraîneur référent a été un sous objectif qui a nécessité un travail plus important. Les attaches amicales et personnelles avec l'entraîneur dont ils voulaient se défaire, entravaient le processus d'évolution. Il m'a fallu clarifier cette situation avec eux afin de leur permettre d'avancer et d'effectuer le bon choix.

### **15. Points faibles :**

Le couple porte beaucoup de valeur et a beaucoup d'attaches dans la structure dans laquelle il évolue actuellement, mais souhaite sans défaire et se défaire de l'entraîneur actuel car il ne leur convient plus. Cette attache morale était un frein à la séparation, et il a fallu travailler sur ce point lors d'un rendez-vous.

### **16. Ressources :**

Le couple est soudée et sain. Ils font preuve de motivation et attache beaucoup d'importance à cette démarche de coaching.

### **17. Outils :**

J'ai utilisé l'outil SCORE pour clarifier l'objectif et permettre de faire le pont entre l'espace problème et l'espace solution. J'ai également utilisé cet outil en mode ANTEROGRADE afin de permettre au couple de se sentir atteindre l'objectif prévu. Cela les a beaucoup aidé sur le fait de pouvoir visualiser et imaginer le chemin parcouru et comment il la parcouru.

Afin de gérer leur stress, j'ai utilisé la technique de la visualisation dissociée. Cela à aider le couple dans la préparation de leur rendez-vous avec leur ancien référent afin de lui annoncer la fin e leur collaboration. Il a été surprenant d'entendre la réaction du couple après la réunion qui c'était finalement bien déroulée. Le couple a pu aborder cette échéance avec du recul sur la situation.

**18. Problèmes rencontrés :**

La non régularité des rendez-vous, qui se sont espacé au fur et à mesure à poser problème car j'ai dû recadrer lors de nos entretiens afin que la séance ne dure pas plus que prévu. Ce délai est également un problème pour le rapport de collaboration qui s'étiole de plus en plus car pas évident de re-contextualiser après une pause plus ou moins longue.

**19. Ce que j'ai appris en tant que coach :**

Je pensai qu'il était nécessaire de séparer les deux individus afin de ne coacher que une personne à la fois, car je ne voyais pas le couple comme une seule entité ou une équipe. J'ai appris à vérifier au début de nos entretiens que le couple avait le même objectif et la même envie pour garantir leur écologie.

La puissance d'un binôme peut être utilisé comme levier de performance car quand les deux athlètes décident ensemble et mettent en place le fruit de leur travail, le résultat est d'autant plus important.

**20. Ce que j'ai apporté à mon (ma) client(e) :**

Je leur apporte sérénité dans leur choix. Les choix leurs appartiennent mais ils utilisent nos échanges comme réflexion commune afin d'identifier au mieux leurs besoins et envies.

# Rapport de coaching N° 3

---

## *21. Contexte :*

Madame B. est employé dans une entreprise qui propose des formations. Elle s'occupe d'un secteur et à une charge de travail assez conséquente. Elle est reconnue pour ses capacités de réactions et son professionnalisme.

## *22. Demande :*

Elle souhaitait être accompagnée afin de pouvoir se retrouver et arrêter de courir. Elle avait tendance à ramener le futur dans le présent et à vouloir tout faire de suite. Elle était stressée de peur de rater quelque chose au travail, consultait ses mails professionnels pendant ses journées de repos, répondait quasi instantanément à chaque e-mails, n'arrivait pas à dire non aux sollicitations, laissait la porte de son bureau ouverte afin de se rendre disponible au maximum.

## *23. Objectif Initial :*

Madame B. souhaitait se sentir bien, ne voulait plus avoir la boule au ventre sur son lieu travail. Elle voulait également dans son univers personnel, pouvoir à nouveau se connecter aux petites choses de la vie et vivre l'instant présent sans se créer de stress.

## *24. Objectif Spécifique :*

Elle souhaitait arriver à être sereine, calme et réussir à être connecté à nouveau avec elle-même.

Il a été fixé comme objectif intermédiaire de satisfaire cette demande dans le domaine privé, qui lui paraissait plus facile à mettre en place de suite. L'objectif a été fixé de prendre du temps pour elle-même afin d'être sereine. Elle devait aller chaque semaine chez une personne de sa famille. Cette personne habitant à quelques minutes de chez elle, après un échange elle a émis l'idée de faire le trajet à pied car cela n'était pas trop loin. L'expression de cette possibilité a été un déclencheur pour elle car elle a verbaliser une envie : prendre du temps pour elle. De ce fait, lors du rendez-vous

suivant elle à expliquer qu'au final cela a été un bien pour elle et pour la personne à qui elle rendait visite car elle était détendue et présente pour profiter de l'instant.

La mise en place dans le monde privé a été rapide et elle a pu le tester et pratiquer entre nos rendez-vous, ce qui a permis de mettre en place des points d'ancrage pour ensuite se lancer dans le monde professionnel.

Avant de mettre cela en place, elle à dresser une série d'actions qu'elle pouvait mettre en place sur son lieu de travail afin de rester concentrer sur ce qu'elle faisait et ne pas vouloir répondre à toutes les sollicitations extérieures. :

- Couper le son de sa messagerie électronique afin de ne pas savoir quand un e-mail arrive.
- Consulter ses e-mails à des horaires précis et pas toutes les 5 minutes
- Fermé la porte de son bureau afin de ne pas laisser l'accès à tout vas
- Expliqué aux collègues qu'elle ne répondra plus instantanément de façon à pouvoir terminer le travail en cours.

#### **25. Points faibles :**

Le point faible qui était présent était peut-être la relation avec la hiérarchie, car ayant un nouveau responsable depuis peu, elle ne savait pas comment il allait accueillir ce changement.

#### **26. Ressources :**

Madame B. est une personne avec de l'entrain et un certain charisme. Elle est motivée et prête à faire les efforts nécessaires pour y arriver. Sa disponibilité et sa volonté se ressentent lors de nos entretiens. Sa motivation et son envie d'y arriver était sa principale ressource.

#### **27. Outils :**

J'ai utilisé le questionnement et l'écoute afin de laisser un temps de parole important à Madame B. afin qu'elle puisse exprimer ses différents points de vues sur le sujet.

J'ai également travaillé avec elle sur les valeurs afin de lui faire mettre en avant les 3 valeurs qui étaient importantes pour elle et de l'accompagner dans la prise de décision pour suivre ses valeurs.

J'ai également utilisé les sous objectifs afin de lui permettre d'avancer entre chaque rendez-vous. Cela lui permettait de faire le point sur l'évolution ou sur les difficultés rencontrées. Ses sous-objectifs étaient remplis à chaque entretien et la motivation en était décuplé.

### ***28. Problèmes rencontrés :***

Le problème rencontré était sa propre crainte de ne pas y arriver. Elle était convaincue de pouvoir le faire à réuissi à placer cela dans son monde professionnel mais n'était pas sur de réuissi à tenir.

### ***29. Ce que j'ai appris en tant que coach :***

Ce coaching était un de mes premiers coachings. J'étais très stressé à chaque entretien mais au fur et à mesure j'ai réuissi à utiliser correctement le questionnement. Le lâcher prise m'a permis également de laisser ma cliente faire ses propre choix et j'ai pu essayer de l'accompagner au mieux.

### ***30. Ce que j'ai apporté à mon (ma) client(e) :***

Je pense pouvoir dire que je lui ai apporté de la sérénité. L'accompagnement proposé à réuissi à faire déclencher chez elle des actions lui permettant de se retrouver. Nous avons clôturer les séances de coaching ou elle m'indiquait se sentir mieux et avoir réuissi à se retrouver et surtout à avoir beaucoup moins de stress au travail et dans sa vie privée.

# Rapport de coaching N° 4

---

## 1. Contexte :

J'ai été contacté par un ami et collègue professeur de danse afin d'intégrer l'équipe d'intervenant autour d'un couple de compétiteurs de niveaux international. Mon rôle était de les accompagner lors de leur objectif majeur de la saison qui était le Championnat National. Le couple était très incertain sur l'issue de cette compétition car ils avaient beaucoup d'apriori sur la façon dont ils allaient être observés après 1 saison de pause dans le circuit national.

## 2. Demande :

La demande était de les accompagner dans la gestion de leur stress et de les aider à exprimer leurs personnalités dans chacune des danses.

## 3. Objectif Initial :

Après un premier et premier entretien qui m'a permis de faire connaissance et de créer le lien, j'ai pu prendre connaissance de leur peur pour cet évènement. Leur crainte était fondé sur le regard que les autres couples, entraîneurs et juges allaient portes sur eux, car après une saison d'absence sur les pistes française et un changement d'entraîneur et club, ils ne savaient pas comment appréhender cela et étaient dans un état de stress intense.

## 4. Objectif Spécifique :

Le premier objectif a été dans mon accompagnement de les aider à se connecter à eux-mêmes sur l'instant présent et ne pas vouloir danser avec l'idée d'être observé. En utilisant l'outil SCORE j'ai pu faire émerger les différentes problématiques et les solutions nécessaires à la résolution de celle-ci.

Premier objectif intermédiaire était de les faire danser à nouveau ensemble. L'effet du stress a rompu le lien du couple et cela les perturbaient énormément. Le résultat fut surprenant et le couple

reprenait confiance en lui et dans sa danse. L'échange qui en suivi fut révélateur avec des mots clés comme : *je me sens mieux, notre « feeling » revient, j'ai plaisir à danser..*

Le deuxième objectif fut d'utiliser la technique de dissociation projeté. Lors d'un rendez-vous je leur ai demandé de se visualiser entrain de dans cette salle de compétition avec tous les juges que le couple ne souhaitait pas avoir. Ils ont eu du mal à l'imaginer car cela les rendait très stressé. Ayant observé un blocage, j'ai changé ma stratégie et demandé au couple de s'imaginer danser devant des amis et des collègues professionnels également juge, qu'ils appréciaient. Le changement fut notoire et le couple retrouva son allant dans la danse. Afin de pouvoir gérer leur stress, et de gérer leur capacité d'absorption, j'ai demandé au couple de s'imaginer dans ce panel d'observateur d'intégrer une personne qui les rendaient nerveux. A travers cette technique ils ont pu, entre nos rendez-vous, s'entraîner en imaginant de plus en plus de monde « négatif » pour eux intégrer dans le panel d'observateur. Cela leur a permis de gérer leur stress et de prendre le temps d'intégrer chaque élément stressant au fur et à mesure.

#### 5. Points faibles :

La nouveauté de la technique de coaching pour eux a été troublant au départ. Nos échanges au début ont permis d'élaborer leur stratégie d'approche. De plus, lorsque le coaching est désiré mais inconnu pour les coachés il n'est pas évident de se livrer malgré une attitude du coach très professionnel et bienveillante.

#### 6. Ressources :

La motivation et l'envie d'y arriver était une motivation importante. Leur volonté de réussir cet évènement était une source d'énergie et de motivation à réaliser les objectifs intermédiaire.

#### 7. Outils :

J'ai pu au travers ce coaching utiliser le SCORE, la dissociation, la gestion du stress avec l'utilisation de l'échelle de stress qui me permettait de comparer le niveau à chaque exercice.

### **8. Problèmes rencontrés :**

J'ai rencontré des difficultés à différencier mon rôle de coach et de professeur de danse. Il était important de faire la distinction entre les deux de façon à ne pas créer de malentendus et de garantir l'écologie des coachés.

### **9. Ce que j'ai appris en tant que coach :**

J'ai appris la distinction entre coach et professeur de danse. J'ai découvert les limites de l'un et l'autre, mais aussi la puissance que cela engendre de savoir quelle casquette il faut porter. J'ai pu prendre conscience de l'intérêt du coaching dans la gestion du stress.

### **10. Ce que j'ai apporté à mon (ma) client(e) :**

Ils ont pu faire cette compétition avec le minimum de stress et le résultat fut à la hauteur de leur investissement. Cela leur a également permis d'aborder toutes les autres compétitions sans prendre garde aux gens présents en bord de piste.

## Echelle d'Auto-Evaluation du Coach 1

**Nom du Coach** : FABRICI Marc

**Nom du client** : CONFIDENTIEL

**Date des séances de coaching** : 01/08 au 01/11

**Demande initiale** :

**Objectif déterminé** :

*Evaluation "authenticité" / Composante du rapport collaboratif - modèle dit du petit vélo*

<i>Auto observation en séance de coaching</i>		<i>Note</i>	<i>Commentaires</i>
<b>1</b>	Mise en évidence de mes émotions et sentiments au cours de l'entretien	5	
<b>2</b>	Mise en évidence des conséquences sur la relation avec le client de mes émotions et sentiments au cours de la séance	5	
<b>3</b>	Je sais m'appuyer sur mes émotions et sentiments et/ou les modifier si nécessaire pour établir ou améliorer le rapport collaboratif	5	
<b>4</b>	Mise en évidence de mes pensées automatiques et hypothèses au cours de la séance de coaching	5	
<b>5</b>	Mise en évidence des conséquences sur la relation avec le client de mes pensées automatiques et hypothèses au cours de la séance de coaching	5	
<b>6</b>	Je sais m'appuyer sur mes pensées automatiques et hypothèses et/ou modifier si nécessaire pour établir ou améliorer le rapport collaboratif	6	

*Evaluation "authenticité" / Composante du rapport collaboratif - modèle dit du petit vélo*

<i>Auto observation en séance de coaching</i>		<i>Notes</i>	<i>Commentai</i>
7	Mise en évidence de mes comportements au niveau non verbal et de la congruence ou non entre verbal et non verbal	7	
8	Mise en évidence des conséquences sur la relation avec le client de mes comportements verbaux et non verbaux au cours de la séance de coaching	7	
9	Je sais utiliser mon non verbal, et/ou si nécessaire développer la congruence avec le verbal (en modifiant l'un ou l'autre ou les deux) pour établir ou améliorer le rapport collaboratif	7	
10	J'arrive à bien différencier les émotions et les sentiments, les pensées automatiques, mes comportements induits par l'accompagnement du client	7	
11	Je tiens compte des différences entre émotions, pensées diverses, hypothèses de travail et je sais les gérer et les adapter au bénéfice de la qualité du rapport collaboratif	7	
12	Je sais repérer la différence entre résistance et réactance et repérer ainsi mes propres résistances ou réactances durant les séances	6	
13	Je sais m'appuyer sur ma posture, ma technicité et l'éthique de la profession pour gérer les résistances et réactances	7	

*Evaluation "professionnalisme" / Composante du rapport collaboratif - modèle dit du petit vélo*

<i>Auto observation en séance de coaching</i>		<i>Notes</i>	<i>Commentaires</i>
<b>14</b>	Je recontextualise	8	
<b>15</b>	Je reformule	8	
<b>16</b>	Je résume	8	
<b>17</b>	Je renforce	8	
<b>18</b>	J'utilise les règles et techniques d'entretien de manière adaptée	8	
<b>19</b>	Je maîtrise les registres du questionnement et plus particulièrement les questions ouvertes, fermées, miroirs, à choix multiples, d'invitation, de relais, informatives, de contrôle, le méta modèle	7	
<b>20</b>	Je sais questionner pour aller dans le sens d'une clarification du message du client	8	
<b>21</b>	Je sais verbaliser ce que je pense	8	
<b>22</b>	Je sais faire la différence entre conseil et suggestion	8	
<b>23</b>	Je sais repérer les phénomènes de résistances et de réactances du client dans le processus de coaching	7	
<b>24</b>	Je sais intervenir pour baisser le niveau de résistance chez le client	7	
<b>25</b>	Je ne cherche pas à imposer mon point de vue ou ma lecture de la situation	8	

*Evaluation "professionnalisme" / Composante du rapport collaboratif - modèle dit du petit vélo*

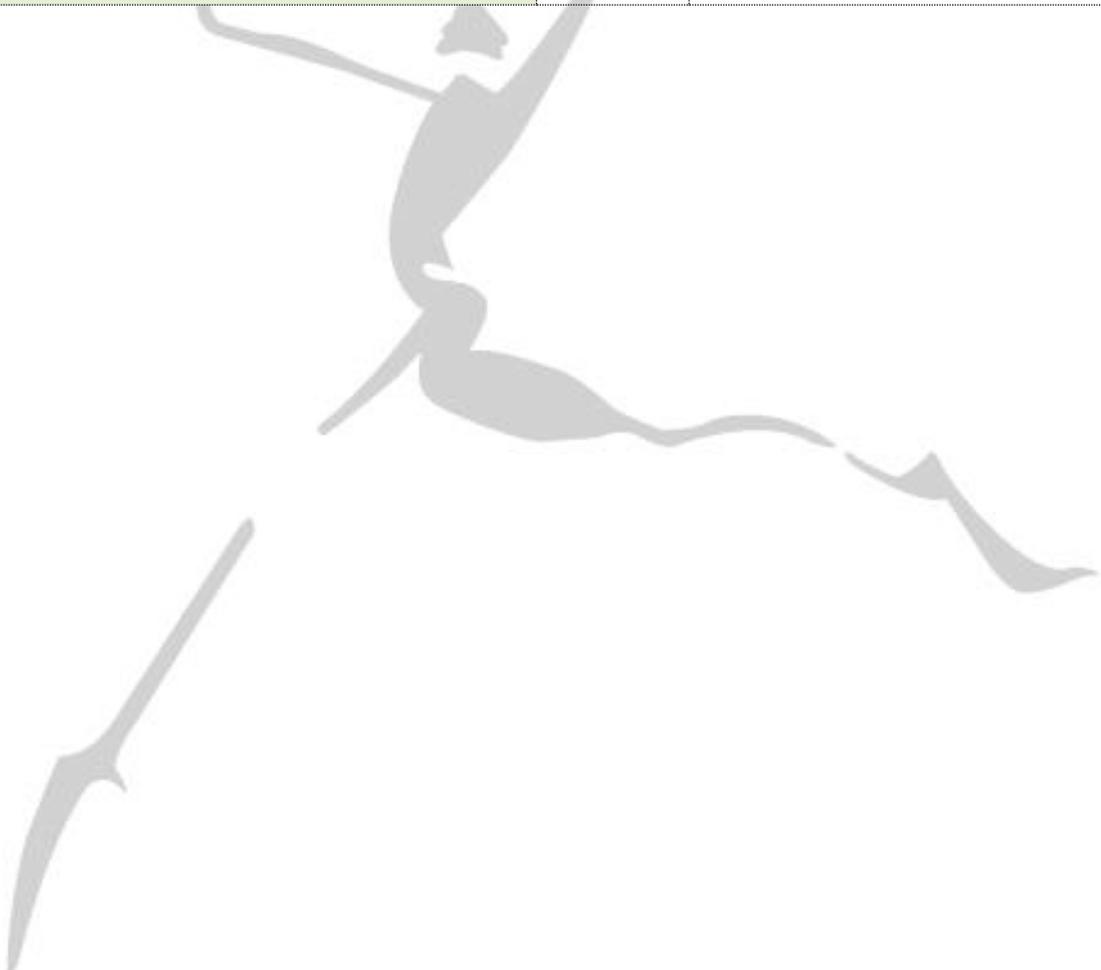
<i>Auto observation en séance de coaching</i>		<i>Notes</i>	<i>Commentaires</i>
<b>26</b>	Je ne cherche pas à convaincre	8	
<b>27</b>	Je ne débats pas avec le client	8	
<b>28</b>	Je ne me laisse pas aller à un bavardage amical en lieu et place de la séance de coaching	8	
<b>29</b>	Le rythme de mon questionnement tient compte du client	8	
<b>30</b>	Mon questionnement n'est pas administratif	8	
<b>31</b>	Mon questionnement est adapté à la situation présente du client	7	
<b>32</b>	Je maîtrise et je pratique la synchronisation dans tous ses aspects	8	
<b>33</b>	Je maîtrise la calibration	8	
<b>34</b>	Je ne suis pas moteur dans le processus, je suis à ma place, celle de Coach	8	
<b>36</b>	Je sais recadrer	8	
<b>37</b>	Je maîtrise les notions de Protection / Permission / Puissance et les applique avec précision et efficacité durant les séances	8	

*Evaluation "professionnalisme" / Composante du rapport collaboratif - modèle dit du petit vélo*

	<i>Auto observation en séance de coaching</i>	<i>Notes</i>	<i>Commentaires</i>
<b>38</b>	Je maîtrise les outils du coaching qui m'ont été enseignés et ne fais l'impasse sur aucun d'entre eux par manque éventuel de confiance	7	
<b>39</b>	J'utilise toujours les outils du coaching en fonction des indications précises de destination et j'appréhende les éléments théoriques qui les sous-tendent	7	
<b>40</b>	Je maîtrise et utilise la technique du Feed- Back	8	
<b>42</b>	Je maîtrise et appréhende les phases du processus de coaching	7	
<b>43</b>	Je maîtrise la phase d'accueil et d'instauration du rapport collaboratif	8	
<b>44</b>	Je sais quand et comment restaurer la qualité du rapport collaboratif durant les séances	8	
<b>45</b>	Je donne un travail au client entre les séances	8	

*Evaluation "Empathie" / Composante du rapport collaboratif - modèle dit du petit vélo*

<i>Auto observation en séance de coaching</i>		<i>Notes</i>	<i>Commentaires</i>
<b>46</b>	Je comprends la différence qui existe entre empathie et contagion émotionnelle	7	
<b>47</b>	Je suis dans une relation empathique avec le client (au sens d'empathie cognitive)	7	
<b>48</b>	J'effectue un travail personnel afin de développer ma capacité à être en empathie	7	



*Evaluation globale - modèle dit du petit vélo*

<i>Auto observation en séance de coaching</i>		<i>Notes</i>	<i>Commentaires</i>
<b>49</b>	Le rapport collaboratif est bien instauré et installé. Le coach et le client travaillent activement ensemble	8	
<b>50</b>	Le rapport collaboratif est assez empathique	8	
<b>51</b>	Le rapport collaboratif est assez chaleureux	8	
<b>52</b>	Le rapport collaboratif est assez authentique	8	
<b>53</b>	La composante "professionnalisme" du rapport collaboratif est bien	8	
<b>54</b>	Mon statut de Coach est respecté	7	
<b>55</b>	Je me sens légitime	7	
<b>56</b>	Je me sens crédible	7	
<b>57</b>	Je suis reconnue en tant que Coach professionnel	7	
<b>58</b>	Je ne redoute pas les séances de coaching futures	9	
<b>59</b>	Ma motivation est d'un excellent niveau	9	
<b>60</b>	J'éprouve du plaisir, de l'intérêt et une ambition pour ma pratique de Coach professionnel	9	





