



FICHE PRATIQUE

MANAGER DE MANAGERS ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Coaching et mentorat : Faculté d'accompagner les managers dans leur montée en compétences en leur posant les bonnes questions plutôt qu'en imposant des solutions

Ce document est régulièrement mis à jour.

Téléchargez gratuitement la dernière version sur [Déblique-tes-soft-skills.com](https://debloque-tes-soft-skills.com)

MISE EN GARDE

Pour la plupart d'entre nous, les Soft Skills apprises en formation, sur la base d'une liste de recettes à appliquer dans telle ou telle situation, ne sont pas durablement exploitables : les mauvais comportements reprennent très vite le dessus, la Soft Skill ne peut pas s'exprimer, elle est BLOQUÉE par un ensemble de comportements contre-productifs dont on ne sait pas se débarrasser.

Suite à la découverte d'un incroyable protocole imaginé par 2 professeurs de la Harvard Business School, une offre exclusive permet désormais de DÉBLOQUER réellement et définitivement ses Soft Skills.

Découvrez cette offre sur [Déblique-tes-soft-skills.com](https://debloque-tes-soft-skills.com)

*Le contenu de cette fiche pratique a été généré
par une Intelligence Artificielle pilotée par une Intelligence Humaine*

Comportements recommandés :

1. Adopter une posture d'écoute active et bienveillante

→ Le coaching repose sur une écoute attentive pour comprendre les besoins et enjeux.

Exemple : « Avant de proposer quoi que ce soit, je laisse mon interlocuteur exposer son point de vue et ses défis. »

2. Poser des questions ouvertes pour encourager la réflexion

→ Le but est d'amener la personne coachée à trouver ses propres solutions.

Exemple : « Comment pourrais-tu aborder ce problème différemment ? »

3. Valoriser les forces et les progrès du manager coaché

→ La reconnaissance motive et renforce la confiance en soi.

Exemple : « J'ai remarqué que tu as pris plus d'initiatives ces derniers temps, comment ressens-tu cette évolution ? »

4. Encourager la prise d'initiative et l'autonomie

→ Un bon coach ne donne pas les réponses, il guide la réflexion.

Exemple : « Quelles sont les options que tu envisages pour résoudre ce problème ? »

5. Adapter son accompagnement aux besoins spécifiques de chaque personne

→ Un coaching efficace est personnalisé.

Exemple : « Tu préfères une approche plus analytique ou un accompagnement basé sur des mises en situation ? »

6. Partager son expérience sans imposer ses solutions

→ Un mentor donne des pistes mais laisse l'autre choisir.

Exemple : « J'ai rencontré un défi similaire, voici ce qui a fonctionné pour moi, mais qu'en penses-tu pour ton cas ? »

7. Encourager l'apprentissage continu et la remise en question

→ Un bon coach pousse son interlocuteur à progresser constamment.

Exemple : « Qu'as-tu appris de cette expérience et comment pourrais-tu l'appliquer à l'avenir ? »

8. Créer un climat de confiance et de confidentialité

→ Pour que le coaching fonctionne, la personne doit se sentir en sécurité.

Exemple : « Tout ce que nous discutons ici reste entre nous, l'objectif est que tu puisses parler librement. »

9. Fixer des objectifs clairs et atteignables

→ Un bon accompagnement repose sur une progression mesurable.

Exemple : « D'ici trois mois, ton objectif est de mieux déléguer, quelles actions concrètes pourrais-tu mettre en place ? »

10. Donner des feedbacks constructifs et orientés solutions

→ Il ne s'agit pas de critiquer mais d'aider à progresser.

Exemple : « Ta présentation était claire, mais comment pourrais-tu rendre ton message encore plus impactant ? »

Comportements à éviter :

1. Donner des ordres ou imposer des solutions toutes faites

→ Le coaching consiste à guider, pas à diriger.

Exemple : « Fais comme moi, c'est la seule bonne façon de gérer cette situation. »

2. Ne pas écouter et couper la parole

→ L'écoute active est essentielle pour comprendre les véritables enjeux.

Exemple : « Peu importe ce que tu ressens, voilà ce que tu dois faire. »

3. Minimiser les difficultés rencontrées par la personne coachée

→ Chaque ressenti est légitime et doit être pris en compte.

Exemple : « Ce problème n'est pas si compliqué, tu te fais des idées. »

4. Critiquer sans proposer d'axes d'amélioration

→ Le feedback doit être constructif, pas démoralisant.

Exemple : « Ton management est trop passif, débrouille-toi pour être plus ferme. »

5. Être trop directif et ne pas laisser place à la réflexion

→ Un bon coach aide à structurer la pensée, pas à dicter des réponses.

Exemple : « Ne réfléchis pas trop, fais simplement ce que je te dis. »

6. Ne pas adapter son accompagnement à la personnalité et aux besoins du manager coaché

→ Chaque individu a un mode d'apprentissage différent.

Exemple : « Je fais du coaching de la même manière pour tout le monde, sans prendre en compte leurs spécificités. »

7. Ne pas assurer un suivi des progrès

→ Le coaching est un processus continu, pas un échange unique.

Exemple : « On a discuté de ton problème une fois, maintenant c'est à toi de te débrouiller. »

8. Ne pas donner de feedback positif et se concentrer uniquement sur les points négatifs

→ L'encouragement est essentiel pour motiver.

Exemple : « Il reste encore trop de choses à améliorer, tu n'es pas encore au niveau. »

9. Ne pas respecter la confidentialité des échanges

→ Briser la confiance compromet tout le processus.

Exemple : « J'ai partagé avec ton supérieur ce que tu m'as dit en coaching. »



10. Être impatient et vouloir des résultats immédiats

→ Le développement des compétences prend du temps.

Exemple : « Cela fait une semaine qu'on travaille dessus, pourquoi tu n'as pas encore changé ta façon de faire ? »

Conclusion

Coacher et mentorer, c'est accompagner avec bienveillance et méthode pour aider les managers à grandir dans leur rôle. En posant les bonnes questions et en encourageant la réflexion, on leur permet de développer leur autonomie et leur leadership.

