

# **Coaching & mentoring**

## **Outils de renforcement des capacités**

**Abidjan – 10 au 13 juillet 2023**



# **Livret des activités pré atelier**

**Version de Juillet 2023**

# MESSAGE AUX PARTICIPANTS

Chers collègues participants

Félicitations pour votre décision de vous inscrire à ce programme de coaching et mentoring prévu à Abidjan du 10 au 13 juillet 2023. Nous avons le privilège d'être vos facilitateurs d'apprentissage pendant cette courte période pendant laquelle vous développerez votre capacité en tant que superviseurs axés sur les résultats de votre équipe.

Nous espérons que ce faisant, vous deviendrez un leader percutant dans votre organisation et favoriserez le sens de la croissance commune pour parvenir à la création d'un cerveau collectif au sein de la FOASPS/WAPHF et de nos organisations partenaires.

Pour bien vous préparer à ce programme, nous aimerions vous inviter à réaliser ces quelques activités pré atelier comme suit :

- Une courte auto-évaluation de votre préparation au coaching et au mentoring (suis-je un bon coach et/ou mentor ?)
- Une courte auto-évaluation sur l'intelligence émotionnelle
- Une réflexion sur votre attente pour ce programme

Tous nos vœux de succès

**Veillez maintenant remplir la fiche d'inscription ci-dessous et nous la renvoyer ou l'envoyer à votre contact et coordonnateur de cette formation.**

---

## Outils de renforcement des capacités de Coaching & mentoring

### FICHE D'INSCRIPTION (A retourner à l'Organisation)

Nom et prénom	
Fonction/ Titre	
Contacts téléphoniques (WhatsApp)	
Courriel	
Organisation	
Serez-vous dans la formation avec un ou certains supervisés ?	
Avez-vous déjà participé à une formation sur le coaching/ Mentoring ?	
Quelles sont vos attentes pour cette formation ?	

## SYNOPSIS DU PROGRAMME

<b>Titre du Programme</b>	<b>Développer la capacité et les compétences de coaching et de mentoring</b>
<b>Groupes cibles</b>	<p><b>Différentes catégories de membres du FOASPS/ WAPHF</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Personnel du Secrétariat permanent en position de supervision (en particulier les assistants techniques)</li> <li>○ Membres du conseil d'administration de la FOASPS/ WAPHF</li> <li>○ Personnel du secrétariat des fédérations nationales occupant des postes de supervision</li> <li>○ Membres des Bureaux Exécutifs des fédérations nationales</li> <li>○ BE des partenaires et personnel occupant des postes de supervision</li> <li>○ Cadres de clients externes et personnel occupant des postes de supervision</li> </ul>
<b>Objectifs du Programme</b>	<p><b>Objectifs généraux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Renforcer la capacité des coachs des participants et les équiper pour devenir des promoteurs de la croissance professionnelle de leurs supervisés et homologues</li> </ul> <p><b>Objectifs Spécifiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Améliorer la compréhension des participants en ce qui concerne les théories et les concepts les plus récents sur le coaching</li> <li>○ Accroître la compréhension des participants sur les liens et les différences entre le coaching et les autres outils de développement des supervisés (mentorat, conseil, formation, conseil, etc.)</li> <li>○ Clarifier les différents outils et étapes d'une expérience de coaching réussie</li> <li>○ Pratiquer certains outils clés pendant le programme et après le programme</li> <li>○ Réaliser une convention de coaching avec un coaché sélectionné et produire un rapport de fin de programme</li> </ul>
<b>Structure du programme</b>	<p><b>1. Activités pré-atelier, y compris :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pré lectures</li> <li>- Autotests (texte d'intelligence émotionnelle, de quel type d'aide ai-je besoin ?)</li> <li>- Identification de clients potentiels de coaching pour soutenir certains exercices pendant le programme)</li> </ul> <p><b>2. Atelier en face-à-face de 3 jours autour des approches suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Méthodologie alliant séances plénières et travaux de groupes,</li> <li>- Présentation PPT</li> <li>- Utilisation de diverses fonctionnalités (storytelling pour introduire des études de cas, brainstorming sur tableau blanc, etc.)</li> </ul> <p><b>3. Séances virtuelles individuelles pour l'apprentissage continu et les certifications aux niveaux supérieurs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif : appliquer/démontrer certaines compétences de coaching au cours de la composante d'expérience du parcours d'apprentissage</li> <li>- Condition : cela se fera sous la supervision/coaching des Facilitateurs</li> </ul>
<b>Commentaire</b>	<p><b>NB : Ce programme est conçu pour offrir 3 niveaux de certification</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificat Bronze : à tous les participants ayant terminé le programme ;</li> <li>- Certificat Argent : à ceux qui décident de mettre en pratique les compétences acquises et de mener un programme de coaching de six (6) mois avec un client coaché sélectionné.</li> <li>- Certificat Or : après six (6) mois supplémentaires et remise d'un rapport indiquant le travail de coaching réalisé avec deux autres clients coachés.</li> </ul>

## AGENDA DE L'ATELIER EN FACE À FACE

Jours & Heures	Titre des Séances	Objectifs des séances	Observations/ Outils clé
<b>Jour 1</b>			
13:00 – 14:00 (60 min.)	1. Séance d'ouverture	Créer la dynamique initiale d'une expérience d'apprentissage partagée pour les participants et les animateurs	Exercice d'auto-présentation : Ceci est mon totem : l'animal qui me décrit... (basé sur une série d'animaux montrés sur un partage d'écran)
Jour 1 14:00 – 15:30 (90 min.)	2. Debriefing des activités pré atelier	Créer une opportunité pour les participants de partager les leçons apprises lors de la préparation de l'atelier et exposer leurs attentes pour cet atelier  NB : Cette session combinera une plénière et un travail de groupe	Quelques questions de debriefing : - Comment s'est passée la préparation pour vous ? - Qu'avez-vous découvert sur vous-même et sur le concept de coaching ? - Quelles leçons pourriez-vous partager avec nous ?  NB : Introduisez ici l'exercice d'intelligence émotionnelle s'il n'avait pas été fait lors du pré-atelier
Jour 1 15:30 – 17:00 (90 min.)	3. Qu'est-ce que le coaching et pas autre chose ?	Donner aux participants un espace pour discuter des concepts, des théories et des perspectives sur le coaching et analyser son intérêt pour le développement professionnel/ carrière	Présentations PPT sur : - Définition du coaching - Différence entre le coaching et les autres moyens de développement des capacités
<b>Jour 2</b>			
13:00 – 13:15:	<b>Revue du jour 1</b>		
Jour 2 13:15 – 14:45 (90 min.)	4. Coaching : un partenariat multipartite	Aider les participants à avoir une vision claire des différentes personnes intéressées par les expériences de coaching même lorsqu'elles se déroulent entre deux personnes	Présentations PPT sur : - Qui sont les parties prenantes d'une expérience de coaching et de mentorat ? - Quels peuvent être leurs intérêts et comment y répondre ? - La convention d'encadrement.

			- Exercice : Rédaction de la convention de coaching
Jour 2 14:45 – 17:00 (105 min.)	5. Outils de coaching et manières de procéder	Répondre à la question "Comment réaliser une prestation de coaching et quelles en sont les étapes clés ?"	Présentations PPT sur : - Les étapes d'un service de coaching : de la décision à l'évaluation et au rapport - Établir l'ordre du jour d'une séance de coaching - Qui décide des sujets de discussion - Responsabilités de chaque partenaire lors de la séance de coaching - Approches basées sur le besoin et les statuts émotionnels des clients (Intelligence)
<b>Jour 3</b>			
<b>13:00 – 13:15:</b>	<b>Revue du jour 2</b>		
Jour 3 13:15 – 15:15 (120 min.)	6. Exercices et pratiques	Donnez aux participants des opportunités clés de pratiquer le coaching autour d'exercices de jeux de rôle	Présentations PPT sur : - La situation/contexte du jeu de rôle - Affectation à chaque participant (le coach, le coaché et l'observateur) - Exercice (jeu de rôle) - Séance de débriefing et leçons apprises
Jour 3 15:15 – 16:15 (60 min.)	7. Prochaines étapes	Fournir aux participants des informations clés sur les prochaines étapes vers l'apprentissage continu et le ciblage d'autres niveaux de certification	Présentations PPT sur : - Le processus de certification multi-niveaux - Le soutien disponible (Les mentors) - Les ressources disponibles - Liste des cours (en ligne et en présentiel)
Jour 3 16:15 – 17:00 (45 min.)	8. Séance de Clôture	Terminer le programme en toute beauté et garder un souvenir mémorable de la formation	

**NB : En mode présentiel, ce programme peut être couvert en 2 ou 3 journées complètes. Mais en mode virtuel, il peut être réalisé en 5 demi-journées.**

# Suis-je un bon coach et/ou mentor ?

## (Questionnaire d'auto-évaluation)

### INSTRUCTION

Ce questionnaire d'auto-évaluation est conçu pour vous aider à déterminer dans quelle mesure vous êtes prêt pour votre parcours en tant que coach et mentor. Lisez les différentes déclarations ci-dessous et décidez comment elles décrivent vos attitudes et/ou comportements et décidez si c'est quelque chose que vous faites rarement parfois, fréquemment, habituellement ou presque toujours.

- A - Rarement appliqué
- B - Parfois appliqué
- C - Fréquemment appliqué
- D - Généralement appliqué
- E - Presque toujours appliqué

**Cercle dans la lettre appropriée dans une des colonnes de droite**

En tant que coach & mentor...

Déclarations						
<b>D1</b>	Je suis à l'aise pour établir la confiance avec mes supervisés	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D2</b>	Je pose des questions lorsque je travaille avec mes supervisés	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D3</b>	Je reformule et répète pour améliorer la compréhension de mes supervisés	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D4</b>	Je suis flexible pour m'adapter aux contraintes de mes supervisés	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D5</b>	Je consacre du temps à mes activités de mentorat	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D6</b>	J'attribue des tâches et des responsabilités qui défient mes supervisés	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D7</b>	Je définis des niveaux de performance les plus élevés pour mes supervisés	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D8</b>	Je suis un modèle qui donne l'exemple	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D9</b>	Je dis à mes supervisés quoi faire avec tous les détails	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D10</b>	Je travaille avec mes supervisés sans fixer de délais	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D11</b>	J'applique le "laisser-faire" dans mes relations avec mes supervisés	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D12</b>	Je suis fermé dans mon attitude générale envers mes supervisés pour les aider à apprendre vite	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D13</b>	Je suis rigoureux et critique par rapport aux erreurs commises par mes supervisés	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D14</b>	Je passe mon temps à donner les instructions à mes supervisés. Les écouter est contre-productif	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D15</b>	Je sais saper la confiance de mes supervisés quand c'est nécessaire	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>D16</b>	Je minimise la capacité de mes supervisés à penser par eux-mêmes	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

# CALCUL DES RESULTATS

Reportez la note appropriée par rapport à la lettre que vous avez encerclée ci-dessus

	Déclarations									
	D1	D2	D3	D4		D5	D6	D7	D8	
<b>A = 1</b>										
<b>B = 2</b>										
<b>C = 3</b>										
<b>D = 4</b>										
<b>E = 5</b>										
<b>TOTAL</b>										

	Déclarations									
	D9	D10	D11	D12		D13	D14	D15	D16	
<b>A = 5</b>										
<b>B = 4</b>										
<b>C = 3</b>										
<b>D = 2</b>										
<b>E = 1</b>										
<b>TOTAL</b>										

<b>GRAND TOTAL</b>	<b>D1 à D4 + D9 à D12</b>					<b>D5 à D8 + D13 à D16</b>				
	<b>Aptitudes de Coaching</b>					<b>Aptitudes de Mentoring</b>				

## Score :

Un total de :

65 - 75 + = Excellent

54 - 64 = Assez bien

En dessous de 54 = Besoin d'amélioration

Choisissez maintenant trois caractéristiques qui nécessitent le plus d'améliorations et écrivez-les ci-dessous et réfléchissez à comment vous allez travailler pour les améliorer.

<b>1</b>	
<b>2</b>	
<b>3</b>	

**NB : Au cours de l'atelier, vous aurez de bonnes occasions de revoir vos styles de supervision et d'en améliorer certains pour devenir un bon coach et mentor.**

**Veillez faire cette auto-évaluation et conserver le résultat pour l'atelier**

## Questionnaire de l'Intelligence Émotionnelle (EI)

L'attribution est donnée à la Drug and Alcohol Library (Royaume-Uni) à qui ce questionnaire est emprunté à des fins de formation. Il a été téléchargé grâce au lien ci-après :

[https://www.drugsandalcohol.ie/26776/1/Emotional\\_intelligence\\_questionnaire-LALI.pdf](https://www.drugsandalcohol.ie/26776/1/Emotional_intelligence_questionnaire-LALI.pdf)

Ce questionnaire d'auto-évaluation est conçu pour vous faire réfléchir sur les différentes compétences de l'intelligence émotionnelle telles qu'elles s'appliquent à vous.

### I. Évaluez et notez dans quelle mesure chaque énoncé s'applique à vous

#	Dans quelle mesure chaque déclaration s'applique-t-elle à vous ?	Marquez votre score				
	Lisez chaque énoncé et décidez dans quelle mesure l'énoncé s'applique à VOUS. Marquez-vous de 1 à 5 en vous basant sur le guide suivant.	Encerclez le chiffre qui montre à quel point la déclaration s'applique à vous				
	1 = Ne s'applique pas ~ 3 = S'applique la moitié du temps ~ 5 = S'applique toujours					
1	Je me rends compte immédiatement quand je perds mon sang-froid	1	2	3	4	5
2	Je peux "recadrer" rapidement les mauvaises situations	1	2	3	4	5
3	Je suis capable de toujours me motiver pour accomplir des tâches difficiles	1	2	3	4	5
4	Je suis toujours capable de voir les choses du point de vue de l'autre	1	2	3	4	5
5	Je suis un excellent auditeur	1	2	3	4	5
6	Je sais quand je suis heureux	1	2	3	4	5
7	Je ne porte pas mon 'cœur sur la manche'	1	2	3	4	5
8	Je suis généralement capable de prioriser les activités importantes au travail et de m'y consacrer	1	2	3	4	5
9	Je suis excellent pour comprendre les problèmes d'un autre	1	2	3	4	5
10	Je n'interromps jamais les conversations des autres	1	2	3	4	5
11	Je reconnais généralement quand je suis stressé	1	2	3	4	5
12	Les autres peuvent rarement dire dans quel genre d'humeur je suis	1	2	3	4	5
13	Je respecte toujours les délais	1	2	3	4	5
14	Je peux dire si quelqu'un n'est pas content de moi	1	2	3	4	5
15	Je suis doué pour m'adapter et me mêler à une variété de personnes	1	2	3	4	5
16	Quand je suis "émotionnel", j'en suis conscient	1	2	3	4	5
17	Je 'sort rarement de mes gongs' à d'autres personnes	1	2	3	4	5
18	Je ne perds jamais de temps	1	2	3	4	5
19	Je peux dire si une équipe de personnes ne s'entend pas	1	2	3	4	5
20	Les gens sont la chose la plus intéressante dans la vie pour moi	1	2	3	4	5



21	Lorsque je me sens anxieux, je peux généralement expliquer la ou les raisons	1	2	3	4	5
22	Les gens difficiles ne m'ennuient pas	1	2	3	4	5
23	Je ne tergiverse pas	1	2	3	4	5
24	Je peux généralement comprendre pourquoi les gens sont difficiles envers moi	1	2	3	4	5
25	J'aime rencontrer de nouvelles personnes et découvrir ce qui les motive	1	2	3	4	5
26	Je sais toujours quand je suis déraisonnable	1	2	3	4	5
27	Je peux consciemment modifier mon état d'esprit ou mon humeur	1	2	3	4	5
28	Je crois que tu devrais d'abord faire les choses difficiles	1	2	3	4	5
29	Les autres individus ne sont pas « difficiles » mais simplement « différents »	1	2	3	4	5
30	J'ai besoin d'une variété de collègues de travail pour rendre mon travail intéressant	1	2	3	4	5
31	La conscience de mes propres émotions est très importante pour moi à tout moment	1	2	3	4	5
32	Je ne laisse pas les situations ou les gens stressants m'affecter une fois que j'ai quitté le travail	1	2	3	4	5
33	La gratification différée est une vertu à laquelle je tiens	1	2	3	4	5
34	Je peux comprendre si je suis déraisonnable	1	2	3	4	5
35	J'aime poser des questions pour savoir ce qui est important pour les gens	1	2	3	4	5
36	Je peux dire si quelqu'un m'a contrarié ou agacé	1	2	3	4	5
37	Je m'inquiète rarement du travail ou de la vie en général	1	2	3	4	5
38	Je crois en 'Action ce jour'	1	2	3	4	5
39	Je peux comprendre pourquoi mes actions offensent parfois les autres	1	2	3	4	5
40	Je vois dans le travail avec des personnes difficiles, un simple défi pour les convaincre	1	2	3	4	5
41	Je peux laisser la colère 'se dissoudre' rapidement pour qu'elle ne m'affecte plus	1	2	3	4	5
42	Je peux réprimer mes émotions quand nécessaire	1	2	3	4	5
43	Je peux toujours me motiver même quand je me sens faible	1	2	3	4	5
44	Je peux parfois voir les choses du point de vue des autres	1	2	3	4	5
45	Je suis bon pour concilier les différences avec les autres	1	2	3	4	5
46	Je sais ce qui me rend heureux	1	2	3	4	5
47	Souvent, les autres ne savent pas ce que je ressens à propos des choses	1	2	3	4	5
48	Les motivations ont été la clé de mon succès	1	2	3	4	5
49	Les raisons des désaccords sont toujours claires pour moi	1	2	3	4	5
50	J'établis généralement des relations solides avec ceux avec qui je travaille	1	2	3	4	5

## Totalisez et interprétez vos résultats

1. Enregistrez vos scores 1, 2, 3, 4, 5 pour les énoncés du questionnaire dans la grille ci-dessous. La grille organise les énoncés en listes de compétences émotionnelles.

Connaissance de soi		Gérer les émotions		Auto motivation		Empathie		Compétences sociales	
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
31		32		33		34		35	
36		37		38		39		40	
41		42		43		44		45	
46		47		48		49		50	

2. Calculez un total pour chacune des 5 compétences émotionnelles.

Total = (CS)		Total = (GE)		Total = (AM)		Total = (EM)		Total = (CS)	
-----------------	--	-----------------	--	-----------------	--	-----------------	--	-----------------	--

3. Interprétez vos totaux pour chaque domaine de compétence à l'aide du guide suivant.

35-50	Ce domaine est <b>une force</b> pour vous.
18-34	Accorder de l'attention à l'endroit où vous vous sentez <b>le plus faible</b> rapportera des dividendes.
10-17	Faire de cette zone une <b>priorité de développement</b> .

4. Notez votre résultat pour chacune des compétences émotionnelles : force, besoin d'attention ou priorité de développement. (Vérifiez ou notez vos observations et commentaires personnels)

	Strength	Needs attention	Development priority
Connaissance de soi (CS)			
Gérer les émotions (GE)			
Auto motivation (AM)			
Empathie (EM)			
Compétences sociales (CS)			

5. Jetez un coup d'œil à ce point fort sur l'intelligence émotionnelle à la page suivante

# Point sur l'intelligence émotionnelle

Daniel Goleman a d'abord promu « l'intelligence émotionnelle » dans un large public avec son livre de 1995 du même nom. Il a constaté que si les qualités traditionnellement associées au leadership telles que l'intelligence, la ténacité, la détermination et la vision sont nécessaires pour réussir, elles sont insuffisantes. Les leaders vraiment efficaces se distinguent également par un degré élevé d'intelligence émotionnelle, qui comprend :

- **Connaissance de soi (CS)**  
La capacité de reconnaître ce que vous ressentez, de comprendre vos réactions émotionnelles habituelles aux événements et de reconnaître comment vos émotions affectent votre comportement et vos performances. Lorsque vous êtes conscient de vous-même, vous vous voyez comme les autres vous voient et avez une bonne idée de vos propres capacités et de vos limites actuelles.
- **Gérer les émotions (GE)**  
La capacité de rester concentré et de penser clairement même en éprouvant des émotions fortes. Être capable de gérer votre propre état émotionnel est essentiel pour assumer la responsabilité de vos actes et peut vous éviter des décisions hâtives que vous regretterez plus tard.
- **Auto motivation (AM)**  
La capacité d'utiliser vos émotions les plus profondes pour vous déplacer et vous guider vers vos objectifs. Cette capacité vous permet de prendre des initiatives et de persévérer face aux obstacles et aux échecs.
- **Empathie**  
La capacité de ressentir, de comprendre et de réagir à ce que les autres ressentent. La conscience de soi est essentielle pour avoir de l'empathie avec les autres. Si vous n'êtes pas conscient de vos propres émotions, vous ne pourrez pas lire les émotions des autres.
- **Compétences sociales (CS)**  
La capacité de gérer, d'influencer et d'inspirer des émotions chez les autres. Être capable de gérer les émotions dans les relations et être capable d'influencer et d'inspirer les autres sont des compétences de base essentielles pour un travail d'équipe et un leadership réussis

## 6. Adoptez votre plan d'amélioration

**Examinez vos résultats et identifiez une ou deux actions que vous pouvez entreprendre immédiatement pour renforcer votre intelligence émotionnelle.**

N°	Observation et leçons apprises	Décision/ Étapes de l'action	Échéance	Observateur en appui <sup>1</sup>

### Remarques finales :

N'oubliez pas que cet outil n'est pas un test psychométrique validé - les réponses que vous donnerez sont susceptibles de varier en fonction de votre humeur au moment où vous le passerez.

---

<sup>1</sup> Votre superviseur. Supervisé ou tout collègue avec qui vous décidez de partager votre plan d'amélioration et qui sera votre observateur pour vous rappeler vos engagements personnels