



LE COACHING

Rôles, méthodes, recettes

- Emmanuelle BURELOUP -

emmanuelle.bureloup@orange.fr

06 49 34 17 27

- 15 janvier 2026 -

Emmanuelle BURELOUP

spécialisée dans l'accompagnement des Leaders, Directeurs, Managers & Collaborateurs
de l'Industrie Pharmaceutique

ZONES D'EXPERTISE

FORMATION SUR MESURE
Management, communication impactante



COACHING
INDIVIDUEL & COLLECTIF



TEAMBUILDING
ENGAGEANT



ASSESSMENT



EXPERIENCES

36 ans de culture pharmaceutique :



HEALTHCARE

CONVICTION

« La performance durable repose sur l'alignement entre les postures individuelles et l'écosystème. »



01

LE COACHING :

- **origines**
- **définitions**
- **domaines d'intervention**

LES ORIGINES DU COACHING

- « **Coach** » : mot anglais coche = wagon ou chariot
- **Signification au plan éducation** : le tuteur « accompagne » son élève jusqu'aux examens
- **Sport** : entraînement intensif pour améliorer la performance d'un comportement spécifique
- **Révolution 1980** : développement personnel d'un manager

LE COACHING N'EST PAS :

- **de la thérapie**
- **du mentoring**
- **du parrainage**

2 DEFINITIONS DU COACHING

**« L'accompagnement d'une personne
à partir de ses besoins professionnels
pour le développement de son potentiel et de ses savoir faire... »**

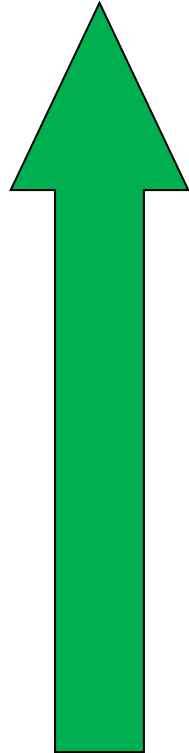
(Société Française de Coaching)

**« C'est un modèle d'accompagnement qui permet au coaché
d'apprendre à trouver ses réponses pour l'avenir
dans un contexte de changement.**

**Le travail d'entraînement a pour but de libérer son potentiel pour
le porter à son niveau de performance optimal.**

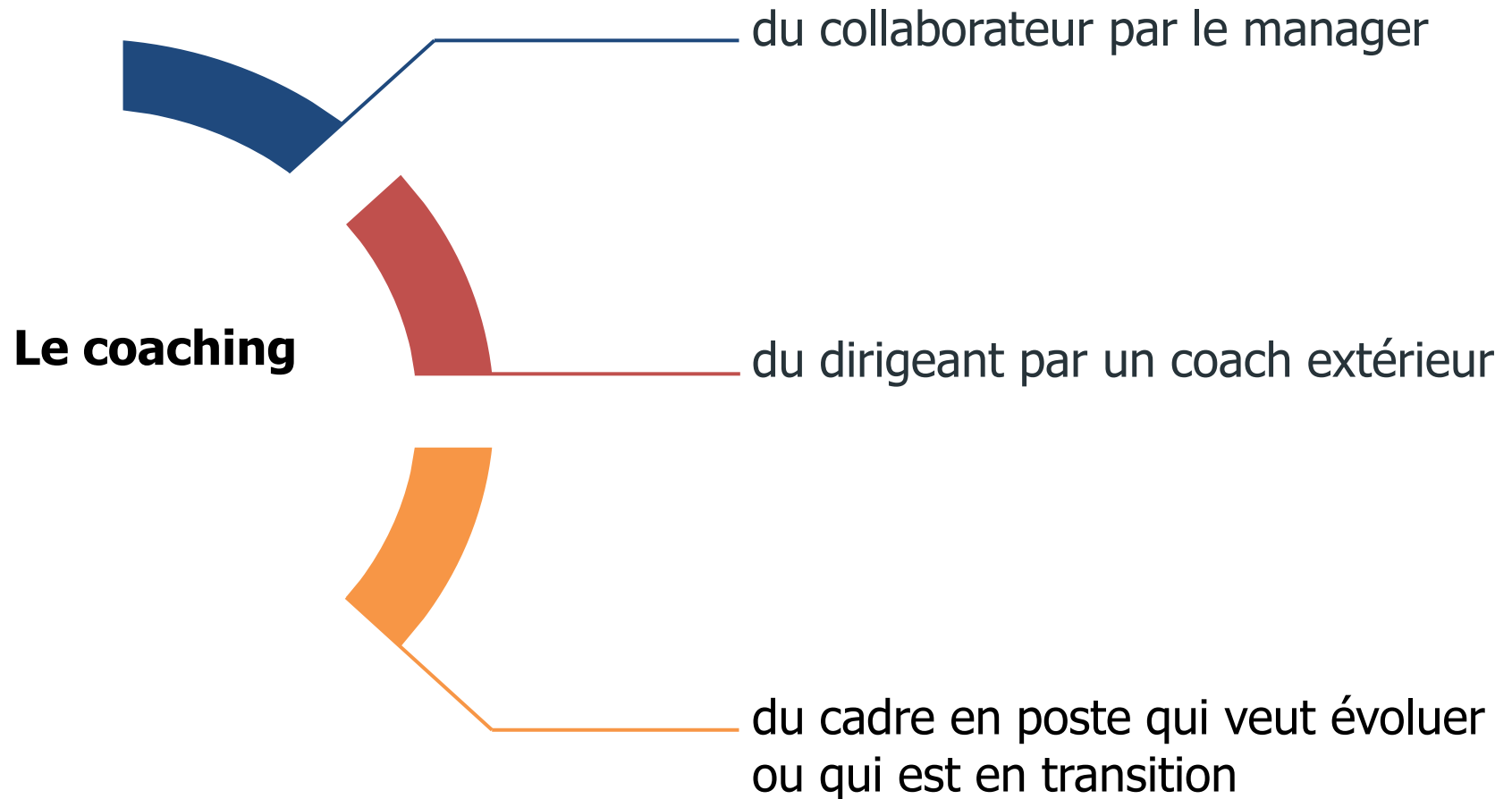
**Le coaché apprend à apprendre par lui-même,
devenant autonome et mature. »**

(John WHITMORE)

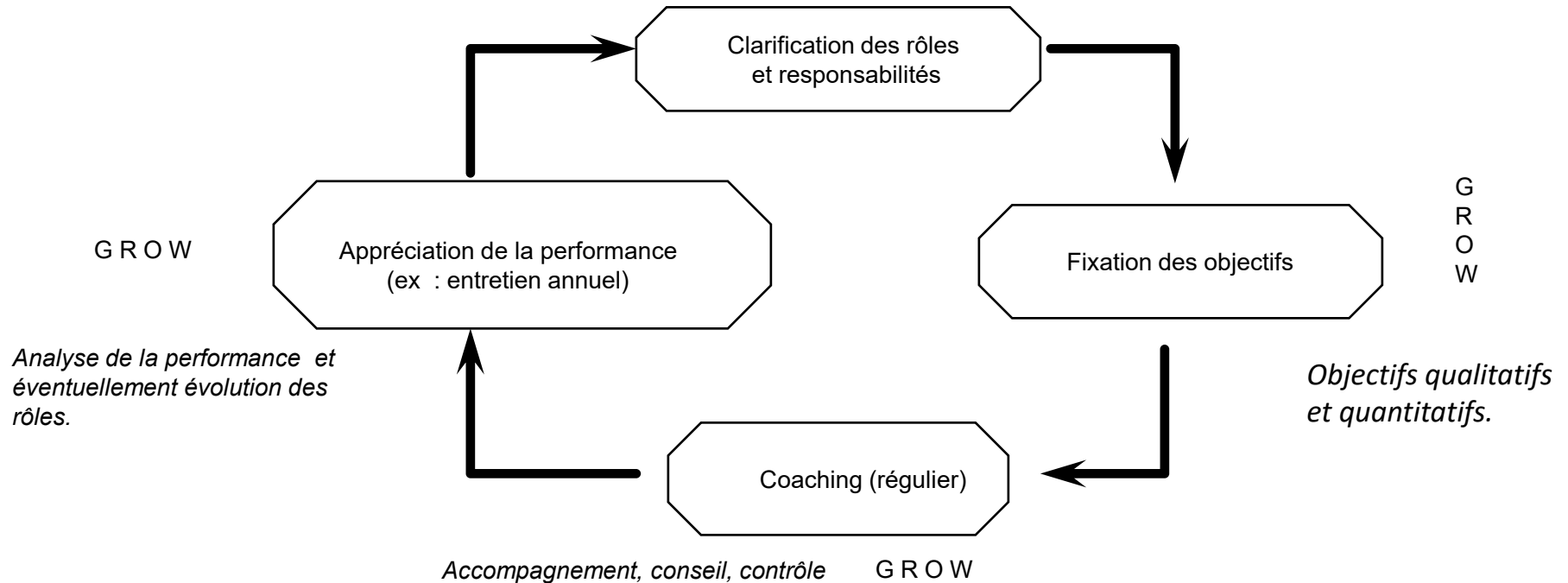


**la prise de conscience
et
la responsabilisation
de la personne coachée**

LES 3 TYPES DE COACHING



Le manager doit aller chercher son rôle, sa posture de Coach





02

LA METHODE GROW :

- **G & R**
- **O & W**

ANALYSER

une situation

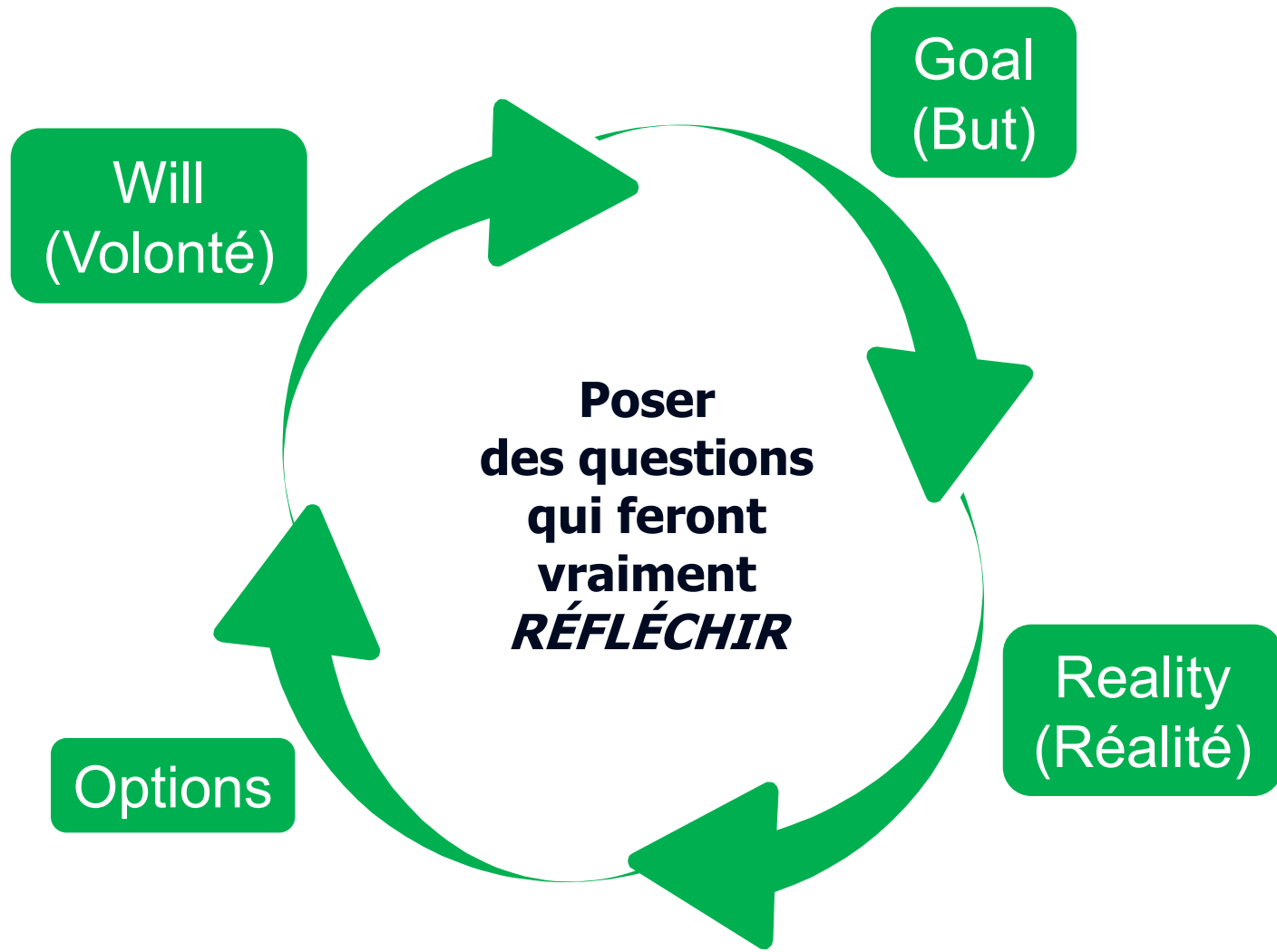
SOUTENIR

**LE COLLABORATEUR
DANS
SON DEVELOPPEMENT**

ENGAGER

**LE COLLABORATEUR
DANS L'ENTRETIEN
ANNUEL
D'APPRECIATION
DE
LA PERFORMANCE**

LA METHODE GROW





G & R

**Les questions aident
la personne coachée
à développer
SA PRISE DE CONSCIENCE**

**Si vous lui dites quoi faire,
vous refusez d'admettre
sa prise de conscience**

G comme **GOAL**, c'est définir l'objectif visé

- Qu'attends-tu de cet entretien de coaching ?
- Jusqu'où veux-tu aller au cours de cette séance de coaching, jusqu'à quel niveau de détails ?
- Sur quoi souhaites-tu travailler avec moi ?
- Quel est le problème ?
- Qu'entends-tu par... ?
- Quel est ton objectif par rapport au problème qui te concerne ?
- Quels objectifs intermédiaires envisages-tu éventuellement ?
- Dans quels délais souhaites-tu l'atteindre ?

- Si je comprends bien...

LA METHODE GROW : QUESTIONS SUR LE « R »

G comme **GOAL**, c'est définir l'objectif visé
R comme **REALITY**, c'est analyser la situation présente

1. Clarification du problème

- Que se passe-t-il exactement ?
- Qu'est-ce qui te préoccupe et pourquoi ?
- Finalement quel est le vrai problème ?
- Comment expliques-tu que... ?
- Pourrais-tu me donner un exemple ?
- Tu me dis que... Est-ce vrai que tu.... ?

2. Etat émotionnel et motivation

- Tu parais découragé(e) quand tu me dis.... Te sens-tu découragé(e) ?
- Y-a-t-il des résistances personnelles à la progression de ton action ?

3. Impact et responsabilités

- Qui est concerné par ce problème en dehors de toi ? Quel impact as-tu sur le résultat obtenu ?
- Quel impact as-tu sur le résultat obtenu ?
- Qui d'autre en est responsable et dans quelle mesure ?

4. Actions et solutions

- Qu'as-tu fait, jusqu'à présent, pour remédier au problème ?
- Qu'est-ce qui t'a empêché d'en faire davantage ?
- Quels obstacles dois-tu franchir pour parvenir au résultat escompté ?
- Qui sait que tu souhaites faire quelque chose pour résoudre ce problème ?

5. Ressources et besoins

- De quelles ressources disposes-tu déjà ? Compétences, disponibilité, enthousiasme, finances, soutien administratif, etc... ?
- De quelles autres ressources auras-tu besoin ?
- Où et comment vas-tu les trouver ?



O & W

**Les questions aident
la personne coachée
à développer
SA RESPONSABILISATION**

**Si vous lui dites quoi faire,
vous la déresponsabilisez**

LA METHODE GROW : QUESTIONS SUR LE « 0 »

G comme **GOAL**, c'est définir l'objectif visé
R comme **REALITY**, c'est analyser la situation présente / l'objectif visé
O comme **OPTIONS**, c'est rechercher les options possibles qui permettent d'atteindre l'objectif

1. Exploration des options

- De quelles manières différentes pourras-tu aborder ce problème ?
- Quelles solutions sont envisageables ?
(à grande et petite échelle, complètes et partielles ...)
- Que pourrais-tu faire d'autre ?
- Que ferais-tu si tu avais plus de temps, un budget plus important, ou si tu avais tout pouvoir ?
- Que ferais-tu si tu pouvais tout reprendre à zéro ?

2. Analyse des options

- Quels sont les avantages et les inconvénients de chacune de tes options ?
- Laquelle de tes options donnerait le meilleur résultat ?
- Laquelle de ces options te séduit le plus, ou te paraît la mieux adaptée à ta façon de faire ?
- Laquelle de ces options te donnerait le plus de satisfaction ? Laquelle te donnerait le moins de satisfaction ?

3. Suggestions et clarifications

- Si je comprends bien...
- Est-ce que tu veux que je te suggère quelque chose ?

LA METHODE GROW : QUESTIONS SUR LE « W »

G comme **GOAL**,
R comme **REALITY**,
O comme **OPTIONS**,
W comme **WILL**,

c'est définir l'objectif visé

c'est analyser la situation présente / l'objectif visé

c'est rechercher les options possibles qui permettent d'atteindre l'objectif

**c'est choisir les actions à entreprendre pour atteindre l'objectif :
le plan d'action avec le quoi, le quand, le comment, le avec qui...**

1. Actions

- Quelle action ou quelles actions retiens-tu ?
- Dans quelle mesure est-ce cohérent avec tes autres objectifs ?

2. Indicateurs de succès et délais

- Quels sont tes indicateurs de succès ?
- Dans quels délais précis envisages-tu de démarrer et clore chacune des étapes de ton action ou de tes actions ?

3. Obstacles et solutions

- Qu'est-ce qui pourrait te gêner dans la réalisation de ces étapes et pour atteindre ton objectif ?
- Que feras-tu pour éliminer ces facteurs externes et internes ?

4. Communication et soutien

- Qui doit être mis au courant de tes plans d'action ?
- De quel type de soutien as-tu besoin, et de la part de qui ?
- Que feras-tu pour obtenir ce soutien et quand ?
- Que puis-je faire, moi, pour t'aider ?

5. Engagement

- Sur une échelle de 1 à 10, quel est le niveau d'engagement dans la mise en œuvre des actions que tu veux entreprendre ?
- Pourquoi pas 10 ?
- Que pourras-tu faire (ou ne pas faire) pour te rapprocher de 10 ?

5. Suggestions

- Est-ce que tu veux que je te suggère quelque chose ?
- Y'a-t-il quoi que ce soit d'autre dont tu veux que nous parlions ensemble maintenant, ou en avons-nous fini ?

***« Les gens qu'on interroge,
pourvu qu'on les interroge bien,
trouvent d'eux-mêmes les
bonnes réponses »»***

(Socrate)