

Coaching sportif: Le coaching de courte durée: une formule orientée solution

L'entraîneur de sport d'élite et l'entraîneur de sport de performance peuvent pratiquer un coaching de courte durée qui s'avère, malgré sa brièveté, très efficace: c'est ce que l'on appelle le coaching orienté solution. Cela consiste non pas à travailler sur le problème rencontré, mais à tendre d'emblée vers une solution en mobilisant les ressources de la personne coachée. En lui posant des questions ciblées, on lui permet de se focaliser sur le but visé ou la situation désirée.

Blog della Formazione degli allenatori Svizzera

La Formazione degli allenatori Svizzera rafforza costantemente la sua offerta digitale e aiuta gli/le allenatori/-trici nel loro lavoro quotidiano. Per questo motivo pubblichiamo regolarmente articoli di blog interessanti, nonché astuzie e suggerimenti per gli allenamenti e le competizioni provenienti da diversi ambiti specialistici della Formazione degli allenatori Svizzera.

→ [Tutti gli articoli del blog](#) (parz. solo in francese)



Photo: [MPMPix](#) auf [Pixabay](#)

Auteur: Heinz Mueller, responsable du domaine coaching sportif

Dans le coaching orienté solution, ce n'est pas le problème ou la difficulté du moment qui est au centre de l'attention mais la situation à laquelle l'athlète aspire ou le comportement qu'il ambitionne d'avoir. Deux questions peuvent servir d'amorces au changement: qu'est-ce qui lui permettra de savoir qu'il a atteint son but? Et que fait-il déjà pour y arriver, qui a déjà fait ses preuves?

«Interrogée sur les solutions, sur l'avenir et sur ses ressources, la personne coachée voit sa perception s'élargir et dispose d'un plus grand éventail de choix.»

Leo Held, 2019

La clé de cette approche, c'est de faire en sorte que la personne coachée prenne confiance dans ses capacités et commence à élaborer elle-même la solution qui lui convient. Compte tenu de la brièveté de ce type de coaching, il est important que la personne coachée sache dans quoi elle va investir le peu de temps dont elle dispose. Va-t-elle continuer à ruminer son problème, ou va-t-elle se tourner vers l'avenir et vers la solution désirée?



Fig. 1. Où est-ce que j'investis mon temps? (Held, 2019)

Dans leur introduction au coaching orienté solution, Meier et Szabo (2008) énoncent trois prémisses:

1. Nous ne résolvons pas de problèmes, nous recherchons et trouvons des solutions.

Il vaut la peine de consacrer beaucoup de temps à se représenter la solution aussi précisément que possible, l'idéal étant qu'elle soit la plus désirable possible. En remplaçant l'analyse du problème par une focalisation sur des succès antérieurs, sur des avancées concrètes et sur la construction du projet, on nourrit l'espoir de la personne coachée et on lui permet de se rendre compte qu'elle évolue en direction de la solution recherchée. Meier et Szabo résument cette démarche en une phrase un peu provocante:

«C'est la solution qui compte. Les causes du problème, on s'en f...» (Meier/Szabo 2008, p. 18)

2. La personne coachée a déjà expérimenté sa solution.

On peut partir du principe qu'aucune difficulté n'est permanente et que son intensité varie. Il vaut donc la peine de se demander ce que la personne coachée peut faire pour que son problème surgisse moins souvent et qu'il soit moins marqué. De plus, le coach peut l'interroger sur les exceptions:

- La dernière fois que les choses ont bien marché, c'était quand?
- Qu'est-ce que tu avais fait exactement? Comment t'y étais-tu pris-e?
- Comment pourrais-tu réitérer plus souvent ce qui a déjà fait ses preuves?

«Privilégie ce qui fonctionne.» (Meier/Szabo 2008, p. 21)

3. L'expert est la personne coachée.

Dans le coaching orienté solution, la personne coachée est considérée comme compétente et donc experte dans le champ de son expérience subjective. Le coach évite de lui donner des conseils pour qu'elle puisse parvenir elle-même progressivement à une solution personnelle adéquate.

Dans ce type de coaching, la manière de poser des questions est décisive. On peut parler ici de techniques de questionnement ciblées. Parmi celles-ci, le questionnement axé sur la solution joue un rôle-clé.

Techniques de questionnement axé sur la solution

Certaines techniques de questionnement aident le coach à amener la personne coachée à diriger son attention sur la solution. Voici quelques exemples de questions axées sur la solution:

- Comment pourrais-tu réitérer plus souvent ce qui a déjà fait ses preuves?
- Qu'as-tu fait pour que ça marche?
- Qu'est-ce qui serait différent si la difficulté était aplanie?
- Que peux-tu faire pour améliorer un peu les choses?
- A quoi verrais-tu que tu as réalisé un petit progrès?
- Parmi toutes les choses que tu as réussi à faire, lesquelles pourras-tu refaire plus souvent dès demain?

Les questions qui s'appuient sur une gradation peuvent aussi aider la personne coachée à se situer. Par exemple: «Sur une échelle de 1 (le pire) à 10 (le meilleur), où te situerais-tu?» Si l'athlète répond 4, je peux lui demander: «Que peux-tu faire pour aller vers le 5, qui te rapprochera du comportement souhaité?» – façon de demander quel sera le premier petit pas dans la bonne direction, une question centrée sur le comportement de la personne coachée.

Les étapes du coaching de courte durée (selon Meier/Szabo, 2008)

Dans leur introduction au coaching orienté solution (2008), Meier et Szabo décrivent les étapes de l'entretien qui permettent de rapprocher la personne coachée de la solution désirée. En voici un résumé, assorti d'un choix de questions:

1. Accord

Dans un premier temps, il s'agit de définir avec la personne coachée à quoi, de son point de vue, l'entretien doit servir:

«Qu'est-ce qui devrait se passer durant cet entretien pour qu'à la fin, tu puisses dire qu'à tes yeux, il en a valu la peine?»

2. Le futur parfait

Dans un deuxième temps, il s'agit de permettre à la personne coachée de décrire ce qu'elle souhaite voir advenir ou le comportement auquel elle aspire.

«Peux-tu me décrire l'état que tu recherches?»

«Supposons que la situation s'améliore d'un coup de baguette magique. Qu'est-ce qui serait différent?»

3. Miser sur ce qui marche

Dans un troisième temps, il faut cerner les ressources que la personne coachée possède et qu'elle a déjà mobilisées précédemment pour se rapprocher de son but et de la solution:

«A l'époque, qu'est-ce que tu as fait pour améliorer les choses? Comment as-tu réussi à progresser? Comment peux-tu réactiver cela, ou le faire plus souvent?»

4. La méthode des petits pas

La personne coachée doit formuler ce qu'elle pourrait commencer à faire pour se rapprocher de son objectif:

«Qu'est-ce qui constituerait un premier pas dans la direction voulue?»

«Que peux-tu faire, concrètement?»

5. Feedback et perspectives

A la fin de l'entretien, le coach félicite la personne coachée de l'engagement dont elle a fait preuve dans la recherche d'une solution. Celle-ci devrait avoir le ferme espoir qu'en mobilisant ses ressources, elle se rapprochera de son but. Les deux parties conviennent des mesures concrètes que la personne va essayer de mettre en œuvre et de la suite du processus de coaching.

Es kann sich als Trainer/Trainerin lohnen, in das lösungsorientierte Kurzzeit-Coaching zu investieren und Erfahrungen damit zu sammeln, damit die investierte Zeit wirksam eingesetzt werden kann: «In der Kürze liegt die Würze» (Held 2019)

Bibliographie et liens

- Meier, D./Szabo, P. (2008). [Coaching erfrischend einfach](#). Norderstedt: Books on Demand Gmbh.
- Radatz, S. (2010). [Einführung in das systemische Coaching. Heidelberg](#): Carl-Auer.
- Held, L. (2019). Coaching. In der Kürze liegt die Würze. *Skilled*, 2 (19), 25.
- [Referat](#) von Daniel Meier anlässlich der Trainertagung 2018

- www.solutionsurfers.ch

Fonte: [Formazione degli allenatori \(in tedesco e francese\)](#)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Ufficio federale dello sport UFSPO