

Cercle de Coaching ou "Coaching Circle"

Pratique d'entraide entre pairs

Le cercle de coaching, dit "coaching circle" en anglais, est une pratique d'entraide et de coaching entre pair-es proposée par la Théorie U.

Au cours d'un cercle de coaching, une personne expose un cas (difficulté, conflit, inconfort, situation douloureuse, défi important, blocage, décision difficile...) qu'elle soumet à un groupe de 3 à 5 personnes qui l'aident en suivant un processus particulier fidèle à la Théorie U.

NB : la Théorie U distingue les sessions d'entraide, appelées "Coaching circles", du protocole que suit le groupe, appelé "Case Clinic", et que l'on peut traduire par "Clinique de cas". Dans ce document, nous ne faisons pas la distinction entre les deux pour des raisons de simplification.

Principes du cercle de coaching

- Le cas soumis au groupe doit être concret, actuel et important pour la personne qui soumet le cas.
- La personne donneuse de cas doit jouer un rôle important au sein du cas proposé.
- Le groupe doit être composé de pair-es, sans relation hiérarchique.
- Pour les coachs :
 - Résister à la tentation de sauver ou de conseiller. L'écoute attentive et profonde se substitue aux conseils, qui sont à éviter.
 - Résister à la tentation de comparer sa propre situation à la personne donneuse de cas.
- Pour la personne donneuse de cas :
 - Accueillir avec douceur l'inconfort.
 - Résister à la tentation de se justifier vis-à-vis des coachs.

Exemples de cas réels soumis en cercle de coaching¹

- "Perte de joie persistante dans mes activités professionnelles."
- "Difficulté à prendre du temps pour prendre soin de moi."
- "Difficulté à me projeter et à me sentir légitime dans une reconversion que j'envisage."
- "Indécision vis-à-vis d'une formation engageante."

¹ Résumés en une phrase

Il s'agit des cas émis en début de session par le-la donneur·euse de cas. Très souvent, le cas soumis en début de session évolue au cours de la séance.

Bénéfices pour la personne donneuse de cas

- Comprendre plus en profondeur sa situation actuelle : nouvelles perspectives, ouvrir son cœur et retrouver une certaine sensibilité dans le cas qui nous occupe, éléments dans son angle mort...
- Amorcer le processus de déblocage intérieur en lien avec une situation inconfortable.
- Se connecter à ce qui veut naître et se transformer au sein de la situation actuelle (soi-même y compris).
- Identifier des réponses créatives à sa problématique ou à sa question.

Bénéfices pour les coachs

Il est courant que le cas soumis par le-la donneur·euse de cas entre en forte résonance avec le reste du groupe, qui bénéficie à son tour des éclairages émis par tout le monde et de l'exploration menée lors de la session.

Posture propice : les 3 ouvertures

- **L'esprit ouvert** : curiosité pour ce qui émerge avec intention de suspendre le jugement.
- **Le cœur ouvert** : compassion, sensibilité et accueil du mieux qu'on peut, des émotions qui peuvent émerger tout au long de la pratique.
- **La volonté ouverte** : courage et connexion à ce qui est vivant, à l'instant présent et à ce qui souhaite naître, en laissant partir ce qui n'a plus de sens.

Modalités

- Nombre de personnes : 3 à 6 maximum, idéalement 4 ou 5.
- Durée :
 - D'une session : 70 minutes en théorie, mais plutôt 90 minutes en incluant un temps d'inclusion au début.
 - D'un cycle : autant de sessions qu'il y a de personnes dans le groupe, afin que tout le monde puisse avoir l'occasion de soumettre un cas.
- Fréquence : 1 à 2 fois par mois
- Deux formats possibles
 - En présentiel, assis en cercle, sans table au centre.
 - En distanciel, en visio.



Mode opératoire d'un cercle de coaching

Étape 1 : temps d'inclusion et de mise en place [10 à 20']

1. Démarrer pour un tour d'inclusion, par exemple un tour de table de météo intérieure.
2. Déterminer qui est la "personne donneuse de cas". Par conséquent, les autres personnes seront les "coachs".
3. Puis déterminer qui est le-la gardien-ne du temps et du processus du cercle de coaching.
4. Se remémorer les principes ([ci-avant](#)) d'un cercle de coaching
5. Poser et partager la "membrane de confort" (cadre) suivante :
 - a. Confidentialité : tout ce qui est dit lors de ce dialogue y reste.
 - b. Liberté de participation et d'implication.
 - c. Équité dans les temps de parole, ce qui implique une certaine concision dans la prise de parole.
 - d. Parole en "je" : privilégier la première personne du singulier.
6. Prendre un temps de silence pour se centrer ensemble avant de commencer.

Étape 2 : cercle de coaching [70']

Étape et durée	Consigne	Posture des personnes
PARTAGE D'INTENTION 15 minutes	Le-la donneur·euse de cas partage et tente de répondre aux questions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • <u>Sa situation</u> : à quel challenge ou quelle question importante êtes-vous confronté·e pour l'instant ? • <u>Les protagonistes</u> : qui sont les personnes concernées ? Comment sont-elles susceptibles d'envisager cette situation ? • <u>Intention</u> : quel avenir êtes-vous en train d'essayer de créer ? • <u>Seuil</u> : qu'avez-vous besoin de lâcher-prise / laisser partir ? Et d'apprendre ? • <u>Aide</u> : quelle est votre demande auprès des coachs ? ("J'attends de vous que...") 	<u>Donneur·euse de cas</u> : partage sa situation. <u>Coachs</u> : écoutent avec l'esprit et le cœur ouverts. Iels peuvent poser quelques questions de clarification (et non des suggestions déguisées en questions).
TEMPS SILENCIEUX 3 minutes	Le groupe prend un temps silencieux en : <ul style="list-style-type: none"> • <u>Écoutant son cœur</u> : les émotions. • <u>Écoutant son corps</u> : les sensations corporelles et les postures qui veulent émerger. • <u>Écoutant son esprit</u> : les images et les métaphores qui capturent l'essence de ce qui vient d'être partagé ou de ce qui émerge en soi, les mots ou les phrases qui résonnent. 	<u>Donneur·euse de cas & coachs</u> : écoutent leur cœur, leur corps et leur esprit, en silence.

<p>MIROIR 10 minutes</p>	<p><u>Tour de table parmi les coachs (1 à 3' par coach) :</u> des images, des métaphores, des émotions, des sensations corporelles et des gestes qui ont émergé dans le temps de silence.</p> <p><u>Conclusion du·de la donneur·euse de cas :</u> bref retour sur ce qu'iel vient d'entendre.</p>	<p><u>Coachs :</u> partage avec concision, sans conseils, ni suggestions.</p> <p><u>Donneur·euse de cas :</u> écoute sans intervenir avec l'esprit et le cœur ouverts jusqu'à ce qu'iel conclue.</p>
<p>DIALOGUE GÉNÉRATIF 22 minutes</p>	<p><u>Dialogue génératif</u> durant lequel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chaque nouvelle personne qui prend la parole construit sur ce qui vient d'être partagé, en restant au service du·de la donneur·euse de cas et de la conversation qui est en train d'émerger, pendant que les autres personnes écoutent activement sans chercher à préparer de réponses. • Chaque nouvelle prise de parole est précédée d'un petit temps silencieux, comme une suspension. 	<p><u>Donneur·euse de cas :</u> se laisser porter par la conversation qui émerge sans tenter de la réorienter vers une recherche de solutions.</p> <p><u>Coachs :</u> restent au service du·de la personne donneuse de cas, sans pression à trouver une solution ou à résoudre le cas.</p>
<p>CLÔTURE 10 minutes</p>	<p>Conclusion à la manière d'un tour de table :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>D'abord par les coachs :</u> prise de conscience, découverte, émotion vivante, éventuel petit pas... • <u>Par le·la donneur·euse de cas :</u> la manière dont elle perçoit désormais sa situation actuelle ainsi que son évolution possible. • Terminer par l'expression de gratitude pour le processus et pour les un·es et les autres. 	<p><u>Donneur·euse de cas :</u> écoutent (sans intervenir) avec l'esprit et le cœur ouverts puis conclut.</p> <p><u>Coachs :</u> écoutent (sans intervenir) avec l'esprit et le cœur ouverts.</p>

Faire un don à Comouvoir



Nous mettons à disposition de toutes², sans publicité, des outils et ressources de collaboration et de facilitation. Vos dons rémunèrent entre autres les frais techniques, le savoir-faire que l'on partage et les nombreuses heures de création et diffusion des ressources. Merci !

 [Faire un don à Comouvoir](#)

Sources et permissions

Nos contenus s'inscrivent dans la licence Creative Commons (CC) (BY-SA 3.0).

Toute mention ou toute réutilisation, même partielle, de notre travail y compris à des fins commerciales, sont acceptées, mais à deux conditions :

- 1) Vous inscrire vous-même dans la licence Creative Commons (CC) (BY-SA 3.0)
- 2) Inscrire explicitement et de manière visible les deux mentions suivantes, avec les liens hypertexte associés :

(CC) (BY-SA 3.0) Licence Creative Commons - [Comouvoir](#)

Attribution (CC) - [Presencing Institute](#), [A. Hayashi](#), [K. Bird](#) et [O. Scharmer](#)

Pour poursuivre l'aventure ensemble et co-évoluer

 **S'inscrire à notre newsletter**

1 à 2 fois par mois dans votre boîte mail, nos offres et réflexions pour co-évoluer : micro-ateliers, fiches outils offertes, témoignages...

[S'abonner ici à notre newsletter](#)



Consulter l'agenda complet de nos évènements

[Consulter l'agenda complet](#) de nos évènements : ateliers découvertes, journées...



Suivre [Sara](#) et [Nouhad](#) sur LinkedIn

² Formule inclusive