

L'atelier du coach

Les outils de diagnostic

Au niveau de la
personne

Au niveau de la
relation

Au niveau de
l'équipe

Au niveau de
l'organisation

- Quelle est la position de vie préférentielle de la personne dans son problème ?
- Quelle sont ses croyances ?
- Quels sont ses besoins ?
- Quel est son état désiré ?
- Quel est son type de personnalité (PCM - MBTI) ?
- Fait-il des méconnaissances ? A quel niveau ?
- Joue-t-il des jeux psychologiques ?
- Présente-t-il une forme de passivité ?
- De quoi doit-il faire le deuil ?
- Quelles sont ses ressources ?
- Cherche-t-il un changement ?

- Quelle est la difficulté relationnelle évoquée par le client ? Avec qui ?
- Quelles sont les conséquences concrètes de cette difficulté ?
- Comment, aux dires de mon client, le tiers voit-il celui-ci ?
- Quelle est, selon mon client, la personnalité du tiers ?
- Quel est l'accord entre cette personnalité et la sienne ?
- Quels sont les signes de reconnaissance qu'ils s'échangent ?
- Quels sont les besoins de chacun ?
- Quels différences, quoi de commun, dans leurs cadre de référence respectifs ?
- Quelle est la position de vie de mon client vis à vis du tiers ? Quelle position dans le processus d'autonomie ?
- Qui a la position haute ? Qui la position basse ? Sont-ils figés dans ces positions ? En symbiose ? En jeu de pouvoir ?
- Sont-ils engagés dans un jeu psychologique ?
- Comment le jeu peut-il évoluer ?
- Présence de manipulation ?

OBJECTIFS

- La raison d'être du groupe est-elle connue et partagée de tous ?
- Les objectifs du groupe sont-ils clairs ?
- Le groupe est-il assez formé à son métier ? Les membres sont-ils utilisés en fonction de leur compétence ?

CULTURE

- Quelles sont les valeurs du groupe au niveau de la qualité du travail ?
- Quelles sont les compétences valorisées ?
- Les modèles et procédures de travail sont-ils partagés ?

REGLES

- Les règles sont-elles explicites et adaptées aux objectifs du groupe ? Circulation de l'info., réunion, évaluation, sanction, accès au chef, polyvalence, délégations
- Sont-elles respectées ?
- Les rôles sont-ils bien répartis ? Chacun sait-il "qui fait quoi dans l'équipe" ?

RELATIONNEL

- Le groupe sait-il gérer les conflits ?
- Le groupe a-t-il des séances de régulation ?
- L'économie des signes de reconnaissance est-elle riche ? Conditionnelle + et -
- Quel est le niveau d'entraide mutuelle ?
- Les membres sont-ils capables de métacommuniquer entre-eux ?
- Les jeux psychologiques sont-ils limités ?

LEADERSHIP

- Le responsable est-il reconnu en tant que leader ? Le groupe en est-il fier ?
- A-t-il le minimum de compétences techniques pour évaluer le travail du groupe ?
- Où se situe-t-il entre leader opérationnel, de processus et psychologique ?
- Donne-t-il du sens au travail ?
- Adapte-t-il son action au stade de développement du groupe ?
- Comment gère-t-il les frontières ?
- Veille-t-il à la répartition des rôles en fonction des compétences ?
- Coordonne-t-il les activités ?
- Fait-il établir et respecter des règles de fonctionnement ?
- Assure-t-il la circulation de l'information ?
- Veille-t-il au relationnel en établissant un style de communication adapté aux personnalités de ses collaborateurs ?