

# THE COACHING HABIT - MICHAEL B. STANIER

## L'APPORT DU LIVRE → DES HABITUDES POUR DÉVELOPPER SON LEADERSHIP

### DÉVELOPPER DES HABITUDES

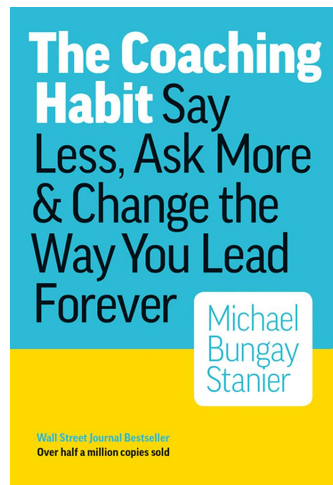
Le secret consiste davantage à questionner plutôt que de dire aux autres quoi faire.

Les cinq composantes essentielles pour construire une habitude :

une raison / un signal / un micro-comportement / une pratique simplifiée / un plan

Recommandations pour maîtriser ces cinq composantes :

- Identifier son signal.
- Être bref et spécifique dans ses actions
- Découper l'habitude en de petites actions
- Répéter, répéter et répéter
- Faire consciencieusement et noter lorsque l'on fait bien
- Planifier comment revenir sur les rails
- Faire de son habitude un système résilient



### 8 HABITUDES POUR QUESTIONNER EFFICACEMENT

1. Poser une question à la fois.
2. Couper l'introduction et poser directement la question
3. Arrêter de poser des questions rhétoriques.
4. S'en tenir aux questions qui commencent par "Quoi/que" ("what").
5. Être à l'aise avec les silences.
6. Ecouter les réponses.
7. Enregistrer les réponses avant de passer à la question suivante
8. Utiliser chaque canaux pour poser des questions

### 7 QUESTIONS POUR COACHER EFFICACEMENT

**1 - Question d'ouverture : Qu'avez-vous à l'esprit ? ("What's on Your Mind?")**

Objectif : briser la glace et d'amener directement la conversation à un niveau profond.

**2 - La meilleure question au monde : Et quoi d'autre ? ("And What Else?")**

Objectifs : Multiplier les options / Se retenir de parler / Se donner du temps

**3 - La question ciblée : Quel est le vrai défi pour vous ? (What's the Real Challenge Here for You?)**

Objectif : Éviter de ne pas perdre de temps et d'effort pour résoudre le mauvais problème. Elle invite notre interlocuteur à se concentrer sur l'enjeu principal de sa problématique.

**4 - La question de structure : Que voulez-vous ? ("What Do You Want?")**

Objectif : identifier le besoin profond derrière la problématique de son interlocuteur.

**5 - la question paresseuse : Comment puis-je aider ? (How Can I Help?)**

Objectifs : Pousser l'interlocuteur à donner une réponse claire et directe et empêcher au demandeur de penser qu'il sait mieux comment aider la personne.

**6 - La question stratégique : Si vous dites oui à ça, à quoi dites-vous non ? (If You're Saying Yes to This, What Are You Saying No To?)**

Objectif : Mettre au clair les conséquences et implications de la décision.

**7 - La question d'apprentissage : Qu'est ce qui a été le plus utile pour vous ? ("What Was Most Useful for You?")**

Objectif : terminer brillamment une conversation en créant un temps d'apprentissage