



**VOCIS**  
VOCATIONAL TRAINING  
OF THE INNER SELF

# Démarrer un processus de coaching entre pairs



Erasmus+



Caritasverband  
für das Dekanat  
Borken e.V.



**caritas**  
LUXEMBOURG



2016-2017

Lignes directives

Coaching entre pairs IO4



**VOCIS**  
VOCATIONAL TRAINING  
OF THE INNER SELF

## Démarrer un processus de coaching entre pairs

(IO4 Coaching entre pairs)

Ruth Baker

### Comment utiliser ce guide

Ce guide fait partie du matériel créé par le partenariat de VOCIS et est conçu pour être utilisé par des groupes de pairs ou par des coachs travaillant avec des groupes de pairs. Il fournit des informations et des exercices pour lancer le processus. Pourquoi ne pas intégrer le matériel dans des ateliers afin de montrer le potentiel du coaching entre pairs pour une grande variété de domaines ?

- 👁️ Vous êtes un individu souhaitant bénéficier d'un processus de coaching entre pairs :

Le guide fournit les informations nécessaires pour lancer un processus de coaching entre pairs. Pour profiter pleinement du processus, nous vous recommandons de développer vos compétences d'autorégulation : remplissez le questionnaire en ligne de la boîte à outils sur <http://vocis.org/methodology-tools/diagnostic-toolkit/> pour obtenir une vue d'ensemble de vos compétences et des exercices de développement.

- 👁️ Vous êtes coach ou formateur :

Veillez consulter la documentation sur notre site web pour les différents types de coaching, en particulier les guides méthodologiques et les études de cas.

*« Les pairs, que ce soit en équipe ou non, sont à même d'instituer en habitude le fait d'intégrer l'un l'autre dans leur propre processus de solution, remplaçant les discussions d'évacuation de frustrations ou les lamentations de concert sans emprise aucune sur le changement nécessaire. »*

*(Natalya Pestalozzi on mangementconcepts.com, 2016)*

## Sujets couverts

- 🕒 Qu'est-ce que le coaching entre pairs / définition
- 🕒 Objectifs
- 🕒 L'approche qui sous-tend toutes les interactions
- 🕒 Normes et considérations relatives aux modérateurs
- 🕒 Modèles de coaching entre pairs
- 🕒 Principaux rôles et responsabilités
- 🕒 Les défis dans le coaching entre pairs
- 🕒 Considérations lors de la création d'un groupe de coaching entre pairs

## Qu'est-ce que le coaching entre pairs ?

Le coaching entre pairs peut être défini comme un processus confidentiel par lequel deux ou plusieurs collègues professionnels travaillent ensemble pour réfléchir sur les pratiques actuelles; élargir, affiner et développer de nouvelles compétences; partager des idées; instruire les uns les autres; mener des recherches en classe ou résoudre des problèmes sur le lieu de travail (Robbins, 1991).

Le coaching entre pairs implique généralement un groupe de professionnels organisés avec la même connaissance, le même niveau de compétence ou statut. Le coaching par les pairs est un processus confidentiel et non évaluatif où des groupes de deux personnes ou plus se réunissent pour traiter, réfléchir à et / ou discuter de sujets pertinents et particuliers aux objectifs du groupe.

## Objectifs

*VOCIS Coaching entre pairs* vise à accroître les compétences du groupe afin de permettre aux membres de mieux faire face aux contraintes professionnelles et d'atteindre un niveau d'auto-efficacité plus élevé au travail. Le modèle vise à faciliter le développement d'actions alternatives.

Plus précisément, *VOCIS Coaching entre pairs* vise à promouvoir la compétence dans les domaines des fonctions autorégulatrices et des sous-fonctions, p. ex.

- 🕒 Définir l'objectif
- 🕒 Prendre soin de soi-même
- 🕒 Montrer de la bienveillance vis à vis de soi-même
- 🕒 Résoudre le problème

Afin d'établir un bon modèle de travail pour atteindre cet objectif, l'utilisation de la boîte à outils VOCIS est recommandée. L'outil peut être consulté sur le site web de VOCIS : <http://vocis.org/methodology-tools/diagnostic-toolkit/>.

## L'attitude qui sous-tend toutes les interactions

Comme pour toutes les sessions de coaching entre pairs, il est important de créer un espace confidentiel et sans jugement pour permettre la possibilité d'échange et de changement. Par conséquent, nous vous suggérons de réfléchir à une attitude qui pourrait sous-tendre les interactions au sein du groupe. Par exemple, l'approche centrée sur la personne (Carl Rogers) repose sur l'idée que, compte tenu des conditions appropriées, tous les individus peuvent acquérir une estime de soi plus forte et plus saine ; la confiance en soi comprend les trois conditions essentielles ou « actives » dans toutes les interactions au sein du groupe :

- **Congruence** – être complètement authentique avec soi-même/les autres,
- **Regard positif inconditionnel** – être sans jugement et valoriser soi-même et les autres,
- **Empathie** – s'efforcer de comprendre soi-même et les autres.  
Pour aller plus loin : <http://www.ifef.org/approche-centree-sur-la-personne>  
ou <https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm>.

Concrètement, il s'agit d'actions pratiques telles que suggérées ci-dessous :

- **Ecoute active** – vous vous montrez attentive, signalez votre écoute, faites vos commentaires sur la conversation, retenez votre jugement et vous vous assurez que vous répondez de manière appropriée à la conversation. Plus d'informations sur <http://hr4free.com/fr/Techniques-de-communication/D%C3%A9finition-%C3%A9coute-active-Carl-Rogers>.
- **Offre de soutien** – indiquez verbalement au groupe que vous êtes là pour les soutenir.
- **Langage corporel positif** – évitez de croiser les bras, car cela peut vous faire paraître fermé, penchez-vous légèrement pour que l'autre personne sache que vous écoutez attentivement, etc.
- **Poser des questions ouvertes** – ce sont des questions qui invitent l'individu à vous en dire davantage et à éviter une réponse se limitant à « oui » ou « non ». Par exemple : « Parlez-moi de votre journée jusqu'à présent ».
- **Exprimer de la gentillesse et de la bienveillance** – rassurez le groupe à propos des sujets de discussion et évitez le jugement. Veuillez consulter <https://www.zenetcie.ca/documents/article-travail-sante-compassion-et-bienveillance-au-travail.pdf> / <http://www.chopra.com/articles/10-ways-to-bring-more-compassion-to-the-workplace#sm.0001t72o425dqdn4vos10d639xpez>.

## Normes et considérations relatives aux modérateurs

Il existe différents formats pour un groupe de coaching entre pairs. Counselman (2004) suggère un groupe sans leader dans lequel tous les membres assument la responsabilité du travail en groupe. Alors que d'autres comme Thomasgard (2003) suggèrent que les groupes se dotent, selon le principe de rotation, d'animateurs ou des co-modérateurs pour gérer les sessions de groupe. Cela offre plus de possibilités de pratiquer les compétences de supervision et constitue un moyen plus structuré et plus juste de présenter les cas. Encore une fois, il incombe aux professionnels du groupe de déterminer comment ils souhaitent que les sessions de groupe soient structurées, mais certains éléments qu'ils pourraient envisager sont énumérés dans les lignes directrices de WhyDev <http://www.whydev.org/wp-content/uploads/2015/05/WhyDev-Peer-Coaching-Guidelines.pdf>.

## Choix d'un coach

Lors du choix d'un coach il est important de considérer l'adéquation entre le coach et le groupe avec lequel il est appelé à travailler.

- 🕒 Pensez-vous que le courant passe entre cette personne et le groupe ?
- 🕒 Est-ce qu'elle comprend les besoins du groupe ?
- 🕒 A-t-elle des compétences et une expérience suffisantes pour faciliter avec succès ?

Un coach n'assume pas la fonction de savoir plus que le groupe. Les coaches agissent comme une caisse de résonance pour le groupe, en écoutant leurs problèmes et en les encourageant à trouver leurs propres réponses pour leurs problèmes.

Un coach peut être trouvé e.a. dans les métiers suivants:

- 🕒 Praticiens d'orientation professionnelle
- 🕒 Conseillers
- 🕒 Entraîneurs d'emploi
- 🕒 Enseignants et animateurs

Alors qu'un coach qualifié est toujours préférable, parfois, il y aura des situations où les coaches qualifiés ne sont disponibles que pour une courte période ou pas du tout, selon les ressources. Pour les groupes qui sont tenus d'assumer le rôle de modérateur sans coach ou peu après l'introduction de la méthode par un coach, quelques lignes directrices peuvent être recommandées. Le rôle du modérateur peut être assuré à tour de rôle par les membres du groupe, de sorte que la responsabilité ne repose pas tout le temps sur les épaules d'une seule personne. Rappelons que le processus VOCIS peut être utilisé sans l'aide de coaches professionnels.

Des points d'orientation utiles sont ceux auxquels nous avons fait référence ci-avant, en particulier en ce qui concerne les attitudes qui sous-tendent toutes les interactions. Pour un modérateur dans une séance de coaching entre pairs, il est important d'écouter activement, de retenir son jugement et de s'abstenir de donner trop de vos propres opinions. Permettez au présentateur et aux membres du groupe de discuter de leurs problèmes et invitez-les à explorer ces questions avec des questions ouvertes. Il est important de se rappeler que le modérateur n'est pas censé connaître la réponse au problème, mais qu'il est appelé à guider la conversation de manière plus souple et à permettre au groupe de proposer ses propres solutions. Si, en tant que modérateur, vous pensez avoir quelque chose d'utile à ajouter, vous devriez essayer d'attendre jusqu'à la fin de la session pour vous assurer que le groupe a le temps de discuter de toutes ses solutions et demandez aux participants s'ils souhaitent entendre vos commentaires. Un document détaillé est disponible sur <http://www.whydev.org/wp-content/uploads/2015/05/WhyDev-Peer-Coaching-Guidelines.pdf>.

## La forme du coaching entre pairs

Le coaching entre pairs peut prendre de nombreuses formes. Il pourrait se concentrer sur les stratégies pédagogiques, le contenu du curriculum, des personnes spécifiques, des problèmes particuliers tels que la santé mentale ou les compétences pédagogiques, telles que les techniques d'interrogation ou les compétences de générer un processus de réflexion. Ces activités peuvent impliquer deux personnes ou un groupe plus vaste. L'identification d'une forme appropriée de coaching entre pairs dépend de l'orientation de chaque groupe et cette section ne vise pas à guider au travers de ce processus. La forme que nous décrivons ici est spécifiquement conçue pour faciliter les objectifs du projet VOCIS, à savoir la capacité des individus à faire face aux contraintes professionnelles. Notre forme très simple de coaching entre pairs est indiquée ci-dessous dans un processus étape par étape :

VOCIS Coaching entre pairs étape par étape	
ETAPE 1	Introduction du cas et éléments à clarifier ou points de vue à explorer
ETAPE 2	Questions à la personne qui a présenté le cas
ETAPE 3	Accompagnement, trouver des hypothèses, approfondir (sans apporter de solutions)
ETAPE 4	Développement de solutions
ETAPE 5	Leçons apprises et commentaires

Les participants sont invités à réfléchir avant la séance de coaching pour aider à définir le sujet qu'ils souhaitent présenter. Il est également recommandé que chaque individu complète l'outil de diagnostic VOCIS afin de pouvoir y faire référence lors de la présentation du sujet. Cet outil permettra aux coaches de planifier leurs sessions avec les meilleurs résultats pour les participants. L'outil peut être trouvé sur le [site web VOCIS](#).

## Principaux rôles et responsabilités

Lorsque vous mettez en place votre propre groupe de pairs, il est peut-être judicieux de se mettre d'accord sur les principaux rôles et responsabilités dès le début. La recherche montre que la clarté sur ce qui est attendu peut éviter les problèmes en raison du manque de compréhension des rôles, des priorités et des moyens privilégiés d'interaction ou de commentaire (Proctor & Inskipp, 2009). Nous avons donc donné une définition des trois rôles tels que nous les voyons.

### Rôle du membre du groupe

- 🕒 Préparez-vous à la séance de coaching entre pairs en réfléchissant de manière ouverte au problème que vous souhaitez discuter avant d'arriver au groupe.
- 🕒 Respectez les 5 à 10 minutes allouées à la présentation.
- 🕒 Tentez à être complètement honnête et ouvert.
- 🕒 Soyez ouvert pour entendre des commentaires constructifs.
- 🕒 Adhère aux règles de groupe convenues.
- 🕒 Soyez respectueux du modérateur et du présentateur.
- 🕒 Faites attention à ne pas trop dévier du sujet du présentateur.
- 🕒 Adhère à l'approche VOCIS dans toutes les interactions.
- 🕒 Efforcez-vous de pratiquer de nouvelles compétences autorégulatrices et l'application de celles-ci.



## Rôle du modérateur

- 🕒 Organisez tous les éléments pour une session de coaching réussie et confortable. Les aspects à considérer comprennent
  - la réservation d'une salle adaptée,
  - l'organisation d'un RDV qui convient au travail en groupe (matin / après-midi),
  - assurez qu'un résumé de l'activité a été envoyé aux membres du groupe, décrivant ce qui est attendu d'eux dans le groupe,
  - le jour de la séance, le modérateur doit s'assurer que la pièce est configurée de manière confortable, p.ex. un cercle de chaises, une température ambiante agréable,
  - à la première séance, il pourrait être utile d'obtenir les commentaires du groupe sur l'un de ces éléments pour la prochaine session.
- 🕒 Facilitez les sessions du groupe.
- 🕒 Fournissez un espace attentionné et confidentiel à partager par tous les membres.
- 🕒 Encouragez chaque membre et encadrez son expérience sur place dans le processus de groupe.
- 🕒 Favorisez un environnement sûr où chaque membre est respecté et respectueux de ses collègues.
- 🕒 Encouragez activement la conversation qui met l'accent sur les objectifs du groupe de pairs VOCIS.
- 🕒 Incorporez consciemment les exercices VOCIS à chaque session.
- 🕒 Gérez le temps.

## Rôle du présentateur

- 🕒 Préparez-vous à la séance de coaching entre pairs en réfléchissant de manière ouverte sur leur situation avant de rejoindre le groupe.
- 🕒 Respectez les 5 à 10 minutes allouées à la présentation.
- 🕒 Tentez à être complètement honnête et ouvert.
- 🕒 Soyez ouvert pour entendre des commentaires constructifs.
- 🕒 Adhères au contrat de groupe convenu.
- 🕒 Soyez respectueux des membres du groupe et du modérateur.
- 🕒 Adhères à l'approche VOCIS dans toutes les interactions.
- 🕒 Efforcez-vous de pratiquer de nouvelles compétences autorégulatrices et l'application de celles-ci.

## Considérations lors de la création d'un groupe de coaching

Certaines questions ci-dessous peuvent être utiles lors de la création d'un nouveau groupe de pairs VOCIS.

- 🕒 Où le groupe sera réunira-t-il (sur ou hors site) ? Certains groupes préfèrent travailler hors site pour profiter d'un nouvel espace pour discuter de leurs difficultés. D'autres n'y voient aucun inconvénient et trouvent la proximité du groupe qui se déroule sur place pratique. Le groupe devrait décider de ce qu'il trouve le plus approprié car les deux peuvent fonctionner dans ce contexte.
- 🕒 Comment la salle doit-elle être aménagée ? La salle doit être calme et accueillante et loin d'autres activités. Les groupes fonctionnent mieux lorsque les chaises sont organisées en cercles – chacun se sentant sur un pied d'égalité avec les autres – et le flux de communication est amélioré (Gladding, 1994).
- 🕒 Combien de personnes devraient être dans le groupe ? Rappelez-vous : à mesure que le nombre de personnes augmente, la dynamique de groupe est croissante ! La recherche montre qu'un « modèle de groupe réfléchissant » fonctionne le mieux dans un groupe de 4 à 7 personnes.
- 🕒 Quels matériaux pourraient être nécessaires ? Par exemple: exercices d'autorégulation et interventions, stylos et papier, flipchart et feutres.
- 🕒 Ayez un ordre du jour clair et clarifier avec le groupe le but de la session ! Ça sert à quoi ? De même : à quoi cela ne sert pas ?
- 🕒 Assurez-vous que tout le monde voit clair quant à ses rôles et responsabilités au cours de la session, y compris la confidentialité dans le groupe.
- 🕒 Établissez un contrat et assurez-vous que tout le monde s'y engage.
- 🕒 Fixez un moment pour la session dans un environnement calme et confortable où les gens sont susceptibles de se sentir à l'aise pour s'ouvrir et partager leur vécu.
- 🕒 Adoptez une méthodologie de facilitation adaptée et permettez à d'autres participants de devenir facilitateur à mesure qu'ils développent leurs compétences. Il existe de nombreux types de méthodologie de facilitation, consultez le document ci-après, si vous désirez des conseils sur les différentes formes disponibles :  
<https://www.uspto.gov/web/offices/com/oqm-old/Facilitation.pdf>.  
<https://www.youtube.com/watch?v=fmALBSvL6vs>
- 🕒 Enregistrez et partagez toujours les décisions ou les actions qui sont convenues dans la session.

## Instructions pour le groupe

Lorsque vous mettez en place un groupe pour le coaching entre pairs, il est peut-être utile d'imprimer cette page en particulier et de l'apporter avec vous, vous permettant de vérifier les instructions et les rappels si vous estimez que le groupe s'éloigne de l'activité voulue ou a atteint un sujet difficile.

## Actions pratiques

- 👁️ Pratiquez l'écoute active
- 👁️ Offrez du soutien
- 👁️ Veillez à un langage corporel positif
- 👁️ Posez des questions ouvertes
- 👁️ Exprimez gentillesse et compassion

VOCIS Coaching entre pairs étape par étape	
ETAPE 1	Introduction du cas et éléments à clarifier ou points de vue à explorer
ETAPE 2	Questions à la personne qui a présenté le cas
ETAPE 3	Accompagnement, trouver des hypothèses, approfondir (sans apporter de solutions)
ETAPE 4	Développement de solutions
ETAPE 5	Leçons apprises et commentaires

Le guide étape par étape sera très utile pour vous rappeler le processus si vous perdez le fil et devez recadrer la conversation.

Rappelez-vous, le coaching entre pairs peut prendre plusieurs formes. Essayez donc de ne pas être trop restrictif avec le groupe et de permettre des déviations spontanées par rapport aux étapes décrites ci-dessus sans être trop inquiet.

## Veillez trouver plus d'informations dans les publications suivantes :

Counselman, E. & Weber, R. (2004): Organizing and maintaining peer supervision groups. *Int J Psychotherapy*, 54(2): 125-43. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15103999>.

Gladding, S. T. (1994): *Effective group counseling*. ERIC, University of North Carolina.

Mind Tools: <https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm> (accessed 30/03/2017).

Office of Quality Management (2000), <https://www.uspto.gov/web/offices/com/oqm-old/Facilitation.pdf>.

Proctor, B. & Inskipp, F. (2009): Group supervision. In: Scaife, J. (Ed.): *Supervision in Clinical Practice: A Practitioner's Guide* (2<sup>nd</sup> ed.), pp. 137-163. London: Routledge.

Robbins, P. (1991): *How to Plan and Implement a Peer Coaching Program*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Rogers, C. (1951): *Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. London: Constable.

The Chopra Centre: <http://www.chopra.com/articles/10-ways-to-bring-more-compassion-to-the-workplace#sm.0001t72o425dgd4vos10d639xpez> (accessed 30/03/2017).

Thomasgard, M. & Collins, V. (2003): A comprehensive review of cross-disciplinary, case-based peer supervision model. *Families, Systems, and Health*, 21, 3, 305-318.

## VOCIS - Vocational Training of the Inner Self

### Comment se préparer à une session de coaching entre pairs

#### Votre objectif

Après la séance de coaching entre pairs, vous revenez à votre organisation / lieu de travail avec des commentaires, des conseils et des idées d'action fournis par un groupe de pairs sur un problème important, une opportunité, un défi ou un problème que vous rencontrez actuellement.

#### Avant la première réunion, pensez à votre situation globale

- 🕒 Qu'est-ce qui dans votre travail vous garde réveillé la nuit ?
- 🕒 Quel est votre plus grand problème de supervision ? Votre plus grande opportunité ?
- 🕒 Comment gérez-vous les différentes étapes du changement ? Existe-t-il des problèmes au travail qui peuvent entraîner de la résistance de la part de votre personnel / vos collègues ?
- 🕒 Comment gérez-vous généralement les conflits? Cette méthode s'avère-t-elle efficace dans votre milieu de travail ?
- 🕒 A quoi consacrez-vous le plus de temps au travail ? Avez-vous l'impression que vous utilisez votre temps efficacement ?
- 🕒 Quel est votre style de décision préféré ? Comment votre personnel / vos collègues répondent généralement aux décisions que vous prenez ?
- 🕒 Comment communiquez-vous habituellement sur les décisions et les changements avec votre personnel / collègues ? Comment répondent-ils généralement à vos efforts de communication ?
- 🕒 Existe-t-il des aspects de culture à votre lieu de travail qui entravent votre succès ou votre bonheur au travail ? Avez-vous des idées sur ce qu'il faut changer ?
- 🕒 Quels sont vos objectifs personnels à long terme dans votre travail ? Prévoyez-vous des obstacles spécifiques pour les atteindre ?
- 🕒 Qu'est-ce que vous faites actuellement que vous aimeriez arrêter de faire ou que vous voudriez passer à quelqu'un d'autre ?
- 🕒 Est-ce que votre employeur vous rend votre travail plus facile ou plus difficile ? Comment avez-vous géré votre relation avec lui ou elle ?



Si vous occupez un poste de direction :

- 👁️ Comment évalueriez-vous la performance de chacune des personnes que vous supervisez ? Dans quelle mesure réussissez-vous à les rendre responsables ?
- 👁️ Êtes-vous nouveau dans le rôle de gestionnaire dans votre organisation ? Est-ce que vous pensez que vous et d'autres ont fait la transition et sont clairs sur les attentes ?

### Identifiez votre cas/problème

Avant de rencontrer vos pairs, commencez à réfléchir au sujet que vous souhaitez présenter et aux éléments nécessaires pour en donner une bonne idée à vos pairs.

Afin de promouvoir un échange réussi, choisissez un sujet correspondant à l'expérience de vos pairs. Il est peut-être judicieux d'échanger les CV avant la première réunion. Demandez des informations sur les membres du groupe à votre coach ou à l'initiateur du groupe.

### Prenez des notes quant à votre cas/problème

👁️ Résumé :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

👁️ Informations pertinentes sur le contexte :

.....

.....

.....

.....

.....



🕒 Qui est impliqué ?

.....

.....

.....

.....

🕒 Avez-vous déjà essayé de thématiser votre cas/ problème ?

.....

.....

.....

.....

🕒 Enumérez trois questions ou points spécifiques dont vous voulez parler avec vos collègues.

.....

.....

.....

.....

**Très important!**

Afin de permettre aux sessions de coaching entre pairs de jouer vraiment leur rôle de ressource, elles doivent être strictement confidentielles, toute diffusion d'informations doit être convenue explicitement à l'avance entre membres du groupe.

Ce texte reprend largement le matériel partagé par le département des ressources humaines de l'Université de Washington

<https://www.washington.edu/admin/hr/pod/docs/coachingcircles.pdf>



Ce projet est cofinancé par le programme Erasmus + de l'Union européenne. Le contenu du projet VOCIS ne reflète pas l'opinion officielle de l'Union européenne. La responsabilité de l'information et des opinions exprimées ici incombe entièrement à l'auteur (aux auteurs).

*Vos commentaires à*

## **VOCIS - Vocational Training of the Inner Self**

### **Matériel concernant le coaching entre pairs (IO4)**

#### **Données personnelles**

*Vos activités de coaching sont*

votre profession principale  intégrée dans vos activités professionnelles

*Vous êtes*

un homme  une femme

*Votre âge*

<30  31-40  41-50  51-60  60<

*Votre formation comme coach*

aucune formation  formation continue  diplôme

*Principaux groupes cibles de vos activités de coaching ?*

Formateurs  Enseignants  Coaches  Professionnels  Etudiants

Personnes au chômage  Autre:.....

**Veillez noter que cette enquête est anonyme. Si vous avez des questions concernant le matériel ou le questionnaire, merci de bien vouloir contacter :**

**Nom :**  **Prénom :**

**Tél. :**  **Courriel :**



## Commentaire concernant VOCIS - Coaching entre pairs

Date (jour/mois/année) :

Pays :

1. Veuillez décrire votre expérience avec le matériel !

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Selon vous, quelles sont les principales forces du matériel ?

A .....

B .....

C .....

3. Quelles sont, au contraire, les principales faiblesses ?

A .....

B .....

C .....

4. Le matériel est-il clair et convivial ?

*Beaucoup* 5      4      3      2      1      *Peu*

          

Vos commentaires ?

.....

5. De quel(s) groupe(s) cible(s) les participants font-ils partie ?

Formateurs    Enseignants       Coaches       Professionnels       Etudiants

Personnes au chômage    Autre :.....



6. Quels sont les principaux retours positifs de la part des participants ?

.....  
.....  
.....

7. Quels sont, au contraire, les principaux retours négatifs de la part des participants ?

.....  
.....  
.....

8. Quelles informations vous ont aidées le plus dans votre travail de coach ?

.....  
.....  
.....

9. De quels éléments supplémentaires avez-vous besoin ?

.....  
.....  
.....

10. Propositions d'amélioration ? Feedback à l'équipe de projet VOCIS ?

.....  
.....  
.....

**Merci beaucoup pour votre collaboration! Votre équipe de projet VOCIS**

**Vous trouvez le matériel de coaching individuel et notamment la boîte à outils sur le site web de VOCIS. Des modules de formation initiale et continue seront publiés dans les prochains mois. Nous nous ferons un plaisir de vous informer: veuillez vous inscrire à la newsletter de [vocis.org](http://vocis.org)!**