ÉGLISE DU NAZARÉEN
MÉSO-AMÉRIQUE

MANUEL DE L'ANIMATEUR

# COACHING EN MENTORAT

## Mise à Jour Ministérielle

MENTORAT D'IMPACT

# OUTILS DE COACHING POUR LE MENTORAT

## OBJECTIFS

L'objectif général de ce matériel est:

Pour vous aider à comprendre comment les outils de coaching de base peuvent vous aider à être plus efficace et efficient dans le processus d'accompagnement spirituel des personnes, c'est-à-dire l'exercice de mentorat.

Les objectifs spécifiques sont:

1. Comprendre le but ultime du processus d'accompagnement spirituel.
2. Connaître et comprendre les deux éléments clés qui aident dans ce processus : la conscience et la responsabilité.
3. Comprendre comment le rôle du leader (mentor) doit évoluer pour rendre possible ce qui est énoncé au point 2.
4. Se familiariser avec trois outils de coaching de base: l'écoute active, les questions puissantes et l'application, et comment les appliquer dans le travail du mentor.

## BUT

Quel est le but ultime du processus d'accompagnement spirituel ou de mentorat ? Pourquoi le faisons-nous? Écrivez-le dans l'espace ci-dessous.

*Nous allons nous diviser en petits groupes et en cinq minutes nous nous mettrons d'accord sur la bonne réponse à cette question. Nous l'écrivons dans l'espace prévu dans nos manuels.*

En interprétant les Saintes Écritures, je découvre il y a un double objectif. Premièrement, être la meilleure version possible de nous-mêmes; le meilleur être humain possible. Sans aucun doute, cela passe par la formation de Jésus en nous, que nous devenions de plus en plus semblables à Lui, que sa façon de penser et d'agir devienne de plus en plus notre façon de vivre. Regardez ces textes bibliques qui le confirment. Emphase ajoutée (en gras).

*Et il a donné les uns comme apôtres, les autres comme prophètes, les autres comme évangélistes, les autres comme pasteurs et docteurs, pour le perfectionnement des saints en vue de l'œuvre du ministère et de l'édification du corps de Christ, jusqu'à ce que nous soyons tous parvenus à l'unité de la foi et de la connaissance du Fils de Dieu* ***et devenir mûr, en atteignant la pleine mesure de la plénitude de Christ.*** *(Éphésiens 4:11-13)*

*Car ceux qu'il a connus* ***d'avance****, il les a aussi prédestinés à être semblables* ***à l'image de son Fils,*** *afin que son Fils fût le premier-né entre plusieurs frères. (Romains 8:29)*

*Mes enfants, pour qui j'éprouve de nouveau les douleurs de l'enfantement, jusqu'à ce que* ***Christ soit formé en vous.*** *(Galates 4:19)*

*C'est lui que nous annonçons, exhortant tout homme, et instruisant tout homme en toute sagesse, afin de présenter à Dieu tout homme,* ***devenu parfait en Christ****. C'est à quoi je travaille, en combattant avec sa force, qui agit puissamment en moi. (Colossiens 1:28-29)*

*Bien-aimés, nous sommes maintenant enfants de Dieu, et ce que nous serons n'a pas encore été manifesté; mais nous savons que, lorsque cela sera manifesté,* ***nous serons semblables à lui,*** *parce que nous le verrons tel qu'il est. Quiconque a cette espérance en lui se purifie, comme lui-même est pur. (1 Jean 3:2-3)*

Nous sommes la meilleure version possible de nous-mêmes plus nous devenons comme Jésus. Parce qu'il est l'être humain authentique, le nouvel Adam. Par conséquent, ressembler à Jésus, c'est devenir de plus en plus humain.

Le deuxième but est de vivre pour quelque chose qui nous transcende. Dans notre cas, la construction du Royaume de Dieu par son annonce et sa démonstration. Encore une fois, regardons les citations bibliques qui le renforcent. L'accent mis en gras, comme je l'ai dit plus haut, est le mien.

> *Car c'est par la grâce que vous êtes sauvés, par le moyen de la foi. Et cela ne vient pas de vous, c'est le don de Dieu. Ce n'est point par les œuvres, afin que personne ne se glorifie. Car nous sommes son ouvrage,* ***ayant été créés en Jésus Christ pour de bonnes œuvres,*** *que Dieu a préparées d'avance, afin que nous les pratiquions. (Éphésiens 2:8-10)*

> *Qui s'est donné lui-même pour nous, afin de nous racheter de toute iniquité, et de se faire un peuple qui lui appartienne, purifié par lui et* ***zélé pour les bonnes œuvres.*** *(Tite 2:14)*

> *Ainsi donc, pendant que nous en avons l'occasion,* ***pratiquons le bien envers tous****, et surtout envers les frères en la foi. (Galates 6:10)*

> *Jésus, s'étant approché, leur parla ainsi: Tout pouvoir m'a été donné dans le ciel et sur la terre. Allez,* ***faites de toutes les nations des disciples,*** *les baptisant au nom du Père, du Fils et du Saint Esprit, et enseignez-leur à observer tout ce que je vous ai prescrit. Et voici, je suis avec vous tous les jours, jusqu'à la fin du monde. (Matthieu 28:18-20)*

Il existe de nombreux autres versets bibliques qui renforcent ce double objectif; cependant, il s'agit d'un exemple de ce que nous voulons accomplir grâce au mentorat.

## DEUX EXIGENCES

Si nous voulons que les personnes que nous accompagnons spirituellement atteignent le but fixé par le Seigneur, il y a deux choses que nous devons les aider à développer, deux exigences essentielles dans la vie chrétienne : la conscience et la responsabilité.

*Nous nous divisons à nouveau en petits groupes. Ensemble, nous essayons de définir ce qu'est la conscience et la responsabilité. Nous écrivons nos réponses dans l'espace prévu dans nos manuels.*

Qu'entendez-vous par conscience ? Écrivez-le dans l'espace ci-dessous.
Qu'entendez-vous par responsabilité? Écrivez-le dans l'espace ci-dessous.

Afin que nous puissions avoir un langage commun, je vais partager avec vous ma compréhension de la conscience et de la responsabilité.

### Conscience

Le dictionnaire de l'Académie royale de la langue espagnole définit la conscience comme suit: une connaissance claire et réfléchie de la réalité. Le dictionnaire Webster l'explique ainsi: la conscience implique d'acquérir la connaissance de quelque chose par la réflexion, l'observation ou l'interprétation de ce que l'on voit, entend, ressent, etc.

Si nous voulons que les gens soient mûrs en Jésus-Christ, c'est-à-dire la meilleure version possible d'eux-mêmes, il est nécessaire que nous les aidions à générer une conscience, car nous ne pouvons répondre et agir que selon ce dont nous sommes conscients. Si je ne suis pas au courant de quelque chose, je ne peux rien y faire.

Si une personne a des déficiences visuelles ou auditives, cela réduit sa capacité à percevoir la réalité, à en prendre conscience. Mais cela peut être corrigé grâce à des dispositifs qui pallie cette déficience. Cependant, avec notre conscience de nous-mêmes et de notre réalité n'est pas si facile, nous ne pouvons pas aller dans n'importe quel magasin et acheter un appareil qui augmente notre conscience. Cependant, les outils de coaching peuvent aider.

Ces outils, utilisés en alliance avec le Saint-Esprit, sont d'une grande aide pour que les gens puissent prendre davantage conscience de leur marche avec le Seigneur, qu'ils puissent percevoir leurs lacunes, les domaines dans lesquels ils doivent changer, les obstacles qui les empêchent ou pourraient les en empêcher, les alliés qui peuvent les aider dans leur marche avec le Seigneur. Il y a un énoncé dans le monde du coaching qui dit : ce dont nous ne sommes pas conscients nous contrôle. Ce dont nous sommes conscients, nous pouvons le travailler et le gérer.

En fin de compte, il n'y a pas de maturité sans conscience. Je ne peux pas agir sur les choses que je ne connais pas ; Je ne peux pas faire face à ce qui m'est caché. C'est pourquoi le psalmiste demande au Seigneur d'augmenter sa conscience.

> *Sonde-moi, ô Dieu, et connais mon cœur! Éprouve-moi, et connais mes pensées! Regarde si je suis sur une mauvaise voie, Et conduis-moi sur la voie de l'éternité!*
> *(Psaume 139:23-24)*

> *Qui connaît ses égarements? Pardonne-moi ceux que j'ignore. (Psaume 19: 12)*

La prise de conscience est donc la condition préalable à la seconde...

## Responsabilité

Selon le dictionnaire, prendre ses responsabilités, c'est mettre de l'intention, du soin et de l'attention dans quelque chose que nous avons décidé de faire. Si je prends conscience qu'il y a un domaine de ma vie qui doit changer, les chances que je me sente responsable de faire quelque chose à ce sujet augmentent considérablement. Mais je vais difficilement assumer la responsabilité de quelque chose que je ne connais pas, quelque chose dont je ne suis pas conscient.

Withmore, dans son livre sur le coaching, explique l'importance de développer la responsabilité si nous voulons que les gens mûrissent (emphase ajoutée):

> *"Si je vous donne un conseil et que vous le suivez, mais que vous échouez, que ferez-vous? (Surtout si vous ne m'aviez pas demandé conseil). Me blâmer évidemment, ce qui indique clairement qui, selon vous, est responsable de vos actes.* ***Je leur ai donné mes conseils en échange d'une prise de responsabilité, ce qui n'est généralement pas une bonne affaire.*** *L'échec peut être attribué autant à votre manque de responsabilité personnelle qu'à mes mauvais conseils."*

Le travail du mentor, à mon humble avis, n'est pas de dire à la personne quoi faire. Au contraire, c'est lui demander (et là on voit l'intérêt des outils de coaching) Qu'entend-il faire de la conscience qu'il a acquise de sa réalité? Qu'est-ce qu'il pense et ressent que le Seigneur attend de lui à ce sujet? Quelles seraient les conséquences de ne pas le faire? Quels seraient les avantages de le faire?

In short, we can only help to develop mature people in Jesus if we help them to generate awareness and responsibility for their lives. Otherwise, we will be developing spiritual children, without autonomy, always dependent on the leader, mentor, discipler, etc.

## LE RÔLE DU LEADER DOIT CHANGER

Le style de leadership doit être conforme à ce que nous voulons atteindre. La fin ne justifie pas les moyens, mais elle les conditionne totalement.

Si le but ultime est de générer une prise de conscience et une responsabilité chez les gens, que doit faire ou ne pas faire le leader?

*Prenons cinq minutes pour, à titre personnel, écrire nos réflexions dans les colonnes que nous trouverons dans nos manuels.*

| Arrêter de faire | Faire |
| --- | --- |
| | |

*Partageons certaines des réponses que nous avons écrites. Revenons au travail personnel. Suivez les instructions de votre manuel et faites-vous tester.*

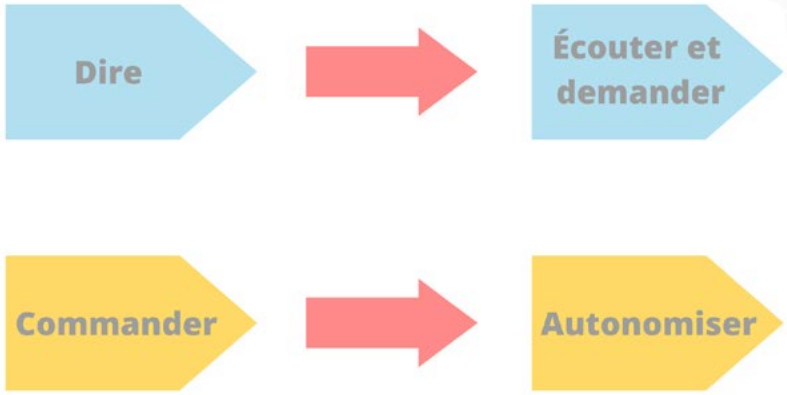
Pensez à votre leadership. Évaluez de 0 à 10 dans quelle mesure vous sensibilisez les personnes avec lesquelles vous travaillez. Avec 0 étant aucune conscience et 10 étant un degré élevé de conscience.

0. 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.

Pensez à votre leadership. Évaluez de 0 à 10 dans quelle mesure vous générez des responsabilités chez les personnes avec lesquelles vous travaillez. Avec 0 étant aucune conscience et 10 étant un degré élevé de conscience.

0. 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.

La vérité est que si nous voulons obtenir des résultats différents, nous devons nécessairement faire des choses différentes.




Nous avons donc besoin d'un leadership qui passe du commandement à celui de demande et d'écoute. Du commandement à l'autonomisation.

Nous sommes bons à dire et à commander. Maintenant, nous devons développer notre capacité d'écoute, de poser des questions et de responsabiliser.

Pour cela, nous utiliserons trois outils de coaching de base : écouter, demander et encourager l'application. Commander autonomiser.

## ECOUTER

### Base biblique

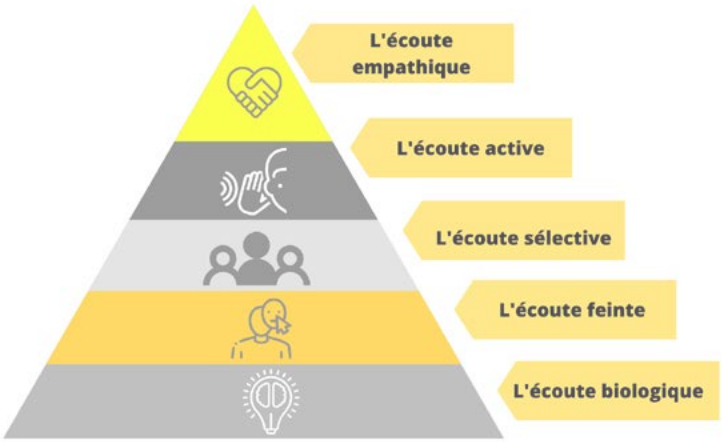
> *Sachez-le, mes frères bien-aimés. Ainsi, que tout homme soit prompt à* ***écouter,*** *lent à parler, lent à se mettre en colère. (Jacques 1:19)*
>
> ***Écoutes****, Israël. (Deutéronome 6:4)*
>
> *Ce méchant peuple, qui refuse* ***d'écouter*** *mes paroles, Qui suit les penchants de son cœur, Et qui va après d'autres dieux, Pour les servir et se prosterner devant eux, Qu'il devienne comme cette ceinture, Qui n'est plus bonne à rien! (Jérémie 13:10)*

Des emphases, comme précédemment, ont été ajoutées.

## Écoute active

*L'écoute active consiste à prêter attention à la totalité du message reçu, à la fois à ce qui est dit et à la façon dont il est dit, à regarder, à consacrer du temps, des éléments non verbaux et verbaux, à faire comprendre que l'on considère leurs opinions. Par conséquent, cela demande des efforts et de la concentration, et cela aide à faire preuve d'empathie.*
*Le silence dans cette écoute active n'est pas absent. Il représente une posture attentive, ouverte et détendue, accompagnée d'un regard qui indique à la personne que nous sommes là pour l'écouter. Le silence reflète une écoute réfléchie.* Adapté de : A. Subiela García (2014).

## Les niveaux d'écoute




*L'écoute biologique est la fonction propre de l'appareil auditif : l'oreille. J'entends, mais je ne fais pas attention. Exemple : En me reposant à l'ombre d'un arbre, j'entends le chant des oiseaux.*
*L'écoute feinte se produit lorsque nous prétendons que nous écoutons, mais que nous ne remarquons vraiment rien parce que nous ne prêtons pas vraiment attention. Scène : John (mari) est sur le canapé en train de regarder un match de football et Aroa (épouse) rentre à la maison avec une histoire du travail: John, tu sais ce qui m'est arrivé aujourd'hui ? J'étais au travail lorsque l'alarme incendie a soudainement sonné, et nous avons tous été évacués. Vous ne pouvez pas imaginer le chaos qui s'est produit. Personne ne savait où aller!*

*La réponse de John: Wow! Incroyable! (tout en fixant l'écran de télévision) et ajoute: Et à quelle heure avez-vous dit que c'est arrivé? Bien sûr, il n'écoute pas et Aroa se met en colère.*

*L'écoute sélective nous arrive fréquemment, elle se produit lorsqu'on nous dit quelque chose qui nous intéresse en partie et que nous sommes légèrement distraits par quelque chose ou que nous nous souvenons de choses que nous devons faire plus tard, par exemple, en coaching, nous appelons ce phénomène, aller avec la radio allumée. Nous sélectionnons la partie du message qui nous intéresse vraiment et nous ignorons le reste. Cela peut arriver parce qu'ils nous ont déjà raconté l'histoire auparavant, parce que nous sommes pressés ou stressés, parce que la personne qui nous raconte ne mérite pas une bonne opinion ou n'a pas de crédibilité pour nous, et un nombre infini d'autres les raisons. Le fait est que pour vraiment écouter, vous devez éteindre la radio.*

*L'écoute active se produit lorsque j'ai l'intention de faire attention, que je regarde la personne, légèrement penchée vers elle, et que je m'intéresse à ce qu'elle me dit. De plus, je retourne une réponse qui est liée à ce qu'il ou elle m'a expliqué. En écoute active, nous gardons pour nous l'histoire. En coaching, comme en leadership et dans les relations interpersonnelles significatives, ce type d'écoute est très important, mais pas suffisant.*

*L'écoute empathique constitue le plus haut niveau d'écoute. Lorsque j'écoute avec empathie, en plus de comprendre le message et d'offrir une réponse utile, en lien avec ce qui m'a été expliqué, je suis attentif à la charge émotionnelle qui accompagne le message. Situation: alors qu'un client me dit que malgré ses efforts, il a des difficultés à écouter les membres de son équipe, je suis attentif au message et aussi à ses gestes, sa posture, son regard, et tous ces signes qui donnent me des indications sur ce qu'il ressent. De cette façon, je peux détecter sa frustration, sa colère ou sa peur. Je prends en charge ce qui lui arrive en reconnaissant et en validant ses émotions. Je dis quelque chose comme: " Je me rends compte à quel point c'est frustrant, Michael".*

## Comment mieux écouter

L'écoute est un outil. Vous pouvez apprendre à mieux écouter. Comme vous le verrez dans cette section, il existe de nombreuses façons d'écouter.

**Écoutez avec votre intelligence**

- Faites attention à la personne.
- Essayez d'entrer dans son cadre de référence, son univers.
- Concentrez-vous sur ce qui se cache derrière vos mots.
- Ne laissez pas votre esprit vagabonder.

**Écoutez avec votre corps**

- Montrez un intérêt sincère.
- Établissez un contact visuel.
- Montrez de l'intérêt avec vos bras, vos mains et votre posture corporelle.
- Faites attention aux signaux non verbaux que la personne vous donne.

**Écoutez avec vos mots**

- Paraphrasez ce que la personne vous dit.
- Posez des questions pour obtenir des éclaircissements, si nécessaire.
- Ne finissez pas ses phrases ou lui donner les mots qui ne sortent pas.
- Ne donnez pas de conseils ou de solutions pendant qu'ils vous parlent.
- Résumez les points principaux.

**Écoutez avec votre intuition**

- Écoutez le sens des mots, des gestes et du langage corporel.
- Qu'est-ce qu'il ne vous dit pas?
- Validez votre intuition en clarifiant les questions.

*L'intuition (du latin intuitio, « regarder en dedans » ou « contempler ») est un concept de la théorie de la connaissance également appliqué en épistémologie qui décrit une connaissance directe et immédiate, sans l'intervention de la déduction ou du raisonnement, étant considérée comme évident.*
*Pour la psychologie, l'intuition est la connaissance atteinte par un chemin qui n'est pas rationnel; par conséquent, il ne peut pas être expliqué, et, parfois, il ne peut même pas être verbalisé: « Pourquoi ai-je décidé de choisir cette porte? Je ne sais pas, c'était par intuition», «L'intuition m'a conduit à abandonner la voiture juste une minute avant qu'elle n'explose».*

**Écoutez avec le Saint-Esprit**

- Utiliser le discernement spirituel.
- Si vous pensez que le Saint-Esprit vous dit quelque chose, demandez si et quand vous devriez le partager avec la personne.
- Réfléchissez à la façon dont vous pouvez partager avec la personne ce que le Saint-Esprit vous enseigne d'une manière qui contribue à son processus de découverte.

**En y pensant...**

- Marquez les modes d'écoute qui vous sont les plus naturels.
- Marquez les modes d'écoute que vous souhaitez travailler dans cet atelier.

# LA PRATIQUE D'ÉCOUTE

***INSTRUCTIONS POUR LA PRATIQUE DE L'ÉCOUTE (télécharger les instructions sur le site)***
***http://mentoreo.mesoamericaregion.org/***

*1. Divisez-vous en groupes aussi petits que possible*
*2. Une personne du groupe parlera d'un défi auquel elle est confrontée ou d'une décision qu'elle doit prendre. CELA DOIT ÊTRE RÉEL, PAS DE LA FICTION.*
*3. La personne partagera pendant trois minutes.*
*4. Lorsque vous aurez terminé, chacune des personnes qui vous écoutait, à tour de rôle, sans vous interrompre, vous fera un résumé d'une minute de ce que vous avez compris. LA PERSONNE NE DOIT RIEN INVENTER, SEULEMENT RÉSUMER.*
*5. La personne qui a partagé vérifiera si le résumé est correct ou non.*

## Le silence

*Le silence est un cadeau que le coach, associé à l'écoute, peut offrir à son client à n'importe quelle étape du processus de coaching. Il y a une phrase parmi les professionnels du coaching qui dit: "Laisse le silence faire le dur travail." À travers le coaching, nous voulons aider le client à augmenter sa perception consciente de sa réalité, de cette manière il pourra mieux comprendre et, par conséquent, prendre de meilleures décisions lorsque le cas se présente.*

*Les espaces de silence permettent au client de traiter à la fois intellectuellement et émotionnellement les informations et les nouvelles perceptions qu'il génère. Si le coach l'interrompt, il peut tronquer le processus d'apprentissage de son client. L'entraîneur doit apprendre à gérer et maintenir le silence et se sentir à l'aise avec lui ; plusieurs fois, il l'interrompt car il se sent mal à l'aise et ne sait pas s'en servir. Il faut du discernement pour savoir quand il convient de le casser et c'est toujours un bon moment pour le générer ou le permettre.*

*Le silence peut générer un "espace sacré" dans lequel la personne peut avoir ces moments "aha" dans lesquels une nouvelle perception est produite qui permet à notre client d'avancer. Observer un de ces moments est vraiment une expérience exceptionnelle.*

# DEMANDER

## Base biblique

*Un jour que Jésus priait à l'écart, ayant avec lui ses disciples, il leur posa cette question: Qui dit-on que je suis? Ils répondirent: Jean Baptiste; les autres, Élie; les autres, qu'un des anciens prophètes est ressuscité. Et vous, leur demanda-t-il, qui dites-vous que je suis? Pierre répondit: Le Christ de Dieu. (Luc 9:18-20)*

*Mais l'Éternel Dieu appela l'homme, et lui dit: Où es-tu? (Genèse 3:9)*

*Et l'Éternel Dieu dit à la femme: Pourquoi as-tu fait cela? La femme répondit: Le serpent m'a séduite, et j'en ai mangé. (Genèse 3:13)*

*L'Éternel dit à Caïn: Où est ton frère Abel? (Genèse 4:9)*

*Jésus, l'ayant vu couché, et sachant qu'il était malade depuis longtemps, lui dit: Veux-tu être guéri? (Jean 5:6)*

*Il leur dit: Pourquoi avez-vous peur, gens de peu de foi? (Matthieu 8:26)*

# QUESTIONS PUISSANTES

Les questions ont de la valeur et du sens dans la mesure où elles aident la personne à prendre davantage conscience de sa situation et de la nécessité de prendre sa vie en main. Nous appelons questions puissantes, celles qui suscitent la réflexion. Plus la question est réfléchie, plus la question est puissante.

Les questions ne sont pas destinées à satisfaire la curiosité du mentor, mais à aider la personne que nous accompagnons spirituellement à réfléchir.
Alors, posons-nous des questions qui:

1. Naissent de notre écoute active, de ce que nous avons écouté que la personne nous a dit.
2. Aident la personne à mieux comprendre sa situation, ses décisions, ses défis, le regard que le Seigneur peut avoir sur tout cela; bref, qu'elles génèrent, comme nous l'avons déjà dit, conscience et responsabilité.
3. Aident la personne à aller de l'avant, à prendre des mesures pour changer. L'information sans action n'a pas de sens.

## Quelques exemples

Comparez les questions suivantes.

1. Êtes-vous satisfait de votre ministère?

   *Cette Question n'est pas assez puissante. On peut y répondre par oui ou par non. Il ne génère pas de réflexion.*

2. Que pensez-vous du ministère?

   *Bien qu'elle soit un peu plus puissante que la question précédente, il y a une certaine avance en profondeur car il invite la personne à investiguer ses émotions.*

3. Quelle est la chose la plus gratifiante dans votre ministère?

*Beaucoup plus puissante. La personne doit faire une analyse de l'ensemble de son ministère et essayer d'identifier ce qui, le cas échéant, est gratifiant.*

4. Comment votre ministère est-il lié à l'appel de Dieu dans votre vie ? Pour quelle raison Dieu vous a-t-il conduit à ce ministère?

*Les deux sont très puissantes et amènent la personne à réfléchir en termes de sens, d'appel et de but.*

## Ouvrez les questions, un exercice

Questions fermées - celles auxquelles on peut répondre par oui ou par non - sont parmi les moins puissantes de toutes en raison de la réflexion nulle qu'ils génèrent. Par conséquent, dans la mesure du possible, il est important de poser des questions ouvertes, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible d'y répondre de la manière indiquée ci-dessus.

Il est facile de convertir des questions fermées en questions ouvertes. Il s'agit d'utiliser les pronoms interrogatifs quoi, comment, quand, où et qui.

**Exemple:**
**Fermées:** Envisagez-vous de demander de l'argent pour le faire?
**Ouvertes:** Comment comptez-vous financer ceci?

Vous trouverez ci-dessous 17 questions fermées. Ouvrez-les !

*Nous prendrons dix minutes pour cela et nous le ferons, comme avant, en petits groupes.*

| | |
|---|---|
| 1. Êtes-vous satisfait de cette décision? | |
| 2. Votre superviseur est-il d'accord? | |
| 3. Le passeport expire-t-il à la fin du mois? | |
| 4. Pouvez-vous penser à autre chose? | |
| 5. Apprenez-vous en lisant des livres ou en parlant aux gens? | |
| 6. Est-il temps de changer de carrière? | |
| 7. Souhaitez-vous en dire plus sur ce sujet? | |
| 8. Mardi est-il bon pour vous de parler? | |
| 9. Vivez-vous votre vision? | |
| 10. Est-ce que ta femme pense la même chose? | |
| 11. Vas-tu lui demander? | |
| 12. Le changement de devise affecte-t-il le budget? | |
| 13. Quelqu'un de l'équipe pourrait-il vous aider? | |
| 14. Avez-vous obtenu les ressources financières? | |
| 15. Votre journée à l'école a-t-elle été bonne? | |
| 16. Est-ce votre truc d'implanter de nouvelles églises? | |
| 17. Est-ce la prochaine étape pour transmettre une vision à l'équipe? | |

## Types de questions

**Questions fermées**

Ce sont des questions auxquelles on peut répondre par « oui » ou « non ».

- Êtes-vous d'accord avec l'approche?
- Est-ce que tu peux passer à un autre sujet?
- Êtes-vous prêt à en parler?

**Questions**

Ce sont des questions auxquelles on ne peut pas répondre par un “oui” ou un “non”. «. Ils demandent à la personne de réfléchir et de verbaliser ses pensées.

- Qu’en est-il de votre travail maintenant?
- Que pense votre femme de cette décision?
- Quand prévoyez-vous de faire un changement?

**Questions d’orientation**

Ce sont des questions qui conduisent la personne dans une direction spécifique ou pour évaluer une solution spécifique.

- Quels membres de votre équipe remettent en question votre autorité?
- Quel plan avez-vous pour améliorer le financement?
- Quand allez-vous prendre le temps de parler à votre patron de ce problème?

**Questions sur les émotions**

Comprendre les sentiments et les émotions aide les gens à percevoir leurs comportements, leurs motivations et leurs projets.

- Comment vous sentez-vous en entrant dans cette nouvelle étape de votre vie?
- Comment vous sentez-vous dans votre position actuelle?

**Questions factuelles**

Recueillez les faits en posant des questions telles que : qui, quoi, quand, où, etc.

- Qui fait partie de l’équipe?
- Qu’est-il arrivé?
- Quand est-il arrivé?
- Où es-tu allé après?

**Pourquoi**

La question « pourquoi » est difficile à répondre car elle peut forcer des jugements prématurés. Aussi, c'est une question rétrospective quand on veut la poser prospectivement. Parfois, il vaut mieux poser d'autres questions.

- Quels facteurs avez-vous pris en compte avant de commencer?
- Comment résumeriez-vous les résultats de ce projet?
- Quelles mesures avez-vous prises jusque-là?

**Questions de permission**

Ils rendent la question actuelle plus ouverte et donnent à la personne le choix avant de poser la question.

- Ça te dérange si je te pose une question? Il me semble qu'il y a autre chose ici, ça te dérange si je te pose une petite question difficile?
- Ici, il m'a semblé détecter un certain schéma de comportement, cela vous dérange si je vous le mentionne?

## Types de questions, un exercice

Réfléchissez aux types de questions mentionnées ci-dessus. Énumérez deux avantages et deux inconvénients de chaque type de question.

## Pratique de questionnement

# APPLIQUER

## Base biblique

*Mettez en pratique la parole, et ne vous bornez pas à l'écouter, en vous trompant vous-mêmes par de faux raisonnements. Car, si quelqu'un écoute la parole et ne la met pas en pratique, il est semblable à un homme qui regarde dans un miroir son visage naturel, et qui, après s'être regardé, s'en va, et oublie aussitôt quel il était. Mais celui qui aura plongé les regards dans la loi parfaite, la loi de la liberté, et qui aura persévéré, n'étant pas un auditeur oublieux, mais se mettant à l'œuvre, celui-là sera heureux dans son activité. (Jacques 1:22-25)*

*C'est pourquoi, quiconque entend ces paroles que je dis et les met en pratique, sera semblable à un homme prudent qui a bâti sa maison sur le roc. (Matthieu 7:24)*

*Pourquoi m'appelez-vous Seigneur, Seigneur! et ne faites-vous pas ce que je dis? (Luc 6:46)*

## L'importance de la pratique

N'oublions pas la finalité de l'accompagnement spirituel qui a déjà été évoquée au début de ce matériel: Jésus formé dans la vie de la personne et pour être bâtisseurs du Royaume de Dieu.

Par conséquent, toute conversation ou rencontre entre le mentor et la personne doit se terminer par deux points clés qu'il est important de **ne jamais oublier.**

La première est de demander à notre interlocuteur ce qu'il retire de notre rencontre ensemble.

- Qu'as-tu appris?
- Qu'est-ce qui a été significatif pour lui?
- Quelles nouvelles perspectives a-t-il acquises?
- Quelle nouvelle conscience a-t-il développé?

Pensons que ce sont, en elles-mêmes, des questions déjà puissantes qui obligeront notre élève à réfléchir à tout ce qui s'est passé lors de notre rencontre.

La seconde est de lui demander quelle démarche pratique, quelle action, aussi petite soit-elle, il va entreprendre pour grandir ou pour résoudre les problèmes qui ont été soulevés lors de la réunion.

Votre réponse à cette question doit être spécifique, pas vague ou éthérée. Les réponses des types suivants ne sont pas valables: je vais réfléchir, je vais y penser, je vais essayer, etc.

Nous devrions recevoir des réponses orientées vers l'action qui clarifient ce que la personne fera et quand.

En fait, lorsque nous rencontrerons à nouveau la personne, le suivi de ces actions sera la première chose que nous ferons.

***INSTRUCTIONS POUR LA PRATIQUE DE L'APPLICATION***
***(télécharger les instructions sur le site)***
***http://mentoreo.mesoamericaregion.org/***

*1. Divisez-vous en groupes aussi petits que possible*
*2. Sur le plan personnel, chaque participant écrit la réponse à ces deux questions :*
   *a. Quelle est la chose la plus importante que j'ai apprise aujourd'hui?*
   *b. Quelle démarche pratique, aussi petite soit-elle, vais-je prendre pour la mettre en œuvre?*
*3. Chaque personne aura une minute pour partager ce qu'elle a écrit. Le reste écoute sans commentaire.*