

# LES COACHINGS



Le coaching est l'accompagnement d'une personne pour l'aider à mobiliser, à développer ses propres ressources et son potentiel dans le cadre d'objectifs professionnels définis

## NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION

Le coaching que nous pratiquons s'inscrit dans les principes de l'Intervention Systémique Brève (\*), une approche opérationnelle et pragmatique qui :

- Aborde les problèmes humains d'un point de vue interactionnel et constructiviste : la personne est prise en compte dans son environnement spécifique et en respectant sa « vision du monde » ou représentation de la situation.
- Positionne le coach dans une posture dédiée à la prise d'autonomie de la personne : le coach ne sait pas à la place de son client. Son savoir-faire réside dans sa capacité à créer les conditions pour que chaque personne élabore et mette en œuvre ses propres solutions.

*(\*) Une approche développée dans les années 1960 à Palo Alto (Californie) fondée notamment sur l'utilisation du paradoxe.*

## LES FINALITES DE LA DEMARCHE

La prestation de coaching s'inscrit au carrefour des intérêts de l'entreprise et de ceux du salarié concerné, dans une optique « gagnant-gagnant ». Cet accompagnement vise à définir ou redéfinir l'engagement et la contribution du salarié sur la base d'un choix conscient et éclairé, pour remobiliser son énergie, son plaisir et sa créativité.

**Ce travail, qui sollicite une participation active du salarié passe notamment par :**

↳ **La prise de recul :**

se "poser" pour observer ce qui convient, ce qui ne convient pas et "chausser de nouvelles lunettes" pour voir les choses sous un autre angle

↳ **La conscience de ses objectifs, de ses attentes, de ses facteurs de réussite :** savoir ce que l'on veut...

↳ **La qualité de ses échanges avec les autres :** écouter, comprendre, faire entendre ce que l'on a à dire...

↳ **La remise en cause de ses manières habituelles de fonctionner :** remplacer ce qui n'est pas opérationnel par ce qui pourrait l'être et se laisser "entraîner" par les effets d'un "premier changement élémentaire".

# LES COACHINGS



## LE DÉROULEMENT DE LA DÉMARCHE

### ↳ Diagnostic et préconisations

Rencontre du futur coaché et de son management afin de définir la problématique posée et d'en dégager plusieurs hypothèses d'intervention.

Si le coaching constitue une solution pertinente au regard de la problématique à travailler, 1ère rencontre entre le bénéficiaire et le coach.

### ↳ L'entretien tripartite de lancement

Le processus de coaching démarre par un entretien à trois entre le futur coaché, son manager et le consultant afin de :

- préciser le cadre et les rôles de chacun,
- clarifier les dysfonctionnements ou attentes qui conduisent à entreprendre le coaching,
- identifier les interactions entre les différents acteurs,
- déterminer un objectif de progrès, les indicateurs qui nous permettront de valider qu'il est atteint ainsi que le nombre d'entretiens/la durée du coaching

Rédaction et signature d'un engagement tripartite.  
Envoi du contrat de coaching

### ↳ L'accompagnement

**4 à 12 séances** de coaching de **2 heures** environ, à raison de 2 séances par mois en général.

### ↳ L'entretien tripartite de conclusion

A l'issue du coaching, un entretien tripartite réunit les mêmes acteurs que lors de la tripartite de lancement pour faire le bilan de la mission.

***Un bilan intermédiaire, en milieu de parcours, est souvent proposé.***

# LES COACHINGS



## DES EXEMPLES DE COACHING...

Si les situations de nature à déclencher un coaching sont multiples, elles ont pour caractéristique commune de s'ancrer sur une problématique actuelle, qui se manifeste dans ce que vit le salarié dans son poste.

A chaque problématique, un processus d'accompagnement adapté, qui se co-construit dès la tripartite de lancement et s'ajuste tout au long du coaching, au vu des changements observés.

### ↳ Coaching de prise de décision

Se positionner face à un choix impactant pour la personne et son entourage, à court terme comme à plus long terme, peut mettre l'intéressé(e) dans une situation « inextricable », aucune option ne paraissant pleinement satisfaisante a priori.

#### L'accent sera alors mis sur :

- Une réflexion sur le sens du travail : besoins, priorités, valeurs... qu'est-ce qui se joue pour moi au travail ?
- Un travail de formalisation : des impacts du changement et notamment des inconvénients engendrés.
- Des exercices de projection : métaphores, visualisation, jeux de rôles...

### ↳ Coaching de développement

S'adapter à un environnement d'entreprise en pleine mutation (changement de taille, de culture, internationalisation...) ou prendre pleinement sa dimension managériale en tant qu'expert reconnu, nécessite à la fois un **ancrage de ses « bonnes pratiques »** et un **assouplissement de sa vision**, qui passe par :

- Construire une « grille de lecture » du fonctionnement de son nouvel environnement : règles du jeu, centre de décision, enjeux, acteurs clés...
- Identifier l'image perçue par son entourage professionnel, les décalages et « risques de méprise » potentiels.
- « Zoomer » sur son mode de relation et de communication avec les autres, pour s'interroger sur leur pertinence et leur impact.

### ↳ Coaching de prise de fonction

Intégrer un nouveau poste nécessite **de quitter l'ancien pour s'ouvrir** pleinement à ses nouvelles fonctions, ce qui repose sur un travail qui favorise :

- Le détachement par une réflexion qui explore les différentes étapes du changement.
- La mobilisation de son énergie vers les nouveaux enjeux du poste par un travail sur les scénarios de réussite.
- Le décryptage de son nouvel environnement par l'identification notamment de ses alliés