

Coaching individuel



ALTER EVOLUTION

12 avenue Jean Jaurès - 94600 Choisy le Roi
Tel : 01 70 13 08 19 @ : contact@alter-evolution.com
Siret : 493 561 823 00011 APE : 8559A
TVA : FR 75493561823

LE COACHING : une démarche, un processus et une méthodologie**UNE DEMARCHE :**

D'accompagnement des personnes dans un contexte professionnel visant à favoriser l'efficacité et la meilleure réussite. L'objectif consiste à développer les capacités de la personne dans l'exercice de ses fonctions pour lui permettre d'accéder à un meilleur niveau de performance et de développer un comportement.

2 axes d'interventions :**LA PERSONNE**

développement du leadership

prise de fonction, intégration
d'une nouvelle structuredépassement d'un obstacle
professionnelgestion du stress, des
émotionsaméliorer sa communication,
son comportement**LA SITUATION**

gestion, régulation de conflit

situation de crise sociale

conduite du changement

cohésion d'équipe

préparation d'événements
importants**UN PROCESSUS :**

Permettre au coaché de faire émerger et de mobiliser ses propres ressources et solutions pour réaliser ses objectifs professionnels. Et ceci plus vite et plus facilement qu'il ne serait possible autrement.

Dont l'objectif est pour le coaché de :

- ➔ développer son potentiel en partant de ses atouts et de sa personnalité,
- ➔ mettre en évidence des zones d'ombre : résistances, blocages, incertitudes,
- ➔ d'entrevoir de nouveaux points de vue,
- ➔ mettre en œuvre de nouvelles façons de faire.

Du sens pour progresser et réussir ensemble

La finalité est de permettre de prendre du recul sur les pratiques pour imaginer d'autres façons d'être et d'agir dans le travail. C'est une invitation à la réflexion qui évite toute forme de conseils ou de solutions prêtes à l'emploi.

UNE METHODOLOGIE :

Tout d'abord **un contrat qui structure la relation** avec les différents interlocuteurs.

Sélection d'1 ou 2 objectifs précis

Action limitée dans le temps

Engagement du coach sur les moyens

Engagement du coaché à participer activement

Action personnalisée sur mesure en situation réelle

A partir des objectifs fixés en accord avec le coaché, et le cas échéant, avec le manager du coaché le travail d'une séance de coaching va :

- ➔ **interpeller les attitudes et les comportements**
- ➔ **inviter à revisiter les cartes mentales, les visions du monde**
- ➔ **modifier des croyances limitantes**
- ➔ **faire expérimenter d'autres façon d'être et d'agir par rapport aux situations professionnelles rencontrées**

Le coaching consiste en une **série d'entretiens entre le coach et la personne coachée, à raison d'1 ou 2 rendez-vous par mois**. Il s'appuie sur des situations vécues et alterne phase d'analyse et de mise en action terrain.

Le contenu des échanges est confidentiel et toujours centré sur la situation professionnelle, en lien avec les objectifs du contrat passé lors de la première rencontre.

OBJECTIFS DU COACHING

- **libérer la pensée et l'action** pour obtenir des résultats concrets et visibles sur le terrain
- **développer le potentiel** et encourager la personne à le mettre en œuvre
- **Amener vers l'autonomie**, plutôt qu'inciter à reproduire des modèles plus ou moins bien « digérés »
- **Faciliter les adaptations aux changements** pour la personne elle-même et pour celles qu'elle manage
- **Développer son savoir-être** et notamment ses compétences relationnelles
- **Favorise à la fois le développement des compétences et la motivation**

EFFICACITE ET VALEUR AJOUTE DU COACHING

- Il permet de **prendre du recul**
- Il axe la réflexion et l'action sur des **situations réelles**
- Il apporte des **éclairages nouveaux** et permet de **sortir des situations de blocage** coûteuses pour les personnes et l'entreprise
- il considère que la personne a la capacité de communiquer, de coopérer et de résoudre ses problèmes
- il permet d'**expérimenter les changements** en ayant un feed-back sur les actions mises en place
- il fait **gagner du temps**

A la différence d'une formation, parfois déconnectée des réalités de l'entreprise, ou du conseil orienté solutions organisationnelles ou techniques, le coaching permet de **faire évoluer la vision et les comportements des personnes en situation professionnelle**.

La formation ou le conseil livre des méthodes, des outils sans aucun doute efficace, mais une fois l'action terminée, rien n'en garantit l'application sur le terrain.

Le coaching permet entre chaque séance la **mise en pratique des changements décidés par le coaché dans le cadre du travail effectué avec le coach**. Le suivi et le bilan en est tiré à chaque rendez-vous.

LES ETAPES D'UN COACHING**1ère étape : cadrage de la demande**

- **1 ou plusieurs entretiens préalables avec le commanditaire du coaching, dont l'objectif est de :**
 - *présentations réciproques, expression du besoin, repérage de la situation à traiter*
 - *transformer le besoin en demande, est-ce une demande de coaching ?*
 - *faire un choix réciproque : coach / prescripteur (DRH, managers)*

2ème étape : rencontre avec la personne coachée

- le coaché rappelle pour prendre RV
- entretien pour affiner la demande et fixer les objectifs de travail
- aboutir au contrat : commercial, relationnel

3ème étape : déroulement de l'intervention

- Série d'entretiens de 2H30 par séance, espacés de 15 jours à 3 semaines
- Pour les managers intermédiaires, la première heure de la première séance se fait avec le responsable hiérarchique afin de travailler en alliance avec ce dernier et en accord sur les objectifs à atteindre.
- Durée moyenne : 20 à 30 h réparties sur 6 à 8 mois (ex 8 séances de 2h30)
- Dans le cas d'un coaching de longue durée (> 8 séances) un bilan intermédiaire tripartite avec le responsable est conseillé, pour une validation à mis parcours de l'atteinte des objectifs.

4ème étape : Bilan et clotûre du coaching

- Réalisation du bilan du coaching par le coaché (un trame de réflexion est proposé par le coach)
- Présentation de ce bilan par la personne coachée, lors de la dernière séance avec présence du hiérarchique lors de la dernière demi-heure de la dernière séance.

| LA BOITE A OUTILS | | | |
|---|--------------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ANALYSE TRANSACTIONNELLE | APPROCHE SYSTEMIQUE | P.N.L. | QUESTIONNAIRES TESTS |
| Théorie de la personnalité et de la communication | Interaction | Cadrage | TMS-Team Management System |
| Les transactions, les Etats du Moi | Circularité | Synchronisation | Process Com |
| Le tableau des méconnaissances | Exploration des cadres de références | Reformulation | MBTI |
| La théorie organisationnelle de Berne | | « Stretching » d'objectifs | |



RESPECT DE LA DEONTOLOGIE DE LA SF-COACH

Ce code est établi par la Société Française de Coaching exclusivement pour la pratique du coaching professionnel. Il est opposable à tout membre de la Société Française de Coaching. Il vise à formuler des points de repère déontologiques, compte tenu des spécificités du coaching en tant que processus d'accompagnement d'une personne dans sa vie professionnelle. Ce code de déontologie est donc l'expression d'une réflexion éthique ; il s'agit de principes généraux. Leur application pratique requiert une capacité de discernement.

Titre 1 - Devoirs du coach

-->Art. 1-1 - Exercice du Coaching

Le coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation, de son expérience et de sa supervision initiale.

-->Art. 1-2 – Confidentialité

Le coach s'astreint au secret professionnel.

-->Art. 1-3 - Supervision établie

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision. Les Membres accrédités de la Société Française de Coaching sont tenus de disposer d'un lieu de supervision, et d'y recourir à chaque fois que la situation l'exige.

-->Art. 1-4 - Respect des personnes

Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence.

-->Art. 1-5 - Obligation de moyens

Le coach prend tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel du coaché, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère.

-->Art. 1-6 - Refus de prise en charge

Le coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même. Il indique dans ce cas un de ses confrères.

Titre 2 - Devoirs du coach vis à vis du coaché

-->Art. 2-1 - Lieu du Coaching

Le coach se doit d'être attentif à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching.

-->Art. 2-2 - Responsabilité des décisions

Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le coach laisse de ce fait toute la responsabilité de ses décisions au coaché.

-->Art. 2-3 - Demande formulée

Toute demande de coaching, lorsqu'il y a prise en charge par une organisation, répond à deux niveaux de demande : l'une formulée par l'entreprise et l'autre par l'intéressé lui-même. Le coach valide la demande du coaché.

-->Art. 2-4 - Protection de la personne

Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du coaché.

Titre 3 - Devoirs du coach vis à vis de l'organisation

-->Art. 3-1 - Protection des organisations

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille.

-->Art. 3-2 - Restitution au donneur d'ordre

Le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché.

-->Art. 3-3 - Equilibre de l'ensemble du système

Le coaching s'exerce dans la synthèse des intérêts du coaché et de son organisation.