

Démarche du coaching

1. Le rôle du coach

C'est un cartographe qui donne et accompagne les personnes à se **positionner**. **Il est également un accompagnateur du changement qui permet aux responsables et aux équipes de franchir les étapes nécessaires à leurs mutations. Il n'est pas un expert du métier** de l'entreprise. Il stimule les responsables à être les porteurs des finalités et des valeurs de l'organisation.

A certains moments, il peut devenir un garant de la cohérence qui fait des liens entre les motivations de la personne, ses objectifs professionnels et le projet de l'organisation.

Son expertise se situe au niveau des processus relationnels.

1.1 - Les types de demandes

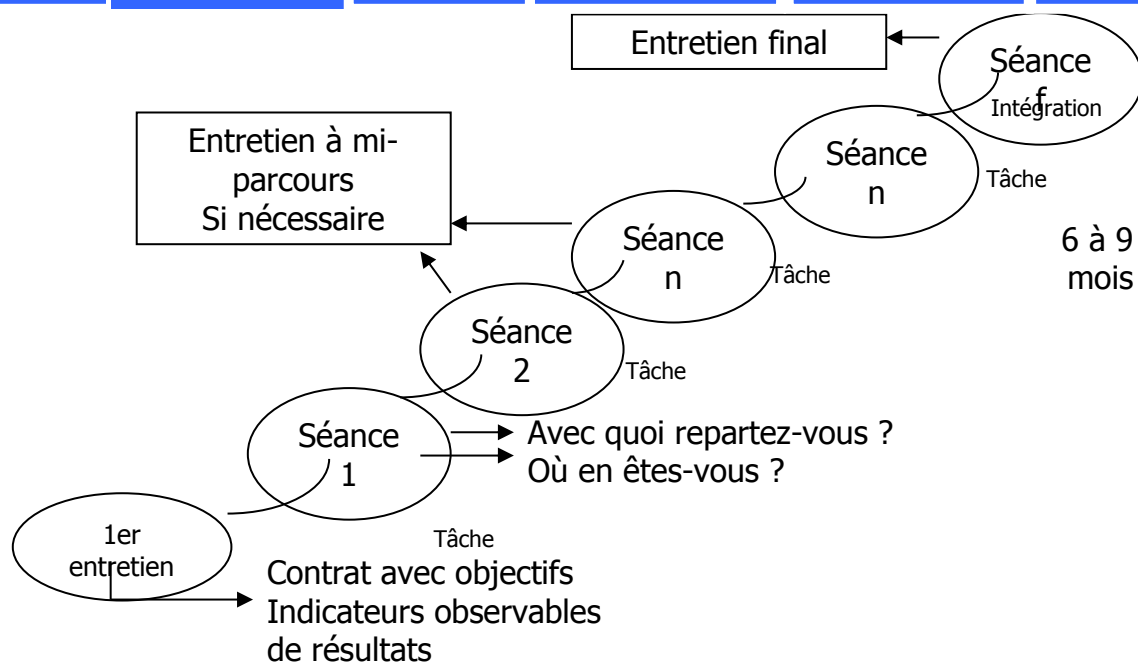
Les types de demandes des personnes accompagnées portent généralement sur l'un ou plusieurs des points ci-dessous :

- Construire sa légitimité
- Prendre du recul
- Sortir du « toujours plus de la même chose »
- Mieux gérer les relations avec autrui
- Mettre en œuvre un mode de management plus efficace
- Clarifier son rôle et sa posture de manager
- Générer une dynamique de responsabilité au sein de son équipe
- Développer son leadership
- ...

Le tableau suivant présente les différentes situations dans lesquelles des actions peuvent être envisagées.

Sources : *Personnel Décisions International et Vincent Lenhardt, Les responsables porteurs de sens, Insep Editions, 1992, Paris.*

Démarche Anticipatrice				Démarche Résolutive	
Débuts de la vie professionnelle (30 - 35 ans)	La maturité professionnelle (40 - 50 ans)	Prise de fonction	Développement dans sa fonction	Réorganisation fusion	Contre performance
Construire son identité professionnelle	S'accomplir dans sa vie professionnelle Découvrir une autre identité	Gérer les transitions Découvrir une autre identité	Améliorer ses compétences relationnelles et ses performances	Faire le deuil Découvrir une autre identité	Sortir par le haut et rebondir Découvrir une autre identité



1.3 - La démarche

La démarche s'articule autour des étapes suivantes :

A. Brève explication de la « philosophie », de la démarche et analyse de la demande, à l'issu de cet entretien préalable, la personne peut choisir de poursuivre ou d'arrêter la démarche.

B. Analyse des perceptions individuelles quant à la situation professionnelle de la personne.

C. Fixation des objectifs de développement.

D. Renforcement des « savoir-être » nécessaires aux activités de management des hommes.

E. Elaboration d'un diagnostic à partir d'outil de développement personnel si la personne le souhaite.

F. Mise en place d'une démarche adaptée à l'individu, et travail d'appropriation.

E. Analyse des avancés par rapport aux objectifs fixés.

Ces messages sont adaptés à la personnalité, aux motivations et aux problématiques propres à la personne coachée et peuvent être revus en cours de processus en fonction des questionnements.

Cet accompagnement reste confidentiel et est la propriété de la personne accompagnée, un débriefing peut avoir lieu avec son entreprise et c'est à lui d'en prendre la responsabilité.

2. Modalités du contrat

2.1 Durée

La durée des séances pourra varier en fonction des besoins et contraintes. Au moins 20 heures sont souhaitables. Elles sont échelonnées selon les besoins et les contraintes de chacun. (cela peut aller de 5h à 20h en fonction des problématiques à aborder).

2.2 Lieu

Le lieu de l'accompagnement est à définir avec le client.

Les horaires d'une séance à l'autre peuvent également varier sur une plage horaire de 7h à 20h.

3. Réalisation

Des travaux de réflexion pourront être demandés entre 2 séances de coaching.

Pour chaque séance, il est nécessaire de réfléchir à des situations vécues permettant le questionnement sur soi et sur ses interactions en contexte professionnel.

4. Tarif en HT

Employé : 150€

Manager Opérationnel : 200€

Poste au-dessus : 300€