



LE COACHING

UN OUTIL POUR ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS ET DEVELOPPER LA PERFORMANCE

* *Un coaching se base toujours sur des objectifs et des indicateurs de résultats concrets, visant le développement de la performance sur un plan opérationnel.*

▪ **Il permet d'accompagner la personne :**

- ✓ A l'occasion d'une nouvelle prise de fonction, comme d'une fonction d'expertise à une fonction managériale, mais aussi à un total changement de vie.
- ✓ Dans la résolution de difficultés rencontrées dans l'exercice de sa fonction, de son nouveau poste ou de sa nouvelle orientation professionnelle comme personnelle (problèmes de gestion du temps, d'efficacité, manque de confiance en soi, etc ...).
- ✓ Dans la définition d'une nouvelle orientation professionnelle (ou non), pouvant être associée à la croissance de la structure, à la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie impactant les métiers...etc.

Le coach a avant tout, un rôle de miroir, de catalyseur, et permet à la personne d'éclaircir la situation, d'identifier ses zones de manœuvre et de risque, comme d'avoir prise sur son problème pour surtout, le résoudre par elle-même.

A travers d'apports théoriques, méthodologiques ainsi qu'un accompagnement personnalisé, le coach permet au bénéficiaire d'acquérir des outils dans l'analyse de situations comme de son mode de fonctionnement dans la prise de décision.

❖ **Etapas essentielles :**

- Analyse de la demande auprès du commanditaire s'il y a (RH, hiérarchie..) et du bénéficiaire,
- Elaboration d'un contrat tripartite ou bipartite (bénéficiaire, entreprise, coach), faisant ressortir les différentes demandes et attentes (hiérarchie-bénéficiaire), les objectifs à atteindre, les indicateurs de résultats, le nombre de séances et les modalités de travail.
- Mise en œuvre du coaching / accompagnement individuel, avec bilans tripartites ou bipartites (hiérarchie / bénéficiaire / coach **ou** bénéficiaire / coach) et généralement à mi-parcours et en fin de parcours.

❖ **Déontologie :**

- Le respect de la personne et du caractère confidentiel des informations recueillies,
- Le contrat tripartite ou bipartite, comme référence dans le déroulement du coaching et comme moyen d'apprécier le niveau d'avancement au regard des objectifs fixés,
- Une pratique supervisée, garantie d'un accompagnement réalisé avec professionnalisme.
- L'adhésion au code de déontologie des consultants.



❖ Déroulement des séances :

- Ciblage d'une ou plusieurs situations concrètes, apportées par le coaché et en lien avec l'objectif du coaching, avec l'analyse des différents paramètres et la définition des modes de résolution.
- Investissement du bénéficiaire lors de séances de travail (approfondissement de sa Réflexion sur la situation/problème, exercices pratiques, mises en situations,...).
- Entre les séances, par une mise en application des éléments travaillés, permettant d'inscrire la démarche sur du concret et de déboucher sur des résultats.
- Les entretiens sont réalisés, de préférence, hors du cadre de travail de la personne concernée de façon à lui permettre de prendre de recul par rapport à son contexte professionnel.

Quels sont les changements, suite à un coaching individuel :

▪ Au regard de la personne accompagnée :

Développement de la confiance en soi de la part du coaché générant une meilleure assise dans ses relations au sein de l'entreprise, avec les clients ou les interlocuteurs externes.

Meilleure aisance dans la résolution des difficultés au travail, dans la gestion de conflits.

Accroissement de l'efficacité personnelle, de l'établissement et de l'atteinte de ses objectifs.

Gestion de son temps optimisée, avec un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, pouvant être source de satisfaction sur les deux sphères.

▪ Au regard de l'entreprise :

Amélioration du management et de la communication :

Le coaché peut affiner, remettre en cause et consolider sa pratique de manager, avec des répercussions positives sur son service: « Augmentation des échanges constructifs, de la communication ascendante et descendante, de la motivation et de la prise d'initiatives des collaborateurs ».

Développement de la performance d'unité:

L'amélioration de l'efficacité personnelle du coaché, la meilleure gestion de son temps, de son développement, de son management, débouchera sur l'optimisation du fonctionnement de son équipe : « réactivité dans la gestion et le partage des informations, dans le traitement des dossiers, dans la définition optimisée des priorités, dans l'augmentation de la performance, dans la meilleure gestion des conflits.



NEW START CONSULTING®

Cabinet de Recrutement, intégration, Audit, Formation, Optimisation,
Organisation, Développement, Performances, Outplacement et Coaching.



Tel : 06.09.34.84.04 (Bureau)
Adresses: Bayeux (14) Caen (14) Rouen (76) Paris (75) Nantes (44) Brest (29)
www.cabineinewstartconsulting.com - newstartconsulting@bbox.fr

Certifié : DISC-WPMOT / AEC / TTI SUCCESS INSIGHTS / DATADOCK.

Déclaration d'activité enregistrée auprès du préfet de Normandie

