



LE COACHING INDIVIDUEL

Fiche de présentation : le coaching individuel de votre collaborateur

Vous souhaitez aider votre collaborateur à :

- intégrer un nouveau poste (prise de poste)
- se développer dans son poste actuel
- s'adapter aux changements de l'entreprise, de l'organisation, de l'environnement économique
- solutionner des problématiques qu'il rencontre (confiance en soi, gestion du temps, management, relationnel, affirmation, communication, équilibre de vie, gestion de conflit, orientation de carrière, prise de recul, dépasser un échec, prise de parole)

Une condition pour la mise en œuvre du coaching : vous croyez dans le potentiel de développement du coaché. Le coaching n'est pas la mission de la dernière chance mais une véritable opportunité pour le coaché de continuer à évoluer dans votre société.

Définition du coaching selon François Délivré

« C'est une série d'entretiens individuels entre une personne (le coaché) qui consulte un tiers extérieur (le coach) pour traiter un problème professionnel lié à la personnalité du « coaché ».

Autre définition du coaching d'un grand cabinet français :

« Accompagner une personne dans l'action, dans le but de lui permettre d'améliorer sa performance dans son système professionnel, en partant de « là où elle en est », et en misant sur son potentiel de développement. »

Sommaire :

1. Pourquoi le développement du coaching aujourd'hui ?
2. Pour qui ? les coachés
3. Eric Gardies = coach chez EG Conseils Rh
4. La méthode classique en 9 à 13 rencontres
5. La méthode en 6 entretiens
6. Une séance type
7. travailler pour accroître sa performance
8. témoignages et bénéfices attendus

1 Pourquoi le développement du coaching aujourd'hui ?

Le coaching est entré dans les mœurs et les services Rh ont bien compris l'utilité du coaching qui permet de concentrer l'attention du travail de développement sur ce qui bloque le plus le salarié dans son évolution professionnelle.

Dans certaines entreprises, le coaching est un gage de potentiel. Toute personne à haut potentiel se voit proposé un coaching.

Beaucoup de managers et de cadres souffrent de croyances limitantes qui les bloquent dans leur cheminement. Le coaching est approprié car sans confrontation bienveillante, le manager reste avec ses croyances.



Le coaching est particulièrement approprié pour les managers. Ceux-ci comprennent que pour que les autres bougent, il faut qu'ils bougent d'abord.

Les fusions, restructurations sont souvent des chocs culturels et le coaching peut aider à vivre ces périodes chamboulées.

Le coaching est une manière d'émanciper le coaché, de le rendre autonome.

2 Pour qui ? Les coachés

Les publics qui en bénéficient le plus : **les dirigeants, les cadres, les managers.**

Mais les outils s'appliquent de la même manière pour les autres collaborateurs de l'entreprise.

Le coaching est considéré comme un moyen rapide d'obtenir des résultats efficaces.

Le coaching correspond aussi à une individualisation des parcours.

3 Eric Gardies = coach chez EG Conseils Rh

Eric **coache des managers** (dirigeants, cadres et agents de maîtrise) et **anime des programmes de développement du leadership et du management**. Il conseille des cadres dans la transition de carrière. Il coach dans des entreprises publiques et privées, dans des secteurs d'activité variés (industrie, transport, logistique, tertiaire, cabinet conseil, collectivités, grande distribution).

Ses missions l'ont amené à coacher des cadres sur de la **prise de poste, des changements d'organisation, des comportements managériaux, de la prise de parole, de la communication, du développement personnel** (confiance en soi, relationnel, affirmation, gestion de conflit, orientation de carrière, prise de recul, équilibre de vie, dépasser un échec, prise de conscience du potentiel...).

Quelques références : Conseil général, ANFH (hôpitaux), La Nantaise d'habitations (habitat social), Thales Communications, Schenker Joyau, Véolia, Les Combustibles de l'Ouest, Leroy Somer, UMR ,Lafarge , Chauceur Foods...

Eric a suivi un parcours de **formation de 2 ans au coaching chez International Mozaïk (27 jours) puis d'un an chez Agiléom (20 jours)** .Il est certifié aux tests PAPI, LEA (outil 360°), PerformanSe (questionnaire personnalité) . Il a suivi un travail de développement personnel notamment une thérapie (3 ans).

Pendant 2 années il a enseigné le coaching dans un centre de formation au coaching (cursus de 20 jours).

Eric a managé, recruté, géré et formé des managers. Il connaît bien cet environnement.

Ayant travaillé 25 ans en entreprise, il comprend les enjeux de chacun.

76 coachings individuels effectués depuis 2007

En tant que coach, Eric est neutre, bienveillant et il respecte la confidentialité.

Il est totalement attentif lorsqu'il écoute le coaché qui évoque ses préoccupations. Plutôt que d'apporter des réponses toutes faites, il aide le coaché à trouver ses propres stratégies pour sortir d'une situation complexe. Néanmoins, en tant qu'ex-manager et formateur au management, il possède une culture managériale et peut faire des suggestions.

Eric est intéressé par les approches comportementales et les techniques de communication. Il utilise aux moments opportuns les outils de formation adéquats.

Il connaît la déontologie du coaching et l'applique.

Il se fait superviser par un master coach toutes les 6 semaines et il travaille en groupe de pairs avec 7 autres coachs pour améliorer sa pratique professionnelle.



Eric Gardies

4 La méthode classique entre 9 et 13 séances

Quelques étapes clés :

- Une Rencontre entre le coach et le coaché pour valider que chacun a envie de travailler avec l'autre puisque la relation de confiance est essentielle
- Une Rencontre tripartite : le coach-le coaché –le hiérarchique du coaché. 2h pour définir des objectifs à travailler par le coaché et quelques indicateurs qui attesteront du développement effectué.
- Une lettre de mission reprenant les objectifs et les indicateurs de mesure est préparée par le coach et soumise au coaché et à son hiérarchique.
- Des séances individuelles (6 à 10 séances) entre le coach et le coaché (durée de la séance : environ 2h)
- Une dernière rencontre tripartite de bouclage : le coach-le coaché –le hiérarchique du coaché. Le coaché restitue à son hiérarchique l'état d'avancement de son travail par rapport à la lettre de mission
- Une rencontre coach-coaché « libre » 6 mois à 1 an après le bouclage du coaching pour mesurer l'évolution du développement

Le coaching s'échelonne sur plusieurs mois. Entre chaque séance, une période de 15 jours à 3 semaines permet au coaché de mettre en application des apprentissages effectués en séance.

5 La méthode en 6 séances

Depuis 2 ans Eric Gardies utilise aussi une autre méthode plus rapide et très opérationnelle et efficace : 6 entretiens de 2 heures avec le coaché.

Une première séance qui permet de valider que "la personne coachée" est prête à travailler sur elle et avec le coach. Après la 1ère séance "la personne coachée" valide avec son hiérarchique ou les ressources humaines qu'elle est OK sur le coach et la formule.

Dans cette méthode il y a 2 solutions :

- "la personne coachée" ne souhaite pas poursuivre après la 1ère séance : dans ce cas là seule 1 séance est facturée
- "la personne coachée" souhaite poursuivre après la 1ère séance et les séances sont facturées au fur et à mesure

Dans cette version tout s'engage immédiatement.

Cette méthode très opérationnelle engage un peu moins le N+1.

6 Une séance

3 moments différents

6.1 Démarrage :

Le coaché arrive avec une ou plusieurs situations à travailler

Il raconte aussi comment il s'est emparé des pistes de travail choisies à la fin de la séance précédente

6.2 Exercice :

Le coach aide le coaché à débroussailler une situation qui paraît insolvable.

Le coach questionne, met en situation, propose des exercices orientés sur la problématique.

Le coach aide le coaché à repérer les ressources qui pourraient servir à traiter la situation évoquée.

6.3 Bouclage :

Un temps de synthèse qui sert à extraire les éléments majeurs de la rencontre et qui permet au coaché de choisir ses pistes de développement pour l'inter-séance.

Le coach écoute, questionne, reformule et confronte.

Le simple fait de nommer ce qui se passe, de l'objectiver, permet d'en prendre conscience et de le maîtriser.

7 Travailler pour accroître sa performance

Le coach accompagne votre collaborateur sur plusieurs mois dans les situations qu'il vit au quotidien dans l'entreprise.

L'avantage du coaching est de considérer que ce qui fonctionne bien n'a sans doute pas besoin de bouger. Le travail d'accompagnement se focalise donc sur les points de blocage ou les situations difficiles pour le coaché. Cela permet de gagner du temps et de concentrer l'attention sur ce qui mérite de changer.

Le coach va favoriser les prises de conscience du coaché (étape nécessaire) puis l'inciter à travailler sur une évolution des pratiques professionnelles.

8 Témoignages de coachés et bénéficiaires attendus

Des pratiques professionnelles enrichies.

Un poste mieux maîtrisé.

Une meilleure animation de l'équipe (notamment pour la mobilisation).

Un gain en confiance en soi.

Une affirmation accentuée.

Des prises de parole (individuelle ou collective) améliorées.

Un relationnel apaisé, une diminution des situations de conflit.

Une baisse du stress, un allègement de la pression.

Un meilleur moral.

Une prise de recul.

Une gestion du temps et des priorités permettant un meilleur équilibre de vie.

Un plaisir à découvrir ses propres ressources et sa capacité à faire.