



LE COACHING EN ENTREPRISE

Présentation

1

Depuis 2003, Action-Management-Innovation forme et accompagne des dirigeants, des managers et des collaborateurs dans leur positionnement et leur développement professionnel.



+ LE COACHING EN ENTREPRISE, C'EST :

- **Accompagner** des personnes ou des équipes dans leur vie professionnelle en fonction d'objectifs fixés conjointement (bénéficiaire/responsable/coach),
- Les **aider à progresser**, à développer leurs potentiels,
- Leurs permettre de **trouver leurs propres solutions** et de s'engager durablement dans le changement et la performance souhaités.
- **Important : le choix du coach revient au bénéficiaire**

+ LE COACHING PERMET DE :

- Clarifier une situation confuse
- Réfléchir plus sereinement aux problématiques et aux enjeux
- S'accorder du temps pour prendre le recul nécessaire aux prises de conscience
- S'affirmer dans son poste et optimiser son comportement relationnel
- Revoir ses priorités et savoir déléguer
- Découvrir et libérer son potentiel et son talent
- Evoluer vers plus d'autonomie et de responsabilité
- Retrouver l'estime et la confiance en soi
- Rééquilibrer sa vie personnelle et professionnelle

+ NOUS SOMMES :

- Issues du monde l'entreprise
- Certifiées et régulièrement supervisées
- Engagées dans une démarche de formation et de veille continue
- Ayant effectué un travail sur nous-même

+ NOUS NOUS ENGAGEONS À :

- Tenir confidentielles toutes informations afférentes à votre demande, ainsi que tout ce qui a été porté à notre connaissance
- Honorer les engagements pris et ne rien faire qui puisse porter préjudice à la personne accompagnée, ainsi qu'à l'organisation qui l'emploie.
- Respecter la dignité et l'intégrité du coaché
- Nous tenir scrupuleusement au terme de notre contrat et ne pas outrepasser les limites de ce contrat
- Mobiliser toutes nos ressources vers les objectifs contractuels





LE COACHING EN ENTREPRISE

Le coaching individuel

2

ÉTAPES ET CONTRATS

Le besoin peut être ressenti de la part de la hiérarchie ou du salarié. Il peut aboutir à une demande en accord avec la Direction ou le service Ressources Humaines. Le donneur d'ordre sollicite le coach pour accompagner la personne à coacher.

Etape 1 : les entretiens exploratoires

- Un entretien physique est indispensable entre le coach et le coaché afin de faire connaissance, d'aborder les sujets à travailler et de décider s'ils ont envie de cheminer ensemble.
- Cet entretien d'une durée de plus ou moins une heure est sans engagement.
- Le coach s'assure également que le coaching est la bonne réponse à la problématique évoquée.

Etape 2 : l'entretien tripartite

- L'entretien tripartite se déroule lors de la première séance de coaching en présence du coaché et de son responsable
- Il a pour but de définir le contrat de coaching, c'est à dire :
 - les changements attendus formulés sous forme d'objectifs partagés. Le coach s'assure qu'ils soient concrets, réalisables et mesurables.
 - le cadre, la méthodologie envisagée, les étapes, la déontologie

Etape 3 : le contrat de coaching

- Suite à ce rendez-vous tripartite, le coach établit une proposition de contrat qu'il adresse au coaché et à son hiérarchie.
- La convention financière est directement adressée au donneur d'ordre (Direction ou service des Ressources Humaines).

Etape 4 : les séances de coaching

- 6 à 10 séances de 2 heures
- **Périodicité** : rencontres fréquentes au début de la mission (tous les 7 à 15 jours), puis plus espacées (1 x par mois)
- **Durée du coaching** : de 4 à 10 mois
- **Lieu** : chez Ami-Coach ou tout autre lieu choisi par le coach et le coaché

Etape 5 : le bilan tripartite à mi-parcours

- A mi-parcours, l'une ou plusieurs des parties peuvent, si elles le souhaitent, solliciter un entretien tripartite pour faire le point, réajuster un objectif, introduire un nouveau paramètre suite à un changement.
- Si nécessaire, un avenant au contrat tripartite peut être édité et signé par les trois parties.
- Ce bilan intermédiaire se déroule au début d'une des séances prévues au contrat.

Etape 6 : le bilan de fin de coaching

- Il a pour fonction de faire le point sur l'atteinte des objectifs fixés au départ, à mesurer le chemin parcouru, et à définir un plan d'action à mener en autonomie par la personne coachée pour la période à venir.
- Ce bilan se déroule au cours de la dernière séance.

