



► **L'objectif de cette démarche** est d'accompagner une personne dans l'atteinte de ses objectifs professionnels en l'amenant à mobiliser l'ensemble des ressources dont elle dispose.



Durée : 1 séance de 2h toutes les 2-3 semaines avec un maximum de 10 séances sur une durée maximale d'une année



Public : Toute personne souhaitant être accompagnée dans sa réflexion autour d'une problématique professionnelle et/ou relationnelle



Prérequis : Être **volontaire** pour participer à la démarche
Accepter les engagements mutuels décrits ci-après

Ce descriptif n'est pas contractuel - toute demande fera l'objet d'une proposition commerciale spécifique établie après analyse de votre contexte, votre besoin, votre environnement et votre organisation.



N'hésitez pas à nous contacter !

► Qu'est-ce que le coaching individuel ?

*« On ne peut rien enseigner à autrui.
On ne peut que l'aider à le découvrir lui-même ».
Galilée (1564-1642)*

Le coaching est une démarche **d'accompagnement** qui vise l'atteinte **d'objectifs professionnels** définis **conjointement** entre la personne coachée, sa hiérarchie et le coach.

Au cours d'entretiens en face-à-face d'1h30 à 2h, au rythme d'un entretien toutes les 2 à 3 semaines, le coach **guide** le coaché dans l'analyse de sa **posture**, de ses **attitudes** et de ses **comportements**. Il encourage **la prise de conscience** des facteurs limitant sa progression et fait formuler et expérimenter au coaché **ses propres pistes de solutions**.

A l'image d'un **miroir « actif »**, il interagit avec le collaborateur **sans complaisance** et lui permet de **prendre du recul** sur sa pratique et de tirer les **enseignements** de son vécu pour construire l'avenir.

Le coach n'a pas une mission de conseil ; il ne "dit" pas, il **questionne** et fait s'interroger, dans le but de produire des décisions de **changement, d'adaptation, d'innovation** ou de **transformation** et d'accompagner la traduction de ces décisions dans **l'action**.

► Conditions de réalisation

- ➔ Être **volontaire et demandeur** pour initier le travail de coaching
- ➔ Accepter le principe de la **confrontation bienveillante** et se montrer ouvert et réceptif à la démarche

201 Route de Lyon – 67400 ILLKIRCH

Tel : 03 88 60 28 96 – Mail contact@actionsrh.com – Site : www.actionsrh.com

SARL au capital de 10000€ - RC Strasbourg 491 654 182 – APE : 7022 Z - TVA intracommunautaire : FR 55 491654 182

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro : 42 67 03175 67 auprès du Préfet de la région Grand-Est

Ce n° ne vaut pas agrément de l'Etat



ActionsRH
ActionsRH & Formation

► Déroulement & principes de base

Phase 1 Définition des objectifs	1 séance	<ul style="list-style-type: none">✓ Cette phase vise à faire préciser les objectifs fixés au coaching par le bénéficiaire de l'accompagnement et sa hiérarchie.✓ Ces objectifs seront formalisés dans un contrat d'objectifs co-signé par le coaché, son hiérarchique et le coach.
Phase 2 Coaching individuel	4 à 8 séances	<ul style="list-style-type: none">✓ Cette phase a pour but d'accompagner le coaché dans l'atteinte des objectifs du contrat d'objectifs.✓ A chaque rencontre, le coaché se fixe un objectif de séance, dont le coach valide la cohérence avec le contrat de coaching global.✓ Le coaché en mesure l'atteinte en fin de séance, et définit les modalités d'expérimentation qu'il souhaite mettre en œuvre pour la séance suivante.✓ Le coach s'attache à le guider, à encourager les prises de conscience et l'identification de pistes de solutions.
Phase 3 Bilan	1 séance	<ul style="list-style-type: none">✓ A l'issue du coaching, une restitution est organisée avec les acteurs présents lors du démarrage de l'action : le coaché, son (ses) hiérarchique (s) et le coach. Elle dure environ 2h.

► Exemples de thèmes

(Thèmes de coaching cités à titre d'exemple, liste non exhaustive et non contractuelle)

- ★ Accompagner une prise de fonction managériale, structurer sa fonction et définir sa feuille de route
 - ★ Développer sa confiance en soi et/ou son assertivité
- ★ Développer son efficacité professionnelle, améliorer sa capacité à gérer ses priorités
 - ★ Développer la cohésion et/ou l'efficacité de ses équipes
- ★ Adapter son mode de communication au contexte et à la culture d'entreprise
- ★ Prendre du recul et mieux gérer ses émotions, ses réactions en situation de stress
 - ★ Gérer les relations conflictuelles au sein de son équipe

► Règles du jeu & déontologie

- ➔ Le coach s'engage à **exercer en conscience cette fonction** à partir de sa formation et de son expérience. Il s'engage formellement à agir avec **professionnalisme** et à respecter les principes **déontologiques** de la profession. Il met en œuvre tous **les moyens** dont il dispose pour permettre l'atteinte des objectifs de ce contrat.
Conscient de sa position, **il s'interdit d'exercer tout abus d'influence** et veille au **maintien de l'autonomie** du coaché, dans le cadre d'une relation de **confiance** et de **non-dépendance**.
Il s'astreint au **secret professionnel** et s'engage à ne transmettre à des tiers, quels qu'ils soient et sous aucun prétexte, les informations portées à sa connaissance au cours des séances de travail.
- ➔ Le **coaché** est responsable de **son engagement personnel** dans cette démarche ainsi que de **sa disponibilité** pour sa mise en œuvre. Le coaching étant un processus de développement personnel et professionnel, **le client a de fait la responsabilité des décisions prises**. En aucun cas, le coach ne peut être tenu pour responsable des décisions prises par le client durant la période du coaching ou postérieurement. Le coaché s'engage à **respecter les règles de déroulement des séances** et le cadre fixé par le contrat d'objectifs.
- ➔ L'**entreprise** cliente s'engage à **respecter les temps d'accompagnement** du coaché, ainsi que **le principe de confidentialité des échanges** entre le coach et le coaché.

► Intervenant & Méthodologie

- ➔ Le coaching sera assuré par un consultant-coach **formé** et **supervisé**, en capacité de **s'adapter** aux profils de vos salariés et au contexte de votre structure.
- ➔ Appuyant son intervention sur une **méthodologie** structurée et rigoureuse, il pourra recourir à des **outils** issus de **différents courants** de pratique du coaching – *Analyse Transactionnelle, Programmation Neuro-Linguistique, Gestalt, Approche systémique...*