

Coaching individuel

Modalités de coaching individuel

Processus de l'accompagnement managérial individuel de type coaching

ENTRETIEN PRESCRIPTEUR - COACH

Exploration du contexte de la demande

Analyse de la demande

Définition du cadre de l'intervention



ENTRETIEN TRIPARTITE : PRESCRIPTEUR - COACH - BÉNÉFICIAIRE

Définition de l'objectif général du coaching

Définition d'indicateurs de résultats



RÉALISATION DU COACHING

Questionnaire d'auto-évaluation du bénéficiaire

Mesure des changements
et des progrès grâce aux indicateurs
préalablement définis

Travail en séance
et entre les rencontres

Expérimentation
de débuts de solutions



BILAN PRESCRIPTEUR - COACH - BÉNÉFICIAIRE

Débriefing final du coaching

Travail en séance
et entre les rencontres

Échanges Prescripteur - Bénéficiaire
autour des changements observés
et mesurés grâce aux indicateurs



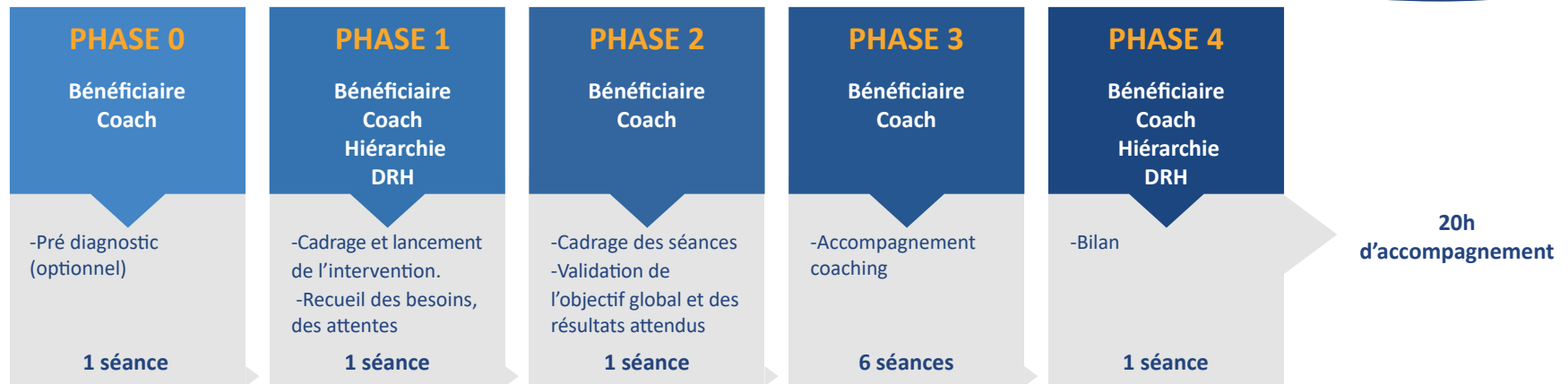
LE COACH

- > S'appuie sur les points forts du coaché et ses compétences afin qu'il conduise son propre changement
- > Met en œuvre son expérience et sa créativité pour permettre au coaché d'ouvrir le champ des possibles
- > Se place dans une relation de coopération et aide le coaché à identifier ses nouvelles solutions
- > Permet au coaché de trouver ses propres solutions
- > Permet au coaché de rentrer en relation avec lui-même

UN CADRE

- > Confidentialité
- > Créativité
- > Confiance
- > Reconnaissance mutuelle
- > Sécurité
- > Professionnalisme





Un entretien de diagnostic avec le coaché permet :

- > De définir un prédiagnostic en recueillant la description du contexte et des enjeux
- > De clarifier la demande
- > De traduire les attentes par rapport à la prestation de coaching

Élaboration d'une convention tripartite qui précise :

- > Les objectifs du coaching,
- > Les indicateurs de mesure du progrès attendu,
- > Les règles déontologiques,
- > La méthodologie utilisée,
- > Les modalités de mise en œuvre

Processus d'accompagnement :

- > Le coaching s'organise autour d'entretiens, centrés sur les situations professionnelles vécues ou à venir, en lien avec les objectifs définis dans la convention,
- > En règle générale, les premiers entretiens constituent un temps de connaissance de soi qui permet au bénéficiaire d'entrer dans la démarche,
- > Cette phase vise à identifier ses points forts, ses ressources et son mode de fonctionnement,
- > Dans certains cas, le coach peut proposer des inventaires de personnalité, toujours avec l'accord du coaché (tests MBTI ou GOLDEN),
- > Les séances se déroulent in situ.

L'heure du bilan :

- > La restitution tripartite permet d'apporter des éléments d'évaluation des progrès et de la qualité de la prestation tant sur le fond (pédagogie, concepts et comportements acquis, changements observés...) que sur la forme (déroulement, timing, progression...)
- > Bilan à froid - 3 mois après la fin de l'accompagnement

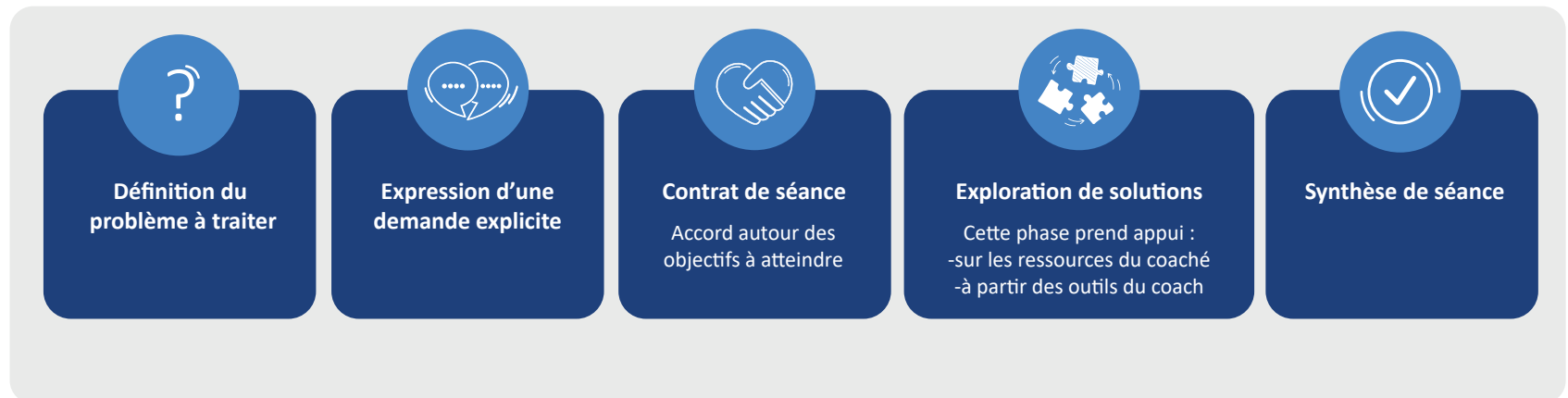


A CHAQUE SÉANCE LE COACH S'ENQUIERT DE L'ÉTAT DU BÉNÉFICIAIRE, RECUEILLE LES INFORMATIONS CONTEXTUELLES UTILES AU TRAVAIL

Ensemble le coach et le bénéficiaire :

- > Définissent le thème à traiter (en lien avec le contrat tripartite fixé en amont de la démarche)
- > Fixent un contrat de séance et définissent la manière de le respecter et d'atteindre la objectifs
- > Explorent ensemble les solutions
- > Concluent et formalisent une synthèse

DES SÉANCES STRUCTURÉES



LE COACHING EST UN DISPOSITIF COMPOSÉ D'OUTILS QUI CRÉENT UN CLIMAT D'ALLIANCE POUR FAVORISER UNE CO-CONSTRUCTION ENTRE COACH ET COACHÉ

Trois facteurs clés en ressortent

- > Une création d'un espace de confiance
- > Une capacité de compréhension des enjeux et des besoins auxquels fait face le coaché
- > Une force de stimulation pour celui-ci

Le coach met en place un espace de confiance et de partenariat

- > Il croit fondamentalement que le coaché détient sa propre solution
- > Il autorise une expression et un travail féconds par son écoute active, bienveillante et sans à priori pour le coaché

Le coach se focalise sur les informations prioritaires relevant de la problématique exposée

- > Il facilite la prise de distance du coaché
- > Il ouvre sur une autre vision de la situation du coaché, éclairant ainsi des zones d'ombre

Le coach protège par ses interventions, et stimule par sa confiance

- > Il permet au coaché de s'écarter de sa zone de confort et de tester de nouveaux comportements
- > Il met le coaché en position de faire émerger sa solution et favorise le développement de son autonomie

Le parcours de coaching se déroule à minima de 5 à 7 séances

- > Une séance de cadrage, suivie de 5 séances thématiques
- > Une séance bilan suivie d'une restitution «tripartite» avec le responsable hiérarchique





Guillaume CALLONNEC

Coaching et conduite du changement

Guillaume CALLONNEC
Tél. : 06 26 64 74 60
email : guillaumecallonnec13@gmail.com

Société unipersonnelle
15 boulevard Faissole
13012 Marseille
979 951 084 R.C.S. Marseille
NAF/APE : 7022Z