

## VOUS AVEZ DIT COACHING ?



### **Comprendre le coaching**

Le coaching est un processus qui vise à libérer le potentiel d'une personne tout en se concentrant sur l' « ici et maintenant » plutôt que sur le passé ou un avenir lointain. Dans une relation de coaching, le coach aide le coaché à s'appuyer sur ses forces pour améliorer sa performance : en d'autres termes, il l'aide à apprendre. Un des fondements du coaching est que chacun est capable d'atteindre ses objectifs mais, dans un contexte donné, peut avoir besoin d'une aide extérieure pour trouver la réponse la plus adaptée pour lui/elle. Au sein d'un cadre sûr et de soutien qui favorise le respect mutuel, la confiance et la prise de conscience, le coach encourage le développement du potentiel et de la confiance en soi et facilite le changement et l'atteinte des objectifs visés.

### **Le coach**

- n'est pas un thérapeute, mais il a un rôle de miroir et de facilitateur.
- est soucieux de garantir un accompagnement intègre et déontologique.
- base son intervention sur une notion de confiance et de respect mutuel ; il s'agit d'un choix double qui permet de travailler en toute sérénité.
- n'est pas là pour dire au coaché ce qu'il souhaite entendre mais il pourra challenger ses certitudes, identifier ses points d'appui et ses axes d'amélioration.
- n'est pas un consultant ou un professeur qui dit ce qu'il faut faire ; il questionne avec pertinence et aide le coaché à progresser et élaborer ses pistes de solution.
- n'est pas un ami, ni un guide, il est là pour écouter avec bienveillance et respect et accompagner le coaché dans une démarche d'autonomie et de changement.

### **Le coaché**

- s'exprime en toute liberté, dans un cadre favorable et sécurisé, qui favorise la progression vers l'atteinte de résultats, en respectant son écologie.
- s'implique dans le processus d'accompagnement et a de fait la responsabilité des décisions et de leur mise en œuvre concrète.

## ***Principe d'intervention***

Un coaching a un début et une fin. Il est essentiel de déterminer en amont quels vont être les objectifs et par qui et comment seront mesurés les résultats obtenus. La démarche s'étend généralement sur 8 à 10 mois, en fonction des objectifs poursuivis.

## ***Le contrat***

Les objectifs sont partagés et contractualisés avec l'entreprise lors de l'entretien tripartite qui est organisé au démarrage de la mission avec notamment le responsable hiérarchique de la personne coachée. Toutefois, le contenu de la démarche et des échanges et notamment les résultats des outils utilisés en coaching restent totalement confidentiels.

## ***Déroulement des séances***

Pour garantir le succès de la démarche et maintenir un bon rythme il est essentiel de trouver un juste équilibre entre la durée de l'ensemble du coaching et l'espace intersession, utile pour permettre au coaché de mettre en œuvre les actions identifiées. L'accompagnement s'organise autour d'un calendrier idéalement fixé en amont, de 8-10 séances de 2 heures, normalement espacées de 4-5 semaines.

A chaque séance les progrès réalisés lors des intersessions sont évalués et de nouvelles actions à mettre en œuvre sont décidées.

Une séance de bouclage (tripartite) est normalement organisée en fin de coaching pour s'assurer des progrès réalisés et de l'atteinte des objectifs. Cette séance a aussi pour but d'acter la fin du coaching.

\* \* \* \*

Chez Exelysio nous nous engageons afin que nos clients puissent être dans les meilleures conditions pour oser aller à la recherche de leur « excellence » en sortant des sentiers battus et trouver les solutions qui leur conviennent. Nous pratiquons aussi l'accompagnement collectif à la demande de Comités de Direction et d'équipes opérationnelles ou dans le cadre de la mise en place d'ateliers sur l'intelligence collective ou autour d'un projet d'entreprise spécifique.

## ***Des exemples de coachings réalisés par Exelysio***

- Coaching individuels :
  - Gagner en impact et en influence dans sa nouvelle posture managériale.
  - Accroître son leadership et renforcer sa légitimité en tant que manager de managers.
  - Préparer sa reconversion professionnelle et se mettre en mouvement vers de nouveaux commencements.
  - Renforcer son positionnement auprès des managers opérationnels et sa capacité à les embarquer.
- Coaching d'équipe : développer les communauté des managers et insuffler une nouvelle dynamique autour du projet d'entreprise, encourager la collaboration transversale au service de la performance collective, favoriser l'apprentissage entre pairs et investir sur le développement de l'intelligence collective...