

Nos types d'intervention

Coaching individuel de performance pour dirigeants

De quoi s'agit-il au juste ?

Au-delà de son rôle de planche de résonance et de miroir, le coach professionnel challenge les idées préconçues, stimule la créativité et la croissance personnelle. Il explore avec son client de nouvelles solutions. Il encourage, il renforce la confiance. Le coach a un regard inconditionnel positif sur son client, n'a d'autres objectifs que les siens, est toujours là pour lui. Quand le courant passe – et c'est évidemment une condition *sine qua non* – il se crée un véritable partenariat, fondé sur la confiance.

L'expérience du coaching amène le client à puiser dans son potentiel – et donc à faire 'autrement' – au profit de son efficacité au travail. Plus il met en pratique ses nouveaux comportements, plus il est performant. Il relève de plus grands défis, et produit des résultats plus probants pour son entreprise comme pour lui-même.

Et puisque le coaching est un investissement dans une énergie renouvelable, celle du manager, on en récolte les dividendes année après année.

Comment cela se passe ?

Avant le début du programme, les coachs s'informent à travers l'entreprise-client sur l'environnement, les grandes évolutions, les enjeux stratégiques et de ressources humaines. Ensuite les étapes se déroulent comme suit :

- Un premier entretien entre le coach et le coaché potentiel avec deux objectifs : vérifier qu'il n'y a pas d'obstacle à l'instauration d'une relation de confiance et de respect mutuel ; et faire ressortir les objectifs du coaché et la durée qui sera nécessaire pour les atteindre. En général, la durée s'établit entre 6 et 12 mois.



Un espace confiance où on peut discuter de tout.

- Une réunion entre le coach et le supérieur hiérarchique, ou autre prescripteur senior, par exemple la DRH, pour aligner et arrêter les objectifs de progrès du coaching.
- Signature d'un contrat tripartite entre coaché, coach et référent de l'entreprise-client, reprenant le contexte, les objectifs, le déroulement, les aspects déontologiques ainsi que les modalités pratiques (durée, lieu, conditions financières...etc.).
- Une évaluation initiale pour approfondir avec le coaché son bilan professionnel, son profil, sa demande.
- Des séances de coaching régulières de 1h30 à 2h30 en face à face, travaillant sur les leviers du changement, à partir du 'quotidien' du coaché vers les objectifs définis. Les séances ont lieu de préférence dans nos locaux ; en France , nous sommes implantés à Paris, à Lyon, et à Toulouse (le lieu du coaching n'est pas sans importance).
- Le calendrier est fixé d'un commun accord entre le coach et le coaché. De préférence, les séances ont lieu une fois par semaine dans un premier temps, ensuite tous les quinze jours, et jamais moins qu'une fois par mois. A la base, nous pratiquons une politique de 'nombre illimité' de séances - le coach se rend disponible pour le coaché pour des séances supplémentaires (en fonction de l'agenda de l'un et de l'autre) ainsi que pour des entretiens par téléphone et des échanges par e-mail.
- Le coach préconise des actions spécifiques à entreprendre par le coaché entre les séances, destinées à mettre en oeuvre les apprentissages.
- Une évaluation entre le coaché, le coach et le référent (souvent le supérieur hiérarchique ou DRH), pour vérifier les progrès accomplis et confronter les perceptions. Puisque le contenu des séances reste confidentiel, tout retour à l'entreprise se fait à la discrétion du coaché et non pas par le coach. Une évaluation est prévue à la fin du programme, et peut aussi avoir lieu quatre à six mois après le démarrage de façon à solliciter l'aide du supérieur hiérarchique dans la réalisation des objectifs.
- Fin formelle du programme, après la dernière évaluation.
- Le succès du programme est apprécié en sollicitant le feedback approprié de l'entourage professionnel du coaché, soit de manière structurée soit de façon plus informelle en fonction de la culture de l'entreprise.