



Coaching individuel en entreprise

Notre approche du coaching individuel

Nous considérons le coaching individuel en entreprise comme une parenthèse, un espace temps qui permet au coaché de prendre du recul sur ses pratiques. C'est un espace réflexif qui ouvre de nouvelles possibilités qui pourront être mises en pratiques dans les situations réelles que vit le coaché. Nous aimons penser qu'il y a un côté « laboratoire » dans le sens où le coaché va chercher avec son coach les solutions les plus adaptées et les tester ensuite avant de réguler en fonction des résultats et d'affiner jusqu'à ce que les résultats soient ceux attendus. Le coaching peut s'orienter vers de la résolution lorsqu'il y a un problème ou vers du développement lorsqu'il y a un objectif d'apprentissage.

Le coach systémicien considère le coaché avec tout ce qui fait sa spécificité, sa singularité et aborde l'accompagnement avec la question centrale du « comment » : comment le coaché fonctionne, comment il vit son problème, son développement et comment puis-je l'accompagner pour qu'il trouve les solutions les plus adaptées pour lui dans son environnement spécifique ? Le coach systémicien va construire avec le coaché une intervention sur mesure et totalement personnalisée qui garantira une progression respectueuse du coaché lui-même et de son environnement. Le coach systémicien ne considère pas le coaché seul, mais le coaché en interaction avec lui-même et avec son environnement, avec le système humain dans lequel il évolue, mais aussi avec les contraintes organisationnelles, la culture de son entreprise ou encore les spécificités de son métier et de sa mission.

Un coaching systémique se déroule sur une moyenne de 5 à 12 séances avec un espacement de 2 à 6 semaines entre les séances en fonction de la situation, de l'urgence, des sujets abordés ou encore des échéances particulières liées à l'activité du coaché. Un coaching se déroule en général sur une période de 4 à 12 mois, le facteur temps étant un point majeur pour obtenir les évolutions souhaitées, la consolidation qui garantira la pérennité et l'autonomie du coaché qui pourra ainsi poursuivre son apprentissage et le dupliquer à de nouvelles situations.

Avant que le coaché et le coach ne s'engagent dans la démarche de coaching, ils se rencontrent pour un entretien préalable qui sera l'occasion de faire connaissance et de mettre à jour les besoins et objectifs du coaché. Le coach pourra alors dire s'il peut répondre à la demande, de quelle manière et répondra à toutes les questions qui seront nécessaires pour permettre au coaché de prendre sa décision. Un temps de réflexion et de recul sera alors proposé au coaché afin de définir s'il souhaite s'engager ou non.

Dans le cadre d'un coaching prescrit, un entretien tripartite avec le supérieur hiérarchique sera organisé en début de coaching afin de co-définir les objectifs et un autre en clôture afin de faire le bilan. Les tripartites peuvent être quadripartites s'il s'avère nécessaire qu'un membre de l'équipe RH soit présent.



A qui s'adresse le coaching individuel ?

Le coaching individuel s'adresse plus généralement à des cadres dirigeants, des cadres supérieurs, des managers hiérarchiques et des managers transverses. Cependant, nombre d'entreprises offrent aujourd'hui du coaching à d'autres catégories de salariés, en fonction de leurs besoins spécifiques.

Exemples de sujets abordés en coaching individuel

- Tous sujets managériaux : leadership, cohésion, fédérer, communication avec l'équipe, développer la souplesse managériale, oser dire, délégation, autonomie, situations tendues, bloquées, animation de l'équipe, gestion des changements, faire évoluer...
- Tous sujets relationnels : optimiser sa communication, gérer les situations tendues, les conflits, les blocages, prise de parole en public, faire passer les bons messages, développer une influence positive, développer des stratégies communicationnelles adaptées, communiquer avec sa hiérarchie, communiquer en transverse, communiquer avec les élus locaux, communiquer avec les syndicats...
- Tous sujets de développement personnel : assertivité, confiance, affirmation de soi, gérer ses peurs, oser, gérer son agressivité, gérer l'agressivité des autres, les incivilités, se concentrer, gérer les priorités, gérer son trac...
- Tous sujets en lien avec l'évolution de carrière : marketing personnel, communication politique, développer son réseau, définir son projet professionnel, savoir se vendre, entretiens internes...
- Tous sujets de transition : prise de poste, départ en retraite, passation des pouvoirs et responsabilités, accompagnement du changement...
- Sujets en lien avec les risques psychosociaux : gérer son stress, se reconstruire après un harcèlement moral, après un burn out, manager en limitant le stress, manager dans la vigilance, manager dans le cadre de la loi, gérer un collègue difficile...
- Autres sujets : prise de décision, développer une vision, se sortir d'une situation complexe, développer l'anticipation, gérer les forts enjeux, communiquer en période de crise, communiquer avec les médias...

Tarifs

En fonction de la mission – Devis sur demande