

**LIVRET DE
PRESENTATION
DU COACHING**

*Tout ce que vous avez toujours voulu savoir
sur le coaching individuel...*

sans jamais oser le demander !



Accueillir
Intégrer
Transformer

« *Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'accompagnement, sans jamais oser le demander !* »

Si vous avez ce guide entre les mains c'est que, soit vous allez suivre un Coaching individuel, soit vous vous interrogez pour savoir si oui ou non vous allez choisir cette solution... et vous avez raison !

Le Coaching est une intervention nouvelle qui mérite réflexion. Il vous suffit de vous « poser » quelques minutes afin d'aller au terme de ce guide. Ainsi, vous serez enrichi d'éléments qui vous permettront de faire un choix ou de vous préparer à ce travail.

Quelques définitions

Tâchons d'être simple même si, les nouveaux outils sont toujours plus difficiles à décrire ...

Coaching individuel

« *Développement professionnel personnalisé* »

- **Développement**

Parce que le Coaching favorise les prises de conscience individuelles et collectives, facilitant ainsi le développement du potentiel et l'émergence des ressources.

- **Professionnel**

Parce qu'il s'applique à un contexte précis, **l'entreprise**, parce qu'il traite du domaine de compétence « **métier** ».

- **Personnalisé**

Car le coaching est une approche **centrée** sur la personne traitant de **ses** capacités, **ses** comportements, **son** positionnement, **son** contexte ...

Il se partage entre savoir faire et savoir être.

Suivre un Coaching c'est donc choisir un **Consultant Coach certifié**, qui vous accompagne dans votre contexte professionnel afin de faciliter la progression, franchir des obstacles, contourner les pièges, répondre aux interrogations, clarifier les demandes.

Pour qui ?

Particuliers, Chefs d'entreprise, PDG, Directeurs de Service (commercial, communication, informatique, ressources humaines, ...), Managers, Cadres et parfois également pour des équipes de production.

Pourquoi ?***Dans quels cas ?***

Le Coaching peut partir soit d'un problème soit d'un objectif.

Les indications dans le cas de la dynamique « objectif » sont par exemple : clarification d'un projet, bilan des ressources et compétences personnelles (360°), objectif commercial chiffré, prise de parole en public, remise en question des performances, éclaircissement de son positionnement, gestion de soi (comportement, émotion, identité), affirmation de soi, mieux se connaître, augmenter son potentiel, ...

Les indications dans le cas de la dynamique « problème » sont par exemple : conflit interne ou externe, recherche de la cause d'un problème afin de ne pas traiter le « symptôme », difficulté de communication (générale ou ciblée), gestion du temps, stress, harcèlement moral, échecs répétés, manque de motivation, angoisse, peur(s), vie professionnelle houleuse, ...

*

L'éventail de solutions qu'une personne peut trouver dans la Coaching reste trop large pour être exprimé en détail. C'est pourquoi chaque situation sera analysée en amont afin d'éviter les actions inutiles ou improductives. Cependant, de manière globale, on peut déjà entrevoir les besoins au quotidien notamment professionnellement mais également l'utilité sur un plan personnel ou social.

8 questions transversales pour mieux comprendre la Coaching

Le Coaching est-il comparable à une action de conseil ?

Non. Le conseil est une action produite par un professionnel de votre métier qui travaille à partir d'éléments pratiques de la profession en relation avec un environnement particulier, c'est un expert.

Le Coaching est pratiqué par une personne qui ne connaît pas nécessairement votre métier. En effet, le Consultant étant centré sur la personne, il n'a pas besoin de connaître l'environnement professionnel de son sujet. C'est grâce à cette non-implication qu'il pourra avoir le recul nécessaire et une appréciation réelle des processus de la personne.

Le Coaching est-il comparable à une démarche de psychothérapie ?

Non. La psychothérapie par son préfixe, fait référence aux domaines de la psyché et l'action psychothérapeutique ne saurait se passer d'une vision très « psy » quelle soit globale ou spécifique. Cependant, il serait illusoire de pratiquer le Coaching sans un minimum de compétences psychologiques qui sont normalement acquises pendant les formations certifiantes. Par ailleurs, la racine « thérapie » s'applique bien au domaine du soin.

C'est dans la pratique que la réelle différence se situe. En effet, l'approche du Consultant est centrée sur la personne mais surtout sur un problème ou un objectif ponctuel. Dans le cas d'une psychothérapie, la Coaching est plus global et par conséquent souvent plus long. Les outils employés sont également de natures différentes (pour certains) et directement en lien avec la problématique rencontrée. Un point commun est à noter, le Coaching comme la Psychothérapie, vise l'autonomie de la personne.

Mais alors, comment se passe la pratique ?

Tout d'abord, l'intervention doit être cadrée :

1. Par la demande (l'objectif)
2. Par le temps (nombre de séances)
3. Par la confidentialité (de tous)
4. Par le suivi (les prescriptions)
5. Par l'engagement (l'implication)

1. La demande ou l'objectif :

La demande doit être claire ou clarifiée avec le consultant afin de prendre une direction de travail concrète mais également pour déterminer les critères d'atteinte de l'objectif. Cette démarche permet de savoir « A quoi saurons-nous que nous avons atteint notre objectif ? » et donc de savoir quand il sera atteint (de façon très concrète).

2. Le temps :

À partir de l'examen de départ, le Consultant propose un nombre de séances (Variable selon le contexte et le besoin). Une séance dure entre 1 et 3 heures. Dès la première séance, le sujet et son Consultant établissent ensemble le rythme des rencontres et les étapes du processus. L'individu peut avoir des tâches à accomplir entre les séances, ce temps n'est pas pris en compte dans le nombre d'heures prévues qui appartiennent au « Manager ». Au terme des séances planifiées, ils établissent ensemble un point sur la démarche en termes d'objectif atteint et également, mettent en perspective les nouveaux buts à atteindre soulevés par l'accompagnement. Ils planifient enfin les éventuelles séances complémentaires.

3. La confidentialité :

Ce qui est dit et ce qui est fait dans une séance de Coaching est totalement confidentiel. C'est grâce à ce cadre sécurisant que le « manager » peut se révéler en toute tranquillité en s'appuyant sur la déontologie et les règles établies dès le départ. Afin d'éviter tout « dérapage », le Consultant s'engage à recadrer tout écart du type « Finalement mon problème c'est mon chef / ma femme / mon voisin ... ! » ou « En fait, ce que je cherche c'est une thérapie ! ». Le rôle du Consultant dans cette situation est défini par le cadre de départ ainsi que par sa déontologie.

4. Le suivi :

À la fin d'une séance, certaines « prescriptions » peuvent être faites par le Consultant (Tâches, réflexions, mini objectif, ...). Ces tâches sont sous la responsabilité du « manager » et il n'appartient qu'à lui de mettre en place les moyens nécessaires pour satisfaire ces demandes. Il existe également des professionnels qui proposent un système de « hot line » sur le mois suivant la fin de l'accompagnement.

5. L'engagement :

Pour que l'action soit véritablement utile et rentable, le « manager » doit bien comprendre toute l'implication de la démarche. En effet, s'il considère cette intervention comme « une parmi tant d'autres » (formation, conseil, bilan professionnel, ...), la qualité du résultat s'en verra réduite. En revanche, lorsque le « manager » comprend toute la valeur et l'augmentation de potentiel qui résulte de cette action, il bénéficie d'un accélérateur de compétences et de mieux être immédiat et durable.

Pourquoi ? Parce que le principe du Coaching repose sur le développement personnel de chacun et la capacité de remise en question de l'individu. Celle là même qui empêche (en temps normal) la progression du potentiel. C'est parce qu'il se sera autorisé des prises de conscience réelles sur lui (cadrées par le Consultant) qu'il pourra évoluer dans son domaine.

QUI est le Consultant, avec quoi travaille t-il ?

Le Consultant peut être salarié d'une entreprise ou consultant indépendant. Dans le cas d'un besoin lié à l'activité professionnelle, le consultant extérieur a plus d'aisance du fait de son recul plus important par rapport à la problématique d'entreprise. Il ne se laissera pas entraîner dans ses projections personnelles.

Un Consultant doit impérativement avoir suivi une formation certifiante à la relation d'aide et appris à manipuler des outils comme : La Programmation-Neuro-Linguistique (PNL), l'Analyse systémique, les Interventions Orientées Solutions (IOS), l'Analyse Transactionnelle (AT), ... Ses approches doivent également être complétées par un travail de développement personnel.

Un Consultant a dans sa valise, mais surtout dans son esprit, une série complète d'outils lui permettant de comprendre, d'analyser, de contextualiser et de relativiser une situation problématique ou un objectif. Il manipule avec aisance un questionnement dynamique et profond qui permet des prises de conscience normalement inaccessibles (Maïeutique). Il permet aussi de structurer la démarche d'objectif afin de rendre celle-ci plus claire, plus réaliste et donc plus atteignable.

Son rôle extérieur lui donne les moyens de faire prendre un recul suffisant (et inhabituel) à son « manager » ce qui donne à ce dernier une grande faculté de discernement. Il utilise également des techniques projectives lui permettant de visualiser les représentations mentales limitantes (et irréelles). Son travail pragmatique sur la situation de départ et sur le but à atteindre lui permet d'anticiper les avantages, les inconvénients et la légitimité de l'objectif.

Cette dernière action évite l'incompréhension et les dépenses d'énergie inutiles.

Enfin, chaque Consultant travaille avec éthique et se doit donc d'être supervisé dans sa pratique afin de conserver un recul indispensable et de pouvoir ainsi guider son client en toute sécurité.

De quelle façon se déroule une séance ?

Par un questionnement dynamique, des techniques d'explorations cognitives modernes, des méthodes projectives et après avoir instauré un cadre sécurisant (contrat) et déterminé des objectifs précis, le Consultant crée les conditions nécessaires pour le sujet afin qu'il procède à sa propre investigation. Ainsi guidé et grâce à des renvois d'informations, le « manager » lève le voile à la fois sur ses points aveugles et sur ses potentiels inexploités, ce qui lui permet de trouver des solutions adaptées pour lui et pour son environnement.

La dynamique d'intervention s'appuie sur le principal handicap de notre fonction mentale, celui d'être relativement mécanique, et de souvent se mettre en situation de « tourner en rond », de « logique mais sans issue ». Qui d'entre-nous n'a pas rencontré une situation bloquante où, toutes les réflexions menaient au même point sans pour autant en sortir ? Le Consultant maîtrisant les structures mentales limitantes détourne votre regard pour le porter vers de nouvelles pistes, sources de réponses, et donc de solutions. C'est en cela que le Coaching favorise le développement de l'individu tout en le protégeant car les ressources viennent du manager lui-même. Il est important de noter que tout libre arbitre est conservé et que le manager ne peut souffrir d'aucune manipulation malveillante.

Dès lors, une véritable relation se crée entre le manager et son Consultant, ils progressent ensemble.

Une réunion préparatoire pourquoi faire ?

Commanditaire, manager et Consultant se retrouvent autour d'une table pour définir l'objet du Coaching. On y rédige un contrat tripartite qui définit l'objectif.

Par ailleurs, on y trouve également les conditions d'engagements respectifs qui protégeront les différentes parties en cas de désaccord.

En quoi mon hiérarchique est-il concerné ?

Dans le cas où un directeur de service est à l'origine de la demande, il est normal que celui-ci participe à la rédaction des éléments constituant l'objectif ainsi que ceux déterminant son succès (les critères d'atteinte). Après quelques séances, il est généralement demandé au manager de faire état d'un reporting non pas du contenu des séances mais de la progression du travail ainsi que d'un éventuel changement d'orientation ou d'une reformulation d'objectif.

Y a-t-il des risques ?

Oui, celui de devenir intellectuellement plus performant, plus conscient de l'impact que nous avons sur nous-même et sur les autres.

Émotionnellement plus apte à se gérer en situation difficile. Physiquement, aucune conséquence possible même s'il est préférable de signaler la prise d'anti-dépresseurs ou de médicaments dont l'action aurait un retentissement sur l'état psychique ou nerveux de la personne.



Synthégral-Conseil se prévaut de dispenser un Coaching « certifié ».

Nos Consultants :

Stéphane Deloison

Directeur du Cabinet et Coach certifié IFPNL et SICPNL (Société internationale des Coach en PNL)

Consultant en Ressources Humaines, RPS, Formateur et Consultant

- 23 ans d'expérience en entreprise
- Maître praticien en Programmation-neuro-linguistique (PNL)
- Coach certifié en PNL
- Formateur Certifié en PNL

Également formé à : l'Analyse systémique, aux Interventions Orientées Solution (IOS), à la relation d'aide.

Gérant fondateur de Synthégral-Conseil, il intervient auprès des PME et des grands comptes dans le cadre d'accompagnements individuels ou d'équipes (team building, cohésion d'équipe). Il est également formateur en communication, management et action commerciale.

Déborah Deloison

Consultante formation, Coach, formatrice et conseillère en Bilan de compétences

- 15 ans d'expérience en entreprise
 - Certifiée maître-praticien
 - Praticien, et technicien en Programmation neurolinguistique
 - Formation professionnelle en Management et Techniques de commercialisation
 - Préparation au Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré
- Licence Lettres et Langues

Issu d'un parcours professionnel opérationnel à tendance commerciale (distribution, restauration, commerce) Ancienne Directrice en restauration rapide ; puis de 2007 à 2013, Conseillère emploi et formation : Accompagnement des 16-25 ans dans leur insertion socioprofessionnelle. Réalisation de Bilans d'orientation et de Parcours d'orientation professionnelle. Animation de formations, d'Ateliers TRE (collectifs) et Chargée des relations entreprises.

Catherine MERHAND

Consultante RH, Formatrice, Coach

- 24 ans d'expérience en entreprise
- Diplômée de l'ESC de Rouen.
- Formée au Coaching (HEC Paris).
- Membre de la Fédération Francophone de Coachs Professionnels

Un parcours professionnel qui s'organise autour du management des ressources humaines ainsi que du développement des ventes avec une expérience significative dans la distribution par réseau, succursales et franchises. (Environnement PME)

Chef de Projet, Catherine Merhand intervient auprès de grands comptes (CEA, Préfecture de Police, Caisse Centrale de Réassurance, ...), et accompagne de nombreuses PME.