



NRCONSEIL

LE COACHING

Modalités

- > Séances de 2 h / sur 6 mois minimum / fréquences en fonction des besoins
- > Lieu à définir selon critères (local approprié au sein de l'entreprise)

Objectifs

- > **Accompagner** une personne ou un groupe de personne dans la prise de conscience de son mode de fonctionnement et dépasser celui-ci en acquérant de nouveaux comportements professionnels et personnels durables.
- > **Développer** son potentiel et atteindre la réalisation de ses objectifs objectifs, comme par exemple :
 - Améliorer les pratiques et attitudes managériales (développement des potentiels, gestion d'équipe, des conflits, du temps, du stress et des émotions.)
 - Améliorer ses relations aux autres.
 - Accompagner un changement important (période de transition professionnelle, prise de fonction, promotion, restructuration des services, conduite d'un changement.)
 - Développer les performances en situation complexe ou à enjeux forts (enjeux financiers ou décisionnels, multiplicité des partenaires.)
 - Accompagner une personne chargée de gérer une situation de crise.

Méthodologie

- > **Analyse du besoin** : Clarification des 2 niveaux de contrats en amont du coaching.
 - Contrat de changement : entre l'entreprise (représentée par le responsable hiérarchique) et le collaborateur. Définir les objectifs à atteindre (ce qui est attendu de différent en termes de pratique professionnelle et /ou de comportements de la part du collaborateur).
 - Contrat d'intervention : entre le collaborateur et le coach. Le cadre de l'intervention et le contrat relationnel sont définis conjointement entre les deux parties. Lors de cette rencontre, le coach informe le collaborateur sur le mode d'intervention, les règles déontologiques et les diverses modalités pratiques.



NR CONSEIL

LE COACHING

> Le coaching :

A partir des objectifs d'intervention déterminée lors de l'analyse des besoins, le coach fixe un contrat d'objectif avec le collaborateur au cours de chaque séance. Une séance qui se déroule en plusieurs phases :

- **Phase d'évaluation** : Définition du/des thèmes de la séance. Définition des modalités de fonctionnement : clarification des besoins du collaborateur et redéfinition du rôle du coach. Durant cette phase d'évaluation, un constat de l'existant sera réalisé.
- **Phase d'exploration** : Travail sur les thèmes retenus à partir d'échanges et de questionnements, de mises en situations, d'exercices individuels, auto-diagnostics, évaluation 360° etc. Cette phase d'exploration et d'entraînement permet d'analyser les situations et des cas caractéristiques de zones de progrès, et de chercher de nouveaux comportements ou de nouveaux modes d'interactions, voir de nouvelles stratégies de management.
- **Phase d'apports théoriques** : des apports théoriques pragmatiques et concrets seront fournis au collaborateur. (Thématique communication, animation d'équipe, gestion des conflits, écoute etc.)
- **Phase d'application** : Les apports théoriques pourront être mis en application immédiatement et engendrer un nouveau comportement professionnel. Cette phase de mise en application terrain fourni au collaborateur des plans d'actions ou des exercices à pratiquer immédiatement et au quotidien. Le coaché va valider dans la réalité la pertinence de la nouvelle approche, son niveau de confort pour l'utiliser et va l'infléchir ou la renforcer, pour se l'approprier.
- **Phase de finalisation** : chaque séance est finalisée en fixant un axe de travail à réaliser avant la séance suivante.
- **Phase de mesure des acquis et de validation de l'atteinte des objectifs** : fixés au démarrage de chaque séance, elle permet de valider la progression et les actions réalisées par le collaborateur.

Cette boucle peut être parcourue plusieurs fois.



NR CONSEIL

LE COACHING

> Bilan du coaching

A la fin des séances contractualisées, un bilan de l'action est réalisé en 3 temps :

Bilan du contrat d'intervention entre le collaborateur et le consultant.

Bilan du contrat de changement entre le responsable et le collaborateur.

Bilan tripartite de l'action en réunissant les trois acteurs en présence.

A l'issue de ce bilan, une nouvelle contractualisation peut être effectuée si nécessaire.

> Evaluation de l'action de coaching

Un questionnaire d'évaluation est rempli par le collaborateur. Il sera adressé à l'entreprise avec les attestations de présence.

Un suivi post-coaching est organisé par le coach, 3 mois après la fin de l'accompagnement pour faire un point sur la mise en application des nouveaux comportements professionnels.

Moyens

Entretien individuel.

Questionnaire 360°

Test de personnalité.

Mise en situation.

Observation terrain.