

LE COACHING INDIVIDUEL

1. Le Coaching : pourquoi

Aujourd'hui, pour gagner, il ne s'agit plus seulement d'anticiper mais, de se différencier ou mieux, de créer son propre marché.

Il est, dès lors impératif de se dégager des schémas connus, de créer la rupture. Pour ce faire, il devient nécessaire de développer des attitudes et des compétences nouvelles :

- être en permanence à l'écoute de son environnement pour anticiper le marché,
- identifier les limites dues aux routines et aux conditionnements,
- identifier et rendre explicites les repères implicites,
- innover et construire de nouveaux référentiels,
- accepter que le collectif soit plus riche que l'individuel.

Ainsi, tout homme confronté à une exigence de performance permanente a besoin **d'un espace d'échange** privilégié, personnalisé, d'un **regard extérieur neutre** et compréhensif, d'un **champ d'expérimentation** ouvert, d'un support et d'un suivi pour explorer et **libérer ses potentiels**, d'un entraînement spécifique pour dépasser ses limites et intégrer d'autres niveaux d'efficacité opérationnelle et faire ainsi face à ses nouveaux défis.

Dans ces conditions, il est précieux (voir indispensable) de bénéficier d'une présence parfaitement neutre, dégagée de tout enjeux de pouvoir ou de séduction, à la fois **questionneur** et **catalyseur** : c'est le rôle du coach.

2. Objectifs et résultats attendus

Le coaching, de par la simple mise en place du dispositif, produit, déjà, à un niveau élémentaire, des effets immédiats :

- Retour à un sentiment de sécurité,
- Diminution du stress,
- Ouverture d'un champ de réflexion personnel oblitéré par la pression du quotidien.

Puis, tout au long du processus de maturation, en fonction des enjeux contractualisés et de la profondeur du travail, il autorise :

- L'acquisition d'un autre regard qui permet de sortir des conditionnements,
- Un élargissement de l'espace de liberté,
- Un retour à une plus grande lucidité,
- Une meilleure gestion du temps et des priorités,
- Un apaisement des tensions relationnelles,
- L'émergence de capacités créatives inattendues,

Lucien Lemaire -274 impasse Lou Caiou 13810-Eygalières -Provence-PACA
Siret : 444 104 566 00021

Coaching - Coaching individuel - coaching d'équipe - coaching de projet - coaching d'organisation - supervision

- Le développement des capacités de leader,
- Une efficacité opérationnelle accrue avec une économie de moyens.

3. Mise en œuvre

Le **coaching** est un **dispositif** construit à partir d'une **relation duelle** :

- librement consentie (elle ne peut, donc, être imposé de l'extérieur),
- limitée dans le temps,
- contractualisée autour d'objectifs concrets négociés entre le Coach et le Dirigeant.

La prestation s'effectue sous forme d'une série de rencontres d'une durée comprise entre 1 et 3h. Le nombre de séances dépend du choix des objectifs et de la profondeur du travail demandé. En tout état de cause, il est fixé lors des réunions préparatoires.

Nous proposons la mise en place d'un **dispositif contractuel clair** :

- Une charte négociée en fonction des objectifs,
- Une attitude " maïeutique " permettant au client d'expérimenter des solutions nouvelles
- La fourniture, si besoin, des outils nécessaires pour aider à la transition vers une autre compréhension.

4. Déroulement

Le coaching est, par définition, un accompagnement (ni devant ; ni derrière mais avec) qui a pour objectif le développement des aptitudes, l'amélioration de l'efficacité, l'adaptation à une situation nouvelle, l'aide à la décision, ou la résolution de difficultés structurelles ou conjoncturelles.

Il se donne pour objectif la prise d'autonomie, et non l'imposition de démarches pré établies. En ce sens, l'intervention est très différente d'une intervention de conseil. Elle se construit d'abord sur le cycle « mise en situation –compréhension – intégration ».

La démarche s'appuie sur l'élucidation des jeux de langage et des formes de vie (Wittgenstein) autour desquels se construisent nos relations sociales : **Écouter (Re) sentir, Observer, Restituer**

5. Modalités d'intervention

Les interventions doivent nécessairement s'inscrire dans une certaine durée. C'est, pourquoi, sauf exception, nous proposons des modules de 10 séances.

Un module a toujours tendance à se structurer en quatre étapes

- la phase de diagnostic qui précise les premiers éléments recueillis lors de l'entretien préliminaire,
- La phase de fixation d'un objectif,
- La phase de recherche de solutions alternatives à celles déjà essayées
- La phase de mise en œuvre et de consolidation.