



# Le coaching individuel

Le **coaching individuel** est un accompagnement personnalisé qui permet au « coaché » (la personne accompagnée), dans le cadre professionnel, de développer ses talents, ses ressources pour réussir à modifier ses pratiques et obtenir les résultats souhaités.

Le coaching doit répondre à une réelle demande de la personne intéressée et s'inscrit dans une démarche de développement personnel ajustée aux besoins professionnels.

## Objectifs

Les objectifs d'une action de coaching peuvent être :

- développer de nouvelles compétences en période de fort changement, suite à la prise de nouvelles responsabilités ;
- s'adapter à de nouvelles situations à des moments clef de la vie de l'entreprise (fusion-acquisition, développement multiculturel... ;
- développer ses ressources, ses talents dans des périodes de crise (projet malmené ou difficile, grève...), se préparer à la gestion d'une situation difficile ;
- développer des compétences managériales très ciblées (négociation, gestion du temps, prise de parole en public, leadership, gestion du stress, prise de décision efficace... ;
- lever des freins ou des blocages personnels (sortir de la répétition, du sentiment d'échec, moins s'épuiser, modifier ses représentations pour s'ajuster au réel) ;
- développer une énergie constructive pour être dans une spirale de réussite.

## Méthode

**La démarche** : Toute prestation de coaching nécessite un contrat tripartite entre le manager, le futur coaché et le coach afin de définir les modalités de la démarche, sa durée et les objectifs visés. Le coaching s'inscrit dans une démarche se déroulant dans le temps.

Elle se concrétise, en général, par une série à minima de 6 entretiens de 2 heures toutes les 3 à 4 semaines ou de demi-journées rapprochées quand la demande est urgente. Si les objectifs sont connus par l'entreprise, le contenu de l'entretien est soumis aux règles de confidentialité.

**Le rôle du coach** : A la différence d'un consultant, le coach ne propose pas de solutions, il les fait émerger par le coaché. Il n'agit pas à la place de l'autre, il recherche l'autonomie de son client.

La posture du coach s'articule autour de 2 axes.

- 1<sup>er</sup> axe : une écoute, une confrontation constructive et bienveillante pour permettre au coaché de rendre conscient des mécanismes inconscients ou répétitifs afin de trouver ses propres nouvelles ressources.
- 2<sup>ème</sup> axe : un apport de grilles de lecture et de compréhension selon les besoins du coaché pour faire émerger de nouvelles voies ou de nouvelles pistes.

## Références

