

Le coaching a pour but de répondre à un besoin de changement radical d'approche pour un individu ou une équipe confronté(e) à une limite personnelle ou de fonctionnement à l'occasion d'un projet de transformation ou d'une crise au sein de l'équipe

Qu'il soit individuel ou collectif, le coaching est une approche très exigeante, répondant à des normes éthiques, encadrée au niveau national et international

Les intervenants d'Entreprises en Mouvement ont tous été formés par des organismes adhérents à l'une des trois normes de références

## Quand choisir un coaching ?

### Lorsqu'un saut de performance est attendu

Une telle rupture passe par des actions autres et nécessite obligatoirement de faire évoluer ses représentations, d'explorer d'autres approches

Toute approche, comme toute organisation, présente ses limites. Un changement de niveau 1 permet une amélioration à la marge, dans le cadre existant, un changement de niveau 2 constitue une rupture

### Lorsqu'un manager ou une équipe sont confrontés à une limite de fonctionnement

Le plus souvent les managers présentent des profils au mental bien structuré. S'ils comprennent le plus souvent la nécessité de faire autrement, la mise en œuvre est plus délicate : la dimension émotionnelle entre en jeu et constitue un puissant frein

Au niveau collectif, les pratiques de l'équipe au quotidien peuvent être source de tension, de non-dits, sinon de routine et de déresponsabilisation

## Coaching d'équipe

Notre coaching d'équipe est fondée sur une approche systémique. Chaque changement individuel provoque des effets sur l'ensemble de l'équipe

### Le manager, premier levier du changement

Le manager et le coach font équipe à travers un lien privilégié. Le coach veille à conforter le manager dans son rôle, à aucun moment il ne s'y substitue

## Coaching individuel

Le coaching individuel se structure autour de 7 à 10 séances selon 4 étapes indispensables à la transformation durable, étapes que nous avons appelées CIEL

### **C**ontractualiser

Poser les bases du coaching entre l'entreprise, le bénéficiaire et le coach. Cela passe notamment par la fixation des objectifs du coaching et l'identification des règles associées. Chaque séance donne lieu à la détermination d'objectifs de séance

### **I**nitier la relation

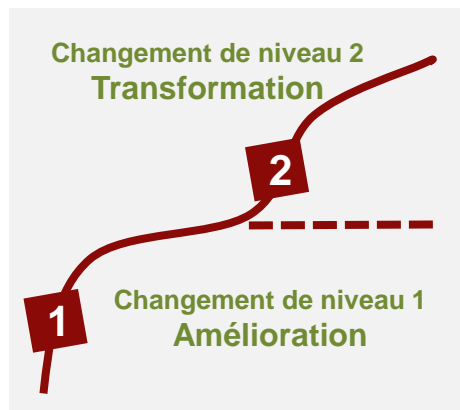
Le lien de confiance doit être créé entre le coach et le coaché. Une à deux séances y sont consacrées. Ainsi les deux parties pourront mieux cheminer ensemble lors du coaching

### **E**xplorer

La confiance établie, l'exploration de solutions nouvelles est possible, en osant dépasser ses préférences et utiliser des ressources personnelles moins immédiatement accessibles

### **L**ibérer

La phase précédente permet la libération d'énergies nouvelles. C'est aussi à ce moment que le coaching prend fin en validant l'atteinte des objectifs



### Prise de conscience, acceptation et co-responsabilité

La démarche vise dans un premier temps la prise de conscience des fonctionnements individuels et de leur incidence sur le collectif

Par l'émergence d'un « parler vrai bienveillant » entre membres de l'équipe, l'acceptation des différences est favorisée et la démarche vise le développement de la co-responsabilité vis-à-vis du fonctionnement collectif