



Le Coaching chez XV Management

Organisation :

- Séances de 2 heures en tête à tête (à privilégier) ou via un système de liaison de type téléconférence comme par exemple Teams, Zoom ou Google Meet.
- Fréquence à déterminer selon les besoins, l'urgence, la disponibilité, à adapter au fur et à mesure ?
- 1er entretien de découverte et de définition des besoins et objectifs.
- Entre les sessions, mise en œuvre des solutions envisagées sur les points abordés et retenus.
- Lors des sessions, bilan de ce qui a été fait, les enseignements, les points qui restent à traiter.
- Chaque séance nécessite un temps de préparation mais aussi de co-débriefing post séance transmis du coach vers le coaché.
 - o Phase 1 : Formuler explicitement avec le coaché l'objectif des sessions de coaching. A quoi veut on aboutir ? A quel problème souhaite-t-on trouver une solution ?
 - o Phase 2 : Rechercher les explications au problème rencontré en amenant le coaché à s'interroger sur son environnement et ses manières de faire.
 - o Phase 3 : Dégager les différents scénarios potentiels pour trouver des réponses au problème.
 - o Phase 4 : Choisir une ou des réponses et mettre en place un plan d'actions limité dans le temps.
- Au fur et à mesure des séances en fonction des besoins, des supports sont remis ainsi que des outils pour aider la personne dans sa progression. Ces outils sont intégrés au coût de l'accompagnement.

Éthique :

De la part du coaché :

- Disponibilité et participation active lors des séances et entre les séances.
- Rigueur pour respecter les horaires et les engagements mis en œuvre.
- Le centrage de ses problèmes dans la sphère professionnelle

De la part du coach :

- Confidentialité du coach par rapport à la hiérarchie et l'univers personnel du coaché sur le contenu des séances.
- Confidentialité par rapport aux enjeux de l'entreprise.
- Neutralité par rapport à des valeurs politiques, philosophiques ou religieuses.
- Attitude bienveillante d'aide et de soutien avec transparence, valorisation des points forts et confiance dans le développement des compétences.

Contractualisation tripartie coach/ coaché / RH, hiérarchique du coaché ou coaché lui-même :

- But et objectifs professionnels identifiés lors de la première séance.
- Les critères de réussite.
- La durée du coaching.
- Le programme et le contenu de sessions.
- Un bilan objectif sur le point final des acquis et le cas échéant des points restants à atteindre.

Précisions :

Les apports, les outils, les connaissances transmis relèvent de recherche, de veille, de formation et beaucoup de l'expérience :

- Des « sages » dont je m'inspire et qui continuent à nourrir mes réflexions (on les retrouve dans les supports).
- La mienne car comment parler parfois d'équilibre, d'organisation, de leadership, d'expression des sentiments en évitant de s'inspirer du vécu. Mais qu'il soit clair que je ne me considère en rien comme un modèle. Je conserve aussi des parts d'amélioration personnelle que je ne parviens pas toujours à mettre en pratique et je continue à travailler dessus.

Ce qui est certain, c'est que je suis aujourd'hui beaucoup plus lucide, apaisé et tout compte fait heureux que je ne l'ai été par le passé.

Puisse cet accompagnement vous apporter l'aide et les réponses aux questions que vous vous posez.

Xavier VERDY