

## Coaching individuel

### BÉNÉFICIAIRE

Le coaching s'adresse à toute personne souhaitant exprimer son potentiel professionnel en accord avec ses motivations et valeurs, en s'appuyant sur ses ressources personnelles, ou qui a des difficultés à sortir d'une situation professionnelle problématique, ou encore qui souhaite se donner les moyens de réussir un projet à fort enjeu ».

### ORGANISATION ET DURÉE

En moyenne huit séances de deux heures en face à face, complétées par deux rendez-vous tripartites d'une heure (un entretien au démarrage et un entretien en clôture de coaching).

La fréquence s'ajuste au calendrier professionnel et aux impératifs du manager, afin d'intervenir au plus près de ses problématiques dans son « ici et maintenant ».

### INTERVENANTS

Les coachs de RESSOURCES ET CARRIÈRES

- ont une expérience significative des organisations (entreprises, associations...),
- ont été formés au coaching (certifications Paris 8, Transformance, HEC ...),
- ont effectué un travail de développement personnel de plus de 2 ans,
- respectent la déontologie de l'Association Européenne de Coaching, dont le principe de confidentialité,
- sont en supervision régulière.

*Confidentialité : Le coach intervenant s'engage à ne pas utiliser les éléments échangés lors de la réalisation du coaching, ni sur la personne coachée, ni sur l'entreprise dont celle-ci fait partie.*

### COÛT ET FINANCEMENT

250 € HT/ heure (en vigueur) ;  
Soit 4500 € HT pour 8 séances de 2 heures,  
et 2 rendez-vous tripartites. (2 x 1 heure)

### CONTACTS

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcessetcarrières.com](mailto:f.bocquet@ressourcessetcarrières.com)  
 Jean-François Parelon – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelon@ressourcessetcarrières.com](mailto:jf.parelon@ressourcessetcarrières.com)

### OBJECTIFS

Cette démarche invite le bénéficiaire à trouver ses propres solutions face à des problématiques d'ordre individuel, relationnel ou managérial, issues de son quotidien professionnel. Le coach agit comme un catalyseur de changement en lui fournissant l'espace et l'appui nécessaires, et en l'interpellant sur sa posture mentale, ses attitudes et comportements.

### MODALITÉS

Un entretien de cadrage est effectué entre le coach, le coaché et le cas échéant son supérieur hiérarchique et/ou le DRH, afin de se mettre d'accord sur le contrat tripartite.

Un entretien de clôture en présence du coach, du coaché et le cas échéant de l'interlocuteur référent finalise le coaching.

### APPROCHE ET MOYENS

L'approche du coach se base principalement sur des échanges verbaux avec le coaché. Cet accompagnement s'appuiera autant sur des questionnements, des reformulations, des associations, des recadrages et des confrontations, des éclairages sur les processus relationnels, des mises en situation ...

Les différents apports sous forme de transfert de connaissance ou d'exercices visent à permettre des prises de conscience grâce au recul pris sur la situation actuelle du bénéficiaire. Ils ouvrent sur des pistes de travail à mettre en œuvre ensuite, comme autant d'invitations au changement actif entre les séances.

La mise en place d'actions et les réactions engendrées sont également analysées, pour les interpréter, ou les modifier.

Un inventaire de personnalité de type Process Com Model ® (issu de l'analyse transactionnelle) ou MBTI / Golden (issus des typologies de Jung) peut être proposé. Il permet au bénéficiaire de mieux cerner son mode de fonctionnement, pour mobiliser ses ressources personnelles et développer ses axes de progrès, notamment dans le cadre de ses relations interpersonnelles et managériales. L'analyse transactionnelle, la PNL, la Communication Non Violente et des outils de repérage de processus d'équipe peuvent être utilisés pour compléter cet accompagnement.



## Contenu Coaching individuel

Le coaching est une aide à la recherche de solutions créatives à partir des ressources propres de la personne, aussi bien intellectuelles qu'émotionnelles ou organisationnelles, dans le cadre de son activité.

Il permet au bénéficiaire d'améliorer ses propres performances, en révélant ses potentialités et ses compétences et en lui permettant de s'en servir, en fonction de ses objectifs professionnels propres.

Pratiquement, le coaching proposé répond à des problématiques, questions ou projets liés à la personne comme :

- « Je prends de nouvelles fonctions et j'ai six mois pour faire mes preuves »
- « Je dois passer d'un statut d'expert à la fonction de direction (management opérationnel ou stratégique)
- « J'ai besoin de gagner en confiance, m'affirmer davantage et développer mon leadership »
- « Comment supporter la pression professionnelle, maintenir un équilibre de vie et mieux gérer mon stress »

Il peut également être centré sur la relation interpersonnelle et managériale et répondre aux problématiques suivantes :

- « Comment manager un collaborateur qui dysfonctionne »
- « Comment mieux gérer mon équipe et trouver des leviers de motivation pour chacun »
- « Je souhaite la réussite d'un projet déterminant pour notre organisation »
- « Comment puis-je accompagner mon équipe face aux transformations de ma structure »

