

Notre proposition de coaching

Activateur d'humanité au travail,
c'est la devise de notre société.
C'est aussi le mot d'ordre de notre approche du coaching

Anne de Beer
+32-475-850-302
anne@lateral.be
Patrick Demaret
+32-475-649-901
patrick@lateral.be



Notre proposition de coaching

Table des matières

1. Présentation des coachs
2. Notre méthodologie : le coaching systémique
3. Qu'est-ce que notre client va y trouver?
4. Notre spécialité
5. Qui nous choisit pour un coaching
6. Comment? Via quel moyen? Où? Quand?
7. Evaluation des résultats

Notre proposition de coaching

1. Présentation des coachs

Anne de Beer

- Experte en trajets de développement sur mesure.
- Coaching individuel et collectif
- Formée au coaching par Alain Cardon, Métasysteme, (www.metasysteme.fr), formation reconnue par l'ICF (Fédération Internationale de Coaching).
- Membre d'Epsilon et de l'ICF. 31 ans d'expérience RH en entreprise et dans les institutions publiques.
- Formation de longue durée en communication relationnelle.
- Diplômée en Management et Techniques de Communication.
- Certifiée en « Intelligence émotionnelle » BarOn EQ-I test.
- Certifiée « Coaching Tips2 » CMOE.
- Certifiée pour le test psychométrique « profilingValues »
- Collaboratrice Académique de l'Université de Liège (< 2011).



Patrick Demaret

- Coaching individuel, executive et collectif
- Expert en gestion du changement.
- Ingénieur Civil et Docteur en Sciences Appliquées
- Formé au coaching par Manfred Kets de Vries, INSEAD, (www.insead.edu)
- 32 ans d'expérience Business et RH en entreprise et dans les institutions publiques.
- Diplômé en Psychologie Clinique des Organisations.
- Certifié en « Intelligence émotionnelle » BarOn EQ-I test.
- Certifié pour le test psychométrique « profilingValues »
- Collaborateur Académique de l'Université de Liège (< 2011).
- Membre d'Epsilon et de la SHRM.



Notre proposition de coaching

2. Notre méthodologie : le coaching systémique

Notre écoute n'est pas uniquement centrée sur le problème perçu ou sur l'ambition du client. Lorsque ce dernier s'exprime ou se tait, nous écoutons surtout sa façon d'être et d'exprimer ses motivations et enjeux. En effet, nous ne nous concentrons pas seulement sur la compréhension du contenu apparent du discours, mais aussi et surtout sur la musique des phrases, sur les formes et les ombres de l'existence du client, sur le sens caché de ses expressions, sur les structures et schémas sous-jacents que son exposé laisse apparaître.

En effet, afin d'accompagner notre client dans un changement de perspective puis dans la mise en œuvre de nouvelles stratégies de réussite, nous pensons que l'écoute doit être centrée sur le cadre de référence du client, sur sa façon de réfléchir, de sentir, et d'agir. Nous cherchons à appréhender les croyances du client, son système de valeurs, ses habitudes de pensée et d'émotion, ses schémas de comportements, etc.

Ensuite, notre travail consiste à intervenir de façon pertinente, courte et précise, pour provoquer silence et réflexion chez le client, parfois par une question, une reformulation ou encore par le partage d'une perception.

Le moment d'intervenir et le choix des mots sont choisis pour leur puissance, pour leur efficacité et pour leur précision. L'objet de cette intervention verbale et presque chirurgicale est par quelques mots, de provoquer un brusque recul, de proposer un changement radical de perspective

3. Qu'est-ce que notre client va y trouver?

- L'esprit positif et bienveillant du coach avec un bon zeste de challenge,
- Une orientation résultat
- Du pragmatisme
- Un espace et un temps dédiés à lui, en dehors de l'opérationnel, pour prendre du recul
- Une qualité exceptionnelle d'adaptation
- De l'intuition
- Un travail simultané sur les logiques rationnelles et émotionnelles
- Une manière de favoriser l'expression des non-dits
- Une garantie d'un environnement sécurisé
- De la douceur et...
- De la rigueur.

Comme le coaching a pour but d'accompagner le client à trouver ses propres solutions à ses ambitions et à ses questions; une démarche tournée vers l'avenir, vers l'action et orientée résultat, il n'est donc ni du conseil ni de la formation, ni une thérapie.

Notre proposition de coaching

4. Notre spécialité

Emprunter avec vous le chemin de traverse qui mènera le plus rapidement à une solution durable.

5. Qui nous choisit pour un coaching ?

Les personnes qui cherchent :

- à se préparer à une décision ou un événement important,
- à se respecter et à se faire respecter,
- à faire face aux problèmes relationnels,
- à développer une meilleure communication.

Les dirigeants et les managers qui :

- ambitionnent de mener des changements,
- cherchent à clarifier leur juste place,
- veulent (se) fixer des priorités,
- cherchent à améliorer leur management ou leur leadership,
- ont à surmonter avec succès des situations de crise...

Les équipes

- qui cherchent leur raison d'être,
- vivant des situations difficiles,
- avec des challenges business ou des problématiques de cohésion de groupe,
- où les membres vivent des relations tendues entre eux ou avec les membres d'autres équipes,
- en présence de non-dits, de communication agressive, de phénomènes de non-intégration...

Cette liste est donnée à titre d'exemple. Nous sommes à votre disposition pour explorer vos défis, questions et objectifs qu'ils soient de développement (grandir) ou de remédiation (résoudre des difficultés).

Notre proposition de coaching

6. Comment?

Un entretien tripartite entre le coach, le client et son/sa responsable est encouragé afin d'avoir un accord des trois sur le cadrage et d'entendre les apports du manager à ce sujet.

Lors du premier entretien, le cadre du coaching est déterminé ensemble, coach et client, c'est-à-dire

- un objectif global (vérifier l'adhésion de la cliente à ce sujet)
- des indicateurs permettant de mesurer l'atteinte du résultat visé à l'issue du coaching

Chaque séance de coaching démarre par le point sur ce qui a été mis en place depuis la séance de coaching précédente et l'établissement d'un résultat spécifique que le client souhaite atteindre.

Elle se termine par les décisions de mise en application.

7. Via quel moyen?

Les séances de coaching se font en face à face, par téléphone, ou par Skype.

8. Où?

La décision du lieu où se déroule le coaching se fera en concertation coach-client.

9. Quand?

Quatre à huit séances seront programmées en concertation dans l'agenda, et les horaires sont respectés.

Chaque séance de coaching est prévue pour une durée de 1 heure 30 avec un intervalle de 2 à 3 semaines entre chaque séance.

10. Évaluation des résultats

Une évaluation à mi-parcours sera effectuée entre le coach et le client.

Notre proposition de coaching

En fin de parcours, le client et le coach effectueront un entretien au cours duquel une synthèse globale des différentes étapes, des actions mises en place ainsi que du plan d'action encore à mettre en place par le client fera l'objet d'un échange entre eux.

Aucune synthèse écrite ne sera fournie par le coach. Si une synthèse est requise par l'organisation, basé sur le principe de pleine possession du client de ses résultats, seul le client pourrait produire cette synthèse écrite.

-