

Coaching

- **Première séance de coaching**
- **Entretien(s) tri-partite(s)**
- **Contrat d'objectifs**

Confidentiel et personnel

Première séance de coaching

Buts de cet entretien :

- Formuler des objectifs, qui serviront de guide aux séances, et qui seront évalués en fin de parcours.
- Partager des premiers Feed-back et des questions d'ouverture, qui amorceront le travail envisagé. Engager des actions de progrès à mettre en œuvre immédiatement.
- Donner au bénéficiaire du coaching un aperçu concret du type de travail qu'il pourra réaliser dans le cadre de ce coaching personnel.

Premier entretien tri-partite

Au début d'un coaching, un entretien tri-partite se tient entre le bénéficiaire du coaching, son N+1 et/ou un RH (représentant l'institution qui prescrit et finance le coaching), et le coach.

Le but de l'entretien est de formuler des objectifs « contractuels », qui serviront de guide aux séances, et qui seront évalués dans la même configuration à trois en fin de parcours. Il importe donc de bien formuler les objectifs :

- plus ils seront pertinents, plus leur atteinte sera satisfaisante
- plus ils seront précis et explicites, plus il sera facile d'en évaluer l'atteinte
- plus ils seront motivants, plus la personne aura de désir de les atteindre, ce qui représente une de condition majeure de réussite.

Il est préférable que le N+1 (et/ou le RH) et le client se soient déjà entretenus sur les thèmes de ce coaching, et ce qui le motive, pour que l'entretien tri-partite serve surtout à finaliser l'accord entre les parties.

En cohérence avec l'idée chère au coaching qui consiste à développer la responsabilité et l'autonomie du client, le bénéficiaire du coaching décrira les points qu'il aimerait travailler dans son coaching, tandis que son hiérarchique (ou RH) y réagira pour valider, enrichir, ou nuancer le propos.

Le coaching se concentre généralement sur 1 à 3 objectifs principaux. Cet entretien dure généralement entre 3/4h.

La page suivante, peut servir de guide pour préparer et pré-formuler les objectifs.

Objectif N° :**Situation désirée :**

- Formuler de façon positive la situation cible, quand l'objectif sera atteint
 - o qu'est-ce qui sera différent ?

 - o Que ferez-vous différemment vous-même quand l'objectif sera atteint ?

- Quels nouveaux comportements souhaitez-vous mettre en œuvre pour avancer vers cet objectif, quelles compétences nouvelles souhaitez-vous acquérir ?

- A quoi verra-t-on, concrètement, que l'objectif sera atteint ?

Enjeux :

- Quel est l'objectif de cet objectif ? Cela apportera quoi à qui ?

Ressources et conditions favorables :

- Quelles compétences actuelles va-t-il falloir que vous mobilisiez ?

- Sur quelles expériences antérieures réussies pouvez-vous capitaliser (exemples de situations où vous avez déjà bien réussi dans le domaine où vous cherchez à faire des progrès)

Entretien tri-partite de clôture

Généralement, à l'issue du coaching, un entretien est planifié pour ponctuer l'accompagnement, et envisager les perspectives de progrès pour l'avenir.

Cet entretien dure généralement entre 3/4 d'heure et une heure (et peut aussi se tenir par téléphone).

Il est conduit par le client, en présence du prescripteur RH et/ou de son manager N+1 qui réagiront librement à ce débriefe pour le compléter.

- Le client évaluera les résultats qu'il estimera avoir atteints par rapport aux objectifs visés
- Il fera le point sur ses changements personnels : ce qu'il aura appris sur lui-même, les nouvelles compétences comportementales qu'il aura acquises.
- Les nouvelles perspectives qui s'ouvrent à lui et les conditions de réussite pour continuer sa progression.

Ces trois thèmes prennent généralement chacun un tiers du temps de la séance.

Le coach ne communique pas sur le contenu des séances. En revanche, comme dans toute séance, il contribue à faire progresser le système de ses clients, en facilitant leur dialogue, tandis que ceux-ci sont centrés sur leurs objectifs de progrès.