

# Coaching professionnel individuel Orienté Solution

## Présentation

Le coaching professionnel est une discipline de la psychologie humaniste ainsi qu'un processus d'accompagnement et de facilitation. Son but est de permettre à une personne, exerçant des responsabilités, de construire la solution à une problématique professionnelle opérationnelle ou managériale, tout en travaillant sur son épanouissement personnel.

Parfois employé pour gommer les difficultés rencontrées dans le cadre professionnel, le coaching est de plus en plus utilisé comme un amplificateur de potentiel.

L'approche coaching révèle de formidables opportunités de progrès pour les personnes dans un environnement professionnel où on attend de chaque acteur qu'il exprime l'ensemble de ses potentiels.

Conduites par un coach professionnel et diplômé, rompu aux pratiques managériales, les techniques de coaching vont permettre au professionnel d'améliorer sa performance.

## L'appui sur l'Orienté Solution

En nous appuyant sur vos ressources personnelles et professionnelles, nous travaillerons ensemble à développer une approche orientée solution, qui vous permettra de maîtriser les changements souhaités avec un bon pronostic de réussite.

Le Coaching Orienté Solution propose des processus opérationnels simples, qui valorisent les solutions plutôt que de focaliser sur les problèmes. Il se fonde sur une pratique centrée sur la mobilisation des ressources et des compétences.

La grande majorité des pratiques du coaching est centrée sur les problèmes vécus, une quantité conséquente de temps et d'énergie est alors consacrée à comprendre, analyser, expliquer les problèmes. Or, maîtriser l'explication d'un problème ne le fait pas disparaître.

Aider à construire et atteindre des objectifs utiles en facilitant la mobilisation des qualités, des points forts et des compétences, voilà l'enjeu du "Coaching Orienté Solution"

Le Coaching Orienté Solution va rechercher ce qui marche dans une situation donnée, d'une manière très pratique et concrète. Le fait de se concentrer sur les solutions et non sur les problèmes - tout en les reconnaissant cependant - , d'être orienté vers le futur et non vers le passé, de s'intéresser à ce qui fonctionne bien plutôt qu'à ce qui ne fonctionne pas, amènent le Coaché à travailler dans un cadre positif et pragmatique.

Ce que le coaching orienté solution propose, c'est un changement de paradigme qui postule que chaque personne, chaque équipe possède les solutions à ses difficultés.

Les atouts de l'approche Orientation Solutions : immédiateté, brièveté, changement de paradigme. Elle permet un changement puissant, inscrit dans la durée, générateur d'autres apprentissages.

La pratique de l'Orienté Solution prône l'avancement par petits pas afin d'obtenir un succès à coup sûr...et de capitaliser sur ce succès.

Ainsi, le Manager ayant bénéficié d'un coaching orienté solution pourra s'inspirer de cette pratique pour valoriser ses collaborateurs, leur permettre de faire émerger leur force et qualité

## Que pouvez-vous en attendre ?

- **Développer les Soft Skills (Compétences transversales)**

L'évolution du monde du travail, notamment avec la robotisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle, la raréfaction des compétences obligent les entreprises à miser sur le capital humain. Ce sont les compétences comportementales qui permettent aux personnes qui les comprennent et les maîtrisent de faire la différence dans leur capacité à atteindre leurs objectifs professionnels et personnels avec efficacité et humanité.

En voici quelques-unes que vous avez peut-être envie de maîtriser :

- **La résolution de problèmes**

Dans un contexte de changement rapide et continu, vous devez être orientés solution pour résoudre des problèmes complexes. C'est votre capacité à la prise de décision assumée. Avec quelle décision êtes-vous le plus à l'aise ? Si l'on assume une décision, on aura beaucoup plus de facilité à mener un projet, à emmener des gens avec soi.

- **La confiance**

C'est à la fois la confiance en soi, pour faire face, mais aussi la confiance aux autres et la confiance en l'avenir. Et comment construit-on cette confiance ? Par petits pas, en prenant conscience des schémas personnels et croyances limitantes freinant l'expression de vos potentiels professionnels et personnel, en identifiant sa stratégie de succès.

- **L'intelligence émotionnelle**

Au-delà du terme à la mode, la gestion de ses émotions part du postulat qu'il est possible de prendre du recul et d'identifier ses émotions et celles des autres afin de ne plus les subir. Cette forme d'empathie professionnelle, grande qualité humaine, permet ainsi de vous sentir à l'aise dans toutes ces situations dans lesquelles notre interlocuteur ne nous semble pas franc ou trop autoritaire, ou trop fuyant.

- **La gestion du temps**

Problème de notre époque, le temps est aussi le vôtre. Comme c'est une ressource rare qu'on ne peut pas capitaliser, on court beaucoup et on a du mal à s'organiser. Ce n'est pas au temps de vous gérer, mais à vous de gérer le temps.

- **La maîtrise de son stress**

Une légende très culpabilisante tend à faire penser que c'est le stress qui nous permet la performance. Mais c'est faux ! il n'y a pas de bon stress. Il est parfois ponctuel et d'intensité modérée, mais il n'est pas normal pour un être humain d'être stressé chroniquement. Ça demande de l'énergie, donc ça fatigue. Le cerveau a alors plus de mal à prendre des décisions. Il devient alors plus difficile de travailler, d'être créatif, d'être confiant.

- **La créativité**

Cette compétence permet de créer des connexions entre les choses, les idées, les gens., les projets, et donc de faire émerger des innovations et dans tous les domaines.

- **Développer son audace**

L'audace est le fait de tenter quelque chose de nouveau, proposer des idées nouvelles. Cela implique d'être proactif. C'est être dans une dynamique positive et être orienté solution plutôt que de râler.

- **Rester motivé**

C'est à la fois trouver de la motivation, mais aussi créer les conditions de la motivation en s'entraînant à donner un sens à ce que l'on fait, comme quand on perd l'envie d'aller courir ou marcher, ou faire du vélo, mais que finalement on y va parce qu'on voit plus loin, on sait que ça va nous aérer, que c'est bon pour la santé... Pour se motiver, il faut donc « donner un sens au-delà de la tâche à effectuer. »

- **Être concentré**

On passe un temps fou perdu dans nos pensées, ce qui est parfois important, mais il faut savoir être présent physiquement et mentalement. Mettre sa pensée au service de ses objectifs, savoir débrancher les petites voix hyper critiques pour être concentré est aussi une autre bonne manière de gérer son temps et sa motivation.

- **Savoir travailler en équipe**

Un proverbe africain bien connu dit : « Seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin. » Savoir mobiliser une équipe permanente ou éphémère pour mener à bien une mission ou un projet ou encore se mettre au service d'un projet est un vrai talent recherché à une époque où ce sont les synergies qui permettent de gagner.

- **Être ouvert et curieux**

Apprendre de nouvelles choses et les essayer, mais aussi apprendre des autres et de soi, mettre à jour ses connaissances, permet de réinterroger ses pratiques professionnelles pour les faire évoluer.

- **Améliorer la performance professionnelle :**

Bénéficier d'un coaching vous permettra ainsi d'optimiser vos pratiques liées à votre métier, qu'il s'agisse de techniques, de relationnel, d'organisation ou de vos capacités d'adaptation. Le coach n'a pas à connaître le métier de son client, il doit travailler à libérer les représentations et les croyances qui vous empêchent d'aller vers votre projet.

- **Manager de votre équipe :**

Le coaching peut ainsi vous accompagner pour vous permettre de mieux conduire votre équipe : cohésion d'équipe, accompagner les changements, réorganisation, création d'une vision, de la charte relationnelle, réflexion sur l'amélioration de la performance collective, partage d'expériences, etc. sont des compétences que vous devez probablement maîtriser si vous manager une équipe.

- **Accompagner des situations difficiles :**

Prendre des décisions importantes, gérer le stress lié à la préparation d'un événement majeur, gérer une crise, un conflit relationnel important. Ces situations spécifiques peuvent faire l'objet de coaching court (2 à 5 séances).

## Déroulement

Dans un premier temps, un entretien de découverte, et en cas de coaching proposé par votre responsable hiérarchique, un entretien tripartite. À l'issue de cette première séance, vous pourrez dire si le travail proposé par le coach vous convient. Cet entretien débouche sur un contrat qui précise les modalités du coaching : durée, fréquence des séances, confidentialité et budget quand celui-ci n'est pas préalablement fixé.

### Quel est le processus d'intervention ?

Le processus d'intervention peut différer selon la nature du coaching : parfois, il s'agit de travailler sur les comportements et les pratiques du coaché ; tantôt, cela consiste à partager une réflexion pour répondre efficacement à une situation opérationnelle.

En aucun cas, les personnes ne sont analysées, mises dans des cases, il n'y a pas de diagnostic, ni d'interprétation, de spéculation, ou de « test »... Le praticien du Coaching Orienté Solution s'intéresse à la

particularité de la personne qu'il accompagne et à la bonne façon de l'aider à agir pour atteindre son objectif.

Le Coaching orienté Solution est bref. Il est proposé sur 4 mois maxi, il vise à mobiliser les capacités de changement, il aide la personne à mieux utiliser les qualités, compétences et ressources à sa disposition. Le travail du coach est de faciliter l'accès aux premiers changements utiles. Il vise à faciliter la prise de conscience des ressources du coaché et leur mobilisation.

Dans tous les cas, le coach se doit d'effectuer son intervention dans la synthèse des intérêts du coaché et de l'entreprise, et dans le respect de la personne.

Le coaching a lieu au sein de l'Entreprise ou dans les bureaux de Creafo. Le Coaché est totalement indisponible à l'entreprise pour toute la durée de la séance.

## Qui sont les coachs de Creafo

Les coachs de Creafo sont d'abord des professionnels expérimentés, ayant fait un réel travail de développement personnel et formés aux techniques de leur métier.

Spécialistes de l'écoute, ils possèdent une solide expérience de la vie en entreprise, et ont développé une connaissance des organisations et de ses enjeux stratégiques, ce qui leur permet, par formation et par expérience, de maîtriser les principes et techniques de management (le management du changement, le management transversal, le management d'influence, le Manager coach, etc.) Nos parcours de formation, nos expériences professionnelles, nos parcours de vie, nos personnalités vous garantissent la richesse et la diversité des échanges et des pratiques dans un cadre éthique.

Le coach référent pour cet accompagnement est Serge Lerondeau, praticien en coaching professionnel individuel et d'équipe depuis 1992.

Je suis titulaire d'un DFSS de Psychologie Sociale, Université Paris VIII, spécialisation Coaching professionnel, Maître Praticien en PNL, 101 en AT, formé aux approches collaboratives et à l'hypnose ericsonniène (IFPNL). Ancien Maître de conférences associé en École d'Ingénieurs, spécialité de Management et de Communication, et en M2 Psychologue du Travail, cours sur le coaching dans le métier du Psychologue social.

J'ai accompagné plusieurs centaines de Managers et de professionnels dans les univers industriels, logistiques,

de services, de la santé, du social, des travailleurs indépendants et professions libérales.

## Éthique

Les coachs Creafo s'engagent à respecter formellement les règles suivantes :

- validation de la faisabilité de l'action qui doit être mise en place,
- confidentialité des propos (seul le coaché peut décider de transmettre tout ou partie des propos tenus au cours des séances),
- pas d'évaluation écrite ou orale du coach destinée à la hiérarchie en fin d'intervention,
- Définition d'un contrat de coaching précis entre les trois parties.
- Le coach est tenu à la confidentialité vis-à-vis des responsables hiérarchiques durant toute la durée du coaching
- Creafo respecte les préconisations de la charte de l'EMCC (voir document joint)

## Méthode

La méthode de base est l'entretien de face-à-face avec contrat commun d'objectifs. Nos outils et méthodes prennent appui sur les pratiques développées par Paul Watzlawick au sein du «Brief Thérapy Center » du Mental Reasearch Institute de Palo Alto, ainsi que sur la Programmation Neuro Linguistique (IFPNL), l'Approche Oientée Solution de Steeve de Shazer et Insoo Kim Berg adaptée au coaching, sur les Styles Sociaux adaptés en France par OpenAct, et sur l'intervention systémique. Ponctuellement, nous faisons aussi appel à des outils efficaces d'autres méthodes, comme l'Analyse Transactionnelle, ou encore les techniques de l'assertivité .

Je vous proposerai aussi un inventaire de vos talents et potentiels.

## Durée.

Nous pratiquons une approche orientée solution qui doit avoir une fin identifiée dans le temps. À la séance ou au forfait de 2, 3 ou 4 mois , nous vous proposons une souplesse d'organisation qui a pour but de vous permettre de mobiliser à bon escient vos moyens et votre expertise afin d'atteindre vos objectifs résultants du contrat de coaching et mesurés par des critères objectifs.

## Devis.

Votre entreprise prend en charge votre coaching. Je vous laisse prendre contact avec le service RH pour qu'il vous communique le montant de leur engagement.