

Profil des coachs :

Frédérique DELOFFRE-VYE :
Coach certifiée « Coach & team » par Vincent LENHARDT (Transformance), consultante en RH, Docteur en Droit, formée à l'analyse systémique des organisations et à la communication en situation difficile, elle a occupé pendant plusieurs années la fonction de Responsable des Ressources Humaines de L'OREAL SA.

Sophie MICHEAU-THOMAZEAU :
Coach certifiée « Coach & team » par Alliance Coachs, diplômée d'un Master II de Responsable Formation, formée aux entretiens structurés et aux thérapies brèves, elle a évolué dans la fonction RH au sein du groupe Airbus avant de devenir consultante / formatrice. Ses spécialités sont le développement RH, la cohésion d'équipe et la motivation.

Les + de notre approche :

- ✓ Coachs habituées tant aux problématiques des PME que des Grands Groupes.
- ✓ Coachs engagées dans des démarches de supervision.
- ✓ Approche systémique des problèmes.
- ✓ Double expertise : coaching et Risques psycho-sociaux en entreprise.

Des exemples d'objectifs :

- ✓ Aider à la prise de fonction en travaillant sa posture.
- ✓ Développer sa capacité de manager et de leadership.
- ✓ Améliorer sa communication pour aider à la communication de l'équipe.
- ✓ Améliorer son bien-être et celui de l'équipe.



LE COACHING

Accélérateur de développement et levier de performance, le coaching est l'accompagnement professionnel d'une personne, sur un temps donné, à sa demande et dans le respect de son autonomie.

Le rôle du coach :

- ✓ Le coach est un « **accompagnateur** », qui aide la personne à clarifier sa réflexion, à prendre le recul nécessaire, à découvrir les freins et les obstacles qui l'empêchent d'avancer, mais aussi les leviers qui la potentialisent.
- ✓ Le coach dirige son action de coaching de manière à ne pas créer une situation de dépendance et en vue de conduire son client vers davantage d'**autonomie**.

Le processus :

- ✓ Une **rencontre initiale** avec le/la coaché(e) afin de faire connaissance et de définir les axes de travail.
- ✓ Une **rencontre tripartite** avec le prescripteur pour confirmer les axes de travail et rappeler les règles d'un coaching dont la confidentialité des séances.
- ✓ Pour être efficace, un coaching nécessite **8 à 10 séances**, en fonction de la demande initiale.
- ✓ Une **séance de débriefing** est possible si la personne coachée le souhaite à la fin du processus.

Le contenu d'une séance de coaching :

Au-delà du processus relationnel entre le client et le coach, nous articulons 4 types de comportements structurant une séance de coaching :

- ✓ **L'écoute** : nous utilisons différentes méthodes d'écoute active (silence, questions, clarification, reformulations, confrontation des sentiments...).
- ✓ **Les apports** : nous établissons des diagnostics, construisons des options d'actions, apportons des informations manquantes à certaines situations, etc...
- ✓ **Les interventions** : nous confrontons avec bienveillance le/la coachée en clarifiant des données ou des situations, en posant des protections et des permissions.
- ✓ **Le modeling** : par notre attitude ou notre comportement, nous permettons au client d'intérioriser un modèle consciemment ou non. Ce modeling offre des appuis précieux en situation opérationnelle.