

institut du
SELF COACHING



Démarche Coaching
Individuelle – Collective – Équipe

Institut du Selfcoaching
Tél. : 09 75 61 33 17
Mob. 06 10 18 63 93
info@selfcoaching.fr
www.selfcoaching.fr

- ▶ **Notre vision du coaching**
 - ▶ Fondamentaux
 - ▶ Résultats
 - ▶ **Le coaching individuel**
 - ▶ **Le coaching collectif**
 - ▶ **La cohésion d'équipe**
 - ▶ **Le coaching d'équipe**
 - ▶ **Les coachs : la garantie de qualité**
 - ▶ **Pourquoi nous choisir**
 - ▶ **Quelques références**
 - ▶ **Nos autres démarches**
- ▶ **P 03**
 - ▶ **P 04**
 - ▶ **P 05**
 - ▶ **P 06**
 - ▶ **P 09**
 - ▶ **P 16**
 - ▶ **P 21**
 - ▶ **P 23**
 - ▶ **P 25**
 - ▶ **P 26**
 - ▶ **P 27**



- ▶ **LE COACHING est un accompagnement sur mesure orienté résultats** qui a pour but d'améliorer l'efficacité des individus, des équipes et des organisations.
- ▶ **Cette prestation permet non seulement d'accroître l'efficacité individuelle et collective** mais également d'engager les bénéficiaires dans un apprentissage permettant de développer de nouvelles compétences et capacités.
- ▶ **Dans la poursuite d'objectifs pragmatiques et opérationnels**, le coaching permet d'élargir le cadre du possible et de faire éclore de nouvelles potentialités. Il permet de stimuler un regain de motivation et d'engagement et d'installer une dynamique constructive et créative.
- ▶ **Quelles que soient l'approche et la méthodologie choisie**, le coaching s'organise autour d'une compréhension et d'une vision systémique, qui prend en compte les intérêts et les enjeux pour l'individu, l'équipe et l'entreprise.
- ▶ **Pour optimiser la valeur ajoutée et démontrer clairement un retour sur investissement**, il est important d'aligner les objectifs visés par le coaching à la stratégie de l'entreprise, précisant ainsi les indicateurs de suivi et de mesure à la fois quantitatifs et qualitatifs.

► **Les apports du coach relèvent de trois facteurs clés :**

- Sa capacité à comprendre les enjeux et le fonctionnement des systèmes d'entreprise complexes
- Poser un diagnostic et élaborer une stratégie avec une feuille de route pour l'accompagnement qui prend en compte les 3 dimensions impactées : personnelle, équipe et interpersonnelle et organisationnelle
- Viser l'atteinte des objectifs définis et en même temps l'apprentissage et le développement des individus

► **Le coach met en place un espace de confiance et de partenariat :**

- Il croit fondamentalement que le coaché détient sa propre solution.
- Il autorise une expression et un travail fécond par son écoute active, bienveillante et sans a priori.
- Il aide à identifier et à dépasser les freins et les blocages qui empêchent d'avancer vers la réussite.

► **Le coach se focalise sur les informations prioritaires relevant de la problématique exposée :**

- Il facilite la prise de distance du coaché
- Il ouvre une autre vision de la situation du coaché ; il amène à faire évoluer la perception de la situation et à libérer la créativité dans la recherche de réponses les plus adaptées
- Le coach veille à l'alignement entre les valeurs personnelles du coaché et celles de l'entreprise et permet ainsi de réduire tout écart comportemental, souvent source de problème

► **Le coach protège par ses interventions et stimule par sa confiance :**

- Il permet au coaché de s'écarter de sa « zone de confort » et d'explorer de nouveaux comportements
- Il met le coaché en position de faire émerger sa solution et favorise le développement de son autonomie
- Ainsi il aide le coaché à trouver une plus grande efficacité dans son développement

Les résultats du coaching s'observent :

▶ Au niveau professionnel

- Le coaché intègre davantage les challenges et les opportunités liés à son rôle et son positionnement.
- Il progresse dans la prise de décision, renforce sa légitimité et sa crédibilité.
- Il gagne en autonomie et en performance.
- Il renforce son potentiel de contribution à l'entreprise et s'intègre dans un réseau relationnel stratégique.
- Il s'inscrit dans une dynamique d'apprentissage et d'amélioration continus.

▶ Au niveau de l'équipe

- Le coaché progresse dans sa capacité à :
 - ✓ Mobiliser et faire adhérer son équipe
 - ✓ Prévenir et gérer les conflits
 - ✓ Gérer les personnalités complexes ou difficiles
 - ✓ Jouer le rôle d'interface avec l'entreprise
 - ✓ Développer les compétences et l'intelligence collectives.

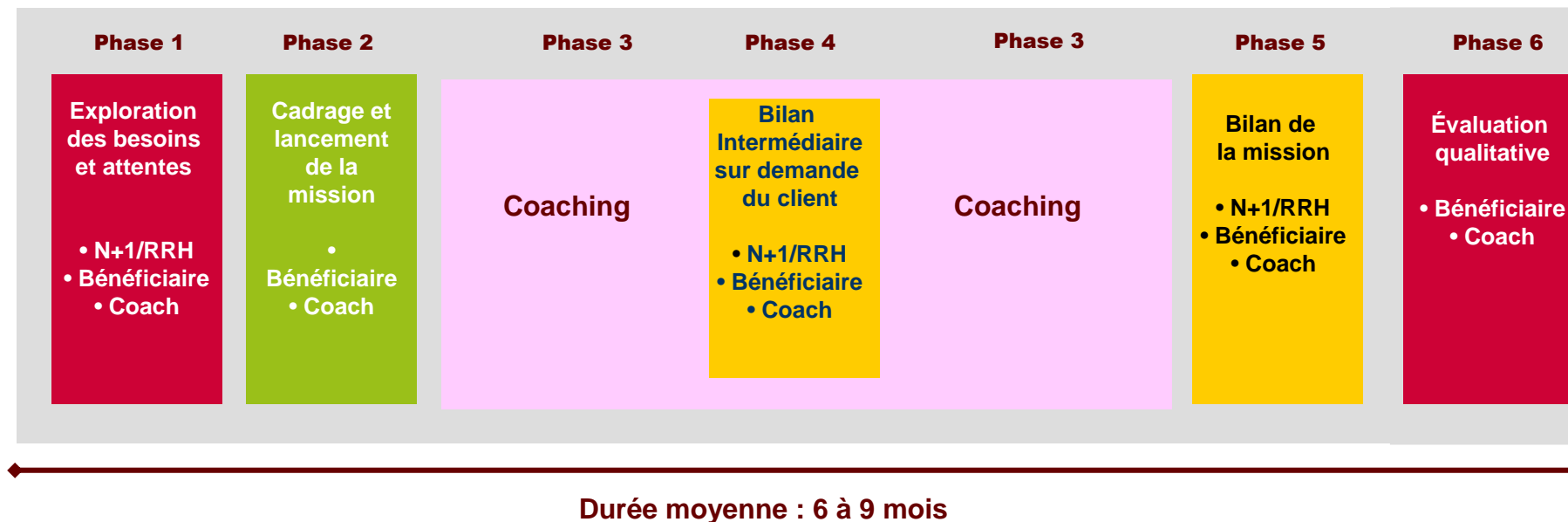


▶ Au niveau individuel

- Le coaché connaît davantage ses forces et ses ressources ainsi que ces difficultés et challenges.
- Il intègre le complexe et l'incertain dans une vision souvent cartésienne des choses.
- Il prend du recul sur les événements pour mieux les analyser et adapter ses réponses.
- Il gère mieux le stress et la pression, réduisant ce qui nuit à la performance.

Le coaching individuel

- Nous vous proposons une prestation qui se déroule en six phases :

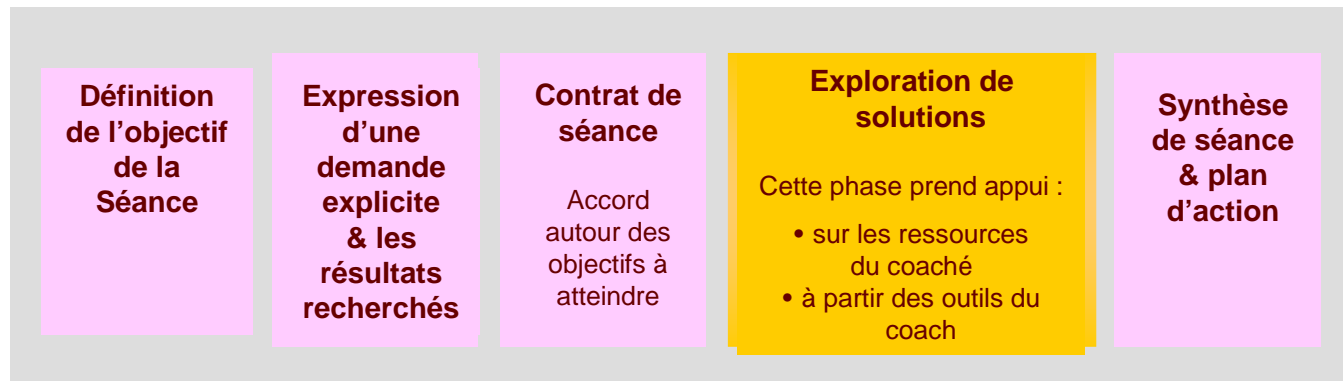


Lieu de l'accompagnement

Les entretiens se déroulent dans un lieu neutre et confidentiel, sur place ou en notre cabinet à Châtelet

Les modalités des entretiens

- 2 ou 3 rendez-vous tripartites avec le bénéficiaire, le coach et le N+1 et/ou un membre de la DRH.
- 9 entretiens de 2 heures, à raison d'une séance toutes les 2 ou 3 semaines, en moyenne.



←—————→
Durée moyenne : 2 heures

► Des contrats de séance

- Chaque rencontre fait l'objet d'un « contrat ».
- Ce contrat précise les attentes, le thème et l'objectif de travail de la séance en rapport avec le contrat d'objectifs établi.
- L'intérêt est triple :
 - ✓ Pérenniser la mobilisation de l'individu dans la démarche
 - ✓ Fixer un cadre de travail évolutif et en cohérence avec les finalités de la mission
 - ✓ Prendre en compte les évolutions entre 2 séances

► Des synthèses de séance comportant :

- Les apprentissages.
- Un feedback.
- Les axes de progrès et les actions à mener pour l'intervalle entre 2 séances.
- Cette synthèse est élaborée par le coaché dans un support dédié à cet effet.

- **Les rencontres peuvent être complétées par des points d'échange intermédiaires par téléphone ou email.**

Le coaching collectif

- ▶ Le coaching collectif améliore la performance d'un ensemble de cadres ou d'experts d'un même niveau dans l'entreprise autour d'objectifs de développement communs.
- ▶ Il permet par le partage des ressources d'élaborer des solutions à la fois individuelles et collectives
- ▶ Il crée et renforce les liens entre pairs enclins à plus de coopération
- ▶ C'est le moyen le plus efficace pour faire des managers des experts en management, d'aller vers du management participatif voire d'installer une véritable culture de « managers coachs ».
- ▶ Il s'appuie sur les mêmes modalités que le coaching individuel et permet, en plus, l'utilisation créative du groupe.
- ▶ Il ouvre la perspective et prend en compte différent point de vue, il donne de nouvelles réponses et ancre les apprentissages par la mise en scène de nouvelles situations.
- ▶ Le groupe bénéficie de l'ensemble des apports pour dépasser les obstacles et les freins à la mise en œuvre des solutions.

- ▶ Le coaching collectif se déroule comme le coaching individuel sur un nombre de séances défini en amont (6 à 10) et réparties tout au long de l'année
- ▶ Un groupe de 4 managers de même niveau est constitué
- ▶ Un manager expose un cas
- ▶ Les autres managers posent des questions de clarification
- ▶ Le manager répond point par point
- ▶ Le manager exprime sa demande au groupe : c'est le contrat de la session de coaching
- ▶ Vient le temps de la consultation qui prend des formes diverses en fonction du contrat. Chaque participant intervient à son tour :
 - Questions, reformulation, recadrage
 - Miroir et feedback
 - Échanges d'expériences
 - Suggestions, outils de management
- ▶ Le coach questionne à son tour en complément et fait la synthèse des échanges
- ▶ Le manager bâtit son plan d'action en fonction des apprentissages qu'il a fait
- ▶ 2 à 3 cas sont exposés durant la séance

► **Séance 1 – (de 2h30 à ½ journée, suivant le nombre de participants)**

- Définition de la méthode de travail et des règles à respecter pour toutes les séances
- Présentation des participants : managers et coach
- Recueil des attentes – Mise en place de la cohésion du groupe
- Recueil de cas concrets de management
- Présentation de la séance de travail
- Application sur des cas concrets

► **Séance 2 à 7**

- Recueil des cas à traiter
- Coaching collectif sur des cas concrets
- Retour d'expérience
- Transfert de connaissance si nécessaire
- Apprentissages de la séance

► **Séance 8**

- Recueil des cas à traiter
- Coaching collectif sur des cas concrets
- Apprentissages de la séance
- Bilan du coaching collectif
- Plan de développement sur les 6 prochains mois

- Le coach est haut sur le cadre
 - Fixe le cadre et garantit son respect
 - Garantit la cohérence par rapport à l'objectif
 - Structure le temps
 - Régule la parole et veille à ce que chacun
 - ✓ Vienne avec une situation qu'il souhaite présenter
 - ✓ S'exprime dans le groupe
 - ✓ S'engage dans la mise en œuvre d'une solution lorsque sa situation est traitée

- Il fait poser un contrat d'objectifs « Smart »

- Il fait progresser les compétences de clarification et la posture de « manager coach »

- Il développer l'intelligence collective

- Il gère les situations conflictuelles et/ou difficiles

- C'est un « expert » du coaching, de la formation et de la dynamique de groupe

- ▶ Les participants travaillent en groupe dans un contexte de bienveillance, d'écoute et de liberté de parole
 - ▢ Respectent le séquençement de la séance et le mode de questionnement préconisé
 - ▢ Écoutent avec attention
 - ▢ Entrent dans le raisonnement de celui qui témoigne, cherchent à le comprendre
 - ▢ Suspendent leurs jugements immédiats et leurs *a priori*, par le questionnement
 - ▢ Se placent dans un esprit constructif, transforment les critiques en propositions
 - ▢ Osent questionner, osent répondre
 - ▢ Écoutent les autres sans les interrompre
 - ▢ Respectent la confidentialité : le débat est interne au groupe
 - ▢ Prennent des engagements et font un retour à la séance suivante

► **Ce qu'apprend le manager**

- J'ai osé demandé de l'aide et paraître incompetent, j'ai donc testé la position basse
- J'ai appris à mieux gérer mes émotions en prenant en compte les retours d'expérience et les feedback sans me sentir obligé de répondre ou de me justifier
- La diversité des points de vue m'a permis de m'enrichir
- Je me suis aperçu que je n'étais pas le seul à avoir ce type de problème
- Se glisser dans la peau du collaborateur m'a permis de mieux comprendre son ressenti

► **Ce qu'apprennent les participants**

- C'est très intéressant de se mettre au service d'un collègue et de réfléchir avec lui à une problématique qu'on a pas forcément eue
- J'ai vraiment compris ce qu'est l'écoute active, le questionnement
- Guidé par le coach, j'ai vraiment fait la différence entre verbal et non verbal
- Se mettre en écho avec les autres managers est une riche expérience

La cohésion d'équipe

Phase 1
Préparation

*En amont et en co-
construction avec
l'équipe*

Phase 2
Intervention

*Accompagnement
au cours d'un
séminaire de
cohésion*

Phase 3
Intégration

*Accompagnement
de l'équipe*

TEMPS FORTS

1. Interviews de chacun des membres
2. Synthèse des verbatim
3. Restitution à l'équipe / échanges
4. Aspects logistiques
5. Préparation du séminaire

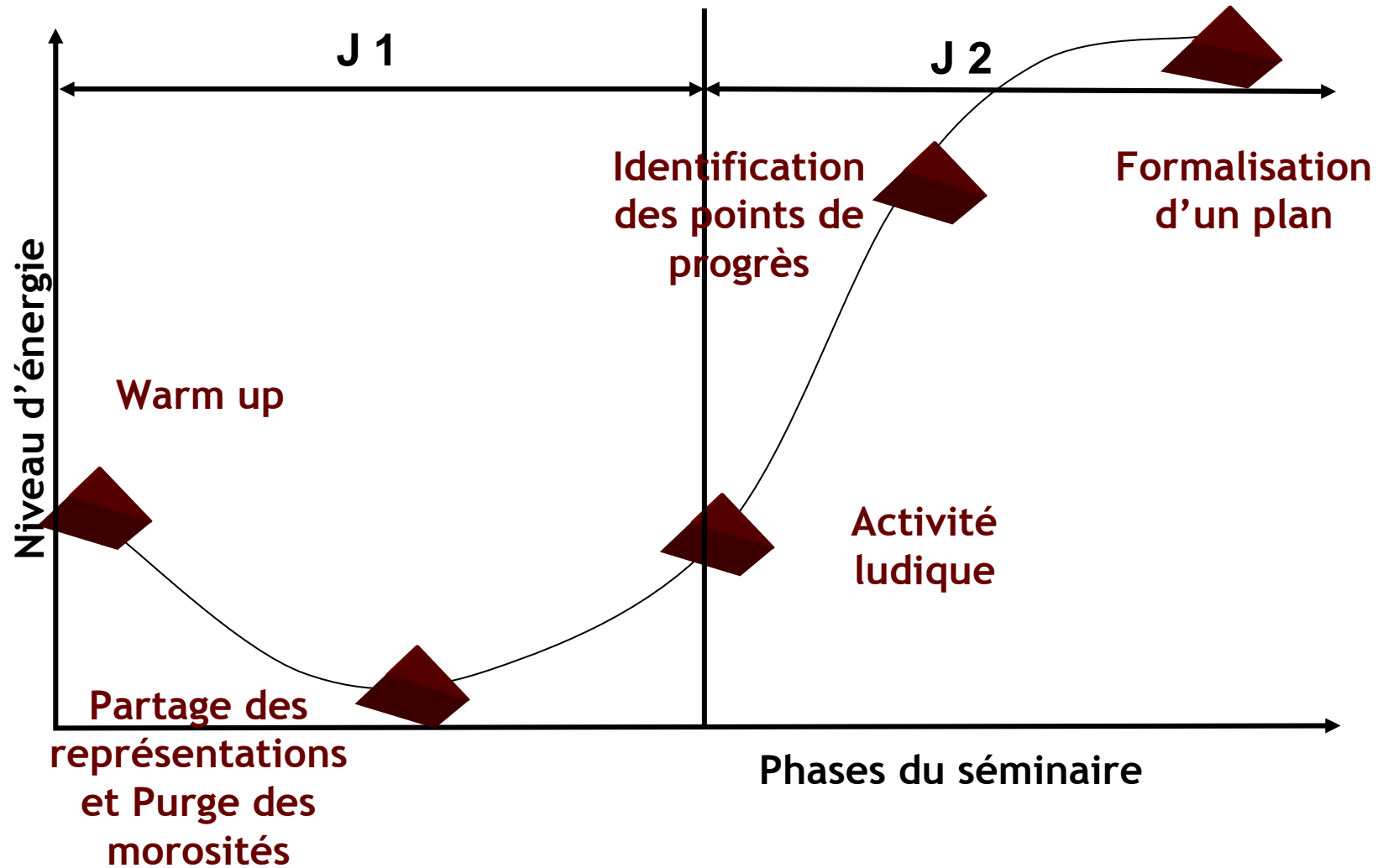
TEMPS FORTS

1. Co construction de la thématique
2. Expression créative et ludique
3. Travaux en sous-groupes
4. Productions opérationnelles
5. Plan d'action d'équipe

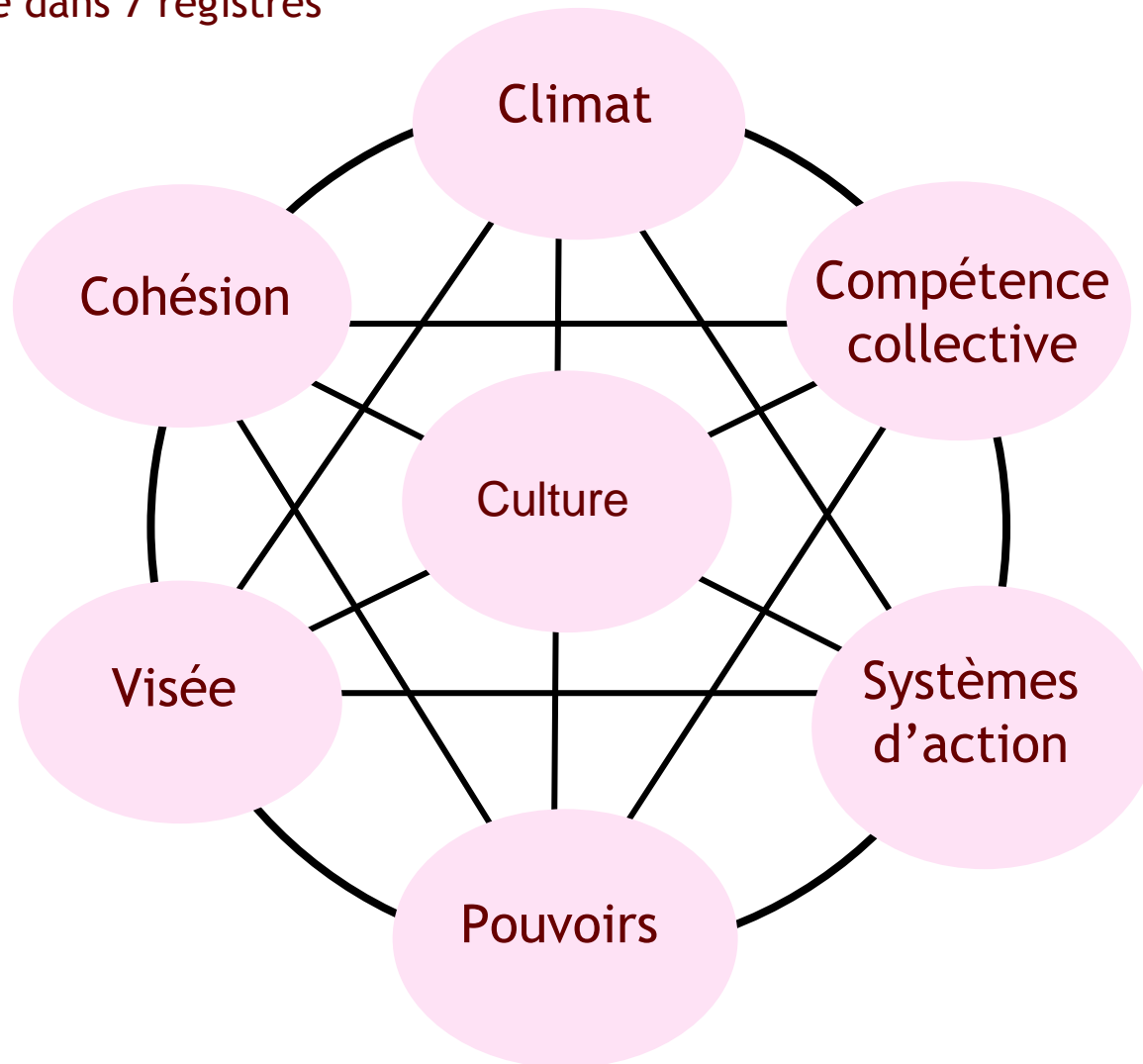
TEMPS FORTS

1. Suivi du plan d'action
2. Accompagnement au cours des réunions pour intégrer les acquis dans le travail quotidien opérationnel
3. Cohésion de la communauté
4. Possibilité de coachings individuels

- ▶ Il est parfois nécessaire en amont d'un coaching d'équipe de réaliser une « cohésion » des membres de l'équipe pour amorcer plus rapidement le développement collectif.
- ▶ La cohésion d'équipe est un processus qui permet d'atteindre en 2 ou 3 jours un objectif commun.
- ▶ La configuration en équipe est :
 - Plus efficace pour atteindre des objectifs ambitieux et faire face à la complexité
 - Plus puissante pour développer la motivation et les compétences
 - Plus propice aux changements d'attitudes
- ▶ Néanmoins, l'équipe doit garder sa vigilance sur les points suivants:
 - Le jeu individuel résiste parfois au jeu collectif (le « je » s'oppose au « nous »).
 - Le manager doit accepter de prendre appui sur la dynamique de son équipe, ce qui suppose à la fois lâcher prise et vigilance.
 - L'équipe doit s'appliquer des règles et des pratiques d' « hygiène » : entretiens individuels réguliers, réunions d'équipe de cohésion, développement de la posture « manager coach » , coaching collectif et individuel...



L'efficacité croissante d'une équipe repose sur une adhésion de plus en plus forte dans 7 registres



Le coaching d'équipe

- ▶ Le coaching d'équipe permet d'accompagner une équipe pour améliorer son fonctionnement voire sa performance tout au long d'une année
- ▶ La démarche s'appuie sur deux dispositifs complémentaires :
 - En amont, une série d'entretiens individuels qui permet de comprendre quelles sont les attentes de chacun au sein de l'équipe (manager et équipe) et quel serait son objectif personnel
 - Une série d'entretiens collectifs ou un séminaire de cohésion pour trouver le/les objectifs communs et la supervision de réunions de travail habituelles ou hors des contraintes opérationnelles pour établir une vision commune de l'équipe, un plan d'action, faire des débriefings de réunions et des suivis de plan d'actions. Le coach intervient pendant les réunions de travail ou de temps forts pour permettre à l'équipe de développer sa performance, modéliser un changement durable et/ou dépasser obstacles et difficultés. Il se met en position méta par rapport à l'équipe, lui donne accès à des ressources ou des points « aveugles » qu'elle ne voit pas au quotidien.
- ▶ **Quand avoir recours au coaching d'équipe ?**
 - Pour partager une vision et des objectifs communs
 - Améliorer le fonctionnement et la dynamique de l'équipe
 - Clarifier les rôles, responsabilités, missions nécessaires à une collaboration fructueuses
 - Transformer des résistances par rapport au changement
 - Créer, renforcer ou accroître son identité d'équipe en interne ou en externe
 - Renforcer la cohésion et la coopération au sein de l'équipe



► Nous garantissons le professionnalisme des coachs

- L'accompagnement est conduit exclusivement par des coachs seniors, choisis par l'Institut du Selfcoaching
- Les coachs sont formés au coaching dans des écoles renommées telles que : Ifod, International Mozaik, The School of coaching, l'Institut de Coaching International, Transformance..

► Les coachs s'inscrivent dans une démarche de qualité

- Ils complètent régulièrement leur connaissance du métier par leur accès à la formation professionnelle.
- Les coachs s'inscrivent dans une démarche d'inter vision et d'échanges de pratiques professionnelles au sein du cabinet.
- Chaque coach est suivi dans sa pratique dans le cadre de la supervision de sa fédération professionnelle et/ou individuelle.





Valérie MOISSONNIER

Ex Directeur Général, 10 ans de management d'équipes, diplômée Coach et Praticien PNL de l'Institut de Coaching International, Valérie a créé son Cabinet en 2004. Coach depuis 10 ans, superviseur de coachs et directrice de Mémoire du DESU de coaching à Paris8, elle est Certifiée Afnor, certificat AFAQ Compétences Coach Professionnel (norme ISO 17024). Praticienne en analyse systémique – Institut Grégory Bateson et Master de sociologie des entreprises à Sciences Po, elle accompagne organisations, dirigeants, managers et équipes en conduite du changement via le coaching individuel ou collectif, le co-développement et la formation.



Juliette RICOU

Diplômée de l'ESCP, Juliette démarre et poursuit une carrière de plus de 13 ans dans de grands cabinets de conseil en management (Ernst & Young, Capgemini, Columbus Consulting) plus particulièrement sur des projets de transformation mobilisant tous les leviers de changement : organisation, processus, ressources humaines, gouvernance, système d'information... Elle mène des missions successivement dans les secteurs de l'automobile, de la banque, de l'énergie, le secteur public et celui de la santé et prend, en interne, des responsabilités de management d'équipes et de développement commercial. A partir de 2007, elle décide d'ajouter la posture de coach à celles de consultante et de formatrice et se certifie au MBTI et au coaching (Paris 8). Elle donne un cours de développement personnel en master RH à Sciences Po.



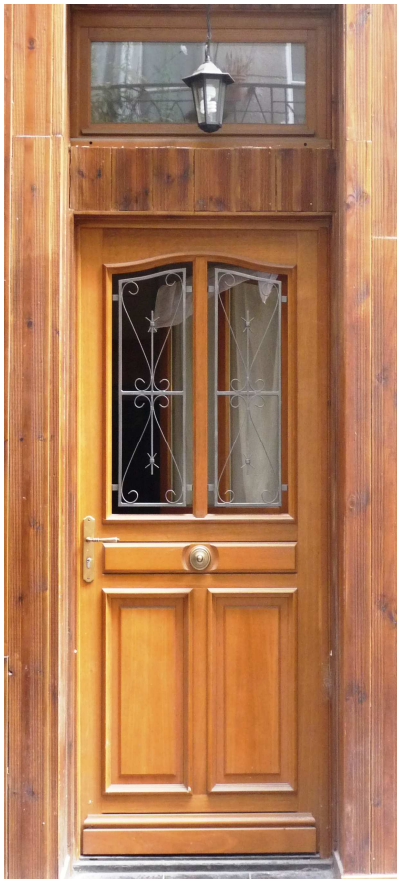
Gary RISCO

Ex Directeur commercial, 25 ans de carrière dont 15 dans le management d'équipes de vente dans les services financiers. Diplômé Coach professionnel et Praticien PNL de l'Institut de Coaching International, certifié praticien MBTI, Gary a exercé des fonctions de Consultant senior en bilan de compétences, Coach de dirigeants et Formateur en management et communication. Bilingue espagnol, de par son expérience de vie et son parcours professionnel il a acquis une solide connaissance des environnements interculturels. Il accompagne les organisations et les individus dans la gestion du changement et l'optimisation de leur potentiel.



Valérie BESOMBES

Diplômée d'un DESS Ressources Humaines, Valérie débute sa carrière à Hong Kong à la DRH Asie-Pacifique de la Banque Indosuez. De retour en France, elle poursuit sa carrière RH pendant 10 ans, dont 8 chez Arthur Andersen et Ernst & Young, en tant que chef de projets Communication-RH et Formation. Elle se lance en 2010 un nouveau challenge, en devenant coach-formatrice comportementale, elle est certifiée et intervient en collectif ou individuel. Elle démarre son activité avec le groupe Carrefour en accompagnant pendant 1 an et demi les équipes de direction sur le changement, dépassement de soi et motivation. Elle est référencée en France comme expert « gestion des talents » chez BASF où elle intervient depuis 2 ans.



Venir à l'institut
6, rue Geoffroy L'Angevin – 75004 Paris
RDC sur rue, entrez c'est ouvert !

Par les transports en commun

Métro :

Les plus proches :
Rambuteau (ligne 11) sortie 3
Hôtel de Ville (ligne 1)

Et aussi :

Les Halles (ligne 4)
Châtelet (ligne 1, 4, 7, 11, 14)

RER : Châtelet/Les Halles (ligne A et B),

En voiture : Se garer au parking Rambuteau

Aboardage est une marque de l'Institut du Selfcoaching



- L'Institut du Selfcoaching est un cabinet conseil en management : du diagnostic organisationnel à la formation managériale, expert en développement de la performance et du suivi des compétences managériales.
- Nous intervenons en coaching : dirigeants, manager et équipes..., en conseil - conduite du changement et en formation : leadership, manager coach, team building et communication interpersonnelle, gestion du stress

CONDUITE DES EQUIPES

- Coaching d'équipes
- Cohésion d'équipe
- Dynamique d'équipe
- Conflits et dynamique de groupe
- Leadership situationnel II®
- MBTI®

GERER DES PROJETS D'ORGANISATION ET DE DEVELOPPMENT

- Coaching collectif
- Conduite du changement
- Audit d'organisation managériale
- Audit des compétences : 360° et 180° ®
- Bilan Interqualia ® gestion des RPS
- L'entretien annuel d'évaluation®

CONDUITE DE SOI

- Coaching individuel toute fonction
- Forme et l'équilibre du dirigeant
- Vision stratégique du dirigeant
- Bilan de compétences / Gestion de carrière
- Gestion du temps

COMMUNICATION

- Gérer sa communication interpersonnelle®
- Gérer ses émotions et sa motivation ®
- Captiver un auditoire
- Comprendre et gérer le stress ®
- Comprendre et gérer les conflits

Nous disposons d'une brochure pour chacun de nos produits proposés

