



La méthodologie de coaching

Le coaching, tel que pratiqué par Critère, s'efforce de répondre aux besoins exprimés par une personne et/ou son environnement professionnel afin de lui permettre de résoudre ses difficultés, et ainsi, favoriser l'épanouissement de son potentiel et son enrichissement personnel et professionnel.

a) L'approche de CRITERE

Notre philosophie du coaching repose sur quelques grands principes.

La relation du coach et de son "client" s'inscrit dans la durée et implique le respect de certaines conditions :

- respect de la personne, de son intégrité et de son intimité
- confidentialité (aucun élément concernant le déroulement des séances de travail n'est communiqué à l'entreprise ni à un tiers)
- le travail de coaching ne peut se pratiquer qu'avec une personne consentante, volontaire et ayant établi une relation de confiance avec son coach
- même si par ses qualités (présence, écoute, empathie, non-jugement...), le coach s'apparente à un thérapeute, son rôle vise exclusivement l'amélioration du comportement professionnel, et ne peut se confondre ni se substituer au rôle d'un psychothérapeute ou d'un psychanalyste.

b) Exemples de domaines d'application

Le coaching intervient pour accompagner et renforcer l'efficacité professionnelle dans diverses circonstances comme par exemple :

- l'accompagnement d'une personne (développement du potentiel et des points forts, travail sur les points faibles) dans le cadre du changement de son environnement professionnel (contexte d'évolution professionnelle à l'intérieur ou l'extérieur de l'entreprise, contexte de fusion ou de réorganisation...)
- la résolution de difficultés (leadership, relation, gestion du stress...) liées aux attitudes et au comportement de l'individu (les cas sont fréquents dans les situations de management)
- les conflits et les situations de crise et leurs conséquences sur l'individu
- l'accompagnement de la personne dans sa réorientation professionnelle après démission ou licenciement.

c) Etapas essentielles

Trois étapes clés rythment le coaching : l'exploration, la focalisation et l'action.

1) L'exploration

L'objectif de cette phase de bilan est de voir « clair » :

- évaluation avec la personne de son parcours, de ses acquis et des principales caractéristiques dans son comportement professionnel et personnel
- restitution, à l'intéressé, des éléments du bilan de manière à affiner l'expression de ses points de force et de vulnérabilité.

2) La focalisation

Il s'agit de fixer un contrat pour dire ce que l'on va faire ensemble et de s'engager mutuellement :

- définition avec la personne d'un contrat fixant les objectifs ainsi qu'un plan d'action et de progrès pour résoudre les difficultés repérées dans la phase de bilan.

3) L'action

Mettre en œuvre le « contrat » défini avec le coach :

- accompagnement de la personne de manière à favoriser chez elle la mise en œuvre de solutions et comportements plus efficaces et mieux adaptés, en cohérence avec le contrat établi.

d) Méthodologie et techniques

Etapas de bilan et de fixation d'objectifs

3 entretiens + 1 examen psychotechnique

Déroulement

1^{ère} séance

- entretien visant à analyser le parcours professionnel et à repérer les principales caractéristiques du comportement, des motivations et du potentiel de la personne
- examen psychotechnique visant à approfondir l'analyse du comportement en terme, par exemple, de :
 - comportement intellectuel
 - niveau d'activité
 - aisance relationnelle
 - forme et contrôle de l'émotivité ...

2^{ème} séance

- travail approfondi, avec l'intéressé, de manière à comprendre les grandes étapes de la construction de sa personnalité. Cette séance utilise les techniques de l'analyse transactionnelle en se basant sur l'élaboration de son « scénario de vie ».

3^{ème} séance

- restitution, à l'intéressé, de l'analyse faite à l'issue des deux séances précédentes et échange destiné à approfondir différents aspects de sa personnalité (points forts, points faibles, motivations, ...).

- élaboration du « contrat », avec l'intéressé, pour fixer les objectifs et les modalités de l'accompagnement.

Phase d'accompagnement

Alternance, pour l'intéressé, de séances en binôme avec le coach de Critère, et de séances « d'expérimentation » sur le terrain de son activité professionnelle.

Les séances de coaching reposent essentiellement sur le dialogue mais peuvent utiliser certains instruments et concepts (analyse transactionnelle, simulations...).

e) Durée

Variable d'un individu à l'autre en fonction de la demande et des progrès : en général 12 à 16 séances (2 heures environ par séance) s'étalant sur 10 à 12 mois après la phase de bilan et d'évaluation.