

Equilibres

Coaching individuel, coaching d'équipe



QU'EST-CE QUE LE COACHING ?

Le coaching est une démarche d'**accompagnement**, valable pour les individus comme pour les groupes, qui permet d'atteindre les objectifs fixés plus rapidement.

Le rôle du coach est de questionner son client de manière à lui faire **prendre conscience** de ce qui l'empêche d'atteindre ses objectifs, et le guider vers ses solutions et sa réussite. En fonction de l'objectif défini, le coach déploie les outils et les méthodes adaptés, pour guider le client vers la définition des actions à mener et résoudre les problèmes rencontrés.

Le coaching est toujours **sur mesure**, tant dans la durée que le nombre de séances nécessaires, et en fonction des problèmes évoqués par le client, qu'ils soient de nature personnelle ou professionnelle.

Qualifié pour accompagner un individu ou un groupe dans l'atteinte de ses objectifs, le coach est en ce sens un spécialiste de la **ressource humaine** au sens le plus noble du terme.

En accompagnant une personne dans la gestion des **changements** qui se trouvent sur son chemin, le coach l'aide à utiliser ses ressources, parfois insoupçonnées, parfois cachées sous des croyances limitantes, et ainsi surmonter les obstacles rencontrés, souvent en adoptant de nouveaux comportements. Le coach procède à un **questionnement puissant** qui génère une prise de conscience, première étape de l'évolution souhaitée.

Le coaching professionnel s'adresse à **toute personne qui souhaite progresser dans son univers professionnel, ou devant aborder une situation difficile au travail.**



UNE DÉMARCHÉ CO-CONSTRUITE, SUR-MESURE

Au sein de l'entreprise, le coaching individuel est prescrit par un supérieur pour un ou des membres de son équipe, pour l'accompagner dans son nouvel emploi, permettre à son potentiel de s'épanouir, atteindre ses objectifs, résoudre des difficultés sur un poste de travail.

Dans ce cadre, un **contrat tripartite** est établi entre l'entreprise, le coach et le coaché, fixant les objectifs à atteindre dans la démarche de coaching et les indicateurs de résultat attendus.

Le **coaching d'équipe** permet également aux organisations de mettre en place des solutions **co-construites** visant à rendre une équipe plus performante, renforcer sa cohésion, atteindre des objectifs de production ou stratégiques, co-construire une vision de l'avenir, accompagner les changements, à différentes échelles de l'organisation.



QUELLES ACTIONS DE COACHING, DANS L'ENTREPRISE ?

Efficacité professionnelle

Trouver sa place dans un collectif de travail
Occuper une nouvelle fonction, mieux gérer son temps, ses contraintes

Développement du patrimoine humain

Accompagner les hauts potentiels vers la réussite
Progresser dans son univers professionnel,
Gérer un challenge professionnel
Se préparer à un changement important (retraite, mutation...)

Ecoute active et constructive

Prévenir et réduire les risques psycho-sociaux (burn out, stress, absentéisme) par un **accompagnement individualisé et actif**

Responsabilité sociale et action vers les Seniors

Socialement responsable, et dotée d'une **politique RH** volontariste, votre entreprise prend soin de ses seniors et souhaite les accompagner dans le passage difficile vers la retraite ? Une façon de valoriser leur engagement dans l'entreprise, et de récompenser leur investissement. Soyez innovant et pensez au coaching pour les accompagner.

Transmission des compétences d'un partant.

Vos seniors ont des **compétences sensibles** que vous voyez disparaître avec leur départ en retraite ou vers une autre entreprise ? Le coaching peut faciliter la mise en place de **mentorat** vers les moins expérimentés.

Développer les collectifs de travail

Cohésion d'équipe, prévention et gestion des conflits, construire une vision partagée de l'avenir

Karine Dal Canton

COACH PROFESSIONNELLE

“ACCOMPAGNER & FACILITER LE CHANGEMENT
DES INDIVIDUS & DES COLLECTIFS”



VOTRE COACH

Cadre au ministère de l'écologie depuis plus de vingt ans, j'ai toujours eu à cœur d'être à l'écoute de mes collaborateurs, et de les accompagner dans leur évolution.

Le service public a du sens pour moi, et il mérite qu'on lui donne le meilleur, ce qui m'a poussée à toujours être présente dans ce que je fais au maximum, notamment dans le domaine des ressources humaines, que j'ai apprivoisé sous plusieurs aspects (manageure d'équipe, formatrice, directrice adjointe d'un centre de formation, conseillère de carrière, consultante interne).

Aujourd'hui, j'ai choisi de développer une activité de coach qui correspond à mes valeurs et à mes savoir faire.

J'interviens en présentiel ou à distance pour les coachings individuels.



MES VALEURS

important pour soi, ne pas renier ses convictions, et développer ses talents, voilà plusieurs éléments qui font partie de mon ADN et qui influencent probablement mon identité de coach.

Engagement, discrétion, loyauté, ténacité, sont des valeurs qui me portent et que je porte. Elles influencent ma pratique de coach.

FORMATION

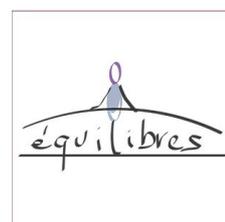
- COACH CERTIFIÉE - 2017
→ COACHING WAYS - LUXEMBOURG
- PRATICIENNE EN PNL - 2018
→ PEOPLE PRIMETIME - LUXEMBOURG
- EXECUTIVE MASTER - RH - 2010
→ SCIENCES-PO PARIS
- PROFESSEUR DE YOGA - 2009
→ FFHY - FRANCE

PROFESSEUR DE YOGA

www.equilibrescoaching.fr

contact@equilibrescoaching.fr

(+33)6 67 94 14 99



un pas vers demain



Témoignage

Extrait du Blog Equilibres Coaching

(...)
Il est toujours plus facile de parler des choses que l'on connaît, et je propose ici de relater ma propre expérience, puisque moi-même j'ai été coachée pendant quelques mois. Il s'agit d'un coaching professionnel, que j'ai sollicité, dans le cadre d'une prise de poste. Après une importante réorganisation, j'ai été amenée à prendre beaucoup plus de responsabilités en prenant la tête d'un service de taille bien plus importante, avec plusieurs cadres intermédiaires et plusieurs thématiques très différentes dans le portefeuille du service, une adjointe nouvelle avec qui travailler, trois sites différents, des équipes parfois renouvelées qui doivent apprendre à travailler ensemble. Bref, le stress est monté d'un cran, et j'avais l'impression que je n'y arriverais pas seule. J'avais besoin d'aide pour faire le tri, prendre les choses avec plus de recul, retrouver mes ressources, et passer le cap de l'adaptation au changement.

Ma structure a pu me proposer un accompagnement individuel par un coach interne, ce qui est un réel luxe et un vrai plus dans diverses situations, et je pense que beaucoup de mes collègues ont tort de ne pas saisir cette occasion d'avoir un accompagnement personnalisé.

Tout a commencé par un premier échange avec la coach qui était chargé de m'accompagner. Nous nous sommes tout de suite bien entendues, et la confiance s'est très vite installée.

Puis il y a eu un rendez-vous tripartite, en présence du coach et de mon supérieur hiérarchique, pour fixer les objectifs de coaching sur lesquels j'avais à progresser, ou pour lesquels j'avais besoin d'aide.

Et puis une série de plusieurs entretiens a eu lieu, parfois à trois semaines ou un mois d'intervalle, parfois à Paris, parfois au téléphone ou par visioconférence interposée.

Chaque séance était l'occasion d'aborder les sujet que je souhaitais, en fonction de l'actualité du moment, d'une difficulté survenue dans mon activité, ou d'un souhait de ma part d'avancer sur un thème plutôt qu'un autre. Il est arrivé que ma coach me confie un exercice pour la fois suivante (réfléchir à des solutions pour un problème particulier, lister les façons dont je pouvais m'y prendre pour gérer tel ou tel sujet...). En cours de séance, en fonction des points abordés, elle a pu aussi me proposer des exercices à partir de mes croyances, des réflexions pour changer de perspective, des ancrages pour fixer une nouvelle habitude, disponibles sur demande et m'aidant à ne pas retomber dès le coaching terminé dans mes anciens travers.

Ces échanges, ou parfois réelles séquences de formation, ont généré parfois de belles prises de conscience, et mis au jour des émotions ou des travers révélateurs de mon état, de mes insatisfactions, ou de mes pistes de progrès.

J'ai vécu un apprentissage basé sur une meilleure connaissance de mes habitudes, mes croyances, mes façons de faire (le coaching comme mode de professionnalisation "in time", "one to one"), le tout dans un respect et une confidentialité absolue.

Dans cet échange en confiance, impossible de ne pas s'engager, c'est le contrat, et toujours dans la bienveillance. Pas question de remettre au lendemain ce qu'on a promis de faire pour la fois suivante, car c'est une promesse envers soi-même, donc on avance. Et puis le coach ne nous donne pas de conseil, périodiquement, on fait le bilan de ce qui avance, on constate ce sur quoi on est encore bloqué.

Le coaching s'est terminé avec un dernier entretien tripartite, au cours duquel j'ai pu expliquer ce sur quoi j'avais avancé, quels étaient mes apprentissages, et les points sur lesquels je pouvais encore progresser, en ayant pris conscience des points de blocage, ou bien en ouvrant le débat avec mon supérieur, lorsque tout ne dépendait pas complètement de moi.

Une fois n'est pas coutume, en tant que coach moi-même aujourd'hui, mon conseil est de ne pas rester bloqué dans une situation périlleuse, dans une prise de poste compliquée, une transition professionnelle floue et génératrice de stress, un objectif qui vous tient à cœur et dont les contours vous échappent comme un panneau indicateur dans le brouillard ...

Parlez-en à votre n+1, il respectera votre engagement, allez voir votre DRH, il sera content d'avoir un promoteur d'idées et ouvert à la nouveauté, demandez à être coaché !