



Offre de Coaching individuel Entreprises

Ce document décrit l'offre de coaching proposée par Yolande Gouzalch et les modalités de mise en oeuvre.

I- Se comprendre, un gage de réussite

Qu'entend-on par coaching?

Le coaching est un dispositif qui accompagne le dialogue du client centré sur son objectif.

Le coach crée les conditions d'un espace de croissance pour son client: son accompagnement favorise le développement et l'élaboration par le client de ses propres capacités de passage à l'action en vue d'atteindre l'objectif fixé. En ce sens, le coaching est une prestation ponctuelle orientée solutions et qui vise des résultats tangibles. Le bénéfice attendu est directement opérationnel.

Qu'est ce que le coaching systémique?

L'accompagnement proposé par Yolande Gouzalch s'effectue dans un cadre de référence systémique, c'est à dire qui tient compte de toutes les interfaces de l'homme avec son environnement.

Cette approche invite le client à explorer et comprendre l'ensemble des relations dans lesquelles il évolue, à en saisir l'importance et les possibilités d'évolutions qui y sont liées.

Quelle nature de relation sous-tend un coaching?

Le coaching est avant tout une relation paritaire entre le client et son coach, basée sur l'établissement d'une confiance mutuelle et d'un respect partagé. Et c'est à partir de ce qui se passe dans les interactions avec son client, que le coach l'aide à trouver des solutions là où le client n'aurait pas pensé les chercher.

II-Vision et approche de Yolande Gouzalch

La révolution numérique fait exploser l'économie de partage et les initiatives entrepreneuriales; l'essor du digital bouleverse les métiers et l'organisation au travail; les jeunes générations bousculent l'entreprises, les enjeux sociétaux de plus en plus complexes renforcent la quête de sens, Un nouveau monde est en marche plus ouvert, plus collaboratif, plus responsable.

C'est dans cette transformation que U-Bridge trouve sa raison d'être,

-aider les entreprises à s'inscrire dans de nouveaux modèles et à en faire une source de création de valeur(s). Les accompagner pour trouver d'autres possibilités de répondre aux enjeux de compétitivité, de performance, d'engagement et de motivation au travail.

- aider les salariés, managers et dirigeants à développer leur agilité dans un univers en perte de repères, à gérer les équilibres entre court et moyen terme, à faire émerger un nouveau champ des possibles.

Une image pour illustrer sa philosophie? Yolande Gouzalch aide à créer des ponts pour conjuguer sens et croissance au service d'une performance durable.

Winston Churchill disait «il vaut mieux vaut prendre le changement par la main avant qu'il ne nous prenne par la gorge». Cela demande souvent du courage... Mais quand la motivation est vraiment là, nous pouvons être ce que nous décidons d'être. Apprendre à changer son regard sur les choses, à ouvrir de nouvelles fenêtres, à s'intéresser aux interactions avec son environnement sont autant d'atouts pour y arriver. C'est là qu'un coach a toute sa place pour accompagner une personne ou une équipe.

Parmi les enjeux adressés en coaching individuel :

Parcours professionnel en entreprise:

Prise de poste/ Changement d'orientation / Affirmation de la confiance en soi / Leadership/
Management nouvelle génération/Motivation d'équipe /Communication / Gestion d'une crise

Transition:

Gestion d'une séparation / Outplacement / Essaimage- Entrepreneuriat

U-Bridge accompagne également les entreprises en **coaching d'équipe** pour aider à développer la compétence et les résultats en tant qu'ensemble.

II/ Modalités d'intervention

1 – Entretiens amont

Chaque coaching est précédé d'un entretien exploratoire d'une heure avec le client: présentations mutuelles, organisation et déontologie de l'accompagnement. Il permet de répondre à toutes ses questions sur le processus d'accompagnement et d'écouter ses objectifs et challenges personnels vis-à-vis de ce coaching.

Si le client confirme son souhait d'un travail en commun, est alors prévu un entretien tri-partite entre le client, son supérieur hiérarchique et le coach (voire quadri-partite si un représentant de la Direction des Ressources Humaines souhaite se joindre à l'entretien).

Cet entretien sert à clarifier ce qui a besoin de l'être, notamment les objectifs de progression recherchés pour et par le client. Il est considéré comme le point de démarrage du coaching.

Le coach établit alors un contrat formel signé par les parties prenantes.

Ce contrat caractérise la mission: objectifs et indicateurs de réussite; durée, fréquence, début et fin; conditions budgétaires; engagements; éthique et déontologie.

2- Les objectifs du coaching

2-1 Les objectifs de ce programme de coaching:

Ces objectifs sont issus de l'entretien exploratoire avec le client et pourront être adaptés en cours de coaching si le coach et le client le jugent nécessaire en fonction des besoins/de l'évolution de la situation.

2-2 Les critères de réussite :

Il s'agit d'une liste d'indicateurs évolutive, établie sur la base des entretiens exploratoires. Cette liste peut être amenée à évoluer au cours de la prestation de coaching.

2-3 Application en séance

Après un point sur l'évolution du client dans l'intersession, chaque rencontre fera l'objet d'un accord spécifique de séance déclinant ainsi le contrat de coaching dans sa dimension opérationnelle.

Chaque séance se déroule selon la progression suivante :

- énonciation (ou rappel) du ou des résultat(s) à atteindre pour la séance du jour
- recherche d'options et de solutions concrètes pour y parvenir
- élaboration du plan d'action

3- Durée et fréquence

Le coaching est un travail qui s'inscrit généralement dans le temps. La durée est décidée d'un commun accord entre le coach et le client.

Il est à noter que la durée moyenne d'un coaching est de 8 à 10 séances d'une durée d'environ deux heures.

Le nombre de séances et leur durée feront l'objet d'un contrat avec le client sur lequel figurera une date de début et de fin.

Les séances se déroulent avec un écart de temps de 1 à 3 semaines

Entre les séances, un travail personnel ou des travaux pratiques pourront être demandés au client pour assurer la réussite des ses plans d'action et la mise en œuvre de ses décisions.

Il est convenu de faire un point à mi-parcours pour confirmer la poursuite du programme. Ce point est considéré comme une séance à part entière.

Le programme intègre un bilan de fin de parcours avec le client pour entériner les progrès accomplis, les résultats atteints. Ce point est également considéré comme une séance à part entière.

4- Lieu

Les séances peuvent se tenir dans les locaux du coach, dans les locaux de l'entreprise ou encore dans tout autre lieu convenant au client et au coach.

Le client, pourra s'il le souhaite opter pour des séances par téléphone ou par skype qui se dérouleront selon le même processus qu'en face à face.

5 - Tarifs et conditions de paiement

La prestation de coaching est facturée au forfait sur la base d'un nombre de séances préalablement décidé (10 séances en moyenne) et incluant la réunion tripartite et la réunion de bilan.

Elle s'entend hors frais de mission éventuels (dans le cas d'une demande spécifique impliquant des contraintes non prévues au contrat).

La prestation est facturée pour 50% à la commande, 50% à mi parcours.

En cas d'interruption, les séances restantes peuvent faire l'objet d'un avoir ou d'un report au bénéfice d'une autre personne cliente.

Annulation ou report de séance: une séance planifiée peut être exceptionnellement reportée si la demande du client est formulée au moins dix jours avant la date prévue. A défaut de ce préavis la séance sera facturée 50% du prix. Si la séance est reportée moins de 48 heures avant la date convenue, celle-ci sera intégralement facturée.

Dans le cadre d'une demande de coaching bref (une à 3 séances), le tarif est établi sur un taux horaire.

Les prix sont communiqués hors taxes et assujettis à 20% de TVA.

6- Cadre contractuel et déontologie

6-1 Obligations et responsabilités du coach:

Le coach s'engage à respecter le code déontologique de l'International Coach Federation (accessible sur <http://www.coachfederation.fr/>)

Le coach respecte le droit du client à résilier la relation de coaching à tout moment pendant le processus sous réserve des dispositions au contrat.

Les données du présent contrat sont strictement confidentielles et seront utilisées dans le cadre exclusif de cet accompagnement. Le coach s'engage à la plus grande réserve vis à vis de ce qu'il apprend de son client et s'engage à garder la confidentialité du contenu des entretiens individuels. Il rendra compte à l'entreprise du bon déroulement du processus de la prestation.

Il peut arriver au coach de donner un conseil si on le lui demande, mais dans ce cas, il change de posture le temps de son apport, avant de reprendre sa posture initiale de coach.

Le contrat est un contrat de moyens, ces moyens étant le temps et la compétence du coach. Le coach ne saurait donc être tenu responsable à sa place des décisions professionnelles et personnelles que son client prend pendant la période de coaching et ultérieurement.

6-2 Obligations et responsabilités du client:

L'objet d'un coaching est le sujet lui-même; pour le client, s'engager dans une démarche de coaching signifie donc toujours travailler sur soi. La démarche suppose que le client est volontaire et qu'il s'organise pour dégager la disponibilité nécessaire.

Le client est prévenu qu'il devra respecter les heures et les dates de rendez-vous. En cas d'impossibilité pour une séance, il a été informé des conditions d'annulation ou de report (voir paragraphe III). S'il arrive en retard, la séance se terminera à l'heure précédemment convenue.

Le client est l'auteur des actions qu'il mène. Il est responsable de son travail et de toutes ses conséquences sur lui-même.

6 -3 Obligations et responsabilités de l'entreprise:

L'entreprise s'engage avec le client (la personne bénéficiaire du coaching) dans le processus en créant un contexte favorable lui permettant d'être disponible pour cette démarche.

Elle n'intervient pas dans la démarche en dehors des points d'avancement tri ou quadri- parties prévus en début et en fin de coaching.

L'entreprise accepte que le coach puisse mentionner cet accompagnement parmi ses références.

7- A propos de Yolande Gouzalch

Membre de l'International Coach Federation, Yolande Gouzalch a été formée au coaching par Alain Cardon. Son accompagnement se fait dans un cadre de référence systémique.

Fondatrice de U-Bridge, société de conseil, communication et de coaching, elle met ses compétences au service des entreprises et individus qui souhaitent s'inscrire dans une performance durable en conjuguant sens et croissance.

Dans une société fortement bousculée par l'essor du numérique et par le développement des postures collaboratives et entrepreneuriales, elle est particulièrement sensible aux impacts de ces transformations sur l'emploi et sur le management.

Yolande Gouzalch a été Directrice Générale Adjointe et Associée chez Publicis consultants et Directrice en charge de l'offre «Emploi et Responsabilité Sociétale des Entreprises» à L'Express. Sa valeur ajoutée est nourrie de sa très bonne connaissance de l'univers des ressources humaines, de son expertise de la communication et de son expérience du management et du développement des talents.

Yolande Gouzalch est par ailleurs engagée auprès de plusieurs associations et collectifs développant l'innovation sociale et les initiatives en faveur de l'intérêt général.

U•BRIDGE

