

Coaching à

PART



OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT

Liliane DORVAL

Coach certifiée RNCP N1 - Haute Ecole
de Coaching Paris

Ex. Consultante Mentor Tutrice

Praticienne en Psychopédagogie Positive

PLAN DE PRÉSENTATION 1

01

Comment sentir le besoin d'un coaching ?

02

Quels sont les domaines concernés par le coaching ?

03

La FAQ

04

Coaching professionnel individuel

05

Coaching personnel

06

Coaching pro et perso au féminin

PLAN DE PRÉSENTATION 2

07

Coaching laser

08

Coaching laser « PART »
le tango argentin

09

Psychopédagogie positive

10

En savoir plus

11

Liens partenaires

12

Les spécificités



Coaching à
PART

LA FAQ

03

Qu'est-ce que le coaching n'est pas ?

CONSULTING

Un consultant est un spécialiste extérieur à une organisation à qui l'on fait appel afin d'obtenir un avis (conseil) au sujet d'une question ou de l'aide pour résoudre un problème précis. Il fournit des services experts sur des sujets de nature organisationnelle. Dans le domaine des Ressources Humaines, les consultants sont généralement membres de l'Ordre des conseillers en RH agréé. En position haute sur le contenu et les processus relationnels, il fait des préconisations.

MENTORAT

Un mentor est généralement une personne expérimentée qui partage son expérience et ses connaissances avec une autre personne moins expérimentée.

Le mentorat peut comprendre des conseils, des suggestions et de l'enseignement.

La relation peut être de durée variable dans le cas d'un mentorat formel et de plus longue durée dans le cas d'une relation informelle.

Le mentor peut être en position de modèle à suivre face à son client.

ENTRAÎNEMENT PHYSIQUE

Le coach sportif est un expert qui guide et oriente le comportement d'une personne ou d'une équipe en s'appuyant sur la supériorité de son expérience et de ses connaissances. En entraînement sportif de haut niveau, le coach sportif peut mettre l'accent sur les comportements insatisfaisants ou incorrects.

THÉRAPIE

La thérapie aide des individus à résoudre des difficultés personnelles.

Plusieurs formes de thérapies s'intéressent au passé et aux origines de problèmes vécus par la personne.

La thérapie peut être de courte ou de longue durée selon les théories utilisées par les praticiens.



03

Qu'est-ce que le coaching n'est pas ?

PSYCHANALYSE

La psychanalyse est une méthode thérapeutique basée sur l'analyse des mécanismes psychiques profonds. Il s'agit d'une exploration de la vie psychique consciente et inconsciente basée sur la verbalisation aussi complète et libre que possible, sur l'écoute des souvenirs, des rêves, des associations d'idées ou d'images qui viennent spontanément au client et qui permettent de reconstituer sa genèse psychique. En psychologie, on répond à la question « pourquoi »).

MANAGEMENT

ANIMATION

SECTE



FORMATION

La formation enseigne des habiletés ou des connaissances spécifiques en vue de qualifier une personne dans un emploi, une profession, une spécificité etc. La formation s'effectue en salles, en présentiel, en e-learning. La formation indique de délivrer un savoir. Elle est basée sur certains objectifs d'apprentissage formulés dans un programme. A la fin d'une formation, la personne formée a acquis des compétences techniques supplémentaires.

TUTORAT

Le tutorat ou parrainage est un dispositif de formation en situation de travail. Une personne expérimentée accompagne une personne novice dans l'apprentissage de ses missions, l'application de savoir-faire et l'intégration dans un milieu de travail selon un processus de progression déterminé. Le tuteur est la référence de l'apprenant dans l'organisation.



03

Le coaching ? De quoi parle-t-on ?

Le coaching, davantage centré sur le « sujet », est un processus d'accompagnement qui se met en place à travers un questionnement structuré et des exercices organisés dans le respect, la bienveillance, la confidentialité et la coresponsabilité.

Cet engagement réciproque entre le coach et son client est matérialisé par un contrat pour une durée limitée dans le temps.

Le coach travaille à l'intersection des champs du développement personnel, des relations interpersonnelles et du management stratégique.



C'est une approche orientée « ressource » et « solution ».

Elle est basée sur un axe présent-futur.
Le coaching « incisif » : l'objectif reste limité tant à la fois dans la durée que dans la difficulté à surmonter.

Le coaching « de fond » : un accompagnement sur la durée. La fréquence et les modalités du travail entrepris, la réévaluation des objectifs font l'objet d'une négociation régulière entre les deux parties.



03

Le coaching ? De quoi parle-t-on ?

Professionnel

Le coaching professionnel est un service distinct axé sur la vie professionnelle et personnelle en termes de définition d'objectifs, de génération de résultats et de gestion des changements. Il permet d'accompagner un système (individu, équipe, organisation) à trouver lui-même ses réponses pour atteindre son objectif.



Personnel ou de vie

Le coaching personnel est une approche holistique de la personne où le client est un sujet libre et responsable. Le **coaché** détermine, utilise ses valeurs et ses aspirations profondes. Le coaching personnel est une approche novatrice et puissante où le client devient l'acteur engagé de son propre changement.



03

Le coaching & le ROI ?

Changement (comportemental, de regard, de communication)

Confiance

Dépassement des limites

Satisfaction, atteinte d'objectifs

Autonomie (de réflexion et d'action)

Dynamique de construction

Progression solutions

Equilibre

Créativité

Efficacité

Bonnes questions



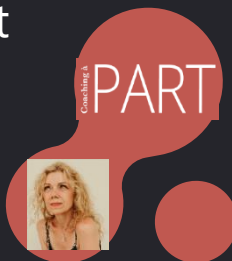
Connaissance de soi
Respect des valeurs
Motivation, engagement, sens
Réussite

Réalisation de votre rêve
Confort

Confrontation bienveillante
Révélateur de talent
Énergie

Pouvoir de décisions
Développement des compétences
Education positive bienveillante
Manière d'apprendre autrement
Mieux vivre, mieux être
Expression
Prise de conscience

PRIVE



03

Qu'est-ce que le coaching du regard du coach ?



Certification RNCP NiVI
Reconnu par l'Etat
Charte

La personne dans son fonctionnement actuel et
dans son potentiel en cours de réalisation

Processus de développement
Contexte
Exercices

Réponse aux besoins et aux nouvelles contraintes

Personne ressource
Éclairage original
Supervision
Confidentialité
Réalité d'une situation

Approche orientée ressource
et solution

sur une ligne présent-futur
Code de déontologie éthique

Technique
Distance
Relation unique
Outils

Accompagnement sans substitution

Questionnements inhabituels
Cadre de travail
Objectif
Décentrage
Contrat
Organisation
Équipe séances
Coresponsabilité engagement



03

Quel est le rôle du coach en life coaching ?

Aider le coaché à créer un véritable projet de vie tenant compte d'un équilibre entre vie professionnelle et vie affective



Accompagner le coaché dans la mise en place d'un plan d'actions permettant la réalisation d'un objectif défini et validé par les deux parties



Stimuler chez la personne coachée la recherche d'une solution créative et adaptée



Appréhender les comportements individuels



Accompagner le changement dans les transitions de vie



Développer le « mieux être », l'avancement et la connaissance de soi



Coaching à PART



03

Quel est le rôle du coach en coaching professionnel (coaching tripartite) ?

Garantir la cohérence entre les motivations de la personne, ses objectifs professionnels et le projet de l'organisation



Accompagnateur du changement, dans la réflexion de l'autre et souvent en plus consultant transformateur
L'expertise se situe au niveau des processus relationnels



Le coaching d'entreprise se situe en dehors de la recommandation, du conseil, de la formation, de la médiation, de la psychothérapie



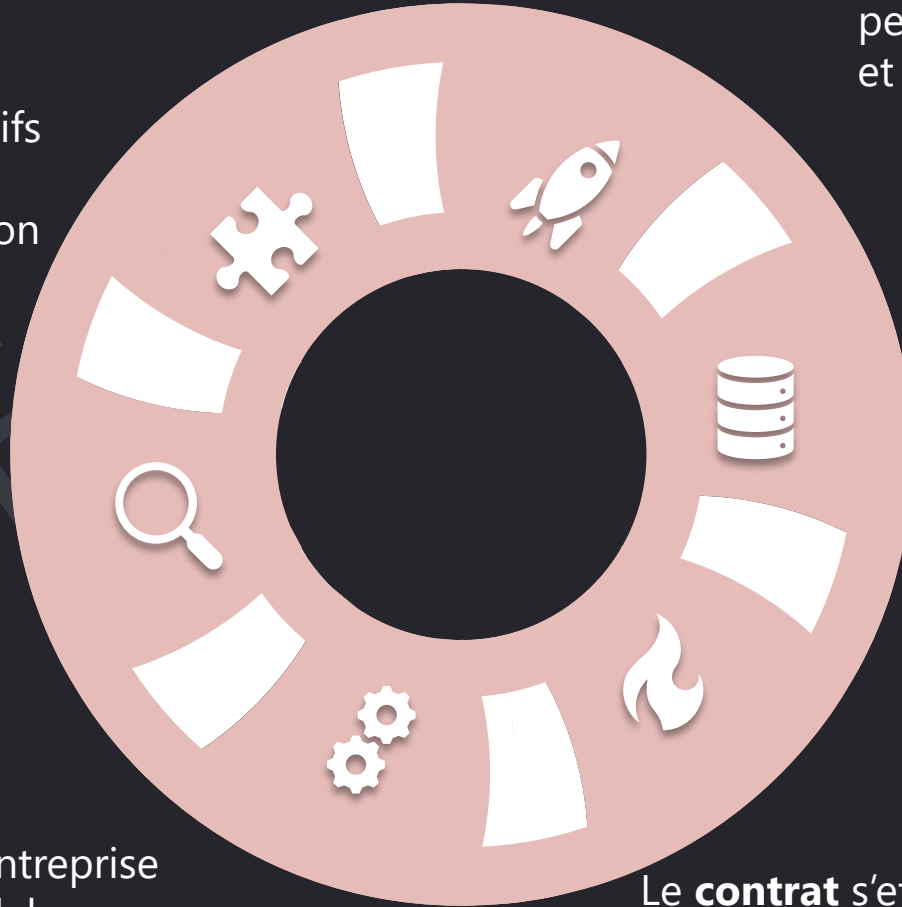
Accompagner le changement permettant aux responsables, aux équipes et aux organisations de franchir les étapes nécessaires à leurs mutations
A la demande du collaborateur, de l'entreprise



Le **donneur d'ordre** signe la commande de coaching
Le **commanditaire**, prescripteur, c'est l'entité qui paye ou qui organise
Le **conflit d'intérêts** est une situation dans laquelle un coach a un intérêt privé ou personnel suffisant pour paraître influencer l'objet de sa mission officielle en tant que coach professionnel



Le **contrat** s'effectue avec le prescripteur et stipule également la confidentialité (tout ce qui est domaine personnel reste confidentiel et le libre choix d'informations sera laissé à la décision du coaché)



03

Comment reconnaître l'ADN du coach idéal ?

- Formation reconnue certifiée
- Supervision régulière
- Personnalité
- Vécu professionnel significatif, expérience des organisations
- Richesses d'expériences personnelles, travail réel de développement personnel
- Déontologie, engagement de confidentialité, réflexivité/personne/pratique/dimension sociale, connaissance et promotion du métier
- Attitudes liées à la considération, l'empathie, le respect, le non conseil, le non jugement, la bienveillance
- Qualités de relation duelle coach-coaché(e), le X-Factor
- Communication efficace, en confiance
- Facilitation de l'apprentissage et de la réussite du coaché(e)



POUR QUI ?

En coaching de vie : Particuliers, jeunes adultes, parents, étudiants, retraités, artistes, danseurs, demandeurs d'emploi, hauts potentiels, adolescents, famille, personnalités neuro-atypiques, personnes âgées dépendantes, futurs mariés, couples

En coaching au féminin : Femmes jeunes, adultes, mères, adolescentes, mannequins, golfeuses, danseuses-artistes (tous niveaux en danses de couple), futures mariées

En coaching LASER : Danseur-se, artistes, tous niveaux dans les danses de couple, futur-es marié-es, mannequins, coachs, séniors

En coaching PRO : Managers opérationnels, fonctionnels, transverses, cadres, dirigeants, salariés, collaborateurs

En coaching « PART » le tango argentin : Managers, coachs, couples, personnes dépendantes, futurs mariés, adolescents, demandeurs d'emploi, adultes en situation professionnelle

En psychopédagogie positive : Collégiens, lycéens, étudiants, adultes, éducateurs-enseignants, parents, tout-petits, personnalités neuro-atypiques, professionnels partenaires, familles, écoles, institutions



03

La FAQ

COMMENT CELA SE PASSE ?

Un entretien préalable gratuit sans engagement pour un échange ouvert sur la présentation, le contexte, les enjeux, les attentes, l'objectif, la déontologie, la durée, le cadre de travail, le tarif/situation

Le contrat de coaching précise l'objectif, le lieu, le nombre de séances (10 à 12) et leur durée, la durée globale du coaching, les modalités du suivi

Un coaching laser suivi d'une formation brève en différé

Un coaching « PART » une approche tango argentin

PART'PRO COACH : Une pratique possible spécifique de partenaires professionnels, constituant une forme d'Equipes au service de la personne, ou éventuellement du couple, ou de l'équipe ou de la famille ou de l'environnement ou de l'organisation (association, école, club, structure professionnelle...) à la demande

Un coaching pro proposé à un collaborateur par l'entreprise ou en réponse à une demande individuelle d'un salarié

En voyage, en déplacement, en vacances, sans moyen de transport, en situation de manque de concentration ? : la poursuite de l'accompagnement est compatible grâce au développement des nouvelles technologies

02



LE DÉROULEMENT ?

Séance exploratoire (définition de la demande, cadre de l'accompagnement, nombre de séances/nature de la demande...)

Séances de travail ; Séances d'espacement, de respiration

Proposition d'exercices en dehors des séances, débriefés la séance suivante - E-mails de suivi - Mise en place effective des évolutions décidées dans le cadre des séances

Principes en coaching laser ou approches différentes : me contacter

Coaching pro : 1 – En réunion tripartite de début, le coaché, la hiérarchie et le coach : Définition des objectifs de développement, précision du cadre de travail, des rôles et responsabilités de chacun, établissement du contrat tripartite précisant les engagements réciproques

2 – En séances de travail : le coaché et son coach

Travail sur les objectifs définis

Établissement du bilan du travail réalisé et préparation de la rencontre du bilan avec la hiérarchie

3 – En bilan tripartite de fin le coaché, la hiérarchie et le coach

Point sur le chemin parcouru vers les objectifs visés

Partage des enseignements de la démarche

4 - Après le coaching : le coaché et la hiérarchie

Évaluation sur le déroulement du processus et leur satisfaction par rapport au coaching (sans le contenu)



LE CADRE & LA DÉONTOLOGIE

Atteinte des objectifs

Le manager est volontaire

Le coach agit dans l'intérêt de la personne (ou/et du couple ou/et de l'organisation)

Le coach et le coaché sont à parité, chacun expert dans son domaine

Ils s'engagent mutuellement dans la démarche

Le coach est garant du processus

Le coach et le coaché n'ont aucun lien hiérarchique ou personnel

Le coach actualise et développe son professionnalisme

Il adhère à l'éthique de la profession

Les modalités et engagements sont définis dans la charte et le contrat spécifiques au parcours de psychopédagogie positive

RESPECT : le coach respecte la vie du coaché

AUTONOMIE : le coach laisse la responsabilité de décision au coaché (bénéficiaire)

CONFIDENTIALITÉ : les personnes concernées par la démarche (coach, coaché, hiérarchie, RH) sont tenues à la confidentialité



03

La FAQ MÉTAPHORE



Les Interconnexions ?

Le coaching de vie apporte l'équilibre travail-vie, une voie sûre pour tout ce qui est « entre », représente un choix de créer consciemment sa vie, de vouloir le but et l'intention/famille, crée l'équilibre et les solutions créatives (liberté individuelle, conciliation travail-vie, paix d'esprit, bien-être optimal, vision claire inspirante), interroge sur les relations à soi et aux autres, se rapporte à la sphère personnelle individuelle.

Le coaching de vie est sollicité par les clients dans certaines situations liées à la vie professionnelle (Transition de carrière, démarrage d'une nouvelle entreprise, sentiment d'insatisfaction, réévaluation des choix de vie, recherche de la satisfaction personnelle et professionnelle...)

La PNL ?

La Programmation Neuro Linguistique repose sur le constat que l'être humain perçoit une réalité au travers de ses cinq sens, déformée par des filtres (culture, éducation, expériences de vie). Chacun est le créateur de sa propre réalité et a donc sa propre perception des événements.

L'objectif de la PNL est d'aller chercher le meilleur de chacun à travers des techniques et des approches précises. Le but est de se relier au meilleur de soi-même à travers le corps, le cœur et le mental pour améliorer sa relation avec soi-même et au monde

La danse à deux ?

Les danses en couple peuvent être nommées de différentes manières : danses à deux, danses de salon, danses de société ou encore danses sociales.

Par définition, elles se pratiquent à deux partenaires (généralement un homme et une femme) : danseur et danseuse ou cavalier et cavalière



Coaching à PART

03

Pour quel intérêt contacter un coach en approche Tango Argentin (TA) ?

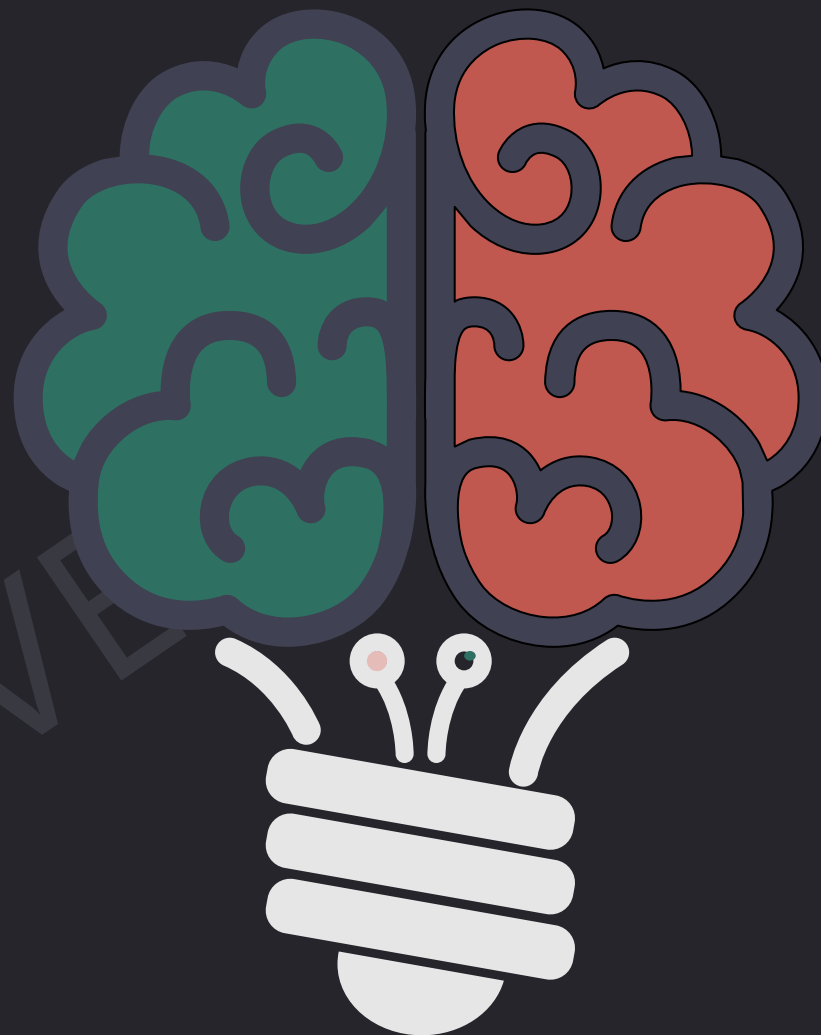
COACHING « PART » LE TA ?

Percevoir son mode de fonctionnement par l'alternance d'expériences physiques, feedbacks, PNL des participants et des moments d'introspection

Créer un moment ludique emprunt de prises de conscience permettant une mise en action immédiate

Aborder le coaching, le management, la relation d'équipe par la métaphore du tango

Agir en prévention, en soutien psychologique et dans le ralentissement des symptômes dans certains cas



OBJECTIF ?

Réfléchir à l'impact que les nouvelles générations et la technologie peuvent avoir sur le mode de fonctionnement

Faire des liens entre ce qui se passe dans le corps lors de cette interaction physique et les modes de fonctionnement dans la vie quotidienne ou professionnelle

Apprendre à se connaître en approche corps-tête-cœur

Et encore...



“

*Le coaching suppose le strict respect d'un cadre
de régulation de la pratique comprenant, entre autres,
un engagement de confidentialité*

*Le coach professionnel et personnel certifié
est représentant et garant des règles d'éthique
et de déontologie de la profession*

”

03

Quel est le code de déontologie ?

(Ensemble des devoirs qu'impose à des professionnels l'exercice de leur métier)

LES PRINCIPES POUR LE COACH

Exercice

Le coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation, de son expérience et de sa supervision initiale.

Le coach s'astreint au secret professionnel garantissant un cadre de confiance absolue. Pendant la durée du coaching, le coach garde la liberté de pouvoir partager avec la personne coachée toute l'information communiquée par l'organisation et ses représentants.

Supervision

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision. Le coach s'engage à disposer d'un lieu de supervision et à y recourir à chaque fois que la situation l'exige.

Conscient de sa position, le coach n'exerce aucun abus d'influence.

Respect

Le coach prend tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel du coaché, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère.

Obligation

Le coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même.

Il indique un de ses confrères. Dans la négative, le coach valide l'adéquation entre sa propre personnalité, ses compétences, le potentiel de son client, son profil, l'environnement de l'entreprise, les moyens dont ils vont disposer, en définitive, la faisabilité du contrat.

Refus

Coaching à PART



03

Quel est le code de déontologie ?

LES PRINCIPES DU COACH VIS-A-VIS DU COACHÉ-E

Lieu

Le coach se doit d'être attentif à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching.

Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le coach laisse de ce fait toute la responsabilité de ses décisions au coaché.

**Respon-
sabilité**

Toute demande de coaching, lorsqu'il y a prise en charge par une organisation, répond à deux niveaux de demande : l'une formulée par l'entreprise et l'autre par l'intéressé lui-même. Le coach valide la demande du coaché.

Demande

Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du coaché.

**Protec-
tion**

Coaching à
PART



03

Quel est le code de déontologie ?

LES DEVOIRS DU COACH VIS-A-VIS DE L'ORGANISATION

**Protec-
tion**

Le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché.

Équilibre

Le coaching s'exerce dans la synthèse des intérêts du coaché et de son organisation.

**Restitu-
tion**

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille.

**Obliga-
tion**

Le coach vis-à-vis de ses confrères pairs a une obligation de réserve : il se tient dans une attitude de réserve vis-à-vis de ses Pairs.

Coaching à
PART



“

*« Alors je prends de l'avance, en prenant du recul
car prendre du recul c'est prendre de l'élan... »*

Mc Solaar

”

Coaching à

PART

*"Avec ou sans valises,
le voyage se poursuit
dans la lumière
de votre vie et de votre Coeur"*

Liliane, 06 98 38 96 27



Coaching à
PART

Merci !

**La suite du PDF... ?
Parties 04 à 12 ?**

