



LFC Humain

Conseil en Gestion
des Ressources Humaines

Coaching à distance

"Le coaching est l'accompagnement des personnes ou d'équipes pour le développement de leurs potentiels et de leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels."

La société française de coaching



1. Notre approche du coaching à distance pour accompagner les managers en temps de crise

Ce n'est pas parce qu'un coaching dure longtemps ou qu'il se déroule en présentiel qu'il est efficace. A partir du moment où les conditions de l'alliance coach-coaché sont réunies, le coaching à distance est un outil qui s'avère aussi efficace que le face à face.

Les conditions de l'alliance

Elles se mettent en place lors d'un entretien préalable entre coaché et coach. Il permet de faire connaissance et passe en revue l'organisation et la déontologie de l'accompagnement, le sens que le coaché met dans cet accompagnement. Il permet de répondre à toutes ses questions sur le processus d'accompagnement.

Un accompagnement individuel sur mesure et flexible

Le coaching à distance est la réponse de bon sens au besoin d'échanger en direct rapidement sur des situations d'urgence, pour prendre du recul. Il s'agit souvent de faire le point sur des objectifs opérationnels très concrets auxquels sont confrontés tous les collaborateurs notamment en situation de management.

En cette période de crise, le coaching distanciel s'avère particulièrement pertinent pour accompagner les managers dans l'exercice complexe du management de crise et à distance.

Chaque accompagnement individuel est unique et prend en compte le contexte professionnel de chaque coaché :

- Mettre en place les règles du jeu du travail à distance avec ses collaborateurs
- Organiser les activités et prioriser
- Animer des réunions à distance
- Adapter le reporting de ses collaborateurs avec le travail à distance
- Soutenir la motivation à distance
- Accompagner ses collaborateurs dans la crise : écouter et informer pour apaiser les craintes
- Gérer ses émotions et son propre stress
- Management d'équipe et communication (prendre du recul, savoir déléguer, gagner en leadership...)
- Situation de crise et organisation (prévenir et gérer les tensions, apprendre à prioriser...)
- Évolution de poste et positionnement (réussir sa prise de fonction et les changements de postes...)
- Gestion des émotions (comprendre ses émotions et celle des autres, développer son intelligence émotionnelle...)
- Retrouver le sens de sa mission de manager
- Envisager la transition vers l'après-période de crise

Une approche souple et pragmatique

Notre intention est de proposer à chacun de vos collaborateurs qui en ressent le besoin **3 heures de coaching individuel** (a minima) **d'une heure** pour échanger avec un coach certifié autour d'un objectif opérationnel.

Le bénéficiaire a préalablement pris connaissance de la présentation des coachs LFC Humain sur le site LFC Humain. Il **choisit** son coach en fonction de l'adéquation « profil » perçue et de l'urgence de sa situation (voir planning coachs).

Le coaché **fait une demande** précisant les objectifs et le degré d'urgence de son coaching **à son Responsable RH**. Celui-ci la relaie à son interlocuteur **LFC Humain qui revient vers lui sous un délai de 48h, avec une proposition de planning** d'un entretien téléphonique préalable entre coach et coaché de 15 min pour clarification (si l'alliance perçue avec le coach ne lui semble pas satisfaisante lors de cet entretien, le coaché peut choisir un autre coach) , et des 3 rdv à distance (via skype).

Un espace de suivi personnel sur la plateforme My Talents :

Le coaché dispose à son gré d'un espace personnel et confidentiel en ligne sur lequel le coach lui met à disposition des outils (vidéos, articles, références, tests...) liés à sa problématique. Cet espace lui permet également de préparer ses séances, d'écrire ses engagements, et d'évaluer son accompagnement.



Une évaluation de l'accompagnement à l'issue des 3 séances :

Le bénéficiaire remplit un questionnaire bilan de son accompagnement et se prononce sur la nécessité ou non de le prolonger par rapport à l'atteinte de ses objectifs initiaux ou de l'émergence de nouveaux objectifs. Le bilan et la prolongation feront l'objet d'un échange tripartite entre coaché, coach et RH.

Déontologie du coaching et Obligations du coach.

Formation professionnelle initiale et permanente : Le coach a reçu une formation professionnelle initiale théorique et pratique de haut niveau apte à créer une compétence d'exercice du métier de coach. Il s'engage à régénérer sa formation et son développement personnel tout au long de l'exercice de sa profession, via des participations à des sessions de formation complémentaire, à des conférences, ou à des colloques organisés par la profession.

Processus de travail sur soi : Le coach atteste d'une démarche de travail sur lui-même approfondie, achevée ou en cours, ce travail étant bien distinct de sa formation.

Supervision : Le coach a un lieu de supervision de sa pratique. Cette supervision est assurée en individuel ou en groupe par un ou des pairs qualifiés.

Confidentialité : Le coach est tenu par le secret professionnel. Il prend toutes les précautions pour maintenir l'anonymat des personnes qui le consultent et, en particulier, ne communique aucune information à un tiers sur une personne sans son accord exprès. Le client est néanmoins informé que dans certaines circonstances graves, où lui-même représente un danger pour lui-même ou pour les autres, le coach peut sortir de la confidentialité et entreprendre une action appropriée.

Indépendance : Le coach se maintient dans une position d'indépendance. Dans un contrat tripartite, il s'astreint à ne rien communiquer du contenu des séances, ni à la hiérarchie du coaché, ni à aucun autre tiers, et cela dans le seul intérêt du coaché. Le coach garde sa liberté de refuser un contrat de coaching pour des raisons personnelles ou éthiques.

Respect de la personne : Une des caractéristiques d'une relation d'accompagnement telle que le coaching est l'existence d'un lien transférentiel entre coach et coaché. Ce lien peut mettre le coaché dans une relation de dépendance vis à vis du coach. Le coach n'en tirera pas avantage et s'abstiendra de tout abus de pouvoir et de passage à l'acte à l'encontre du coaché.

Devoirs envers l'organisation : Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle le coaché travaille. En

particulier, le coach garde une position extérieure à l'organisation et ne prend pas position ni ne s'ingère dans des questions internes, notamment de gestion des ressources humaines.

Obligation de moyens : Le coach met en œuvre tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel de celui-ci, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère.

Le coaché reste néanmoins seul responsable de ses décisions.

2. Mise à disposition de la solution de coaching à distance

Réalisation des coachings à distance selon le process énoncé précédemment :

- L'entreprise propose un package d'heures au coaché (3 h a minima soient 3 séances d'1 h).
- Le coaché communique sa demande à sa RH (objectif(s), urgence, choix coach) Il sélectionne le coach choisi.
- La RH transfère cette demande à son interlocuteur LFC Humain qui lui répond sous 48 h avec proposition de planning.
- Le coaching se déroule selon les options choisies.
- Le coaché évalue le coaching. S'il estime qu'une prolongation est nécessaire, il évoque le sujet avec le coach et la RH (tripartite). A l'issue d'un échange tripartite un bilan sera réalisé et une prolongation pourra être enclenchée.