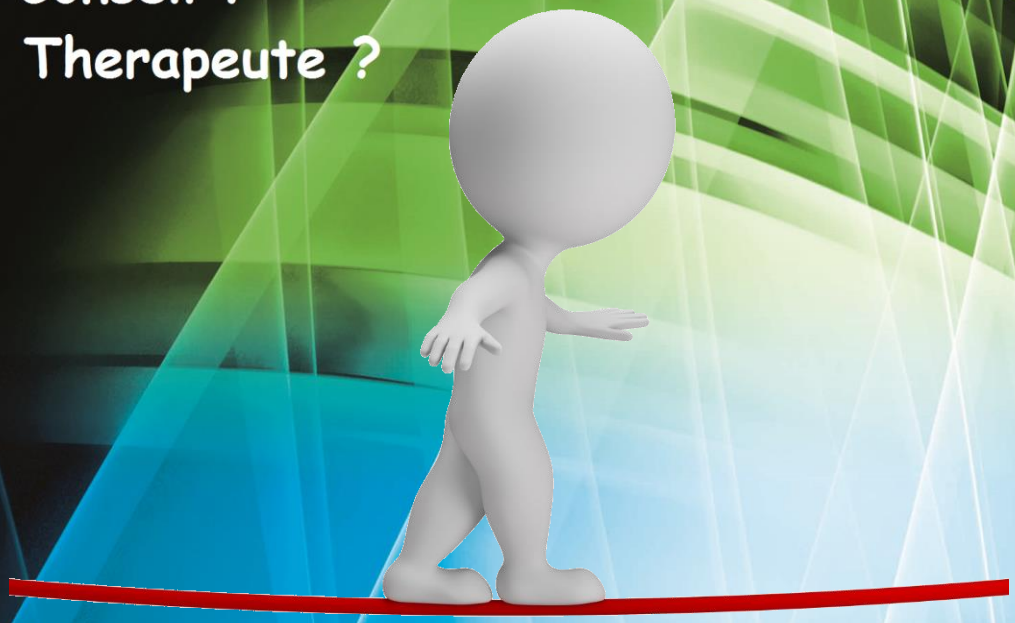
ANTHEMOS

UN COACH DANS L'ENTREPRISE

Qu'apporte-il ?
Quel intéret ?
Que ne fait-il pas?
Que fait-il?
Qui est-il ?
Gourou ?
Mentor ?
Formateur?
Consultant ?
Conseil ?
Therapeute ?



Un coach en entreprise
vous aide à trouver
le juste équilibre.

Un coach dans l'entreprise

VOS BESOINS

Le manager aura continuellement à intégrer dans son fonctionnement les trois dimensions suivantes et les contradictions qui en relèvent :

- Quelqu'un remarquera-t-il que je suis absent si demain je ne suis effectivement pas là ?
- Est-ce que ce sont les autres qui décident ou moi ?
- Est-ce que ce sont les autres qui doivent écouter ou moi ?
- Est-ce que c'est moi qui ai les initiatives, dois-je les laisser aux autres ? etc …tout en faisant les arbitrages et en prenant les décisions difficiles que seul, par mon statut, je suis habilité à prendre.
- Est-ce que ce que je ressens venant des autres me dit qu'ils ont envie de et qu'ils ont du plaisir à travailler avec moi ?

*C'est pour assumer la complexité de ces rôles qu'il faudra avoir acquis **une liberté intérieure** que seul un travail de développement personnel intense amené par l'expérience de la vie et/ou par un travail sur soi lui permettra d'atteindre.*

NOTRE OBJECTIF

Vous accompagner pour que vous puissiez atteindre un niveau de sécurité intérieure (estime de soi, confiance en soi et affirmation de soi) suffisant pour

- assumer la complexité de la vie en entreprise
- gagner en efficience en bien-être
- mettre en place un équilibre juste entre vie professionnelle et vie personnelle.

LA STRATEGIE QUE NOUS VOUS PROPOSONS :

Le coaching en entreprise

*C'est un **processus** à haute valeur ajoutée, d'**accompagnement** du client centré sur son **objectif dans un délai précis**.*

*Il s'agit une prestation ponctuelle, spécifique orientée action et solution qui offre à la personne la possibilité d'améliorer ses performances, voire de dépasser ses objectifs. Il prépare et en optimise ses actions en utilisant de manière optimale son potentiel dans des délais fixés. Ce processus, par l'**écoute**, le **dialogue**, une palette d'outils et une **posture**, vous aide à franchir les différentes étapes de développement de votre personne et d'obtenir des résultats concrets et mesurables en termes de connaissances et de performance.*

Le coaching existentiel permet de faire rimer développement durable des personnes et objectifs de performance de l'entreprise. Il est utile autant pour les individus que pour les entreprises.

Comme l'ostéopathe regarde l'individu dans son ensemble et raligne le corps pour soigner la partie douloureuse, le coach accompagne aussi la personne dans sa globalité vers l'accession à l'autonomie par la libération de trois facultés :

- ***La conscience claire** correspond à une perception de la réalité à travers nos cinq sens dans l'ici et maintenant.*
- ***L'intimité** est la capacité d'être ouvert à soi et aux autres dans l'authenticité.*
- ***La spontanéité** est la capacité de répondre de manière adaptée en tenant compte de soi, des autres et de la situation.*

*Ainsi au terme du parcours, la personne se sentira alignée avec ses valeurs, avec ce qui est important pour elle et aura construit sa « **colonne vertébrale** du sens ».*

Ce parcours touche tous les niveaux de la personne et permet au terme de l'accompagnement à la personne de se sentir :

- ***Importante** : Si elle est absente, tout le monde le remarque et se pose des questions…*
- ***Puissante**, auto déterminée : c'est elle qui décide, elle ne subit plus la loi de l'extérieur. Elle devient proactive, a des objectifs clairs et les atteint, identifie clairement ses valeurs et sa mission, fixe ses priorités, considère la vie comme une coopération, développe une communication efficace, valorise et s'enrichit des différences entre les personnes.*

- ***Appréciée*** *: pour la personne qu'elle est au-delà de sa fonction. Elle est aussi en capacité d'apprécier et se nourrir des différences.*

Ce bouleversement profond qui consiste à faire le deuil de son ancienne « carapace » et à aller vers sa nouvelle personnalité s'apparente à un saut dans le vide et c'est là que le coach intervient pour accompagner le mouvement. Souvent la prise de conscience a lieu à l'occasion d'un choc, d'une crise, (changement de poste, mutation, licenciement…) mais ce n'est pas obligatoire. Les personnes éprouvent alors le besoin d'un soutien pour aller chercher et trouver à l'intérieur d'eux-mêmes les réponses à leurs questions. Grâce à la mise en contact de leurs émotions et à l'apprentissage de leur gestion, c'est à ce moment que des éclairages nouveaux vont mettre en évidence l'inadaptation actuelle des scénarios construits au moment de l'enfance (le masque) et forgés par leur entourage. Débarrassée de ses oripeaux, la personne va pouvoir construire les bases solides, ancrées, de sa nouvelle identité. De ce fait, hors influence externe, elle sera ouverte, capable d'entendre des avis différents, sans se sentir agressée, acceptant les objections comme des opportunités, à réfléchir à des solutions nouvelles. Désormais affirmée elle entretiendra des relations simples et fluides avec les autres.

C'est à partir de ce qui survient dans les interactions avec son client pendant la séance, que le coach peut aider celui-ci à trouver des éléments de solution là où il ne pensait pas à aller les chercher. A travers les mots qu'il utilise dans son dialogue, et à travers la relation qu'il tisse avec son coach, le client expose et découvre des éléments clés de son cadre de référence. En prendre conscience, avec l'aide du coach qui fait miroir, lui permet de l'élargir et d'y intégrer les ressources qui lui manquaient pour atteindre ses objectifs.

Travailler sur soi-même grâce au coaching revient donc toujours à développer sa lucidité, son désir, sa confiance, son engagement et ses compétences, dans une perspective d'autonomie croissante. Le coaching permet donc une meilleure connaissance de soi, un meilleur alignement de ses dispositions intérieures et une meilleure perception de son environnement extérieur, pour une plus grande performance.

Le coaching vise la réussite de l'ensemble du système client (et pas uniquement celle du client individuel), et prend donc en compte l'ensemble des interactions entre le client et son environnement.

Quelques principes clés sur le comportement humain.

L'être humain accompli est celui qui a :
La force de changer ce qu'il peut changer,
La sérénité d'accepter ce qu'il ne peut pas changer,
La sagesse d'en faire la différence. *Marc-Aurèle*

Si quelqu'un se comprend mieux lui-même que vous ne vous comprenez vous-même, il va dominer la situation.

Si quelqu'un se comprend mieux lui-même et vous comprend mieux que vous ne vous comprenez vous-même, il va pouvoir mener le jeu à sa guise.

Vous ne pouvez pas motiver quelqu'un, vous pouvez seulement créer un environnement dans lequel la personne va pouvoir se motiver elle-même. La seule personne que vous pouvez changer c'est vous.

Chaque personne est motivée, mais pour des raisons qui lui sont propres et a besoin de satisfaire ses besoins qui ne sont pas forcément les vôtres. Traitez donc les autres, non pas comme vous vous avez besoin d'être traités, mais comme ils ont besoin d'être traités.

La réalité a toujours deux faces opposées et complémentaires.

L'autre est différent.

Il n'y a que le changement qui ne change pas.

Nous ne voyons pas le monde tel qu'il est, mais tel que nous sommes.

De la contrainte au désir de changement.

Le vrai changement de comportement est possible quand vous disposez des stratégies pour démarrer et maintenir votre motivation, quand vous pouvez voir là où vous voulez aller, quand vous avez intégré le nouveau comportement dans un rituel existant, quand vous avez la croyance que c'est possible, donné de la valeur au nouveau comportement et pensé que vous êtes le type de personne qui fait cela.

Un coach An-Theos ne propose pas de traitements miracle qui ne durent pas. Pour répondre à un objectif de changement il met 3 outils à votre service :

La Formation, le Coaching, (le Mentoring).

En vous appropriant et utilisant les outils qu'il vous propose, le changement c'est vous, vous saurez agir avec plus de justesse dès demain, vous améliorerez la qualité et l'efficacité de vos interventions ou aurez des attitudes comme vous n'en avez jamais eu auparavant.

À vous de choisir et de décider.

POURQUOI CETTE STRATEGIE ?

Faire entrer le Coaching dans l'entreprise c'est :

Pour l'équipe et l'entreprise :

- *Entrer un nouveau mode relationnel Assertif et Efficace tant à l'interne qu'à l'externe.*
- *Stopper le turn-over, s'attacher les meilleurs, les fidéliser.*
- *Découvrir les nouveaux talents, la relève. ...*
- *Réduire l'absentéisme et le présentéisme.*
- *Améliorer l'efficacité et la rentabilité.*
- *Augmenter la rentabilité, une demande qui est comprise est exécutée.*
- *Améliorer la sécurité, les règles et le cadre seront respectées.*
- *Gagner la reconnaissance par la baisse du taux de stress.*
- *Grandir votre image.*
- *Dynamiser l'intégration de nouvelles pratiques.*
- *Gérer le changement plus facilement.*
- *Développer une culture de succès et de feedback*
- *Développer la facette comportementale de ses managers.*
- *Améliorer la performance individuelle et collective.*
- *Augmenter la mobilisation et l'implication.*
- *Fixer des objectifs qualitatifs personnalisés.*
- *Améliorer la créativité et la pro activité.*
- *Développer les capacités.*
- *Dynamiser les équipes, les rendre plus performantes*

Pour vous en tant que manager ou dirigeant :

- *Faire de vous un véritable leader, une personne ressource et porteur de sens.*
- *Découvrir la sécurité intérieure qui vous libérera de vos tensions,*
- *Facilitera la mise en place d'une autorité reconnue sans risque de paraître autocrate, de vous affirmer en tant que manager tout en respectant ses collaborateurs (assertivité).*
- *Faciliter la délégation par plus de confiance et mettre en place de la souplesse dans le contrôle, voire installer l'auto-contrôle.*
- *Accroître votre confort, pas besoin de se répéter pour être entendu, associer une qualité de vie agréable, garante de développement durable.*
- *Plus de motivation et un état émotionnel adapté.*
- *Plus de quiétude dans le processus décisionnel.*
- *Plus de synergie et de fluidité dans la gestion des équipes.*
- *Mieux gérer les situations conflictuelles.*
- *Trouver du sens à votre action,*
- *Construire un projet professionnel et le mettre en place.*
- *Identifier vos compétences clés et évaluer les possibilités de mettre en valeur vos talents.*
- *Mieux gérer votre Temps et vos Priorités : pouvoir faire vraiment votre métier !*

Pour les hommes : *Pleinement motivés, mobilisés, totalement concentrés, ils se montreront créatifs, éprouveront du plaisir, auront conscience des enjeux, seront pleinement responsables et n'auront pas peur d'échouer.*

Pour l'entreprise : *Management libérant, synergie entre les services, croissance de l'activité, réduction des coûts, productivité, rentabilité, fidélisation de la clientèle, acceptation active de la qualité, fidélisation de la clientèle.*

QUELS MOYENS ?

Les principes d'action du coach :

Diagnostiquer : *Au même titre qu'il n'existe pas deux personnes identiques, toutes les entreprises fonctionnent différemment. Aussi un entretien avec vous nous permet de comprendre vos enjeux actuels, ce que vous voulez faire et ce que vous êtes prêt à changer pour y arriver.*

Recentrer : *La vision stratégique de votre organisation doit se focaliser sur ce que vous voulez qu'elle devienne en vous appuyant sur vos valeurs et non sur ce qu'elle est actuellement.*

Démultiplier : *L'évaluation du niveau émotionnel, du niveau d'implication, du degré d'autonomie est faite à tous les niveaux de la hiérarchie pour faire apparaitre dans quelle mesure ces derniers sont en phase par rapport à votre vision.*

Adapter : *Nous proposons des solutions en parfaite synchronicité avec votre intention stratégique en apportant les ressources nécessaires. Nous développons les compétences de vos collaborateurs, ce qui conduit à un changement d'attitude et à une harmonisation de l'intelligence émotionnelle de votre entreprise.*

Inscrire dans la durée : *Notre objectif est la mise en place d'un changement à long terme des comportements afin d'assurer l'implication de tous vos collaborateurs pour relever les défis de votre organisation.*

Le cycle du progrès en quatre phases.

Prise de conscience *du manque et acceptation de l'état, seule porte pour engager la phase Attitude Proactive. Cette étape permet aux individus de prendre conscience de leurs capacités à se dépasser et à accroître leur potentiel.*

Acquisition de Connaissances / Techniques *: cette phase permet de faire émerger ce que la personne savait et avait oublié et si besoin de transmettre des informations, des outils, des méthodes et des techniques aux participants.*

Mise en Pratique *: durant cette étape de la session le participant s'entraîne afin de se sentir en capacité de mettre en place dès le lendemain les nouvelles habitudes gagnantes.*

Suivi *par du coaching ou du mentoring pour ancrer les nouvelles compétences après la session de formation marquera l'implication de la hiérarchie dans le processus en favorisant l'ancrage des nouveaux comportements durables capable de résister à la pression des habitudes.*

Comment ça se passe ?

Lors d'un ***premier entretien*** *face à face, le client exprime sa demande, le coach détermine si la demande est adaptée au coaching. Ensuite le coach, à travers un questionnement et une écoute spécifique, pose le diagnostic, le cadre de son intervention et l'objectif à atteindre. Enfin un contrat tripartite, coaché, commanditaire et coach valident l'objectif, les critères de mesure et fixe le cadre et les conditions de réalisation.*

L'objectif de cet accompagnement sera d'identifier les peurs, freins et croyances limitantes et de prendre conscience des ressources, talents, besoins et valeurs. Ce travail permet la transformation du potentiel en action !

La relation coach-coaché *est avant tout basée sur la confiance et la confidentialité. Le coach s'engage à la plus grande réserve vis-à-vis de ce qu'il apprend de son client et ne donne pas d'information au reste de l'entreprise sur ce qui se passe dans les séances.*

Le nombre de séances, qui pourra être réajusté ensemble à mi-parcours, est fixé. Les séances sont, en général assez rapprochées au début pour s'espacer peu à peu jusqu'à l'autonomie. Mais le travail se fait à votre rythme, pas à pas et au cas par cas.

Pour un coaching individuel, les entretiens d'1 heure à 1 heure ½ sont espacés de 15 jours en moyenne. Le nombre de séances varie de 10 à 20 selon le type de besoin.

Pour un coaching d'équipe, le coach intervient dans le cadre des réunions de l'équipe. Cet accompagnement se déroule en séminaire de deux jours (Team Building) et/ou sur une durée de 6 mois à 1 an (Team coaching).

- ***Le contrat de coaching,***

Il est écrit et tripartite (en entreprise). Il est cosigné par les trois parties prenantes de la mission de coaching : Le client payeur (l'entreprise), le coaché, le coach.

- ***Les règles***

AN-THEOS *assure avant le début de mission un entretien tripartite, entre le client, le N+1 du client et le coach pour fixer les objectifs de la mission. Dans cette même configuration, un tel entretien pourra avoir également lieu en cours et/ou en fin de mission, pour permettre au client et son supérieur hiérarchique d'apprécier ensemble les résultats des actions qui auront été mises en œuvre pendant l'accompagnement et d'envisager comment les prolonger dans une dynamique de progrès constants.*

Le coach respecte son client, il est à parité avec lui.

Le coach respecte les règles de sa charte éthique (voir annexe 1).

Le coach, s'il ne se sent pas à même d'accompagner la personne à coacher, lui conseillera d'autres coachs.

- ***Les séances :***

Les séances de coaching individuel ont généralement lieu en ***présentiel****, dans un lieu neutre dans l'entreprise ou en cabinet.*

Ponctuellement, des séances peuvent être remplacées par des séances via le téléphone, internet, Skype, Msn…

Attention !
le coach n'est pas un magicien

Ce mode d'accompagnement à distance vous aide à atteindre d'excellents résultats, sans perdre de temps…

Vous bénéficiez de la puissance du Coaching, sans vous déplacer, et d'une façon légère par des séances d'une demi-heure seulement, centrées chacune sur un objectif spécifique !

La force de ce coaching tient en ce qu'il est particulièrement bref et centré sur les résultats. Il permet à un manager pressé ou éloigné géographiquement de sortir de l'isolement, sans avoir à se déplacer. Comme dans tous les coachings, c'est le client qui choisit à chaque séance les objectifs précis sur lesquels il veut avancer. Le coaching téléphonique s'adapte parfaitement à l'actualité du client, d'autant plus que les rendez-vous peuvent être pris pendant des « temps morts » de l'agenda du client (à l'aéroport, pendant des trajets en train, le soir, etc…).

Ma démarche, mes convictions :

Mon objectif de coach :

C'est de vous aider à trouver le juste équilibre en satisfaisant chez vous les trois besoins fondamentaux de l'être humain à savoir :

Le sentiment d'importance : se sentir inclus dans les groupes humains… pour avoir une perception de sa propre importance et ne pas se sentir ignoré, abandonné.

Savoir que c'est moi qui contrôle le cours de ma vie… pour avoir la preuve de ma propre compétence et ne pas vivre l'humiliation, la honte de mon incapacité !

Gérer le besoin d'affection, d'être aimé…afin de ressentir sa propre amabilité et ne pas se sentir rejeté sans pour autant renier ses positions et reculer de manière à me placer en dépendance affective !

Ma démarche :

Le coach n'est pas un gourou !

A l'heure où les notions de « coaching », « développement personnel » et autre « mentoring » ont envahi la scène nationale et internationale dans les différents accompagnements proposés, il me semble important de préciser ici quelles valeurs sont véhiculées autour du coaching tel que je le conçois et le pratique.

Chaque être humain, quels que soient ses origines, appartenances, croyances et comportements, a de la valeur et mérite d'être pris en considération là où il en est dans son histoire de vie. Il est appelé à être acteur et responsable de sa vie, de ses actes et décisions. Nul autre que lui ne sait mieux que lui ce qui est bon pour sa vie puisque lui seul connait ses motivations nommées ou cachées, le potentiel et la volonté qui justifient et stimulent ses actes, quoi qu'en pense son entourage. Partant de cette réalité, tout accompagnement ne pourra alors être efficace que dans la mesure où la personne est volontaire pour être accompagnée et pour opérer elle-même des changements dans ses habitudes de vie, et décidée à concrétiser ce qui, à un moment, était à l'état de projet ou de rêve.

Ainsi, le coach chemine à côté, jamais devant son client, pour l'accompagner dans son processus de changement, en favorisant la réflexion sur ses motivations à déterminer de nouveaux objectifs, et en concrétisant la mise en place d'un plan d'action visant à les atteindre.

*Dans ce cadre, le coach apportera du **soutien** à la personne en lui rappelant ses objectifs et ses engagements tout en s'appuyant sur les échéances fixées.*

Chaque institution porte en elle la capacité à résoudre les problèmes, inhérent aux organismes vivants. Tout changement procède d'un diagnostic permettant la mise en évidence des causes d'un malaise, de manifestation d'un dysfonctionnement (les maladies répétitives, l'absentéisme sont les signes les plus couramment observés) Des décisions pertinentes viseront à réintroduire, à réactiver les potentialités, les résultats seront évalués.

Mes convictions :

***La Résilience**, animé de la conviction qu'une situation vécue comme un échec peut se révéler être un formidable tremplin vers de nouvelles percées, je choisis de tirer leçon du passé pour optimiser le futur.*

***La remise en question** fait partie intégrante de mon fonctionnement ; j'aime à réfléchir aux raisons d'éventuels dysfonctionnements dans mes relations, mes projets, mon quotidien. Parce que mes erreurs passées auront pu causer du tort à mon entourage ou à moi-même, j'ai tendance à ne pas vouloir les reproduire... les analyser me permet de m'y prendre différemment à l'avenir.*

***La maturation** est, à mon sens, un processus qui prend le plus de temps mais qui est indispensable à la construction d'un individu ; tout comme un fruit a besoin de traverser les saisons avant d'arriver à maturation, chaque individu a besoin de vivre diverses situations pour gagner en maturité et atteindre un niveau d'épanouissement personnel qui fait qu'il sait qui il est, ce qu'il veut et comment il le veut.*

***La confrontation** est un terme qui souvent fait peur et à connotation négative, alors qu'elle n'a d'autre prétention que de mettre en présence deux avis, deux parties plus ou moins d'accord sur un sujet abordé. Toutefois, il n'est de relation saine sans confrontation... entre conjoints, collègues ou amis, il est difficile d'être toujours d'accord sur tout ! Arriver à dire son désaccord dans une situation, en contrôlant au mieux ses émotions pour être sûr d'être entendu, est aussi une marque de maturité.*

Coach ? Consultant ? Conseil ? Mentor ? Formateur ?

Avoir recours à un coach, un mentor ou même un consultant vous a-t-il déjà traversé l'esprit ? J'espère que vous répondrez par l'affirmative, puisque l'aide précieuse de gens plus expérimentés est précisément ce qui peut faire la différence entre la réussite ou la fermeture d'une nouvelle entreprise dans ses cinq premières années d'opération.

Alors, au diable l'orgueil et cette propension à tout faire soi-même et à se débrouiller seul. Être entrepreneur n'a pas à être un fardeau, bien au contraire, cela doit vous donner des ailes. C'est pourquoi un coup de pouce doit être accueilli à bras ouverts.

Coach, mentor, ou consultant ?

Gardez en tête que chacun de ces experts est un atout majeur pour tout entrepreneur, puisqu'ils vous apporteront toujours une vue d'ensemble externe et donc, neutre. Ils visent aussi à vous accompagner vers une autonomie complète dans toutes les sphères de votre activité dans l'entreprise. C'est l'occasion rêvée de prendre du recul et d'accepter l'aide, les conseils… et la critique constructive également !

Voici les informations relatives à chacun de ces rôles :

Le business coach ou Coach d'affaires

Le coach d'affaires se concentre surtout sur votre rôle au cœur de l'entreprise.
Le coach devient un « accélérateur de changement ».

- **Le coach n'est pas un thérapeute**. Il n'est nulle question ici d'être psychanalysé et toute personne en détresse psychologique doit s'adresser à un psychothérapeute. La dimension humaine et personnelle est un aspect pourtant incontournable et un atout important du coaching. La différence avec le thérapeute c'est que le coach ne cherchera pas le « pourquoi » en lien avec le passé, mais développera le « comment » en lien avec l'avenir, et ce, pour tout ce qui touche à votre fonction au sein de votre entreprise.
- Il vous accompagne à partir de là où vous en êtes rendu professionnellement, personnellement et intérieurement. Il travaille autant le savoir-être que le savoir-faire.
- Il vous aidera à identifier vos leviers de motivation, vous aidera à construire vos objectifs et à réaliser vos ambitions.
- Il vous aidera à nommer également vos craintes, vos pensées limitantes et vos blocages et vous guidera avec ses outils afin de les surmonter.
- Il vous aidera à découvrir ou redécouvrir votre potentiel, vos talents, aptitudes, qualités, compétences et votre expertise.
- Quand vous serez dans une impasse il vous apportera des pistes de réflexion et de solutions ou des chemins inexplorés à découvrir mais c'est vous qui déciderez.
- Il vous aidera à mettre en place les protections qui vous permettront d'oser développer les stratégies pour atteindre vos objectifs, selon vos besoins, vos attentes dans le respect de vos valeurs.

Le consultant/conseil a un rôle bien différent.

Le rôle du consultant/conseil est surtout axé sur les besoins opérationnels et organisationnels. Celui-ci se concentrera donc beaucoup plus sur un objectif précis dans un domaine que vous connaissez moins bien. Il agit tel un « manuel d'instruction » lorsque vos connaissances sont plus limitées dans l'un ou l'autre des secteurs de votre compagnie.

- Le consultant / conseil offrira de vous aider surtout au niveau du savoir-faire.
- Il peut intervenir tant dans le plan d'affaires ou le financement en démarrage, que pour la productivité, le développement de marché, le recrutement, la modernisation de processus et d'équipements, le redressement de votre entreprise, l'élaboration d'un plan de croissance, etc.
- Habituellement, le consultant est spécialisé dans un domaine… pas dans tout ! Il vous faut donc dénicher la perle rare, ou vous pencher vers une firme qui offre plusieurs services.
- Il cherche surtout à vous orienter dans le but de faire croître votre entreprise et sa valeur.
- Son expertise est complémentaire à la vôtre et vous permet d'être plus productif.
- Sa démarche s'inscrit dans un processus à court terme qui commence par l'analyse objective de la situation et qui se poursuit avec l'établissement d'objectifs mesurables et réalisables.

- Il est considéré comme un agent de changement, et les mesures soumises peuvent faire l'objet de réticence à l'interne. C'est pourquoi il est recommandé d'établir le mandat et les limites de ce dernier au préalable.
- Avant de rencontrer un consultant, votre objectif et/ou les problématiques doivent être bien identifiés et le mandat clairement défini. Le coach lui établira avec vous un diagnostic : il écoutera votre réalité, la problématique dans ses manifestations, votre vrai besoin et votre demande

Le formateur.

Le rôle du formateur est radicalement différent du coach et se rapproche de celui du consultant en ce sens qu'il est le sachant qui apporte des solutions. Il maîtrise des techniques et des méthodes pédagogiques précises, afin de partager son savoir et son savoir-faire. Il sait aussi adopter la bonne posture, trouver le contact avec chaque participant et générer une dynamique de groupe positive. Le formateur doit à la fois maîtriser son contenu et se centrer sur l'apprenant, pour prendre chacun "là où il est" et lui permettre de progresser.

Le mentor

Un mentor, ce n'est ni plus ni moins une personne qui a vécu ce que vous vivez à l'heure actuelle. Un ''gourou'', en quelque sorte, qui devient votre confident professionnel et qui aiguille votre réflexion afin que vous trouviez vous-même les réponses à vos questions.

Le mentorat est habituellement offert bénévolement. Vous pouvez demander l'aide de plus d'une ressource, notamment en finances, en gestion, en marketing, en ressources humaines, etc. En revanche, il est possible de trouver un seul mentor qui saura répondre à vos besoins.

- Le mentor vous guide pas à pas, et ce, peu importe à quelle étape de votre développement. Il agit la plupart du temps sur le savoir-être (l'individu).
- Vous pouvez tout partager avec votre mentor, puisque celui-ci respecte une éthique de confidentialité.
- Il vous aide à prendre les bonnes décisions d'affaires ou cherche avec vous des pistes de solutions envisageables, sans jamais prendre de décision à votre place.
- Au contraire, il vous motive, vous écoute, vous encourage dans vos réflexions et vos actions.
- Il vous explique vos erreurs (s'il y en a !) et comment les corriger ou les éviter lorsqu'il vous donne une rétroaction positive sur les derniers événements.
- Il vous aide à développer des aptitudes de résolution de problèmes et une approche professionnelle avec vos partenaires.
- Il vous soutient dans l'apprentissage de nouvelles habiletés de négociation et de communication.
- Il vous permet de vous recentrer et de mettre votre énergie aux bons endroits.
- Il a une bonne expérience et souvent se spécialise dans un ou plusieurs secteurs d'une entreprise. Par exemple, le mentor peut vous guider dans l'innovation, les technologies, la gestion du temps, le développement des affaires, la gestion de crise, la planification stratégique, la relève, la fusion d'entreprise, le commerce électronique, la vente, le service à la clientèle, le marketing et dans tout autre secteur spécifique.
- Il vous permet également de partager vos inquiétudes et préoccupations. Il comprend ce que vous vivez et par conséquent, vous ne vous sentez plus seul et démuni dans les situations stressantes.

La Charte de d'Ethique d'AN-THEOS

Objet de la charte

Notre charte d'éthique est inspirée de déclaration commune des trois principales associations françaises de coaching : SF Coach, EMCC/AEC, ICF. Cette charte nous engage envers nos clients, et constitue le fondement éthique de notre pratique. Elle repose sur les valeurs portées par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.
Son but est d'établir un cadre protégeant le ou les coachés, le coach, et les éventuels prescripteurs ou tiers qui auraient partie prenante, directement ou indirectement, dans la relation coach-coaché.

Obligations du coach

1-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.

2- Processus de travail sur soi :
Le coach atteste d'une démarche de travail sur lui-même approfondie, jamais vraiment achevée, même si grandement avancée, car l'évolution est continue, ce travail étant bien distinct de sa formation.

3- 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.

4- 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. Toute information sur un client est traitée de façon strictement confidentielle sous réserve du respect des lois en vigueur. Cette règle de confidentialité est essentielle pour l'établissement d'une relation de confiance sans laquelle le processus de coaching ne peut ni commencer, ni perdurer.
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.

5- 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 ou qui le mettrait en porte-à-faux par rapport à l'application de la présente charte.

6- Neutralité- Laïcité :
Le coach s'interdit d'exprimer toute opinion politique, religieuse ou philosophique, tant dans la pratique des entretiens qu'à travers les documents remis. Chaque coach du groupement veillera au respect strict de la laïcité.

7- 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. Le coach veillera donc à prévenir tout abus de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse d'un usager au sens de l'article 223-15-2 du code pénal.

8- Attitude de réserve vis à vis des tiers :
Le coach observe une attitude de réserve vis à vis des tiers, public ou confrères, au travers d'informations qu'il peut livrer sur l'exercice de son métier, lors d'interviews ou de conférences, pour éviter, par exemple, tout risque de reconnaissance de ses clients par autrui, ou encore utiliser ses clients à des fins médiatiques. Il pourrait toutefois être dérogé à cette règle dans le cadre de programmes pédagogiques, par exemple, sous réserve de l'accord exprès du ou des coachés et, le cas échéant, de l'organisation donneuse d'ordre.

9- 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.

10- 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 seul responsable de ses décisions.