

---

## CONTRAT DE COACHING

Entre :

Le coaché : Mme Catherine POLJACQUE

Le manager du coaché : Mme Florence VENISE

Le coach : Mr Thibault VIGNES

---

## 1 LA DEMANDE

Catherine POLJACQUE a été nommée Directeur Financier courant 2007. Elle faisait auparavant partie de l'équipe dont elle est manager aujourd'hui. Elle est rattachée hiérarchiquement à Florence VENISE.

L'équipe de Catherine POLJACQUE est composée d'environ 10 personnes, chacun ayant des collaborateurs et étant donc en position de management également.

Suite à des difficultés constatées lors des premiers mois de sa prise de poste, Catherine POLJACQUE a souhaité mettre en place une action de montée en compétence sur sa posture de manager. Après avoir envisagé une formation, elle a choisi d'étudier la possibilité d'un coaching, étant jugé plus approprié au rythme et à la situation. Le principe de cet accompagnement a été accepté par Florence VENISE et par Anne AIREHACHE (DRH Groupe).

## 2 LA PROBLEMATIQUE

La problématique se pose dans les termes suivants :

- Catherine POLJACQUE a des difficultés à motiver son équipe, leur transmettre le goût qu'elle a elle-même pour son travail.
- Elle souhaite mettre en place un fonctionnement dynamique et responsable, dans lequel chacun tienne ses engagements et respecte les contraintes collectives dans une ambiance conviviale et stimulante
- Certains membres de l'équipe ont vraisemblablement plus ou moins bien digéré sa promotion au poste de Directeur Juridique France.
- Elle semble avoir des difficultés avec la posture de « donneur d'ordre » du manager, et aimerait que ses collaborateurs se prennent en charge de façon adulte

Au regard de ces problématiques, l'enjeu pour Catherine POLJACQUE est de développer son leadership et d'accroître la confiance et le sens des responsabilités au sein de son équipe.

## 3 OBJECTIFS DU COACHING

Catherine POLJACQUE doit acquérir une plus grande aisance dans le « maniement du curseur » :

- Savoir être ferme et directif tout en jouant un rôle de soutien et d'encouragement,
- Maintenir une ambition élevée tout en tenant compte des caractéristiques de l'équipe, et du niveau / des besoins de chacun

Dans ce cadre, le coaching aura pour objectifs de permettre à Catherine POLJACQUE de :

- Développer une meilleure conscience des besoins de chacun de ses collaborateurs, et des meilleurs leviers de motivation
- Adapter son style de management aux besoins collectifs et individuels
- Accroître dans l'équipe le climat de confiance et le niveau d'implication de chacun

L'atteinte de ces objectifs sera évaluée sur la base des critères suivants, appréciés par Catherine POLJACQUE :

- L'application des directives qu'elle donne à l'équipe
- La qualité de la relation de confiance de l'équipe envers elle, et au sein de l'équipe
- L'ambiance de travail

---

## 4 MOYENS MIS EN OEUVRE

### 4.1.1 PRINCIPAUX AXES DE TRAVAIL ENVISAGES

Il s'agit d'une liste évolutive et non-exhaustive, établie sur la base du pré-diagnostic effectué à ce stade :

- Explorer son style de management préférentiel
- Mieux comprendre les besoins individuels des collaborateurs et les ressorts de la motivation
- Savoir utiliser les différentes postures du manager : directif, ressource, porteur de sens
- Associer exigence et bienveillance dans la relation

### 4.1.2 INTERVENANT

Le coach sera Thibault VIGNES, Directeur associé d'Accilia, et coach praticien certifié Coach&Team@.

### 4.1.3 LIEU

Les séances de coaching auront lieu dans les locaux la société BOSSEDUR à Paris.

Afin de donner un cadre de travail permettant aux séances d'être efficaces, la salle de réunion choisie sera calme, suffisamment éloignée du bureau de Catherine POLJACQUE, sans possibilités d'y être dérangé.

### 4.1.4 DUREE, FREQUENCE ET NOMBRE

Chaque séance durera une heure et demi. Le coaching aura lieu toutes les deux semaines au début, puis pourra être espacé.

Nombre d'entretiens :

- Trois premiers entretiens : ils sont destinés principalement à poser le diagnostic de la problématique du client et de ses enjeux, et à définir les objectifs à atteindre / choix d'un plan d'intervention et des modes d'intervention.
- Lors de la troisième séance l'intervenant et la personne accompagnée feront un pré-bilan permettant d'ajuster la mission ; Ceci permettra notamment de fixer le nombre de séances suivantes (6 à 10 séances)

### 4.1.5 REPORTING AU MANAGEMENT

A l'issue de la prestation, une réunion de bilan sera effectuée entre le coaché, son manager, et le coach. L'objectif de cette réunion sera d'évaluer le niveau d'atteinte des objectifs initiaux.

---

## 5 DEONTOLOGIE

### DEONTOLOGIE

L'intervenant est tenu au secret professionnel et au respect de la déontologie :  
L'établissement et le respect d'un contrat écrit

- Le respect de la confidentialité pour ce qui concerne le client.
- Le respect du client, de sa personne, de ses choix.
- Le respect de la finalité du coaching : développer l'autonomie de la personne afin qu'elle assume pleinement ses choix et les solutions trouvées grâce à la présence du coach.

### REGLES

- Règle d'implication : la personne accompagnée s'implique dans le processus de coaching.
- Règle de ponctualité : si la personne accompagnée arrive en retard, la séance se terminera à l'heure précédemment convenue.
- Règle d'assiduité : toute séance annulée mais non décommandée l'avant-veille est due.

---

## 6 CONDITIONS D'INTERVENTION

### CONDITIONS FINANCIERES ET MODALITES DE PAIEMENT

La rémunération de la prestation de coaching individuel est fixée à Xxx € HT par séance.

Les séances seront facturées mensuellement.

### RESPONSABILITE

Le client est responsable de son travail et de toutes ses conséquences sur lui-même.

Le contrat est un contrat de moyens et non pas un contrat de résultat. Ces moyens sont le temps et la compétence du coach.

### CONDITIONS DE RESILIATION

La personne accompagnée ou le coach peuvent, sans avoir à en justifier, interrompre le travail en cours. Cette décision implique la réalisation de la dernière séance de bilan.

Fait à Paris, le

Le coaché	Le manager	Le coach