



## L'ACCOMPAGNEMENT COACHING

Par Isabelle Legueurlier  
Coach & Dirigeante

V-Juin24

## DEFINITION DU COACHING

---

**Le coaching est un accompagnement permettant de mener une réflexion stratégique et orientée solution, afin d'atteindre des objectifs spécifiques et mesurables.** Que ce soit par le biais de questionnements spécifiques, de conversations guidées, de conduite d'exercice, de prise de décision, ou d'expérimentation entre les séances, le but plus large étant, pour le coaché, d'opérer un changement de comportement, d'accéder à une évolution professionnelle ou à un développement de ses ressources personnelles. C'est un contrat cadré dans le temps, avec un nombre de séances, des objectifs et axes d'amélioration définis au préalable, et des repères d'avancement et de réussite mesurables. Le tout visant à l'efficacité et au confort de l'individu au service d'une organisation ou de sa vie personnelle.

**Composé de 10 à 15 heures,** ce temps est adapté en fonction de l'objectif global, du contexte, des enjeux du contrat et de la caractéristique du bénéficiaire. Etalé sur quelques mois, il se déroule dans un principe d'interaction entre le coach et « le bénéficiaire », ce dernier pouvant être un seul individu ou un duo ou un collectif.

## DIFFERENTS TYPE DE COACHING

---

**Ce type d'accompagnement est utile dans différents domaines et peut prendre différentes formes.**

Voici quelques exemples, dont la liste est non exhaustive.

### Carrière professionnelle

Coaching individuel d'efficacité  
Coaching Posture Managériale  
Coaching Prise de Poste  
Coaching Consistency de Dirigeant / Managers Stratégiques

### Travail en équipe

Efficacité d'équipe  
Cohésion d'équipe visant la communication  
Coaching d'associés  
Coaching de gestion de conflit

### Inventaire de personnalité

Découverte de son profil de personnalité en individuel avec réalisation d'inventaire pouvant être :

- Intégré à un contrat complet de coaching
- Proposé dans une version Coaching flash (Inventaire et 2 heures de coaching de définition des forces et points de vigilance de sa personnalité)
- Le point de départ d'un assesment en mobilité interne

Les modèles sur lesquels nous sommes habilités :

- Process Communication Modèle - PCM
- Modèle DISC de Marston
- Décodage Ennéagramme

## DEONTOLOGIE

---

Le coach n'est pas un conseiller et n'applique pas de jugement spécifique de ce qu'il faudrait faire ou pas. Le bénéficiaire a la responsabilité de ses objectifs et des stratégies qu'il/elle souhaite mettre en place pour les atteindre. De façon spécifique, le format « Consistency » permet au coach de partager des méthodes et des stratégies efficaces dans les contextes qu'il /elle connaît (qualité relationnelle, management, organisation d'entreprise, communication avec les médias...). Le bénéficiaire garde toute la responsabilité d'appliquer ou de refuser ces apports.

La confidentialité des échanges est totale et rien de ce qui est partagé en séance ne peut être révélé à un tiers. A partir du moment où le coach et le bénéficiaire ont échangé, la règle de confidentialité s'applique. Aucun écrit ou retour ne pourra être transmis par le coach à d'autres parties prenantes sans la révision et l'accord du bénéficiaire.

## MISE EN PLACE D'UN CONTRAT

---

La réussite d'un contrat est influencée par l'implication du bénéficiaire et la qualité de la relation avec le/la coach qui conduira l'accompagnement. De ce fait, la mise en place d'un coaching démarre automatiquement par le choix en toute autonomie, par le bénéficiaire, de son/sa coach :

1. **Un rendez-vous préliminaire entre le coach et le potentiel bénéficiaire** afin :

D'échanger sur les attentes et les besoins résultant de la situation actuelle du bénéficiaire

De tester de la facilité relationnelle afin que le bénéficiaire puisse choisir un(e) coach qui lui convienne.

De permettre au coach de se présenter en tant que professionnel, d'expliquer son parcours, son style, ses outils et méthodes, ses spécificités et le processus d'accompagnement

Vérifier que l'accompagnement de coaching proposé est adapté à la demande du bénéficiaire

Identifier les axes d'amélioration et les repères mesurables qui seront repartagés en Tripartite

2. **Le futur bénéficiaire choisit son coach** et signifie sa décision au coach si le contrat se gère en direct, par exemple pour un dirigeant, ou il informe le responsable du contrat si la demande est gérée par un tiers (Manager/Resp. RH)

3. **Des échanges avec les personnes jouant le rôle de sponsor du contrat**, comme un manager direct, un supérieur hiérarchique N+2, ou un responsable RH. Ces entretiens généralement courts permettent d'apporter tous les renseignements utiles au coach afin de lui assurer une bonne compréhension de la situation et du contexte du bénéficiaire, ainsi que les enjeux organisationnels dans lesquels s'inscrit l'accompagnement, et de connaître les vision des différentes parties prenantes.

4. **La rédaction du contrat ou présentation du devis** nourri des informations prises lors des différents entretiens, présentant un *récapitulatif succinct de la situation et l'objectif professionnel fil rouge de l'accompagnement ainsi que :*

*Les axes de développement qui, en première lecture, ressortent des premiers échanges*

*Une précision du nombre de séances/heures pressenties, le montant du devis et les modalités de facturation*

*La présentation du/de la coach proposé(e) et ses spécificités*

5. **La signature du contrat et/ou devis** valant « bon pour accord » de l'ensemble des personnes concernées
  
6. **L'organisation de la réunion Tripartite, s'il y a un ou des sponsors**, constituant le démarrage effectif du travail de coaching. Sont présentes les différentes parties prenantes : Le/la coach, le/la bénéficiaire, le/la responsable hiérarchique et, si souhaité, le/la responsable RH. Le but étant d'échanger et de se mettre d'accord sur les axes d'amélioration, sur quelques objectifs contextualisés, sur les repères d'avancement et de réussite permettant de mesurer les résultats visés.
  
7. **Le déroulement de l'ensemble des séances**, sont organisées en toute autonomie entre le/la coach et le/la bénéficiaire. Elles se déroulent dans un lieu qui aura été choisi pour son calme et son aspect confidentiel ou par visio. Le rythme entre deux séances est de 10 à 15 jours, surtout au démarrage, puis peut se planifier toutes les 3 semaines vers la fin du contrat afin de veiller à l'autonomie du bénéficiaire, et que ce dernier ait des temps d'expérimentation conséquents entre les séances.  

Lors des séances, des questionnements Orienté Solution, sous forme de conversations et d'exercices guidés, la formulation d'objectifs, la vérification du côté réaliste et écologique de ces derniers, l'identification des tâches d'expérimentation identifiées pour l'entre-séance, l'exploitation de tous les moyens de réflexion et de mise en action du changement sont proposés.

Dans le cas, d'un coaching consistency, des questions puissantes seront complétées par des méthodes pouvant être utiles au bénéficiaire.
  
8. **La clôture entre le/la coach et le/la bénéficiaire** : La dernière séance sera consacrée à la clôture où les deux protagonistes principaux feront le point sur les acquis et les avancées effectués lors du contrat.  
**Un cadre récapitulatif en 3 points fera guide :**
  - A - Les prises de conscience et comportements déployés grâce au contrat de coaching
  - B - Les résultats obtenus et les actions prouvant les changements
  - C - Les éléments demandant encore une attention particulière afin de les rendre automatiques, ou des contextes qui devront remobiliser la vigilance du coaché afin d'éviter un retour à des comportements inadaptés.
  
9. **La réunion Tripartite de clôture** avec les mêmes personnes présentes lors de la réunion tripartite d'ouverture où seront présentées, par le bénéficiaire, les prises de décision, les actions et réflexions ainsi que les engagements pour l'avenir de son choix, comme étant les éléments les plus représentatifs du travail accompli.

**Tous ces espaces de rencontres et de séances pourront se faire :**

- En distanciel ou en présentiel
- Les rendez-vous sont pris en toute autonomie entre le bénéficiaire et le coach

## **EFFETS SYSTÉMIQUES D'UN COACHING EN ENTREPRISE**

---

Les situations dans les entreprises ont souvent un haut degré de complexité, et sollicitent fortement les collaborateurs, les managers et les dirigeants. Cet accompagnement a pour but d'offrir un espace d'échange sécurisé, d'accueil, de recadrage et de sponsoring bienveillant, où le bénéficiaire aura toutes les ressources d'analyse permettant des prises de décisions menant à des comportements adaptés concernant sa problématique et ses objectifs.

Cependant, ce contrat influe positivement à d'autres endroits du système, et quel que soit la fonction du bénéficiaire, le coaching participe à l'amélioration continue, à la qualité de vie au travail et apporte des effets systémiques, bien au-delà du seul bénéficiaire.

## VOTRE COACH

---



Isabelle Legueurlier

[ile@capresilience.fr](mailto:ile@capresilience.fr)

06 74 53 01 57

### Ses titres :

Coach certifiée en PNL depuis 2003  
Dirigeante de « CapRésilience & Coaching & Formation » depuis 2007  
Enseignante Experte-PNL certifiée en 2011  
Superviseur de Coach depuis 2016  
Coach de Santé depuis 2022  
Formatrice Certifié PCM en 2023

### Les outils auxquels elle est formée et qu'elle enseigne :

La programmation Neuro Linguistique (PNL), L'outil Ennéagramme, l'Analyse Transactionnelle, Les Approches Narratives, L'Approche Systémique des Interactions de Palo Alto, Le Process Communication Modèle©

### Ses expertises :

- **Conception et animation de formation :**  
Formation aux compétences relationnelles, opérationnelles, stratégiques, managériales et d'accompagnement  
Formation aux outils et méthodes : PNL, Ennéagramme, Approches systémiques...  
Formation-Métier : Coach (interne ou externe) - Formateur - Manager
- **Conception et animation de modules sur-mesure et de séminaire d'équipe :**  
Développer la qualité relationnelle dans le management  
Les 4 clefs du manager durable  
Adopter les bons réflexes face au burnout  
Mieux communiquer afin de renforcer la cohésion d'équipe
- **Supervision** de coachs : Indépendants ou internes, et autres professionnels de l'accompagnement
- **Accompagnements & Coaching**  
Coachings professionnels : Efficacité du collaborateur, posture et méthodes de management, décision concernant la carrière  
Accompagnement des équipes,  
Audit et Conseils en QVT  
Après des particuliers : Vie personnelle, couple, parentalité, santé mentale et émotionnelle

Intervenante pédagogique chez 'Repère Institut' depuis 2014  
Partenaire Cegos depuis 2023  
Partenaire Abilways depuis 2024

## LE COLLECTIF DE COACHS

---

Lors du rendez-vous préliminaire entre le bénéficiaire et le coach proposé, il est important que le bénéficiaire puisse choisir le ou la coach, avec qui les échanges seront les plus fluides, et, avec qui il se sentira le plus à l'aise pour partager ses difficultés. Isabelle pourra vous coopter un autre expert du coaching afin de respecter le choix du bénéficiaire. Nos niveaux d'expertise et nos méthodes sont communs, cependant nos personnalités sont différentes et chacun et chacune pourra convenir en fonction de son identité propre.

## LES MÉTHODES D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

---

**Programmation Neuro Linguistique :** La PNL est une méthode d'amélioration de la communication interpersonnelle, produisant des questionnements puissants afin de faciliter l'atteinte des objectifs. Résultant de la modélisation de l'excellence, elle apporte des protocoles de préparation et de changements pour accéder à la réussite professionnelle et au confort personnel. Un ensemble de postulats viennent soutenir tous les concepts pour être en respect de soi comme de son environnement.

**Isabelle est certifiée « Enseignante Experte en PNL »** par NLPNL (Fédération de PNL), ce qui donne le droit de certifier des stagiaires dans cet outil.

**Process Communication Modèle® :** Méthode de décodage de la personnalité, référençant 6 types de profils, le fondement de leurs motivations, les besoins psychologiques, les différents degrés de stress qui peuvent être vécus et les mécanismes de communication et de mé-communication. Fortement présent dans les entreprises de toutes tailles, cet outil aide les collaborateurs, managers, dirigeants et équipes à mieux communiquer.

**Isabelle est certifiée « Formatrice et coach PCM »** ce qui lui donne le droit de faire réaliser les inventaires de personnalité PCM en amont d'un coaching ou d'une formation.

**Ennéagramme :** Cet outil puissant est une grille de lecture des différents types de personnalité, c'est l'un des modèles les plus respectueux de la complexité de l'être humain. Il permet plus de conscience de soi et de compréhension des autres, permet la tolérance face à des comportements portés par des valeurs différentes des nôtres. Dans certaines relations à enjeux, il permet la prise de recul et le discernement.

**Le Triangle de Karpmann :** Ce modèle d'analyse des interactions est un moyen de sortir des situations relationnelles où sont présentes des volontés de « prise de pouvoir », faciliter parfois par le positionnement hiérarchique. Il permet la prise de conscience des comportements inadaptés, et l'utilisation des éléments conversationnels de recadrage.

**Approche Systémique des Interactions de Palo Alto :** Cette approche spécifique vous donnera d'autres points de vue et des méthodes efficaces sur les situations de tensions, de conflits, de résistances au changement. Beaucoup de tentatives de résolutions ont peut-être déjà été testées sans résultat probant, cette approche permet de faire « la différence qui fait la différence ».

**Approches Narratives :** Ces pratiques partent du principe que la réalité existe à travers la façon dont elle est racontée ou représentée. Notre identité professionnelle, les résultats de nos actions, la forme de nos échanges sont le reflet de ce que nous croyons. Nous avons un potentiel de modification sur l'histoire que nous portons en nous, afin de rendre possibles d'autres comportements.

## HABILITATIONS & ADHESIONS

CapRésilience est un Organisme de formation répertorié à la DIRECCTE et certifié Qualiopi



Nous adhérons à NLPNL et EMCC



## NOS CLIENTS



## GRILLE TARIFAIRE

---

Le montant des prestations de coaching dépend de la caractéristique du bénéficiaire, de la complexité des objectifs à atteindre et des enjeux du contrat. Nous vous partageons ci-après les tarifs habituellement pratiqués et que nous prenons en référence. Nous saurons cependant nous adapter à vos budgets.

### **Accompagnements Individuels :**

- Un collaborateur en développement d'efficacité individuelle ou d'implication : 350 € HT/h
- Un collaborateur dans une première prise de fonction de managériale : 400 € HT/h
- Un manager ayant besoin d'intégrer de nouveaux comportements dans sa fonction : 450 € HT/h
- Un manager prenant un nouveau poste, nouveau périmètre, ou une équipe redimensionnée : 500 € HT/h
- Un dirigeant de TPE / un Entrepreneur indépendant souhaitant développer son activité : 550 € HT/h
- Un dirigeant de PME ou de grands groupes devant mettre en place une réorganisation : 600 € HT/h
- Un dirigeant souhaitant un accompagnement global (de la réorganisation à la gestion de crise) : 650 € HT/h

**Pour rappel** un contrat de coaching est compris entre 5 séances (coaching flash pour une problématique ponctuelle) à 10-12 séances maximum pour un accompagnement complexe soit un maximum de 15 heures.

### **Tous les accompagnements collectifs :**

- Audits, médiation entre associés ou collaborateurs, accompagnement d'équipe, atelier de suivi, séminaire à thème : Sur devis

### **Coordonnées administratives**

Isabelle Legueurlier - CapRésilience - 220 rue de Paris 93260 Les Lilas  
N° de Siret : 494 574 841 00016 - Code NAF : 7022 Z  
Déclaration d'activité de formateur sous le n° 11 93 05519 93

[www.capresilience.fr](http://www.capresilience.fr)

<https://capresilience.catalogueformpro.com/>