

## DEONTOLOGIE

En tant que coach professionnelle certifiée, je respecte un code de déontologie propre à mon activité qui implique...

- une formation initiale en coaching reconnue par l'Etat «RNCP »
- une formation continue
- des supervisions régulières

et les postulats suivants :

- Le coach a un objectif de moyens
- L'accompagnement est basé sur l'instauration d'une relation de confiance avec pour principes la bienveillance, la confidentialité et l'empathie
- Le coach ne donne pas de conseils et s'abstient de tout jugement

## EN PRATIQUE

Les séances ont lieu, au sein de l'entreprise.

Si l'accompagnement est individuel, des séances peuvent avoir lieu également par téléphone ou vidéoconférence.

La durée du processus ainsi que la fréquence des séances/ateliers sont définis avec l'entreprise, en fonction de la demande et de l'objectif fixé.

Un processus pragmatique

1. Prise en compte de la demande
2. Clarification du contexte et des enjeux
3. Définition de l'objectif
4. Compréhension du projet d'entreprise
5. Mise en place des entretiens individuels ou ateliers/réunions en équipe
6. Mise en place d'une stratégie
7. Mise en action – évaluation des avancées



Quelle est la vocation de votre entreprise ?  
Qu'ambitionnez-vous pour elle ?  
Quelle stratégie adopter ?

Vos valeurs, votre équipe,  
au cœur de votre projet...



**Valérie BAUGÉ**

Coach professionnelle certifiée\*

**Tel : 06 60 56 95 23**

vbauge@infine-coaching.fr  
www.infine-coaching.fr

*"Si nous pouvions d'abord savoir où nous sommes  
et vers quoi nous nous dirigeons, nous serions plus  
à même de juger quoi faire et comment faire"*

Abraham Lincoln

\*Certification professionnelle homologuée par l'Etat  
(Registre National des Certifications Professionnelles Niveau 1 - Master 2)  
« Coach Professionnel » délivrée par Linkup Coaching



# LE COACHING

**Un accélérateur de prise de conscience**  
**Un booster de talents**  
**Un catalyseur pour se remobiliser**

Le coaching peut être défini comme l'art d'accompagner une personne, une équipe, une entreprise dans l'atteinte de ses objectifs et ce dans une logique d'autonomie.

Le coaching permet de prendre conscience, de manière individuelle ou collective...

- de qui l'on est, de ce que l'on veut
- de ses blocages et résistances
- de ses valeurs, ressources et talents

Le coaching a pour objectif de ...

- valoriser et décupler les potentiels
- développer la créativité
- augmenter les performances
- faciliter le "travailler ensemble"

Cette approche est concrète et pragmatique

- ancrée dans le présent avec l'avenir en visée
- basée sur l'engagement et la motivation des acteurs parties prenantes

Le coach et le coaché (personne/équipe) vont travailler ensemble pour atteindre l'objectif fixé.

*Comment faire face aux évolutions du contexte de notre activité ?*  
*Comment pérenniser mon entreprise à long terme ?*  
*Comment concilier les valeurs de mon entreprise et sa rentabilité ?*  
*Comment cultiver l'innovation dans mon entreprise ?*  
*Comment fédérer l'équipe autour d'une vision ambitieuse mais réaliste ?*

**La crise actuelle et ses implications bousculent en permanence les entreprises en impactant leur stratégie, leurs sources de financements, en fragilisant leurs parts de marchés, en changeant leurs interlocuteurs... donc nombre de leurs repères et leur écosystème. Ces problématiques, ces questions peuvent trouver des réponses, profondes et constructives, dans le cadre d'un processus de coaching.**

## DOMAINES D'INTERVENTION

### Réflexion sur le projet d'entreprise

Formaliser et partager la vision (mission, valeurs ...)  
Clarifier la culture de l'entreprise et ses règles du jeu  
S'adapter aux changements et enjeux du marché  
Créer les conditions de l'émergence de l'innovation

### Coaching du Dirigeant

Animer et manager son équipe dans une dynamique positive et collaborative  
Stabiliser une situation conflictuelle  
Etre plus efficace et performant dans l'exercice de ses responsabilités  
Concilier obligations professionnelles et personnelles

### Coaching d'équipe

Intégrer et fidéliser les salariés  
Gérer les conflits et le stress  
Gérer les risques psycho-sociaux  
Initier un travail d'équipe collaboratif  
Identifier les stratégies de réussite en apprenant tant des succès que des échecs  
Accroître la performance de l'équipe  
Favoriser les processus d'autonomie