

---

# LE CONTRAT



**LE CONTRAT**  
**ou**  
**LA CONVENTION**  
**ou**  
**L'OFFRE DE SERVICE**

# LE CONTRAT

**Une compétence**

# ETABLIR L'ACCORD

- **Comprendre ce qui est exigé dans une interaction d'encadrement**
- **L'accord sur les procédures d'encadrement et la relation**

# ETABLIR L'ACCORD

Les points les plus fréquents :

Le contexte

Les résultats attendus

Les modalités de coaching

Le déroulement de l'accompagnement

Le coût

La durée

Le lieu

La déontologie

Les engagements du coach

Clause d'annulation

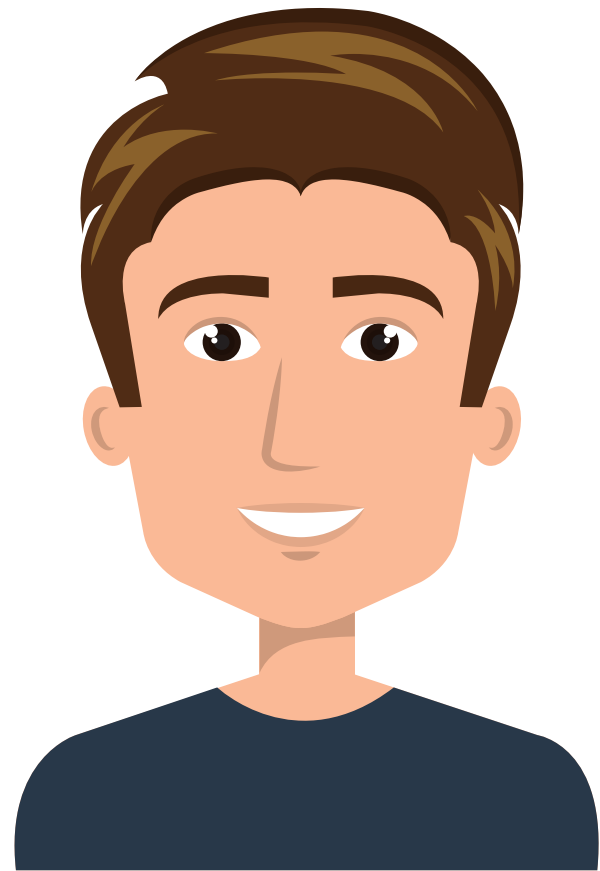
Clause de déplacement

# TYPES DE RELATION



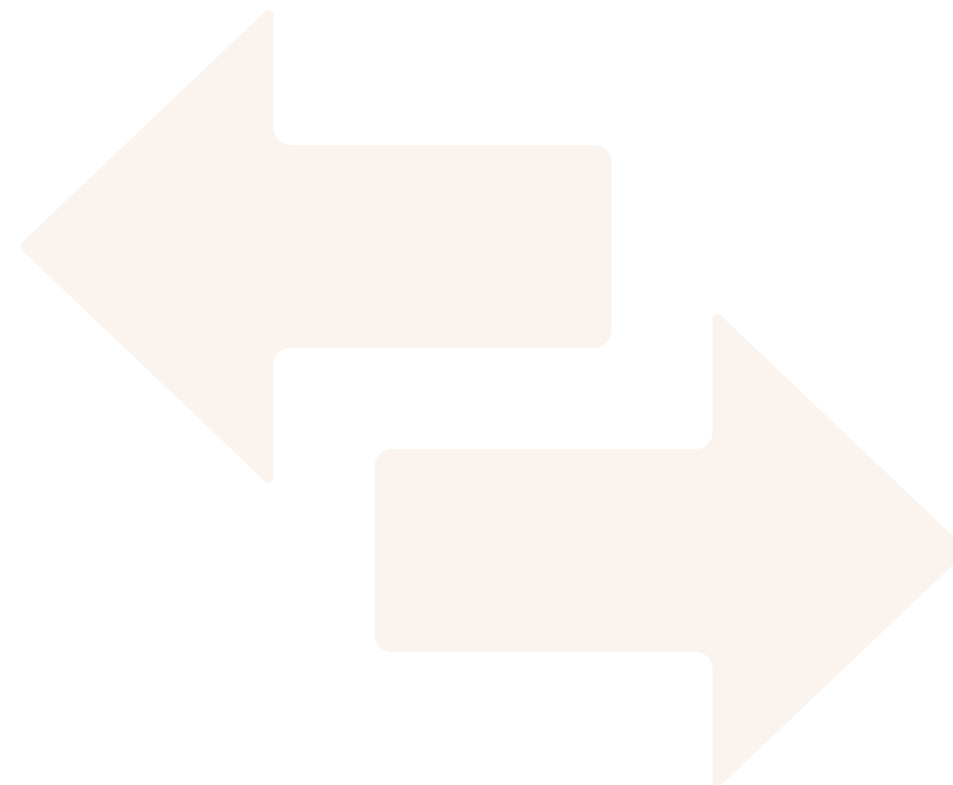


# LA RELATION BIPARTITE



**COACH**

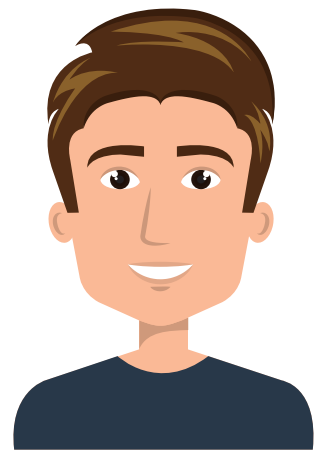
**BASES SAINES  
ET CLAIRES**



**COACHÉ**



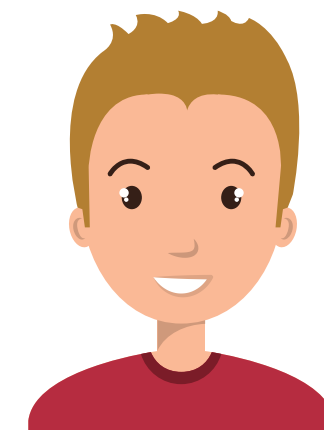
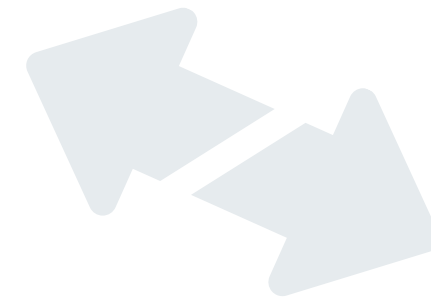
# LA RELATION TRIPARTITE



COACH



COACHÉ



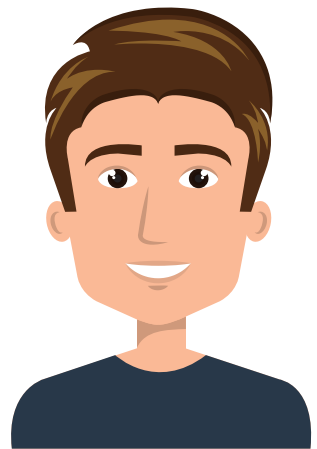
CLIENT = ENTREPRISE







# LA RELATION TRIPARTITE



**COACH**



**COACHÉ**

## Contrat moral

Relation durant et après le processus  
Objectifs

- établir la confiance
- préserver l'intimité du coaché face à l'entreprise
- Encourager sa capacité et sa volonté à s'exprimer librement



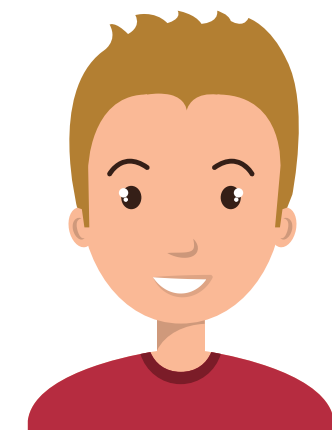
# LA RELATION TRIPARTITE

## Relation hiérarchique

- Relation existante avant le coaching
- Ne doit pas interférer dans le coaching



COACHÉ



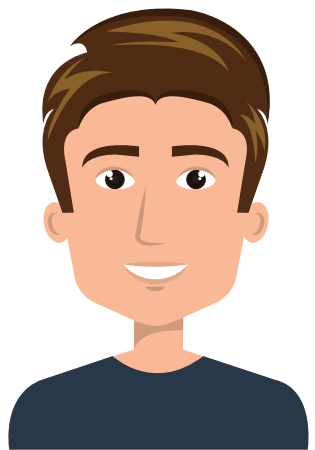
CLIENT = ENTREPRISE



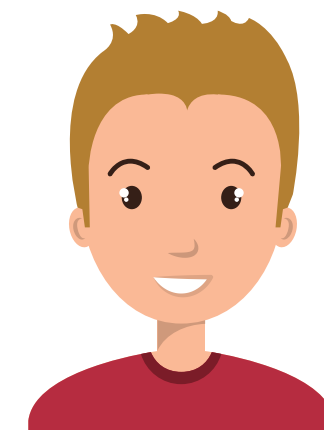
# LA RELATION TRIPARTITE

## Contrat commercial

- Objectifs et processus de coaching
- Approbation et demande du coaché



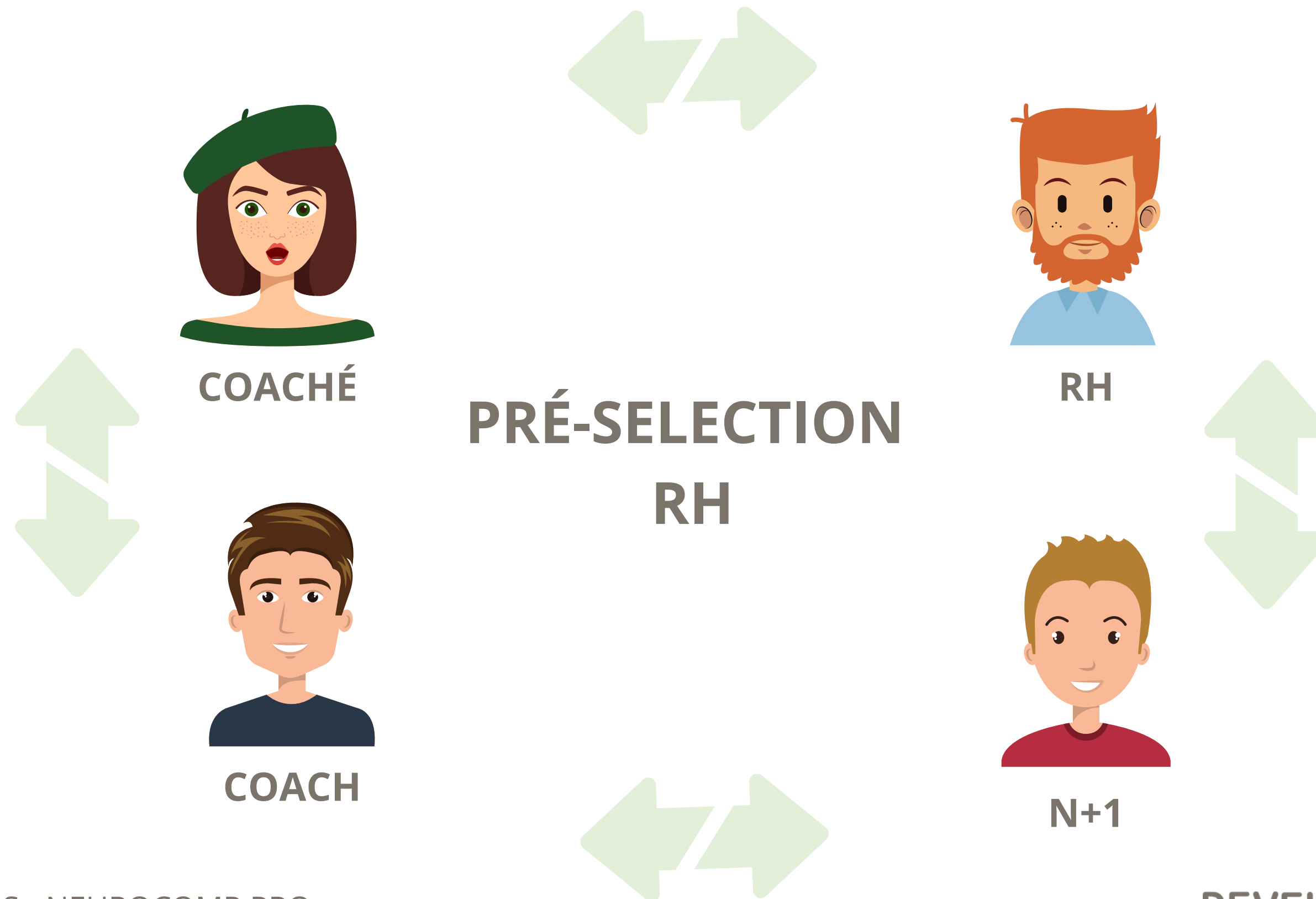
**COACH**



**CLIENT = ENTREPRISE**

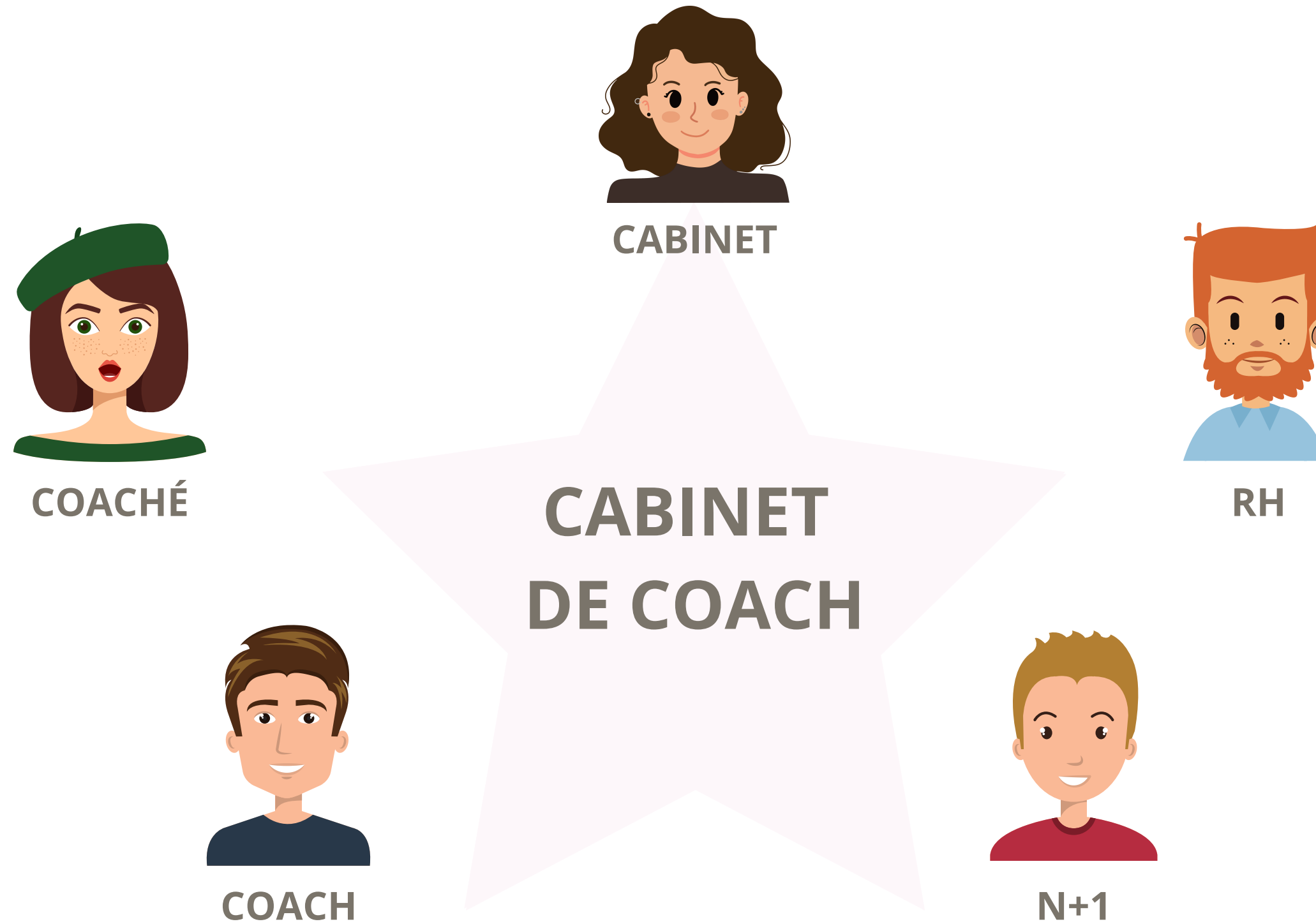


# LA RELATION QUADRIpartite





# LA RELATION PENTAGONALE



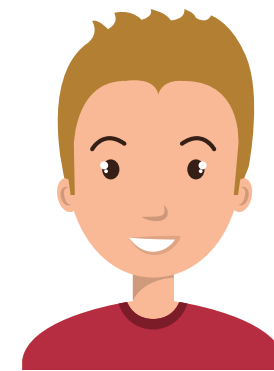


# LA RESPONSABILITÉ



COACHÉ

Choisir son coach. Etablir un contrat clair et s'y tenir



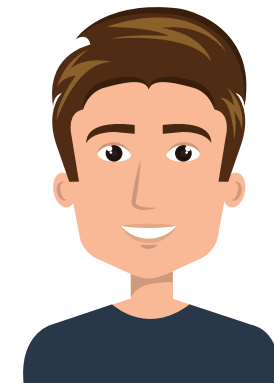
N+1

Communiquer clairement les objectifs et les critères d'évaluation du coaching. Apporte du soutien



RH

Responsable de la partie administrative et juridique du contrat



COACH

Établir un contrat clair et vérifie la qualité des objectifs



CABINET

Présenter le coach le + adéquat. Le paiement du coach



# LA RESPONSABILITÉ

Le coach choisit  
son client



# LA RESPONSABILITÉ

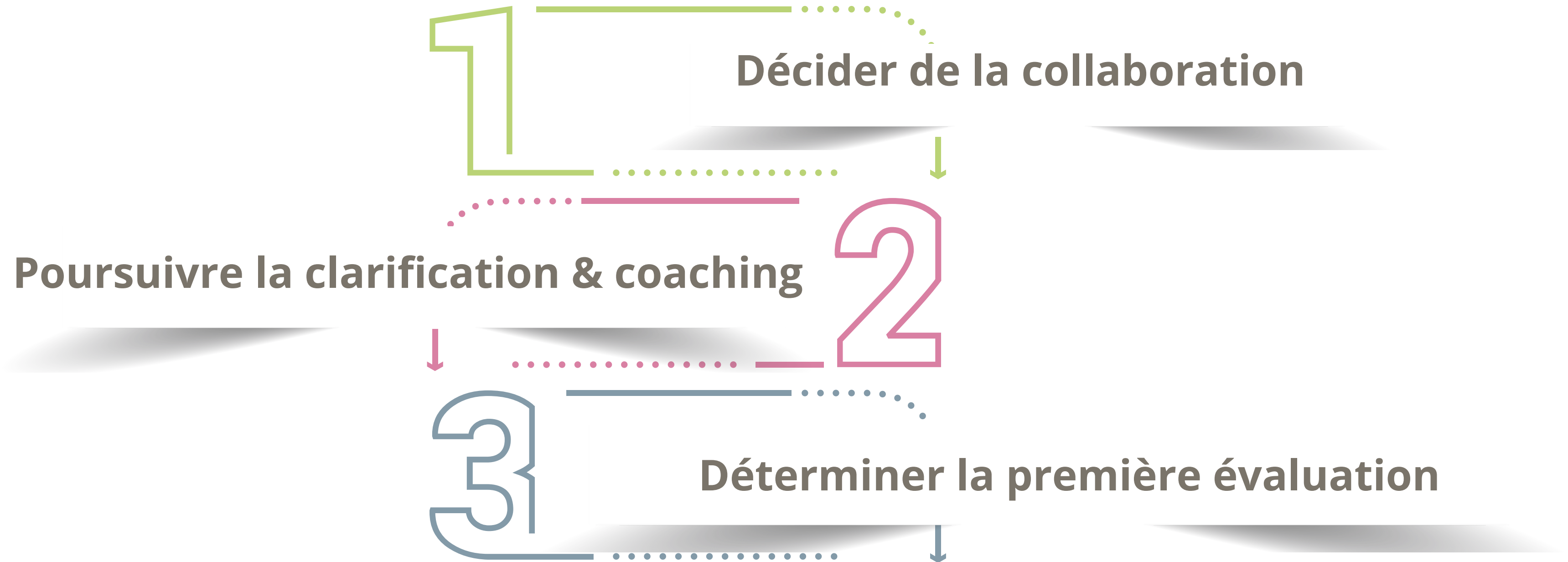
## Le coach est le garant de la déontologie







# CONTRAT ET CRITÈRES D'ÉVALUATION





# CAS CONCRETS

## Cadre dans une entreprise de + de 2.500 personnes Secteur chimie

Contexte : amélioration de soft skills - développement en vue d'une évolution de carrière

***Objectifs et indicateurs de résultats ?  
Nombre de séances ? Sur combien de mois ?***



# CAS CONCRETS

## **Chef de vente en pré-burnout qui martirise ses équipes** **Secteur retail**

Contexte : amélioration globale de la performance, gestion d'équipe,  
développement des soft skills

***Objectifs et indicateurs de résultats ?***  
***Nombre de séances ? Sur combien de mois ?***



# CAS CONCRETS

## **Une juriste dont le patron prend sa retraite** **Secteur de la mobilité**

Contexte : Trouver ses marques dans la nouvelles organisation

***Objectifs et indicateurs de résultats ?***  
***Nombre de séances ? Sur combien de mois ?***



# CAS CONCRETS

**Assistante dans une grosse organisation, en harcèlement moral, plus de confiance en elle. Le N+2 demande un coaching pour la protéger du N+1. La réunion = Coaché, N+1, N+2, coach**

Contexte : Meilleure performance au travail

***Objectifs et indicateurs de résultats ?  
Nombre de séances ? Sur combien de mois ?***



# CAS CONCRETS

## **Directeur financier qui doit prendre du recul et gérer son équilibre de vie secteur de la consultance**

Contexte : Meilleure performance dans la fonction actuelle, se préparer à un nouveau challenge dans les 2 ans

***Objectifs et indicateurs de résultats ?  
Nombre de séances ? Sur combien de mois ?***

# DEVELOP LEADERS



ACTIVATEUR DE LEADERSHIP HUMANISTE