**ACCORD-CADRE N°25A32**

# **CAHIER DES CLAUSES PARTICULIERES TECHNIQUES**

# **LOT 2 – COACHING INDIVIDUEL**

Les offres doivent être en conformité avec les spécifications techniques décrites dans le présent document.

Table des matières

[**CAHIER DES CLAUSES PARTICULIERES TECHNIQUES** 1](#_Toc1)

[**LOT 2 – COACHING INDIVIDUEL** 1](#_Toc2)

[1. Description du contexte 2](#_Toc3)

[1.1 L’université de Lorraine 2](#_Toc4)

[1.2 Définition du besoin 2](#_Toc5)

[2. Démarche et objectifs généraux 2](#_Toc6)

[3. Pré requis 3](#_Toc7)

[4. Périmètre de la prestation 3](#_Toc8)

[4.1 Durée 3](#_Toc9)

[4.2 Public 3](#_Toc10)

[4.3 Langue(s) de travail 3](#_Toc11)

[5. Objectifs et attendus 3](#_Toc12)

[6. Calendrier et lieux de déroulement 3](#_Toc13)

[6.1 Délais d’exécution 3](#_Toc14)

[7. Profil attendu du prestataire 4](#_Toc15)

[8. Déroulé du processus de coaching individuel 4](#_Toc16)

[8.1 Entretien de cadrage, 4](#_Toc17)

[8.2 Séance 1 4](#_Toc18)

[8.3 Séances suivantes 4](#_Toc19)

[8.4 Dernière séance 4](#_Toc20)

[8.5 Entretien de restitution, entretien tripartite avec le coaché et son manager 4](#_Toc21)

## Description du contexte

Le présent cahier des clauses techniques particulières a pour objet de définir et préciser les spécifications relatives aux prestations permettant d’assurer l’accompagnement individuel et/ou collectif à destination de personnels de l’Université de Lorraine par prescription d’un des services commanditaires de ces prestations. A savoir, le service des ressources humaines (DADRH et DMGRH), Délégation à l’amélioration des relations et à la régulation des conflits (DARRC) et l’équipe d’appui aux managers.

### 1.1 L’université de Lorraine

Créée en 2012, l’université de Lorraine (UL) est le résultat de la fusion de 4 universités.

Elle est implantée principalement à Nancy (70 % des sites) et à Metz (20 % sites) et possède des antennes notamment dans les villes d’Epinal, Longwy, Sarreguemines, Saint-Avold, Thionville, Lunéville, Saint-Dié-des-Vosges, Epinal et Bar le Duc.

### 1.2 Définition du besoin

Dans le développement de compétences, le coaching prend sa place aux côtés de la formation. Si la formation se prête plus à la transmission de savoir et de savoir-faire, le coaching est tout indiqué pour travailler le savoir-être.

Le coaching est un processus d’accompagnement professionnel et personnalisé. Le processus de coaching est centré sur la personne coachée et l’épanouissement de son potentiel, il l’incite à mobiliser ses ressources pour atteindre ses objectifs. Il favorise la prise de conscience par la personne de ses modes de fonctionnement avec l’objectif de dépasser la situation actuelle et d’atteindre des objectifs professionnels et/ou personnels auto-définis en toute autonomie. Dans une démarche collaborative, le coach va donc accompagner la personne coachée dans un questionnement approprié et l’aider à mieux se connaître, à prendre conscience de ses ressources.

Opérationnel, le coaching aboutit à l’émergence de solutions concrètes propres à la personne, il améliore l’efficacité, participe au développement des aptitudes, aide à l’adaptation à une situation nouvelle, permet la prise de décision ou la résolution de difficultés.

Le coaching s’adresse plus particulièrement :

* aux personnes exerçant un rôle de management, direct ou indirect :
  + directions et responsables ;
  + encadrement supérieur, intermédiaire et de proximité ;
* à toute personne désirant développer son potentiel, réfléchir à son avenir professionnel, ou résoudre certaines difficultés. Cet accompagnement ne concerne pas les étudiants.

## Démarche et objectifs généraux

* Renforcer le potentiel de la personne coachée
* Améliorer les compétences : managériales, de communication, ….
* Atteindre un niveau optimal de performance
* Prendre du recul, gérer ses émotions
* Gagner en confiance et en estime de soi

## Pré requis

Pour aboutir, le coaching doit être un acte volontaire du coaché.

Le prestataire aura déjà réalisé des coachings professionnels avec des publics variés (manager, agent...)

## Périmètre de la prestation

### 4.1 Durée

Parcours de 6 à 10 séances de 1 à 2 heures soit 20 heures maximum.

### 4.2 Public

Tout public professionnel, les étudiants ne sont pas concernés.

### 4.3 Langue(s) de travail

La prestation se déroulera principalement en langue française, cependant, il est possible que le recours à la langue anglaise facilite les échanges dans certaines situations. Une possibilité de s’exprimer en langue anglaise serait un plus.

## Objectifs et attendus

Les attendus sont définis lors de la réunion de cadrage. Si le coaching est demandé par un prescripteur, la réunion de cadrage aura lieu avec celui-ci (N+1 du coaché). Les objectifs sont définis par le coaché et son coach lors de la première séance suite à l’expression de la demande par le coaché.

Le coaching visera par exemple à accompagner les managers dans  :

* leur prise de fonction et leur évolution ;
* l’acquisition de nouvelles compétences et le développement de leurs performances ;
* leur « ressourcement » suite à une longue période passée dans le même poste ;
* leur adaptation aux changements de l’environnement économique et social ;
* le management de leurs collaborateurs ;
* la résolution de difficultés relationnelles et organisationnelles ;
* la préparation d’une intervention décisive (assemblée générale, meeting du personnel, interview, décision à prendre)

## Calendrier et lieux de déroulement

Le coaching se déroulera en présentiel dans les locaux de l’établissement dans un bureau garantissant la confidentialité. Le calendrier sera établi avec le coaché et son N+1 éventuellement.

Une partie des séances pourra avoir lieu, à la marge, en distanciel si les circonstances l’obligent et que toutes les parties ont donné leur accord.

### 6.1 Délais d’exécution

Les délais d’exécution seront différents pour chacun des marchés subséquents.

## Profil attendu du prestataire

* Une expérience confirmée et des compétences en coaching professionnel (CV attendu);
* Des références de missions similaires réalisées au cours des trois dernières années.
* Une certification RNCP en coaching professionnel serait un plus
* Une connaissance du secteur public et du monde universitaire serait un plus.

## Déroulé du processus de coaching individuel

### 8.1 Entretien de cadrage,

Entretien individuel avec le coaché ou entretien tripartite avec le coaché et son manager.

Définition et planification de la mission, pose d’un diagnostic initial et co-construction des objectifs globaux du coaching.

### 8.2 Séance 1

* Clarification de l’objectif.
* Élaboration et validation du « protocole » de coaching avec signature d’un contrat fourni par l’Université de Lorraine

### 8.3 Séances suivantes

* Mise en œuvre du protocole de coaching : séances de coaching préparées et structurées (selon durée et rythme définis) ; synthèse sur le travail individuel réalisé par le coaché entre les séances
* Identification des ressources à mobiliser, valorisation du potentiel et construction d’une stratégie personnalisée
* Mise en place de plans d’actions en accord avec le coaché
* Bilans intermédiaires

### 8.4 Dernière séance

* Validation de l’atteinte des objectifs et évaluation finale

### 8.5 Entretien de restitution, entretien tripartite avec le coaché et son manager

* Retour sur le parcours, le coaché exprime sa progression par rapport aux objectifs définis en entretien de cadrage et le niveau de satisfaction de ses attentes