



COACHING PROFESSIONNEL

Se donner les moyens de son progrès

Le coaching professionnel permet d'apporter des solutions durables à tout acteur de l'entreprise.

Cette démarche se veut respectueuse des valeurs de l'entreprise et de la personne accompagnée.

LIEU ET DUREE

Séance de 2 heures ou ½ journée selon le thème et la formule envisagée.

Le nombre de séances nécessaires est défini dans le cahier des charges (voir phase diagnostic).

PUBLIC

Tout acteur de l'entreprise qui souhaite bénéficier d'une aide clarifier un objectif, résoudre un problème, se positionner dans sa fonction, améliorer sa relation et sa communication, corriger un comportement limitant, ...

APPROCHE ET DEONTOLOGIE

Le coaching se déroule selon l'approche suivante :

- 1. Formulation des attentes de l'entreprise et de la personne*
- 2. Élaboration d'un objectif de progrès commun*
- 3. Construction du parcours de progrès*
- 4. Mise en œuvre*
- 5. Évaluation des progrès et assistance complémentaire si besoin*

L'intervention de coaching doit pour réussir viser un objectif « gagnant-gagnant » pour l'entreprise et la personne.

Les règles fondamentales de confidentialité et de respect de la personne et des valeurs de l'entreprise s'appliquent.

Un cahier des charges est élaboré à l'issue du diagnostic.

La personne est accompagnée par un coach certifié.

OBJECTIFS DU COACHING ET RESULTATS ATTENDUS

L'accompagnement doit permettre :

- ➔ De poser clairement le sujet pour lequel le coaching est envisagé en termes de parcours à entreprendre et de résultats attendus pour la personne et pour l'entreprise
- ➔ De guider la personne vers l'atteinte des objectifs
- ➔ De valider avec elle le chemin à parcourir et les modalités d'accompagnement
- ➔ De faire des évaluations intermédiaires de la progression effectuée
- ➔ De permettre à la personne d'acquérir des ressources nouvelles pour ancrer sa progression dans sa pratique professionnelle



COACHING PROFESSIONNEL

Se donner les moyens de son progrès

Le coaching professionnel permet d'apporter des solutions durables à tout acteur de l'entreprise.

Cette démarche se veut respectueuse des valeurs de l'entreprise et de la personne accompagnée.

LIEU ET DUREE

Séance de 2 heures ou ½ journée selon le thème et la formule envisagée.

Le nombre de séances nécessaires est défini dans le cahier des charges (voir phase diagnostic).

PUBLIC

Tout acteur de l'entreprise qui souhaite bénéficier d'une aide clarifier un objectif, résoudre un problème, se positionner dans sa fonction, améliorer sa relation et sa communication, corriger un comportement limitant, ...

APPROCHE ET DEONTOLIGIE

Le coaching se déroule selon l'approche suivante :

- 1. Formulation des attentes de l'entreprise et de la personne*
- 2. Élaboration d'un objectif de progrès commun*
- 3. Construction du parcours de progrès*
- 4. Mise en œuvre*
- 5. Évaluation des progrès et assistance complémentaire si besoin*

L'intervention de coaching doit pour réussir viser un objectif « gagnant-gagnant » pour l'entreprise et la personne.

Les règles fondamentales de confidentialité et de respect de la personne et des valeurs de l'entreprise s'appliquent.

Un cahier des charges est élaboré à l'issue du diagnostic.

La personne est accompagnée par un coach certifié.

OBJECTIFS DU COACHING ET RESULTATS ATTENDUS

L'accompagnement doit permettre :

- ➔ De poser clairement le sujet pour lequel le coaching est envisagé en termes de parcours à entreprendre et de résultats attendus pour la personne et pour l'entreprise
- ➔ De guider la personne vers l'atteinte des objectifs
- ➔ De valider avec elle le chemin à parcourir et les modalités d'accompagnement
- ➔ De faire des évaluations intermédiaires de la progression effectuée
- ➔ De permettre à la personne d'acquérir des ressources nouvelles pour ancrer sa progression dans sa pratique professionnelle



COACHING PROFESSIONNEL

Se donner les moyens de son progrès

PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

Le programme qui suit peut être modulé et modifié en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise et de la personne accompagnée

1. DIAGNOSTIC ET MODALITES DE L'INTERVENTION

- Exploration de la situation avec l'intéressé, le donneur d'ordre, le Responsable des Ressources Humaines
 - Entretien individuel avec l'intéressé pour explorer ses préoccupations et cerner le ou les objectifs à atteindre
 - Proposition d'intervention à l'intéressé et aux partenaires de la décision : contexte, objectif, organisation du parcours, modalités d'accompagnement et de suivi, engagements mutuels sur la durée du parcours et conditions de réussite
- ➔ *Proposition d'accompagnement sous forme de cahier des charges*

2. REALISATION

- Entretien de coaching selon le calendrier prévu
- Mise en œuvre des actions décidées par la personne en entretien en situation professionnelle
- Retour d'expérience, soutien entre deux séances

3. SUIVI DU DISPOSITIF ET EVALUATION DES RÉSULTATS

- Validation et consolidation des étapes de progression avec la personne
- Réunions communes d'évaluation des étapes intermédiaires (personne, donneur d'ordre, responsable Ressources Humaines)
- Réunion de clôture commune

COUT

A définir selon le cahier des charges établi