

## OBJECTIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL COACHING

Le coach vous amène une nouvelle grille de lecture de la situation, de nouvelles représentations compatibles avec la réalisation des objectifs. Cela permet :

- Une prise de recul par rapport à la situation, un effet de dédramatisation
- Une appropriation des objectifs par le coaché, qui en fait son projet
- Une remise en question source de créativité et d'innovation
- Une revalorisation étayée par la prise de conscience de ses atouts, de ses valeurs et de ses axes de développement
- La recherche de ses propres solutions en augmentant son autonomie, la confiance et l'estime de soi et sa sécurité, tout en ménageant ses ressources

Le coaching n'a pour seule exigence que l'ouverture aux bonnes pratiques, le progrès continu et la volonté d'obtenir les meilleurs résultats, dans l'objectif d'être digne de la confiance de ses clients dans le respect de la charte de déontologie.

Le coaching est un accompagnement qui doit aider à révéler le talent des personnes, Il est essentiel de préciser que le ou les bénéficiaires d'un coaching restent acteurs de leur propre coaching et n'abandonnent rien de leurs responsabilités professionnelles à l'occasion d'un accompagnement de cette nature.

Il est décidé de recourir à cet accompagnement pour développer, par exemple :

- Le potentiel du bénéficiaire
- Faciliter la mobilisation qu'il pourra faire des éléments d'une situation donnée
- Permettre de prendre de la hauteur de vue

**L'ensemble de ces principes, est de permettre au bénéficiaire d'exprimer ou révéler son talent. Le recours au coaching est en quelque sorte un investissement sur ce talent.**

### MODALITÉS DU PARCOURS

**Durée de la formation : Selon le besoin et contexte**

**Type de contrat :** Accompagnement individuel coaching

**Tarif de la formation :** A définir selon les besoins et outils déterminés. Accompagnement sur-mesure.

### MÉTHODES ET DEROULEMENT DES SEANCES

En face à face ou par téléphone, aux lieux et heures mutuellement convenus préalablement

Leur nombre varie selon l'objectif fixé

Elle dure de 50 à 90 minutes et leur périodicité est généralement hebdomadaire

Sa durée est adaptée au regard de la progression et des besoins.

Entre chacune, la personne coachée s'engage sur des mises en action visant la concrétisation de son objectif

La personne coachée fait un retour écrit par mail 48 heures avant la prochaine séance.

- Une fois prise, d'un commun accord, la décision de recourir au coaching, celle-ci est mise en œuvre après la signature d'un contrat rappelant les objectifs du coaching et définissant les engagements respectifs, y compris de nature déontologique, des parties prenantes.
- Il est donc quelquefois nécessaire de prévoir une réunion tripartite associant les parties en présence (le bénéficiaire du coaching, le coach, l'administration ou la direction ayant proposé un tel accompagnement)
- Le lieu où se déroulent les séances n'est bien entendu pas neutre : il faut éviter qu'elles se tiennent dans le bureau du bénéficiaire et, plus généralement, dans son cadre professionnel
- Le coaching ne doit donc pas être subi par le bénéficiaire : il en est toujours un acteur, condition indispensable pour obtenir des résultats
- Le coaching est un outil d'accompagnement parmi d'autres au service d'une politique de Ressources Humaines
- Le coaching répond à un besoin spécifique qui n'est pas couvert par d'autres outils. Son utilité vient précisément de sa spécificité, qui repose sur la relation entre le coach et le coaché ainsi que sur la prise de distance par rapport à son action
- Le coaching est un outil qui s'inscrit dans une politique de ressources humaines. Dans sa mise en œuvre, il laisse toute sa place à la responsabilité de chacun des acteurs de la ligne managériale
- Il est utile dans certaines situations. A titre d'exemple, la construction d'une vision stratégique peut être facilitée par l'accompagnement d'un coach. Il peut en être de même dans certains cas du pilotage de la réorganisation d'un service, de la constitution d'une nouvelle équipe, ou pour travailler sur le sens, missions traditionnellement dévolues aux cadres de haut niveau.

### Le coaching s'avère pertinent pour :

- Aider les cadres à construire une nouvelle vision et à la faire partager
- Développer de nouvelles compétences
- Développer son potentiel d'évolution
- Développer la performance de son équipe et améliorer le fonctionnement collectif
- Accompagner la conduite du changement
- Améliorer les pratiques managériales
- Accompagner une mobilité

## LES BENEFICES

- Clarifier des objectifs ambitieux et mesurables, individuels comme d'équipe
- Prendre conscience de vos talents et de vos capacités à créer de nouvelles ressources et à les pérenniser
- Identifier et éliminer les freins, les blocages, qui brident vos résultats et votre épanouissement
- Faire émerger les stratégies et les actions les plus cohérentes, permettant des résultats dans la durée, et les mettre en action
- Aligner vos valeurs aux défis de vos objectifs et de vos fonctions

## DECLINEMENT DU COACHING

En tant que coach, notre mission est d'encourager **la performance durable**, en lien avec vos valeurs, vos talents et vos projets.

- Définir le ou les objectifs principaux de l'entreprise et déterminer ensuite les sous objectifs spécifiques
- Établir pour les problématiques un « espace solutions » plus large et plus vaste que « l'espace problème »
- Prendre conscience des talents, capacités et ressources des personnes de l'entreprise et les optimiser
- Créer de nouveaux comportements et de nouvelles compétences

- Pulvériser les freins et les croyances limitantes, en croyances ressources favorisant la performance
- Déterminer les étapes sur
  - Court terme
  - Moyen terme
  - Long terme

## APPROCHES ET OUTILS

- La première étape consiste à identifier la cartographie de vos problématiques de performance, pour visualiser concrètement la situation actuelle et déterminer la situation attendue, pour une personne comme pour un groupe de personnes.
- Chaque personne est unique. Vos équipes comme votre entreprise le sont aussi. Parmi l'ensemble de vos possibilités d'action, nous travaillons ensemble à l'élaboration du schéma d'intervention le plus écologique, utile et performant.
- Nous nous engageons ensemble sur vos objectifs en le cadrant sur un contrat clair intégrant mon code déontologique.
- Mon approche du coaching est principalement axée sur des outils de communication divers, fiables et éprouvés, adaptés à la situation et à la personne, tels que la PNL.
- De manière individuelle ou collective, en tant que coach, je pratique l'écoute active et bienveillante dans ma relation.

## CONDITIONS D'INSCRIPTION

### CARACTÉRISTIQUES REQUISES

**Public :** Salariés, dirigeants, managers...

**Prérequis :** /

## ACCESSIBILITÉ

- Gare à moins de 10 minutes à pied
- Stationnement gratuit dans la rue Aristide Briand
- Bus de l'agglomération Chauny-Tergnier-La Fère TACT : <https://www.bus-tact.fr/>
- Localisation en centre-ville donc possibilité de se restaurer en extérieur

## HANDICAP



*Le Centre de Formation continue Co Développement RH s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre l'accessibilité de son offre en fonction des besoins et compte tenu des difficultés particulières liées aux handicaps des personnes concernées grâce à ses deux référentes handicap, LEDUCE Laurine et GOYARD Sophie, que vous pouvez contacter au 03 23 52 82 77.*

Pour plus de renseignements, contactez-nous : [contact@codeveloppement-rh.com](mailto:contact@codeveloppement-rh.com) ou 03 23 52 82 77