

Dirigeant, chef d'entreprise le coaching professionnel répond à vos exigences de performance !

Dans une vie d'entreprise, les changements sont perpétuels :

- Réorganisation
- Changement de poste, d'équipe
- Réorientation des activités sur le marché
- Changement de produit/de clients
- Rachat/nouvelle culture
- Développement fort de l'entreprise...

L'entreprise, ses équipes, son organisation, son fonctionnement, ses modes de communication sont alors bousculés voire bouleversés.

Que ce soit pour vos managers, vos collaborateurs ou pour vous-même, le coaching facilite l'adaptation aux changements.

Face à ces modifications souhaitées ou subies, des questions se posent à plusieurs niveaux de l'entreprise et le système peut perdre en efficacité voire dysfonctionner. Il faut construire des solutions, s'adapter, mettre en place des stratégies pour lesquelles chacun doit se préparer.

Le coaching s'adresse aux personnes désireuses de :

- Améliorer leur communication et leurs relations
- Atteindre plus sereinement et plus rapidement un objectif
- Mieux vivre, bien vivre une période de changement, de transition
- Gagner en confiance en soi
- Prendre du recul par rapport à une situation
- Être accompagné dans la mise en place de projets professionnels auxquels elles tiennent
- Mieux se connaître

Les principes du coaching :

La démarche est centrée sur la personne « coachée ».

Elle est aidée dans sa réflexion, son analyse des situations

Elle accroit son autonomie et ses capacités d'action

Elle trouve des solutions adéquate et construit ses plans d'actions

Elle développe son efficacité en identifiant ses talents et ses moyens

Elle mobilise ses ressources et développe ses capacités d'adaptation au changement

Objectifs

Général :

- Aider un individu à identifier et mobiliser ses ressources personnelles afin de les mettre au service des objectifs à atteindre

Spécifiques :

- S'adapter aux changements avec une plus grande efficacité
- Mettre en place des nouveaux comportements
- Résoudre des difficultés managériales et relationnelles
- Piloter des situations complexes à court ou moyen terme
- Renforcer son leadership et son efficacité professionnel
- Changer de fonction en gérant mieux son stress

Public

Pour tout salarié qui :

- souhaite se donner les moyens d'exprimer au mieux son potentiel
- se sent le besoin d'être épaulée
- se trouve dans une crise importante de changement ou d'évolution
- souhaite améliorer ses performances au travail
- désire atteindre un objectif professionnel particulier
- désire s'adapter à un nouveau contexte de travail
- désire mieux s'affirmer dans sa fonction

Conditions de réalisation et moyens

- 1 entretien préliminaire diagnostic d'1h00 (clarification et validation tri partite de l'objectif)
- Entre 2 et 6 entretiens de 2h00 de travail individualisées
- 1 entretien tripartite d'1h00 de fin de coaching
- Alternances de pratiques d'écoute active, d'éclairages de situations de situations et d'apports didactiques
- Entraînement par des mises en situation

Equipe pédagogique

- Equipe de consultants spécialistes du management et de la relation d'aide possédant une expérience en entreprise et auprès de salariés
- Psychosociologues certifiés PNL et approche systémique

Contenu

LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT DÉTAILLÉES CI-DESSOUS, SERONT DÉFINIES AVEC L'ENTREPRISE VIA UNE PROPOSITION SUR MESURE RÉALISÉE PAR L'IDC.

EN AMONT DE L'ACCOMPAGNEMENT UN DIAGNOSTIC GRATUIT PERMETTRA D'ÉVALUER LES BESOINS ET LES PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES

ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE TRIPARTITE

- Appréhender le contexte de l'entreprise
- Clarifier l'objectif de l'entreprise et du salarié afin de d'entériner un objectif commun
- Présentation et formalisation de l'accompagnement
- Contractualisation de l'accompagnement

SÉANCES DE TRAVAIL INDIVIDUALISÉES

- Appréhender la réalité professionnelle du salarié
- Identifier le style professionnel du salarié, ses valeurs et motivations dans le travail
- Identifier les points de blocages et les freins du salarié
- Lever les obstacles en mobilisant l'ensemble du potentiel
- Identifier les ressources personnelles à mobiliser
- Réaliser des mises en situation
- Mettre en place des actions entre chaque rendez vous
- Consolider progressivement les nouveaux comportements en situation professionnelle

ENTRETIEN DE FIN DE COACHING

AVEC LE SALARIÉ

- Expliciter et s'approprier les mécanismes qui ont permis le changement
- Vérifier l'appropriation des mécanismes du changement et sa solidité dans l'utilisation professionnelle
- Identifier les leviers d'action et risques potentiels

AVEC LE SALARIÉ, LE COMMANDITAIRE ET LE CONSULTANT (ENTRETIEN TRIPARTITE)

- Faire état de l'évolution de la situation : bilan et évaluation de la démarche
- Permettre au salarié de formaliser un retour d'expérience
- Obtenir un feed back de l'entreprise
- Vérifier l'adéquation entre les objectifs de l'accompagnement et les résultats obtenus