

Coaching

Publics concernés

Le coaching s'adresse à tous types d'organisation et plus particulièrement :

- Aux managers : Dirigeants d'entreprise, responsables d'unités ou de services et encadrants.
- Aux équipes : En intra entreprises, composés d'individus qui exercent des fonctions et responsabilités différentes inscrites dans un projet commun.
- Aux groupes intra ou inter entreprises, composés d'individus qui exercent au même niveau de responsabilités ou qui occupent des fonctions similaires.
- Aux individus dans une démarche personnelle liée à la mise en œuvre d'un projet

Durée de la formation

A définir selon projet

Prérequis

L'admission en formation se fait à l'issue d'un positionnement.

Objectifs

- Le coaching, c'est l'accompagnement d'un individu, d'une équipe ou d'un groupe à s'inscrire dans un processus de changement et de transformation.
- Le coach amène l'individu, l'équipe ou le groupe à définir l'objectif à atteindre :

Etat désiré :

Re - connaître l'état présent, son potentiel et ses ressources et à se mettre en action.

Cette démarche vise au développement des aptitudes, à l'amélioration de l'efficacité et à l'autonomie.

A l'individu, elle permet de mieux-être dans son environnement professionnel : aisance dans sa fonction, diminution du stress, confiance en soi, affirmation de soi, amélioration des performances, prise de recul, gestion des priorités, ...

A l'équipe, elle amène un renforcement de sa cohésion, l'amélioration de son efficacité, l'adaptabilité aux changements internes et externes ainsi que la résolution de dysfonctionnements relationnels et fonctionnels.

Au niveau du groupe, elle entraîne la mise en commun de stratégies de succès et établit un carrefour d'échanges et de réflexions.

Suivi et évaluation

Mode de suivi :

Pas de suivi.

Evaluation :

Mises en situation, jeu de rôle.

Méthode pédagogique et Encadrement

Méthode pédagogique :

Apports théoriques et pratiques.

Mode d'apprentissage :

Exercices, TP.

Encadrement :

Formateur référent.

Programme

Les formes de coaching

- Le coaching d'intégration : pour intégrer une nouvelle fonction, assumer une nouvelle identité de rôle.
- Le coaching de performance : reprendre contact avec ses ressources et ses compétences.
- Le coaching de croissance : gérer des transitions positivement et donner du sens à sa vie.
- Le coaching de maintenance : maintenir et enrichir ses compétences et identités de rôle.

Le background du coach

- Il a eu un parcours professionnel diversifié dans lequel il a exercé des responsabilités en entreprise. A ce titre, il peut prendre appui sur des exemples de réussite.
- Il a une solide connaissance des fonctionnements relationnels et managériaux afin de percevoir et d'expliciter les situations étudiées.
- Il a suivi une formation au coaching.
- Il a bénéficié d'un accompagnement long et dispose d'un lieu de supervision lui donnant la maîtrise de son implication dans la relation.
- Il travaille avec des pairs, en réseau. Il est reconnu par ses pairs.
- Il a une déontologie rigoureuse garantissant la confidentialité indispensable et l'engagement à servir les intérêts de son client.

Ses compétences :

- Qualités d'écoute
- Qualités d'observation
- Qualité de respect et de parité
- Techniques de pertinence du questionnement
- L'art du feed-back
- Capacités à changer de niveau : contenu, processus, structure (méta position)

Moyens techniques et livrable fin de formation

Attestation de Capacités.

Lieux, dates et tarif de la formation

Contactez-nous par l'intermédiaire de notre site internet :

- www.pole-formation-uimm-centrevaldeloire.com/

Contacts

Voir en bas de page les adresses et numéros de téléphone de nos sites de formation en Région Centre-Val de Loire.