

Durée : 15 heures .

Public :

Le coaching de carrière s'adresse à toute personne prenant ses fonctions. Dernière MAJ : Avril 2024

Objectifs :

Le Coaching peut porter sur plusieurs aspects :
Vous développez vous-même, améliorer votre relation aux autres
Transformer votre environnement.

Pré-requis :

Pour entamer l'accompagnement de façon optimale le collaborateur coaché peut réfléchir plus finement aux objectifs pour les préciser et proposer des critères d'évaluation permettant de valider la progression du coaching et l'atteinte des objectifs, ils doivent être précis et vérifiables.

Méthodes :

Le programme de coaching comprend 10 séances de 90' espacées de quinze jours pour garder la dynamique du changement et permettre entre deux séances l'acquisition des outils et l'expérimentation nécessaire, l'actualité du moment sera explorée pour la confronter aux objectifs établis.

Les lieux de rencontre pourront être définis d'une séance sur l'autre en fonction des agendas du coach et du coaché.

Evaluation :

Avant le démarrage du coaching 3 grands objectifs sont définis. Dernière MAJ : Avril 2024

Le coach est tenu au secret professionnel et au respect de la déontologie

- Le respect de la confidentialité pour ce qui concerne le client.
- Le respect du client, de sa personne, de ses choix.
- Le respect de la finalité du coaching : développer l'autonomie de la personne.

Les premiers 90 - 100 jours

Une prise de poste présente toujours un défi important, que la personne provienne de l'interne ou de l'externe.

Les experts estiment que les premiers 90 jours dans un nouveau rôle sont particulièrement cruciaux et peuvent déterminer le succès ou l'échec de la personne dans ses nouvelles responsabilités.

Un coach va aider à optimiser l'intégration de la personne que ce soit un gestionnaire provenant d'une autre organisation, qu'il ait été promu à l'interne, ou qu'il soit en transition d'une rôle d'expert à celui de gestionnaire : Être accompagné dans ces circonstances permet au nouveau gestionnaire de développer une meilleure compréhension de son environnement et du contexte organisationnel et d'implanter progressivement des stratégies plus efficaces que s'il était laissé à lui-même.

Mission du coach

Le coach considère son client comme un partenaire.

Tous deux déterminent ensemble l'objectif, le cadre, et les résultats attendus

Le client reste le seul responsable de ses propres objectifs.

Le coach est un expert du processus de coaching et reste maître du cadre.

Son rôle de partenaire requiert qu'il soit dans la position de comprendre les enjeux professionnels de son client sans toutefois être l'expert du métier de celui-ci.

Le coach posera les bonnes questions, le client trouvera ses réponses.

Le rôle du coach

Découvrir et clarifier ce que le client souhaite accomplir pour établir un contrat fondé sur un objectif mesurable et daté, assorti d'indicateurs de résultat.

Aider le client à identifier ses motivations, ses stratégies et ses compétences.

Montrer au client l'ensemble des options qui s'offrent à lui.

Confronter le client à ses engagements ou à sa problématique, si cela peut le faire progresser.

Aider le client à dévoiler l'ensemble des options qui s'offrent à lui.

Aider le client à produire ses propres solutions et ses stratégies.

Le coach engage sa responsabilité, alerte son client lorsqu'il constate des dysfonctionnements et met fin au contrat s'il estime qu'il ne lui est pas possible de continuer cette relation de coaching.