

## COACHING INDIVIDUEL

### Manager - Je me développe (DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL)



Personne qui s'engage dans un processus de changement



Echange individuel avec le coach, en distanciel via un outil de visio-conférence (Teams...)



De 6 mois à 12 mois avec une récurrence de séances de 1h30 - 2 h tous les 15 jours / 3 semaines



INTRA : sur demande

Le coaching est une action spécifique. Si vous effectuez une demande de prise en charge OPCO, contactez-nous en amont de vos démarches.

#### Qu'est-ce-que c'est ?

Le coaching individuel est le processus par lequel un individu (l'accompagné) recourt à un interlocuteur référent (l'accompagnateur) pour être accompagné dans une ou plusieurs dimensions de son développement personnel et professionnel.

Le coaching n'est ni du conseil, ni du mentorat, ni du tutorat, ni de la formation, encore moins de la thérapie. Il est une technique de développement professionnel contractualisée entre un accompagnateur, un accompagné, et un prescripteur représentant de l'entreprise (par exemple, le supérieur hiérarchique du collaborateur et/ou la RH).

C'est un partenariat ponctuel qui dure environ de 6 à 12 mois, centré sur la réalisation d'objectifs professionnels définis conjointement en tripartite - lors de l'entretien de cadrage au démarrage de l'accompagnement.

Il est destiné à aider le bénéficiaire à trouver ses propres solutions et à améliorer aussi son aisance professionnelle par une méthode interrogative. Il permet au coaché d'obtenir des résultats professionnels concrets et mesurables.

Il suppose une démarche volontaire de la personne accompagnée qui s'engage dans un processus de changement. Le bénéficiaire d'un coaching doit rester acteur de son propre coaching et n'abandonne rien de ses responsabilités professionnelles à l'occasion de cet accompagnement.

Tout coaching est réalisé sur des principes déontologiques forts : confidentialité, respect de la personne, obligation de moyens, supervision, protection de la personne, responsabilité des décisions du coaché, ...

#### Objectifs

##### A l'issue du coaching, vous serez capable de :

- Développer votre potentiel pour permettre de mieux remplir vos missions et atteindre vos objectifs
- Créer de la motivation et de l'adhésion en adéquation avec la vision et la stratégie de l'entreprise
- Révéler vos talents et aider à développer votre potentiel (mieux vous connaître, identifier vos valeurs et atouts, améliorer votre efficacité professionnelle, accroître votre autonomie, apprivoiser et gérer vos émotions, gagner en confiance en soi, etc.)
- Mieux réussir face à la mise en place de changements
- Vous adapter plus rapidement face à de nouvelles fonctions ou responsabilités
- Vaincre vos résistances et lever vos freins qui empêchent de progresser
- Répondre à une problématique managériale (difficulté relationnelle avec un collaborateur, etc.) ou pour sortir d'une situation sensible (accompagner dans l'urgence, résolution d'un conflit majeur, besoin d'un regard extérieur, etc.).

Les objectifs de l'accompagnement individuel seront définis et contractualisés lors d'un entretien de cadrage tripartite réunissant l'accompagné, l'accompagnateur et le manager (et/ou la RH) de l'accompagné

### Dans quel cas le dispositif de coaching est-il adapté ?

- Souhait d'accéder à des paliers de responsabilités, de statut personnel ou professionnel
- Besoin de se mobiliser au mieux en vue de réaliser un objectif précis ou mener un projet spécifique
- Prise de décision importante impliquant un choix personnel ou professionnel
- Volonté de réinvestir son potentiel dans un contexte différent, après s'être pleinement réalisé dans un premier parcours
- Perception d'un obstacle ou d'une difficulté à surmonter
- Sentiment que cela ne se passe pas aussi bien que ses capacités et les opportunités de l'environnement l'auraient supposé
- Insatisfaction en rapport avec une problématique récurrente qui empêche le développement (difficultés liées au stress, blocage relationnel, manque de confiance en soi, etc...)

**Prérequis** Signature de la Charte de déontologie par l'accompagnateur et l'accompagné.  
Cette dernière encadre le processus et précise les engagements de chacun et rappelle la démarche volontaire du participant.

### Mise en place du coaching individuel

Une demande de l'accompagné auprès de son manager et/ou de la RH doivent toujours être à l'origine d'un coaching individuel.

- 0 - Questions à se poser avant le coaching
- 1 - Valider le coach proposé
- 2 - Réunion tripartite de cadrage
- 3 - L'accompagnement
- 4 - Le bilan

### Moyens pédagogiques et techniques

- Techniques de questionnement, écoute, reformulation et feed-back pour développer l'autonomie et inviter l'accompagné à trouver ses propres solutions
- Outils psychométriques : MBTI
- Outils méthodologiques : cadre de référence et recadrage, matrice de projet professionnel, méconnaissances, confrontation, outils du manager, ...

### Dispositif de suivi et l'exécution des résultats de la formation

- Feuilles de présence
- Evaluation du coaching
- Envoi d'une attestation en fin de coaching

### Accompagnateur - coach

Coach confirmé, habilité par l'OF Campus Nature & Talents by TERACTION et membre de la Communauté des formateurs partenaires Campus