

Vous attendez de vos cadres qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes et qu'ils réussissent dans leur mission. L'augmentation des tâches et la polyvalence exigée des cadres réduisent leur aptitude à identifier les priorités et les axes de réflexion pour optimiser leur temps et leur énergie. Le coaching individualisé est un processus d'accompagnement qui favorise le développement des compétences nécessaires à la conduite du changement, la gestion d'une équipe et l'atteinte des objectifs en lien avec la stratégie de l'entreprise. Il se fait dans la neutralité, sans sanction ni jugement, pour permettre la prise de recul et la progression du collaborateur dans les domaines jugés utiles à son développement.

Objectifs

- ➔ Vous aider à développer vos compétences en termes de savoir, savoir-faire, savoir-être et savoir faire faire
- ➔ Travailler sur les comportements et les pratiques de management pour devenir acteur du changement

Compétences développées

- ➔ Etablir un diagnostic des points d'amélioration à partir d'un test d'auto-évaluation et et d'outils d'analyse des pratiques de management
- ➔ Donner un feedback sur le diagnostic établi et échanger sur les résultats
- ➔ Elaborer un schéma directeur en termes de management en lien avec les situations quotidiennes du collaborateur
- ➔ Identifier les priorités et un parcours d'amélioration sur la base d'entretiens, de réflexions et d'entraînements
- ➔ Evaluer le collaborateur en quatre étapes pour mesurer sa progression :
 - auto-évaluation en situation professionnelle
 - évaluation continue à l'issue de chaque séance par le consultant
 - évaluation commune à l'issue de l'action de coaching
 - évaluation sur le terrain réalisée par l'entreprise

Bénéfices pour l'entreprise

- ➔ Accroître la rentabilité et la productivité
- ➔ S'assurer que les qualités des managers soient en adéquation avec les stratégies de l'entreprise et compatibles avec les exigences imposées par la gestion d'une équipe et le développement de sa performance
- ➔ Favoriser la mobilité interne

Méthode pédagogique

- La méthode pédagogique associe trois principes :
 - la progressivité
 - l'application au métier
 - l'interactivité
- L'intervention de coaching se situe dans une sphère professionnelle en temps réel dans laquelle écoute, dialogues et entraînements sont les éléments clés :
 - entretiens en face à face
 - jeux de rôles génériques
 - application aux cas réels du manager
 - exercices de synthèse
 - service de hot-line

Modalités pratiques

- Nombre de participants
 - 1
- Durée de l'action
 - 3 à 12 mois avec des séances de 1 h à 2 h 30
- Population ciblée
 - Tout manager qui doit animer une équipe, conduire un projet et contribuer aux résultats de l'entreprise
- Pré-requis
 - Mission d'accompagnement confidentielle sur la base d'un consensus entre l'entreprise, le collaborateur et le coach (contrat tripartite)

Une approche sur-mesure

*Le contenu de la formation est spécifiquement adapté
au métier des participants et en lien avec
la stratégie de votre entreprise*