COACHING INDIVIDUEL

CI

STATUTS

Dirigeant, Employé, Cadre et agent de maîtrise

PRÉREQUIS

La formation ne nécessite aucun pré-requis

DURÉE

0h00

TARIF

Nous consulter

CERTIFICATIONS

Attestation

PROCHAINE(S) SESSION(S) :

CE QUE VOUS ALLEZ APPRENDRE

Améliorer sa communication
Améliorer sa posture vis-à-vis des autres membres de la société
Développer les performances managériales
Développer son potentiel , son savoir faire , son savoir être
Gérer son stress et éviter le Burn Out

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

L'objectif : il n'y a pas de coaching sans avoir défini un objectif à atteindre ; ; ; Avant de commencer le coaching, votre coach prendra le temps de le déterminer précisément avec vous ; l'objectif et les résultats visés sont consignés dans un contrat. La réflexion par rapport à l'objectif que vous cherchez à atteindre est un élément essentiel pour bien préparer votre coaching.

PROGRAMME

Mise en place de la démarche : cadrage
La fixation de l'objectif

Quel objectif souhaite-t-il atteindre au travers du coaching ? Qu'attend-il du coach ? Si le coach peut assister le coaché dans ce processus en l'aidant à identifier ce qu'il veut vraiment, il ne peut se substituer au coaché en définissant pour lui son objectif.

Les entretiens de coaching

Les entretiens de coaching constituent la base du coaching. Ce sont des moments de durée variable au cours desquels le coach, par son écoute, son questionnement et ses feedbacks aide le coaché dans l'atteinte de ses objectifs. Ils permettent également au coach de proposer au coaché des requêtes lui permettant de se mettre en action entre les séances de coaching.
Enfin, ces entretiens permettent de valider l'atteinte des objectifs et de s'ajuster si nécessaire, voire de fixer de nouveaux objectifs si les objectifs initiaux sont atteints.

La mise en place d''actions par le coaché

La mise en action doit permettre au coaché de découvrir des nouveaux aspects de sa personne

Bilan et adaptation

A la fin de la période de coaching initialement définie, ou avant si les objectifs du coach sont atteints, il convient de conclure le partenariat en faisant un bilan de la collaboration et notamment sur le chemin parcouru par le coaché ainsi que ses réalisations. Si nécessaire, il peut être utilede définir un plan de suivi afin que le coaché pérennise ses accomplissements et ses succès.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Entretiens de coaching

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Feuille de présence** signée par demi-journée
- **Évaluation des acquis** tout au long de la formation via exercices, mises en situation et/ou quiz
- **Questionnaire de satisfaction** en fin de session pour recueillir l'avis des participants
- **Attestation de formation** remise à chaque participant
- **Suivi administratif** assuré par le service formation de SIFCO