



## RH : COACHING POUR LES SALARIES

### PUBLIC VISÉ

Salarié(e)s  
Plan de développement des compétences  
Individuels payants

### NIVEAU

Niveau de sortie : sans niveau spécifique

### NATURE DE LA VALIDATION

Validation de la formation :  
Rapport individualisé  
Ouverture possible suite de parcours :  
Formation professionnalisante technique ou de développement personnel.

### DUREE

Durée moyenne : contenus et durées individualisés.  
Durée en centre : 20 jours  
Durée hebdomadaire moyenne : 35h / semaine

### DATES PREVISIONNELLES

Du 01/01/2018 au 31/12/2020.

### LIEUX DE FORMATION

GMTE93  
Noisy le Grand - Centre externalisé  
15 rue de l'Université  
93160 Noisy le Grand  
gmte93@ac-creteil.fr  
Tél : 01.49.44.42.70

### CONTACT

Laurence Andre  
laurence.andre@ac-creteil.fr

### TARIFS

Nous consulter

### OBJECTIFS

- favoriser le développement de l'efficacité au travail
- permettre de prendre conscience de ses automatismes comportementaux
- identifier les émotions et représentations mentales, sources de comportements à modifier
- renforcer la confiance en soi
- résoudre des situations professionnelles.

### CHAMP PROFESSIONNEL - MÉTIERS VISÉS

Le coaching est un accompagnement qui traite en temps réel de situations liées au changement dans des situations professionnelles

### PRE-REQUIS

Positionnement : pédagogique.  
Le coaching démarre après avoir défini d'un commun accord un cadre d'objectifs à atteindre au cours d'un premier entretien de diagnostic.  
Niveau d'entrée : sans niveau spécifique

### MODALITES DE RECRUTEMENT

Salarié en accord avec l'entreprise.  
Sous réserve de financement.

### MODALITES PEDAGOGIQUES

Succession d'entretiens individuels d'environ 1h30 sur une amplitude de 6 à 12 mois selon la contractualisation établie lors du diagnostic.  
Déontologie : nos équipes s'engagent à respecter scrupuleusement la déontologie liée à ce type de prestations : le consentement du bénéficiaire, le respect de la vie privée et le secret professionnel. Elles s'interdisent tout jugement de valeur, tant sur les personnes que sur le fonctionnement des organisations.

### CONTENUS

#### ETAPE 1 : Diagnostic

- ▶ Définition d'un objectif de changement opérationnel
- ▶ Cadrage de la démarche proposée en fonction des attentes de l'entreprise et du salarié
- ▶ Exploration de la situation professionnelle dans le contexte de l'entreprise et détermination d'un à deux objectifs réalistes
- ▶ Validation de l'engagement en prestation coaching ou orientation vers autre type de prestation

#### ETAPE 2 : Analyse des rapports entre les émotions, les représentations et les comportements.

- ▶ Mise en œuvre progressive du changement.
- ▶ Accompagnement
- ▶ Prise de conscience des automatismes comportementaux
- ▶ Mise en place de comportements alternatifs par un travail sur les représentations
- ▶ Consolidation progressive des nouveaux comportements en situation professionnelle
- ▶ Vérification de la solidité du changement
- ▶ Lever les obstacles en mobilisant l'ensemble de son potentiel
- ▶ Explication et appropriation des mécanismes qui ont permis le changement.
- ▶ Améliorer sa communication interprofessionnelle
- ▶ Vérification de l'appropriation des mécanismes qui ont permis le changement
- ▶ Vérification de l'appropriation des mécanismes qui ont permis le changement pour une réutilisation personnelle