

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
Espace Bilan Pantin DABM
Espace diamant
Bâtiment A. - 2ème étage
41 rue Delizy
93500 PANTIN
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