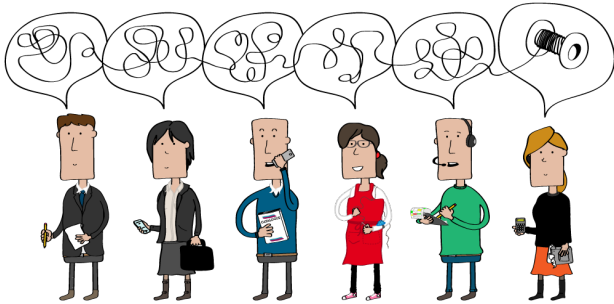


Coaching

Accompagnement collectif



*Vous voulez mieux accompagner le changement.
Vous voulez améliorer la cohésion d'équipe.*

Qui coache ?

Un professionnel formé
aux techniques du coaching,
lui-même supervisé
par un coach, qui respecte un code
de déontologie.

Pourquoi mettre en place un coaching...

Créer les conditions de la croissance,
en accompagnant le développement de l'autonomie
et la responsabilité des personnes accompagnées.

Créer les conditions dans lesquelles les personnes
accompagnées prennent conscience que
le changement passe par :

- une évolution de leur propre identité, de leur rôle
et de leur positionnement,
- le changement de leurs représentations,
- le changement culturel et la remise en question
permanente d'eux-mêmes.

Qu'allez-vous y gagner ?

Donner du sens à une vision stratégique.
Faire prendre de la hauteur.
Partager une représentation du changement en lui
donnant un sens.

Créer les conditions d'ouverture d'esprit,
de confiance, de communication, d'expression
de la parole qui permettent à tous les salariés
d'accéder au sens du projet de l'entreprise.

Ne plus vous contenter d'une vision, d'un projet
d'entreprise, d'un outil de management pour aller
vers le sens.



Notre vision du manager, un développeur de talents...

Son rôle de leader l'invite à gérer le paradoxe d'aider les autres à se débrouiller seuls, à travailler en autonomie, en interdépendance.

Il crée les conditions de l'ouverture d'esprit, de la confiance, de la communication, de l'expression de la parole qui permettent à chacun d'accéder au sens. Par son aptitude à « nettoyer en permanence ses lunettes... » (représentations/croyances), il est capable d'être simultanément centré en lui-même et ouvert sur son environnement, il construit du sens.

Il réfléchit et remet en cause en permanence son identité de manager.

Il se mobilise pour entrer dans l'action, tout en conservant du recul, en gardant de la hauteur sur la situation.



L'éthique du coach

Écouter et respecter l'autre dans toute sa différence.

Créer un climat de confiance et de respect mutuel total.

Pratiquer une communication ouverte, rassurante, directe et indirecte.

Saisir les dits et les non-dits.

Ne s'appuyer que sur ce qu'est la personne dans une relation partenariaire.

Faire émerger les informations utiles et nécessaires.

Suggérer et ne pas dire à la place de la personne.

Cocréer des opportunités.

Rester centré sur ce qui est important pour les individus et les laisser assumer la responsabilité de leurs actions.

Ne jamais prendre une posture d'expert métier.

Être lui-même supervisé par un coach.

Se soumettre au secret professionnel.