

Coaching professionnel individuel

FRANCHIR UNE ETAPE DANS SON DEVELOPPEMENT
PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

DOCUMENT CONFIDENTIEL

SARL au capital variable de 20.000 Euros
Code NAF 7022Z
RCS Toulouse 504 603 416
SIRET 504 603 416 00018
N° de déclaration d'activité formation :
73310565931

DEKADES Conseil
8, rue Eric Tabarly
31320 PECHABOU
Tél. : 06 26 48 20 81

Objectifs / Valeur Ajoutée

Le coaching est avant tout un moyen de contribuer à la réussite du client en combinant

- Un objectif de changement
- La volonté de changer
- Une démarche professionnelle de changement.

Le coaching permet par exemple de faire franchir un cap dans des domaines tels que :

- L'affirmation de soi
- Le management d'équipe
- La gestion des priorités
- Ou la résolution de situations problématiques

Description de l'intervention

PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants (d'entreprise ou de service).

Directeurs, Managers et Chefs de Projets.

Experts techniques.

SITUATIONS CIBLES

Prise de fonction pour un jeune manager.

Développement personnel d'un haut potentiel.

Résolution de situation problématique.

PRE-REQUIS

La demande : Un coaching correspond forcément à une demande du futur coaché. Le coaching accompagne une volonté de changement. Sans volonté forte du coaché, la démarche n'a aucune chance de réussir.

Le choix du coach : Le coach est choisi par le coaché ce qui sous-entend qu'il y a un choix libre.

Contenu

Le coaching est une **aide bienveillante** et sans projet, **basée sur la relation** ici et maintenant et sur l'apport de **méthodes**. Cette aide permet au client, en tant qu'**acteur** de sa vie, de s'engager dans un **processus d'autonomie**. Pour cela, le coach invite son client à se fixer et à atteindre des objectifs précis et mesurables en repérant ses **croyances limitantes** et en lui permettant d'évoluer en souplesse dans ses représentations du réel (flexibilisation des représentations).

Ce n'est pas :

- Une formation individuelle
- Un tutorat (relation formative individualisée entre un enseignant, le tuteur, et un apprenant)
- Un mentorat (relation de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre sa sagesse acquise et son expertise au mentoré)
- Une thérapie

Livrables

- Développer sa connaissance de soi
- Acquérir une démarche de changement
- Être engagé dans un processus d'autonomie

Démarche Type

La démarche générale de réalisation d'un coaching est la suivante :

- Phase 1 : Lancement tripartite (coaché, coach et entreprise).
- Phase 2 : Diagnostic personnel + élaboration d'un Plan de travail.
- Phase 3 : Travail sur les objectifs choisis et bilans intermédiaires.
- Phase 4 : Bilan final tripartite.
- Phase 5 : Poursuite du travail en toute autonomie par le coaché.

Engagements de services

Le coaching est réalisé dans le cadre d'un engagement de moyens assortis d'objectifs précis et d'évaluation finale.

De façon pratique, le coaching se déroule sous la forme de séance de travail types tels que :

Les étapes	Les objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Entretien exploratoire (entre le coaché et le coach) 	<ul style="list-style-type: none"> • Se renifler / se choisir • Expliquer la démarche de coaching • Fixer les objectifs du coaching • Permet de vérifier que le besoin du client est bien un coaching
<ul style="list-style-type: none"> • Réunion tripartite de lancement (entre le coaché, son manager et le coach + RH) 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le cadre • Fixer les objectifs du coaching
<ul style="list-style-type: none"> • Séances de coaching 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail / objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Réunion tripartite de bilan (entre le coaché, son manager et le coach + RH) 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire le bilan • Ouvrir sur la suite (autonomie du coaché)
<ul style="list-style-type: none"> • L'après-coaching 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du travail d'amélioration en toute autonomie

Ethique d'intervention : Le coach a la responsabilité de proposer et de faire respecter un cadre.

- Règle de pertinence : Si nous pensons ne pas pouvoir apporter nous ne faisons pas.
- Règle d'ouverture : Possibilité à tout moment pour le coaché (et le coach) de mettre fin à l'accompagnement sans avoir à justifier sa décision.
- Règle de confidentialité : Le coach s'astreint au secret professionnel.
- Le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché.
- Règle de bienveillance : aucune forme de jugement ni d'évaluation.
- Règle de liberté de parole : l'accompagné peut évoquer tous les sujets qui le concernent.
- Règle d'implication : la personne accompagnée est volontaire, ponctuelle, assidue, bref, motivée pour réussir.
- Règle d'évaluation : l'évaluation des progrès accomplis par la personne accompagnée dans l'atteinte de ses objectifs sera effectuée par un questionnaire d'évaluation renseigné par la personne accompagnée.



Profil des intervenants potentiels

Alain WIND

L'intervenant dispose d'une formation pluridisciplinaire et d'une expérience de plus de 25 ans dans le domaine du management, des projets, de la formation et du coaching :

Formations :

- Ingénieur de l'ENSAIA de Nancy.
- MBA Management Consulting de TBS (Ecole de commerce de Toulouse). Formation sur 18 mois.
- DU Coaching de L'IAE de Toulouse. Formation sur 12 mois.

Expériences / Compétences :

- Manager d'équipes de 5 à 700 personnes (25 ans).
- Consultant en Management et en Organisation
- Expert certifié de référentiels méthodologiques tels que ISO 9001, ITIL, eSCM, PRINCE2 et SCRUM
- Formateur
- Enseignant en école de commerce (DSCG et Mastères)
- Coach professionnel

Réalisations :

- Auteur du référentiel ToolKit 4 Manager.
- Auteur et animateur d'un blog sur le management : howtobecome-manager.fr

L'intervenant coach se doit d'entretenir régulièrement ses compétences et de disposer d'un lieu de supervision.



Références

SOCIETE	PROJETS	DATE
1. GETRONICS	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement du référentiel ITIL comme support à l'offre d'infogérance. • Définition d'une nouvelle organisation au niveau national. • Coaching de managers 	2006 à 2008
2. CHR D'ORLÉANS	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement des référentiels ISO 9001 et ITIL (Service Delivery et Service Support) associé à la mise en œuvre d'un outil d'ITSM et à la réorganisation du HelpDesk. • Déploiement d'un référentiel de management d'équipe (ToolKit 4 Manager). Formation de l'ensemble des cadres de la DSI et training semestriel. • Coaching de manager. 	2008 à 2010
3. INTERACTIV	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'un référentiel de management d'équipe (ToolKit 4 Manager). • Coaching de dirigeants. • Coaching de managers. 	2010 à 2011
4. SYSTEM U GIE IRIS	<ul style="list-style-type: none"> • Audit de situation des pratiques d'achats de prestations. • Mise en place d'un service des achats et de gestion de la relation avec les fournisseurs sur les bases du référentiel eSCM. • Coaching de managers. 	2012 et 2013
5. CHU ANGERS	<ul style="list-style-type: none"> • Audit de maturité du service informatique par rapport aux bonnes pratiques du référentiel ITIL. • Préconisation et plan d'actions pour le déploiement de 4 processus. • Coaching de manager. 	2012
6. GROUPE OXYGEM	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'un référentiel de management d'équipe (ToolKit 4 Manager). • Mise en œuvre des référentiels ITIL et PRINCE2. • Animation du comité de direction sur différents thèmes (Vision, Projet d'entreprise, Stratégie, Valeurs, Entretiens individuels, Processus de délégation, ...) • Coaching de dirigeants. • Coaching de managers. 	2005 à 2016
7. INTERACTIV-GROUP	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'un référentiel de management d'équipe (ToolKit 4 Manager). • Formation de l'ensemble du personnel (50 personnes) au référentiel ITIL • Mise en œuvre des référentiels ITIL et PRINCE2. • Animation du comité de direction sur différents thèmes (Vision, Projet d'entreprise, Stratégie, Valeurs, Entretiens individuels, Processus de délégation, ...). • Coaching de dirigeants. • Coaching de managers. 	2014 à 2016
8. M6 WEB	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'un référentiel de management d'équipe (ToolKit 4 Manager). • Formation à la gestion de projet (SCRUM et PRINCE2). • Coaching de dirigeants. • Coaching de managers. 	Depuis 2014 et en cours
9. GROUPE ADVITAM	<ul style="list-style-type: none"> • Animation d'un séminaire de direction pour réaliser le Contrat de Performance. • Animation d'un séminaire d'équipe pour déployer le Contrat de Performance et les plans majeurs. • Déploiement d'un référentiel de management d'équipe (ToolKit 4 Manager). • Accompagnement sur la re-conception de l'organisation. • Coaching de managers. • Accompagnement de groupes de travail pour le déploiement du référentiel ITIL • AMOA pour l'externalisation de la Production Informatique. 	En cours
10. CJD	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching de manager. 	2018
11. NOCIBE	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching de manager. 	2018