

COACHING EN MILIEU PROFESSIONNEL ET COACHING DE DIRIGEANTS

Qu'est-ce que le coaching en milieu professionnel ?

Le coaching est un accompagnement personnalisé cherchant à améliorer les compétences et la performance d'un individu, d'un groupe ou d'une organisation, grâce au développement des connaissances, l'optimisation des processus et des méthodes d'organisation et de contrôle.

. Le coaching est un accompagnement qui doit aider à révéler le talent des bénéficiaires Il est essentiel de préciser que le ou les bénéficiaires d'un coaching restent acteurs de leur propre coaching et n'abandonnent rien de leurs responsabilités professionnelles à l'occasion d'un accompagnement de cette nature.

Cet accompagnement constitue un outil parmi d'autres, qui a été demandé par le bénéficiaire ou choisi d'un commun accord entre le bénéficiaire et son administration : c'est un dispositif sur mesure, adapté aux objectifs professionnels et à la situation du bénéficiaire.

Il est décidé de recourir à cet accompagnement pour développer, par exemple, le potentiel du bénéficiaire, faciliter la mobilisation qu'il pourra faire des éléments d'une situation donnée, ou encore lui permettre de prendre de la hauteur de vue. Le point commun de ces différentes finalités est de permettre au bénéficiaire d'exprimer ou révéler son talent. Le recours au coaching est en quelque sorte un investissement sur ce talent.

Il est important de rappeler cet aspect fondamental du coaching professionnel : a contrario le coaching ne doit et ne peut pas être une démarche psychologisante. Il ne doit évidemment pas déboucher sur une perte d'autonomie ou d'identité du bénéficiaire, ni générer une quelconque dépendance soit à l'égard du coach soit à l'égard de la démarche du coaching. Reposant sur les qualités professionnelles intrinsèques du bénéficiaire, en aucun cas il ne peut être une solution qui lui éviterait de faire face. Au contraire, il le conduit à optimiser ses compétences et doit lui permettre d'exercer pleinement ses responsabilités.

. Le coaching est un accompagnement qui doit aider à révéler le talent des bénéficiaires Il est essentiel de préciser que le ou les bénéficiaires d'un coaching restent acteurs de leur propre coaching et n'abandonnent rien de leurs responsabilités professionnelles à l'occasion d'un accompagnement de cette nature.

Cet accompagnement constitue un outil parmi d'autres, qui a été demandé par le bénéficiaire ou choisi d'un commun accord entre le bénéficiaire et son administration : c'est un dispositif sur mesure, adapté aux objectifs professionnels et à la situation du bénéficiaire.

Il est décidé de recourir à cet accompagnement pour développer, par exemple, le potentiel du bénéficiaire, faciliter la mobilisation qu'il pourra faire des éléments d'une situation donnée, ou encore lui permettre de prendre de la hauteur de vue. Le point commun de ces différentes finalités est de permettre au bénéficiaire d'exprimer ou révéler son talent. Le recours au coaching est en quelque sorte un investissement sur ce talent.

Il est important de rappeler cet aspect fondamental du coaching professionnel : a contrario le coaching ne doit et ne peut pas être une démarche psychologisante. Il ne doit évidemment pas déboucher sur une perte d'autonomie ou d'identité du bénéficiaire, ni générer une quelconque dépendance soit à l'égard du coach soit à l'égard de la démarche du coaching. Reposant sur les qualités professionnelles intrinsèques du bénéficiaire, en aucun cas il ne peut être une solution qui lui éviterait de faire face. Au contraire, il le conduit à optimiser ses compétences et doit lui permettre d'exercer pleinement ses responsabilités.

. Le coaching est un accompagnement qui doit aider à révéler le talent des bénéficiaires Il est essentiel de préciser que le ou les bénéficiaires d'un coaching restent acteurs de leur propre coaching et n'abandonnent rien de leurs responsabilités professionnelles à l'occasion d'un accompagnement de cette nature.

Cet accompagnement constitue un outil parmi d'autres, qui a été demandé par le bénéficiaire ou choisi d'un commun accord entre le bénéficiaire et son administration : c'est un dispositif sur mesure, adapté aux objectifs professionnels et à la situation du bénéficiaire.

Il est décidé de recourir à cet accompagnement pour développer, par exemple, le potentiel du bénéficiaire, faciliter la mobilisation qu'il pourra faire des éléments d'une situation donnée, ou encore lui permettre de prendre de la hauteur de vue. Le point commun de ces différentes finalités est de permettre au bénéficiaire d'exprimer ou révéler son talent. Le recours au coaching est en quelque sorte un investissement sur ce talent.

Il est important de rappeler cet aspect fondamental du coaching professionnel : a contrario le coaching ne doit et ne peut pas être une démarche psychologisante. Il ne doit évidemment pas déboucher sur une perte d'autonomie ou d'identité du bénéficiaire, ni générer une quelconque dépendance soit à l'égard du coach soit à l'égard de la démarche du coaching. Reposant sur les qualités professionnelles intrinsèques du bénéficiaire, en aucun cas il ne peut être une solution qui lui éviterait de faire face. Au contraire, il le conduit à optimiser ses compétences et doit lui permettre d'exercer pleinement ses responsabilités.

Le coaching est un accompagnement qui doit aider à révéler le talent des bénéficiaires. Il est essentiel de préciser que le ou les bénéficiaires d'un coaching restent acteurs de leur propre coaching et n'abandonnent rien de leurs responsabilités professionnelles à l'occasion d'un accompagnement de cette nature.

Cet accompagnement constitue un outil parmi d'autres, qui a été demandé par le bénéficiaire ou choisi d'un commun accord entre le bénéficiaire et son administration : c'est un dispositif sur mesure, adapté aux objectifs professionnels et à la situation du bénéficiaire.

Il est décidé de recourir à cet accompagnement pour développer, par exemple, le potentiel du bénéficiaire, faciliter la mobilisation qu'il pourra faire des éléments d'une situation donnée, ou encore lui permettre de prendre de la hauteur de vue. Le point commun de ces différentes finalités est de permettre au bénéficiaire d'exprimer ou révéler son talent. Le recours au coaching est en quelque sorte un investissement sur ce talent.

Il est important de rappeler cet aspect fondamental du coaching professionnel : a contrario le coaching ne doit et ne peut pas être une démarche psychologisante. Il ne doit évidemment pas déboucher sur une perte d'autonomie ou d'identité du bénéficiaire, ni générer une quelconque dépendance soit à l'égard du coach soit à l'égard de la démarche du coaching. Reposant sur les qualités professionnelles intrinsèques du bénéficiaire, en aucun cas il ne peut être une solution qui lui éviterait de faire face. Au contraire, il le conduit à optimiser ses compétences et doit lui permettre d'exercer pleinement ses responsabilités.

Qu'est-ce qui caractérise le coaching professionnel ?

Il faut retenir de ces différents éléments de définition que le "coaching", qui vient du monde du sport et évoque la recherche de performance, s'inscrit dans une démarche d'accompagnement: c'est donc un processus centré sur la réalisation d'objectifs professionnels et destiné à aider le bénéficiaire à trouver ses propres solutions.

Cet accompagnement s'effectue dans un cadre précisément défini. Il intervient :

- dans un contexte professionnel;
- dans le respect d'une déontologie (qui permet notamment de garantir la confidentialité),
- pour aider la personne ou l'équipe bénéficiaire à atteindre des objectifs définis par elle ou en accord avec elle;
- en mobilisant des compétences qui sont identifiées et reconnues dans le monde professionnel du coaching

Les principaux thèmes abordés

- Atteindre un objectif professionnel
- La communication et le leadership
- L'amélioration des performances et développement des potentiels
- L'accompagnement lors d'un changement professionnel : changement de poste, promotion, restructuration,...
- Notion de règles et objectifs en intégrant le contrôle
- Erreur / faute
- La délégation
- La négociation

Contrat

ProDynamik propose 2 types de contrats :

- Contrat direct avec le coaché
- Contrat tripartite entre donneur d'ordre, coaché et coach

Tout accompagnement coaching donne lieu à la formalisation d'un contrat partagé signé par les parties concernées (coach, personne accompagnée, commanditaire éventuel)

Pour les formules en collectif, la taille du groupe sera définie en fonction de la nature de l'intervention