

Coaching Professionnel

Une approche méthodologique 360°

Durée : à définir selon la/les problématiques rencontrées

Objectifs :

Appréhender le rôle du manager dans son écosystème
Identifier les points de tension entre le manager et ses collaborateurs/ hiérarchie
Apporter les outils à la résolution des problèmes managériaux et relationnels rencontrés
Fixer des objectifs personnels SMART

Méthodologie d'animation : apports théoriques, analyse de situations concrètes, débriefings, exercices pratiques

Lieu : en entreprise

Déontologie : confidentialité des échanges et secret professionnel, l'accompagnant se refuse d'exercer tout abus d'influence.

Programme d'accompagnement

1/ L'Individu, ses compétences, son système de valeurs

- **Etude du parcours du manager au sein de l'organisation et de son engagement :** évolutions de carrière, postes occupés
- **Ses valeurs :** analyse des valeurs intrinsèques et extrinsèques
- **Ses traits de personnalité :** 16 PF, tests sur les valeurs
- **Ses motivations :** mes attentes, mes facteurs de performances
- **Ses croyances (limitantes) :** ce que je me dis de moi et qui limite mon potentiel

- **Les compétences** : compétences techniques, compétences relationnelles

2/ Ecosystème professionnel

- **L'organisation du travail** : qui fait quoi, domaine de responsabilité, processus, les rituels managériaux
- **Le système de management** : système en place / système nécessaire / système souhaité par l'organisation

3 / Les relations au travail

- **Les relations à lui-même** : mes drivers, mes injonctions à moi-même, mes messages toxiques, mes auto-dévalorisations...
- **Relations interpersonnelles** : collègues, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux
- **Relations hiérarchiques** : demandes, attentes, Injonctions, messages toxiques, messages cadeaux.

4/ Gestion du Stress et des émotions

- **Lien entre stress et émotions** : apports théoriques
- **Exercices de repérage et de résolution des situation difficiles** : traitement de situation récurrentes

5/ Gestion de conflits

- **Les différents types de conflits** : apports théoriques
- **Exercices de repérage et de traitement** : analyse et résolution cas concrets

6 / Mise en pratique

- **Exercices ou missions intersessions** : à réaliser en équipe pour ancrer les apprentissages.
- **Exercices de co-développement managérial** : (travail en petit groupe de pairs pour partager et résoudre des cas pratiques).

7/ Evaluation et Suivi

- **Évaluation continue et finale** : mise en place d'outils de suivi (questionnaires, auto-évaluations, feedback 360° avant/après, définition d'indicateurs mesurables de progression (par ex. qualité de la coopération, réduction des conflits, amélioration de la communication).
- **Suivi post-coaching** : planification d'un ou deux entretiens de suivi à distance (1 mois, 3 mois après) pour mesurer l'intégration des outils et ajuster si besoin.