



37, rue d'Amsterdam - 75008 Paris

Tél. : 01 42 26 07 54

Fax : 01 42 26 09 88

<http://www.lca-performances.com>

Coaching de progression professionnelle

Lorsque les femmes et les hommes souhaitent s'épanouir et que les entreprises recherchent de la performance, le coaching peut répondre aux attentes des uns et des autres. Il constitue un outil privilégié pour détecter les talents, leurs compétences et les propulser à leur niveau de performance optimale, la base du succès de toute organisation. Les changements poussent les organisations à investir dans l'optimisation des performances, des ressources humaines. Le coaching répond simultanément au besoin d'évolution des collaborateurs et au besoin de développement des ressources internes de l'entreprise. Il favorise l'optimisation de leurs atouts humains et professionnels pour un meilleur exercice de leurs responsabilités.

Cela suppose que le collaborateur ait une forte envie de progresser et le sentiment qu'il a encore une marge importante de progrès à réaliser. Le besoin d'avoir près de soi un coach devient alors un acte de l'expression d'une force de caractère qui consiste à se faire aider utilement lorsque l'on ne dispose pas seul des réponses suffisantes. D'une manière générale, la pratique du coaching s'impose à tous ceux qui sont bons et qui veulent s'entraîner à devenir meilleurs. Il s'agit de permettre au collaborateur de définir et d'atteindre des objectifs professionnels ou/et personnels plus vite et plus aisément qu'il ne l'aurait fait seul.

Les processus utilisés permettent de mobiliser ses ressources propres, insuffisamment ou mal exploitées. Le coach l'amène à donner sens à ses engagements, organiser ses compétences et à retrouver une motivation pour conduire les changements ou les actions nécessaires à la réalisation réussie de ses objectifs tant personnels que professionnels. Voici quelques exemples de demandes de coaching formulées par nos clients : renforcer autorité naturelle d'un collaborateur, l'aider à identifier les enjeux et les faux problèmes lors de l'entrée dans un nouveau poste, apprendre à déléguer, surmonter une difficulté professionnelle, apprendre à gérer son stress, conduire des changements...

Qu'est ce que le coaching de progression ?

Le coaching de progression permet de répondre à des objectifs professionnels et offre des possibilités de développement personnel. Il répond ainsi à plusieurs enjeux cruciaux :

- Il facilite les évolutions professionnelles : promotion, mutation, intégration, permettant une progression de carrière plus rapide pour le collaborateur et mieux maîtrisée pour la DRH,
- Il permet de mieux anticiper et gérer les conflits en trouvant des solutions de compromis : le climat s'améliore et la productivité est accrue,
- Il permet d'optimiser la cohésion des équipes dans la conduite de projet et contribue à l'atteinte des objectifs dans les délais impartis,
- Il permet de s'adapter plus rapidement à des conduites fixées par des procédures et augmente la productivité des managers,
- Il aide à l'appropriation des processus – clefs et il élimine les blocages psychologiques induits par le changement.

Au plan individuel, le coaching permet de solutionner des problèmes relationnels, prendre du recul et lâcher prise pour mieux appréhender une situation, travailler sa communication et son image en adéquation avec ses valeurs.

Avantages pour efficacité individuelle et collective :

Une action accompagnée par le consultant permet au collaborateur de devenir acteur de son développement professionnel et plus particulièrement à :

- Faire le point sur sa situation professionnelle et la valeur de son potentiel,
- Identifier ses compétences techniques et développer son autonomie dans le champ professionnel,
- Développer les capacités d'adaptation au changement et rendre les collaborateurs créatifs et proactifs,
- Développer la culture de reconnaissance, provoquer une évolution authentique et productive dans la communication,
- Devenir plus efficace et plus performant dans sa contribution personnelle aux résultats attendus par l'entreprise,
- Agir avec plus de conscience et de confiance sur ses atouts personnels, peu ou mal exprimés jusqu'alors,
- Le coaching consiste à accompagner un manager pour le rendre plus efficace et plus performant grâce à une confiance accrue dans ses atouts personnels,
- Réduire les états émotionnels générateurs de l'anxiété, de l'ennui et du stress au travail.

Comment se déroule une action de coaching ?

Le déroulement d'une action de coaching s'étale sur une période de 1 à 3 mois sous forme d'entretiens. La durée moyenne de sa réalisation est de 20 à 24 heures. La répartition des séances est organisée avec le consultant lors de premier contact.

Organisation du processus

- Le recueil des attentes du collaborateur et la définition des objectifs de compétence ou de performance à atteindre,
- La définition des modalités de déroulement des opérations indiquant les méthodes de travail et les techniques qui vont être utilisées,
- L'établissement d'un calendrier des séances de travail,
- La signature de la convention tripartite dans le cadre du plan de formation.
- Un contrat définit les objectifs et les conditions de réussite de la démarche, sa durée et l'appréciation de ses résultats.

Réalisation du parcours de coaching

Le processus d'accompagnement se déroule en deux temps : un diagnostic permettant au collaborateur d'identifier ses modes de fonctionnement et une série d'entretiens avec le coach qui peut être amené à assister à des réunions de travail animées par le collaborateur.

- L'identification des compétences et aptitudes professionnelles nécessaires pour atteindre les objectifs fixés,
- Le discernement des aptitudes et attitudes au travail : personnalité, organisation personnelle, sens de l'initiative, mode de comportement professionnel, type de relations collègues, hiérarchie,
- La recherche des motivations et des intérêts professionnels par rapport aux éléments clés de la personnalité, mesurer des écarts entre profil et objectifs de projet,
- La définition des pistes d'évolution professionnelle par fonction, environnement, niveau de responsabilité, degré des compétences exigées au sein de son entreprise ou à l'extérieur,

- L'élaboration des plans d'action opérationnels en lien avec ses potentialités, ses objectifs et en cohérence avec son environnement professionnel qui doivent pouvoir être atteint par des actions du collaborateur.

Ces entretiens, d'une heure trente à deux heures en moyenne, se déroulent au rythme de deux à trois fois par mois. Le contenu de ces échanges est exclusivement centré sur des situations professionnelles vécues par le bénéficiaire en lien avec les objectifs de la prestation définis dans le contrat.

Tarif de cette prestation est de 1950,00€ TTC, hors frais de déplacement