



ideca
[centre de conseil et formation en ressources humaines]

COACHING INDIVIDUEL



Objectifs :

Donner à une personne les moyens de réussir sa mission :

- > Prise ou création d'une nouvelle fonction.
- > Projet important à gérer.
- > Réorganisation à mener.
- > Défi technique, commercial ou managérial à relever.

Appuyer, soutenir une personne dans des contextes complexes :

- > Faire face à des changements imposés.
- > Evolution de stratégies et prises de décisions.
- > Optimisation des performances et gestion des émotions.

Comment ça marche ?

Pour réaliser ces accompagnements,
les consultants s'appuient sur :

Les méthodes de développement personnel :

- > Systémique
- > Analyse transactionnelle
- > Programmation Neuro - Linguistique (PNL)

Les méthodes du développement des organisations :

- > Pilotage du changement
- > Construction d'équipe
- > Créativité
- > Analyse et développement stratégique
- > Management, motivation, leadership...

La recherche appliquée propre à IDECA

- > Méthode des 5 C
- > Processus de développement des compétences
- > Gestion du stress et de la performance...

Des règles de départ :

- > C'est la personne concernée qui décide de son engagement et qui pilote son parcours.
- > Un contrat d'objectifs clairs, précis, mesurables, est passé entre le participant et le consultant. Selon les objectifs, ce contrat peut être tripartite (participant, hiérarchie, consultant) ou quadripartite (participant, hiérarchie, ressources humaines, consultant).
- > Les règles de partage de l'information et des résultats sont décidées au départ avec le participant. Le niveau de confidentialité qu'il choisit lui est garanti.
- > Les engagements mutuels des différentes parties prenantes définissent les niveaux d'engagement et de soutien que l'on peut attendre de chacun.
- > Une rencontre des différents acteurs, selon le cas : participant, hiérarchie, équipe, responsable ressources humaines...
- > Une analyse utilisant le Processus de Réalisation dans l'Organisation (P.R.O. © Ideca).

La proposition d'un parcours personnalisé avec :

- > Objectifs et critères de mesure.
- > Plan d'action étape par étape et proposition de calendrier de déroulement.
- > Budget détaillé et proposition de convention. C'est sur cette base que le contrat de départ est discuté, puis engagé.

Un plan d'action «sur mesure»:

Il est composé à la carte en fonction des objectifs à atteindre et des contraintes du participant

- > Séances de travail individuelles.
- > Séances de travail en petits groupes (collaborateurs directs, groupe de projet...).
- > Sessions de formation inter-entreprises pour acquérir de nouveaux concepts et outils.
- > Des contrats d'application et des plans d'entraînement entre chaque séance ou session.
- > Un suivi permanent tout au long du parcours par points réguliers (téléphone, e-mail, forum...).

Ce plan d'action se déroule sur 6 à 10 mois.

La planification des actions est réalisée d'un commun accord entre l'équipe et le consultant.

Des résultats mesurables :

Les objectifs contractualisés au début du parcours sont associés à des critères de mesure.

Ces critères permettent :

- > au participant : de constater sa propre progression et de se motiver à continuer,
- > aux autres co-contractants : de valoriser le retour sur investissement du parcours,
- > à l'équipe : de constater sa propre progression et de se motiver à continuer,
- > à son environnement : de mesurer le retour sur investissement du parcours.

