

Coaching de sens

Pour qui et quand ?

Pour des dirigeants ou des cadres devant faire face à des défis particulier, à des difficultés ponctuelles ou structurelles (prise de fonction, crise organisationnelle, perte de sens, démotivation...)

Pourquoi ?

Aujourd'hui, pour gagner, il ne s'agit plus seulement d'anticiper mais, de se différencier ou mieux, de créer son propre marché.

Il est, dès lors impératif de se dégager des schémas connus, de créer la rupture. Pour ce faire, il devient nécessaire de développer des attitudes et des compétences nouvelles :

- être en permanence à l'écoute de son environnement pour anticiper le marché,
- identifier les limites dues à des grilles opérationnelles limitatives
- identifier et rendre explicites les repères implicites,
- innover et construire de nouveaux repères, etc....,
- accepter que le collectif soit plus riche que l'individuel.

Ainsi, tout homme confronté à une exigence de performance permanente a besoin **d'un espace d'échange** privilégié, personnalisé, d'un **regard extérieur neutre** et compréhensif, d'un **champ d'expérimentation** ouvert, d'un support et d'un suivi pour explorer et **libérer ses potentiels**, d'un entraînement spécifique pour dépasser ses limites et intégrer d'autres niveaux d'efficacité opérationnelle et faire ainsi face à ses nouveaux défis.

Dans ces conditions, il est précieux (voir indispensable) de bénéficier d'une présence parfaitement neutre, dégagée de tout enjeux de pouvoir ou de séduction, à la fois **questionneur** et **catalyseur** : c'est le rôle du coach.

Comment ?

En élucidant les sens à l'œuvre dans les comportements, en développant jusqu'au bout les logiques à l'œuvre dans les discours et dans les actes, il est possible de rendre conscient la personne de ses choix et, donc, de lui permettre, en accédant à d'autres points de vue, de percevoir d'autres possibilités dont certaines peuvent être radicalement inattendues.

La démarche utilisée est structurée (CORE) et s'appuie sur les acquis de la psychologie Rogerienne et de l'approche phénoménologique issue des travaux de Husserl, heidegger...

Contexte, Contrat, Compréhension :

- Compréhension du contexte, de l'environnement, de la demande et contractualisation tri partite (le manager, le coaché et le coach)

Objectif

- Explorer les objectifs possibles

Co-Présence

Siege social : Route de la gare, 274 impasse Lou Caiau, 13810-Eygalières

port : 06 22 90 09 82 - e-mail : contact@Co-Presence.com

- Valider un objectif

Roadmap

- Définir les axes d'interventions sur tous les plans de compréhension (relations, représentations, méthodes, valeurs et finalités)
- Elaborer une démarche (qu'est ce qu'il veut faire, qu'est ce qu'il peut faire, qu'est ce qu'il sait faire)
- Définir et choisir les options
- Mettre en place un plan d'action

Evaluation

- Evaluer la séance (feed back du coaché)
- Evaluer le plan d'action (comment cela s'est il passé ? Quels résultats avez-vous obtenu ? Comment peut-on améliorer ce résultat ? cela répond il aux objectifs fixés....)
- Evaluer la prestation dans les règles de la déontologie : c'est au coaché, s'il l'accepte, de faire un feed back à son patron.

Co-Présence

Siege social : Route de la gare, 274 impasse Lou Caiou, 13810-Eygalières
port : 06 22 90 09 82 - e-mail : contact@Co-Presence.com