

Compétences visées

Développer ses compétences, sa posture managériale.

Objectifs et contenus

Comprendre la notion de coaching

- Le coaching : un accompagnement individualisé, réalisé dans un cadre professionnel, qui vise le développement des compétences, l'évolution d'une posture managériale et qui s'adresse à un dirigeant, un cadre, un responsable d'équipe.

Connaître les différentes modalités du coaching

- Les différentes options :
 - le coaching de performance : 4 à 5 séances de 2 heures espacées de 15 à 20 jours,
 - le coaching de fond : 6 à 10 séances de 2 heures espacées de 15 à 20 jours,
 - le coaching de situation : séance isolée de 3 heures consécutives, renouvelable ou pas.
- Le coaching n'est ni formation, ni conseil, mais une démarche qui s'inspire de la maïeutique, pour une autonomie nouvelle ou retrouvée, face aux problématiques que le manager rencontre telles que :
 - le positionnement dans le cadre d'une mission nouvelle,
 - la communication, la relation avec son équipe, avec des collègues,
 - la gestion, l'organisation,
 - l'identité managériale.
- Les termes « team building » sont utilisés quand cet accompagnement s'adresse à une équipe entière.

Choisir le coaching pour être accompagné lors de situations particulières

- La prise de fonction de direction, d'encadrement ou d'un changement de poste.
- Le constat de difficultés récurrentes pénalisantes pour assurer sa fonction, sentiment de stress voire de burn-out.
- Le vécu d'une situation de crise dans, ou avec, son équipe : peut alors être associé au coaching individuel du coaching d'équipe (team-building).
- La mise en œuvre d'un projet important, impliquant de forts changements.

Réunir les conditions-clés de réussite d'un coaching

- La prise de contact : une première séance où coaché et coach peuvent décider de ne pas aller plus loin.
- La clarté d'un contrat de coaching et de séance formalisé : support proposé par le coach.
- L'identification par le coaché d'indicateurs d'évolution qui sont posés, validés avec le coach et seront suivis pendant la période de coaching.

Méthodes

- Méthodes proposées par le coaching :
 - test,
 - autodiagnostic,
 - méthode réflexive,
 - expérimentation,
 - *feedback*.

Personnes concernées

Tout professionnel de santé.

Valeur ajoutée

Le coaching est adapté aux besoins de la personne concernée et de son organisation. Il s'appuie sur un contrat partagé avec les acteurs concernés. Ce coaching est effectué par des coaches certifiés, ayant une connaissance approfondie du secteur sanitaire et médicosocial.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

Mise à jour le : **16/03/2026**