

## Formation : Executive Coaching (à destination des managers)

Dernière modification le 07/08/2024 à 09:08

### INFORMATIONS :

#### Public concerné et pré-requis:

- Managers non médicaux : Cadres en responsabilité, exerçant dans les secteurs soignants, médico-techniques, administratifs, logistiques et techniques.
- Managers médicaux : Chefs de service, les chefs de pôle, médecins impliqués dans un/des projets institutionnels.

**Durée :** À définir en fonction des besoins du coaché

#### Intervenant :

Coach certifié en executive coaching

### CONTEXTE :

L'executive coaching est un processus d'accompagnement individualisé destiné au manager, qui permet, par son approche éthique, méthodologique, pédagogique, une compréhension et une évolution des modes de fonctionnement intrinsèques au manager coaché.

Du diagnostic des besoins opérationnels à la mise en œuvre d'actions concrètes, le processus d'executive coaching permet une avancée ancrée, structurée, logique, en respectant la temporalité du manager coaché.

#### LE + DE LA FORMATION

Des coachs certifiés en Executive Coaching.

### OBJECTIFS :

Apporter un appui aux managers médicaux et non médicaux par la possibilité de recourir à un dispositif d'accompagnement individuel de type coaching et plus particulièrement :

- Aider les managers à acquérir une vision, à moyen – long terme, en lien avec les projets et objectifs

## Formation : Executive Coaching (à destination des managers)

Dernière modification le 07/08/2024 à 09:08

institutionnels

- Aider les managers à acquérir de l'autonomie dans leur posture managériale afin de pour réaliser des arbitrages (important / urgent)
- Développer les soft-skills (compétences relationnelles, qualités d'animation, créativité ...)

### PROGRAMME :

L'executive coaching est un processus d'accompagnement individualisé destiné au manager, qui permet, par son approche éthique, méthodologique, pédagogique, une compréhension et une évolution des modes de fonctionnement intrinsèques au manager coaché.

Du diagnostic des besoins opérationnels à la mise en œuvre d'actions concrètes, le processus d'executive coaching permet une avancée ancrée, structurée, logique, en respectant la temporalité du manager coaché.

Le processus de l'Executive Coaching » se fait en différentes phases :

- PH1 : établir le diagnostic du contexte managérial actuel et poser l'objectif du coaching (objectif déclaré)
- PH2 : identifier les points de blocage pour la réalisation de l'objectif
- PH3 : outils, processus réflexifs, démarches, pour dépasser les points de blocages repérés
- PH4 : plan d'actions pour tendre vers l'objectif (actions inter-séances)
- PH5 : évaluation objectivée des actions entreprises, analyse de leur résultat, ancrer les bénéfices vécus, mémoriser les ressentis de réussite – éventuellement actions correctives, préventives ou curatives
- PH6 : bilan, préconisations

## Formation : Executive Coaching (à destination des managers)

Dernière modification le 07/08/2024 à 09:08

### NOTRE DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE

Différents outils, modèles, processus sont proposés et adaptés à la fois aux situations à accompagner mais également au profil de l'encadrant coaché (analyse systémique, outils de P.N.L, Analyse Transactionnelle, modèles de F. Hudson, C.N.V., psychologie positive, etc...).

La prise de notes du coach lui appartient, l'encadrant coaché est autonome dans ce qu'il a à formaliser pour lui permettre d'ancrer les éléments travaillés et ceux à réfléchir et à expérimenter post séances.

Aucun compte rendu écrit ne sera communiqué par le coach durant le coaching et lors du bilan.

Un bilan est fait à chaque fin de séance invitant l'encadrant à évaluer les effets de la séance, à relever les points de progression, à se projeter positivement dans l'expérimentation managériale en y intégrant les éléments travaillés en séance. Un travail inter-séances peut être nécessaire et peut donc être proposé à l'encadrant coaché. L'analyse de ce travail réflexif est mise en place au début de la séance suivante.

### EVALUATION & LIVRABLES

Les exercices de réflexion, les témoignages d'expérimentation inter-séances sont une première base d'évaluation de l'efficacité du coaching.

La subjectivité éventuelle du déclaratif de l'encadrant sur ce qui est transposé post séance ne peut suffire à évaluer avec pertinence les effets du coaching.

Les échanges lors des entretiens précités complètent et sécurisent les verbalisations de l'encadrant. Le N+1 a un rôle d'observation au quotidien sur les remontées des équipes. Son regard objectivé a toute son importance, c'est un acteur périphérique au coaching.

Évaluation de satisfaction : Chaque fin de coaching fait l'objet du remplissage d'un questionnaire d'évaluation dit « à chaud » permettant de mesurer l'opinion du coaché et de son manager

- Contrat de coaching qui définit :
  - La prestation
  - Les modalités de déroulement de la prestation
  - Les conditions financières
  - Les obligations respectives des parties
  - La confidentialité
- La charte de déontologie du coach
- Le calendrier prévisionnel des séances
- L'attestation de participation du coaché aux séances de coaching, à l'issue de l'intervention
- Bilan du coaching rédigé par le coach, dans le respect de la confidentialité des échanges avec le coaché