

## COACHING : ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS



### Chaque manager exerce ses activités dans un contexte paradoxal.

- Une forme de solitude alliée à la nécessité de construire, maintenir des contacts individuels ou collectifs dans des contextes à fort enjeu, tant pour lui que pour ses équipes.
- Notre démarche vise à créer un espace de réflexion, à mettre en discussion son mode de fonctionnement managérial, en vue de faire évoluer sa pratique et son positionnement professionnel.

### Personnes concernées

Tout responsable ressentant le besoin de travailler sa posture managériale. Plus globalement, toute personne, souhaitant s'inscrire dans une démarche de développement personnel et professionnel :

- exerçant des responsabilités managériales, hiérarchiques ou transversales,
- en charge de la conduite de projets,
- en situation de transition ou de mobilité professionnelle.

### Objectifs

**Il s'agit d'aider les managers à découvrir et mieux utiliser leur potentiel dans des situations telles que :**

- la prise de fonction, l'intégration d'un nouveau collaborateur,
- l'adaptation des modes de fonctionnement des équipes au changement,
- l'élargissement du champ de responsabilités des collaborateurs,
- la confrontation à des difficultés particulières...

**Que peut attendre le manager de notre accompagnement ?**

- Une prise de recul par rapport à ses pratiques professionnelles,
- une meilleure appropriation de ses rôles, de son style personnel,
- une plus grande confiance dans la prise de décision, dans l'action et le suivi,
- une meilleure communication avec les équipes et les partenaires concernés par son champ de responsabilités...

### Méthodes et outils

- Entretiens individuels.
- Indicateurs de personnalité, d'intelligence émotionnelle.

**Certifications :** Indicateur de personnalité MBTI, Indicateur de développement Golden, Inventaire du quotient émotionnel de Bar-On (Habiletés requises pour l'utilisation de ces indicateurs).

## Méthodologie

---

### ÉTAPE 1

#### Analyse de la demande (entreprise, futur coach) et contractualisation

- Présentation du cadre déontologique et du cadre de l'action.
- Analyse du contexte professionnel (fonction, missions, organisation).
- Élaboration d'une problématique, d'hypothèses et objectifs de travail.
- Élaboration d'un contrat tripartite entre l'entreprise, le coach et Métod.

### ÉTAPE 2

#### Investigation

- Formalisation d'un profil personnel et professionnel pour identifier les points d'appui et de vigilance compte tenu du contexte.
- Élaboration de référentiels et de grilles de lecture et d'actions.
- Faire le lien entre le mode de fonctionnement professionnel et les situations à enjeux.

### ÉTAPE 3

#### Analyse des pratiques managériales, élaboration de plans d'actions et de développement

- Identification des axes de développement à partir de l'analyse des situations professionnelles.
- Instrumentation : fournir au coach des grilles d'analyse et de travail pour se construire des réponses adaptées.
- Évaluation des plans d'actions mis en œuvre.

### ÉTAPE 4

#### Bilan et mise en perspective

##### Avec le coach :

- Valorisation du style de management, du mode privilégié d'approche des situations.
- Formalisation d'un plan d'action précisant les axes de développement.

##### Avec l'entreprise et le coach :

Définition des actions à mettre en œuvre pour pérenniser les effets du coaching.

## Déontologie

---

Les pratiques des consultants Métod se réfèrent au code de déontologie des psychologues du travail. L'intervention se situe dans la synthèse des intérêts du coach et de son organisation.

## Durée

---

De 10 à 20 heures sur une période de 2 mois à 1 an.  
La durée s'adapte en fonction de la demande.

## Contacts

---

Mohamed Hamadou : 04 78 62 39 94 | [m.hamadou@metod.org](mailto:m.hamadou@metod.org)



ANALYSE DU TRAVAIL |  
DÉVELOPPEMENT DES  
ORGANISATIONS ET DES  
COMPÉTENCES

#### Bureaux

37, rue de la Bourse – 69002 Lyon  
66, rue Bergson – 42000 Saint-Étienne  
Tél. **04 78 62 39 94**  
Email : [contact@metod.org](mailto:contact@metod.org) |  
[www.metod.org](http://www.metod.org)