



PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les 15 principes fondamentaux du succès

COACHING INDIVIDUEL
&
ACCOMPAGNEMENT
OPÉRATIONNEL

Coaching de performance facilitant la mise en œuvre des 15 principes de succès dans votre vie professionnelle.

Accompagnement professionnel qui favorise le coaching en situation sur votre lieu de travail pour réussir des situations à fort enjeu.



POUR QUI: -TOUS

NIVEAU: - FONDAMENTAL OU AVANCÉ SELON LE CAS
PRÉREQUIS: - PAS DE PRÉREQUIS SAUF L'AMBITION DE RÉUSSIR

OBJECTIFS: -RÉUSSIR
-DÉPASSER SES PEURS
-RENFORCER LA CONFIANCE EN SOI
-RÉSOUTRE UNE PROBLÉMATIQUE OU UN
« JOBSTACLE »

POINTS FORTS:

- COACHING DE PERFORMANCE ORIENTÉ ACTION
- VOUS DONNE DES MÉTHODOLOGIES POUR AGIR MALGRÉ LA PEUR
- VOUS ENTRAINE À DEMANDER DE L'AIDE ET DE L'OBTENIR
- VOUS DONNE DES OUTILS POUR VOUS ORGANISER ET D'ACCOMPLIR VOS MISSIONS D'UNE MANIÈRE EFFICACE
- VOUS REND PLUS DÉTERMINÉ ET RÉSILIENT

LES PARTICIPANTS QUI METTENT EN ŒUVRE LES PRINCIPES DU SUCCÈS:

- Assument leurs responsabilités et agissent d'une manière responsable**
- Sont déterminés et engagés dans l'action**
- Affrontent les challenges et dépassent leurs peurs**
- Savent demander et obtiennent satisfaction**
- Savent s'entourer de ressources complémentaires**
- Donnent et reçoivent du Feedback pour évoluer en permanence**
- Réalisent des objectifs ambitieux et réussissent**

15 PRINCIPES FONDAMENTAUX DU SUCCÈS



- ASSUMEZ 100% DE LA RESPONSABILITÉ DE VOTRE VIE
- SOYEZ CLAIR SUR VOTRE « RAISON D'ÊTRE »
- DÉCIDEZ DE CE QUE VOUS VOULEZ DE LA VIE
- SOYEZ TOUJOURS RECONNAISSANT
- DÉPLOYEZ LA TOUTE PUISSANCE DE VOS BUTS
- FONCEZ
- RELÂCHEZ LES FREINS
- IMAGINEZ CE QUE VOUS VOULEZ ET OBTENEZ-LE
- SACHEZ BIEN VOUS ENTOURER
- DEMANDEZ / DEMANDEZ / DEMANDEZ ENCORE
- FAITES COMME SI
- PASSEZ À L'ACTION
- QUITTEZ LE CLUB DES DEFAITISTES
- UTILISEZ LE "FEEDBACK" À VOTRE AVANTAGE
- TENEZ PAROLE

QU'EST-CE QUE LE COACHING ?



Le coaching est un processus d'accompagnement systémique qui permet l'amélioration de la performance et du bien-être du coaché dans un contexte professionnel et expérientiel par l'utilisation de pratiques et technique fondées sur des modèles et des théories (d'apprentissage, de compétence, de motivation, de développement, de communication et de changement) éprouvés et maîtrisés par le coach.

LE MODEL DE COACHING DE BOYATZIS : « UN TRAVAIL IDENTITAIRE »



- Découverte 1: Mon soi idéal
(qui je veux être)
- Découverte 2: Mon soi réel
(qui je suis aujourd'hui)
- Découverte 3: Mes forces
(soi idéal et soi réel convergent)
- Découverte 4: Mes faiblesses
(soi idéal et soi réel divergent)
- Découverte 5: Mon plan d'apprentissage
(bâtir sur mes forces et gérer mes faiblesses)
- Découverte 6: Mise en œuvre
(nouvelles pensées, nouvelles émotions,
nouveaux. Comportements)
- Découverte 7: Mes relations de confiance qui m'aide et
m'encourage à chaque découverte

CARTOGRAPHIE DES 8 FACTEURS DE COMPÉTENCE ET LEUR PONDANT PSYCHOLOGIQUE VERSUS LES 4 CLASSES DE COMPORTEMENTS EN ENTREPRISE



<u>Classe de Comportement</u>	<u>Facteurs de Compétence</u>	<u>Construction Psychologique</u>
1- Résolution de problème	1- Analyse et interprétation 2- Création et conceptualisation	1- Intelligence 2- Expérimentation
2- Influence des autres	3- Interaction et présentation 4- Leadership et décision	3- Extraversion 4- Besoin de pouvoir
3- Approches d'adaptation	5- Aide et coopération 6- Adaptation et « coping »	5- Personnalité Avenante 6- Stabilité émotionnelle
4- Obligation de Résultat	7- Organisation et exécution 8- Entreprise et performance	7- Conscience professionnelle 8- Besoin de réalisation

COMMENT VOUS CHANGEZ ? 3 ÉTAPES DE LEWIN



1- Dégel

Désapprendre sans perte d'identité/ego

Rompre le quasi équilibre (homéostasie) en travaillant sur les freins et non les moteurs

Avoir un œil neuf pour percevoir le changement

2- Changement

Adopter le nouveau paradigme (voir le monde selon la nouvelle donne)

Créer une nouvelle carte mental pour faire sens

Apprendre les nouveaux savoirs, gestes, repères

Mettre en œuvre et s'entraîner pour ancrer les nouveaux réflexes

Adopter le comportement adapté.

3- (Re) gel

Fixer les nouvelle croyances / comportements pour qu'ils deviennent le nouveau mode opératoire

MODEL DE CHANGEMENT À 5 ÉTAPES DE PROCHASKA : « OÙ EN ÊTES VOUS? »



Étapes du Changement

Model de coaching

Travail

1- Pré contemplation

Motivationnel

Réflexion du coaché sur son comportement
niveau de confiance/prise de risque

2- Contemplation

Cognitif/Comportemental

Réflexion du coaché sur les effets de son
comportement sur le résultat et les autres

3- Planification

Socio émotionnel

Fixation d'objectifs, stratégies et plan d'action
Sociogramme, ressource, influence/pouvoir

4- Action

Socio émotionnel/
Comportemental

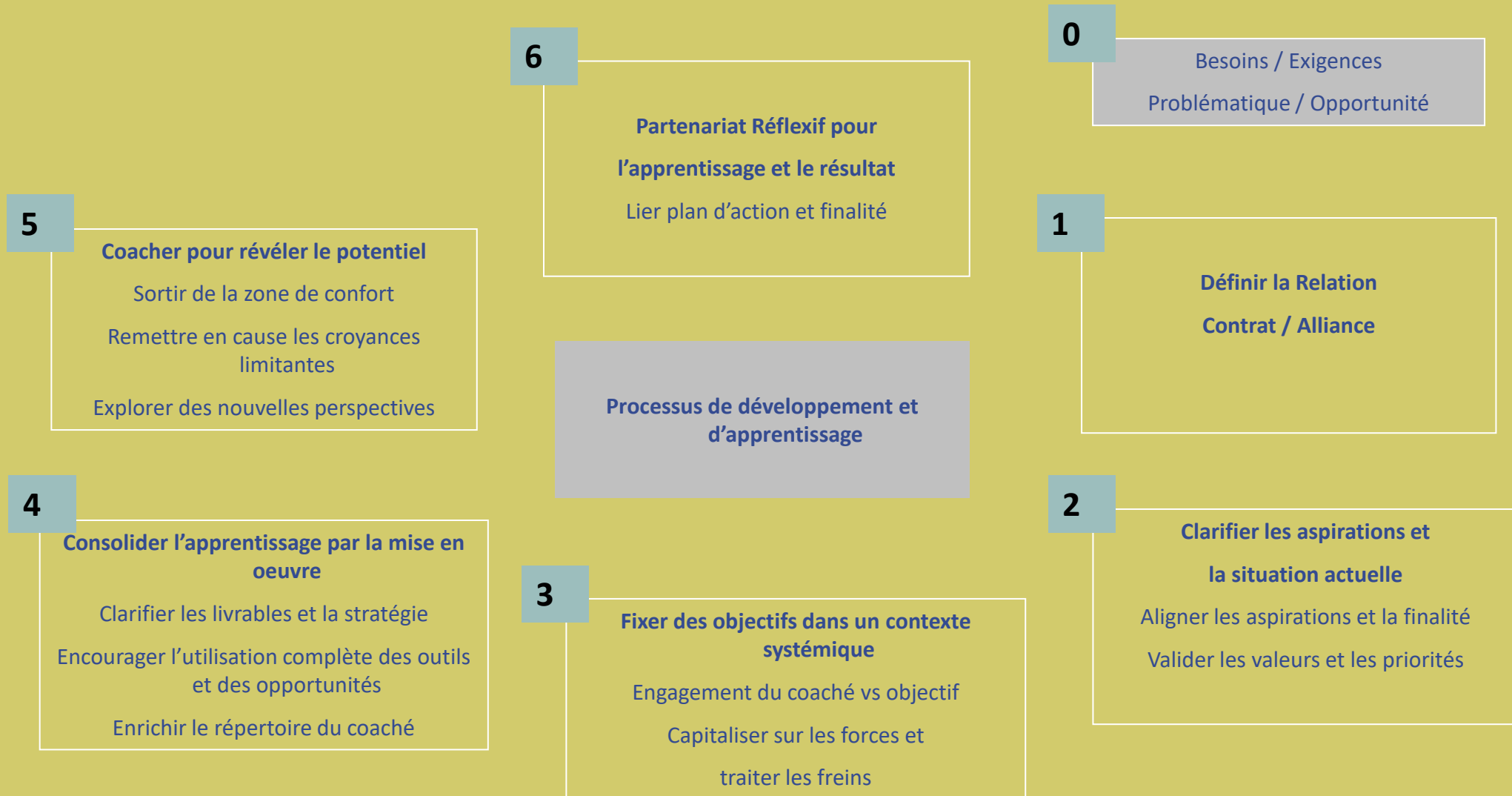
Réflexion du coaché sur les freins et leviers
Cartographie des parties prenantes

5- Maintenance

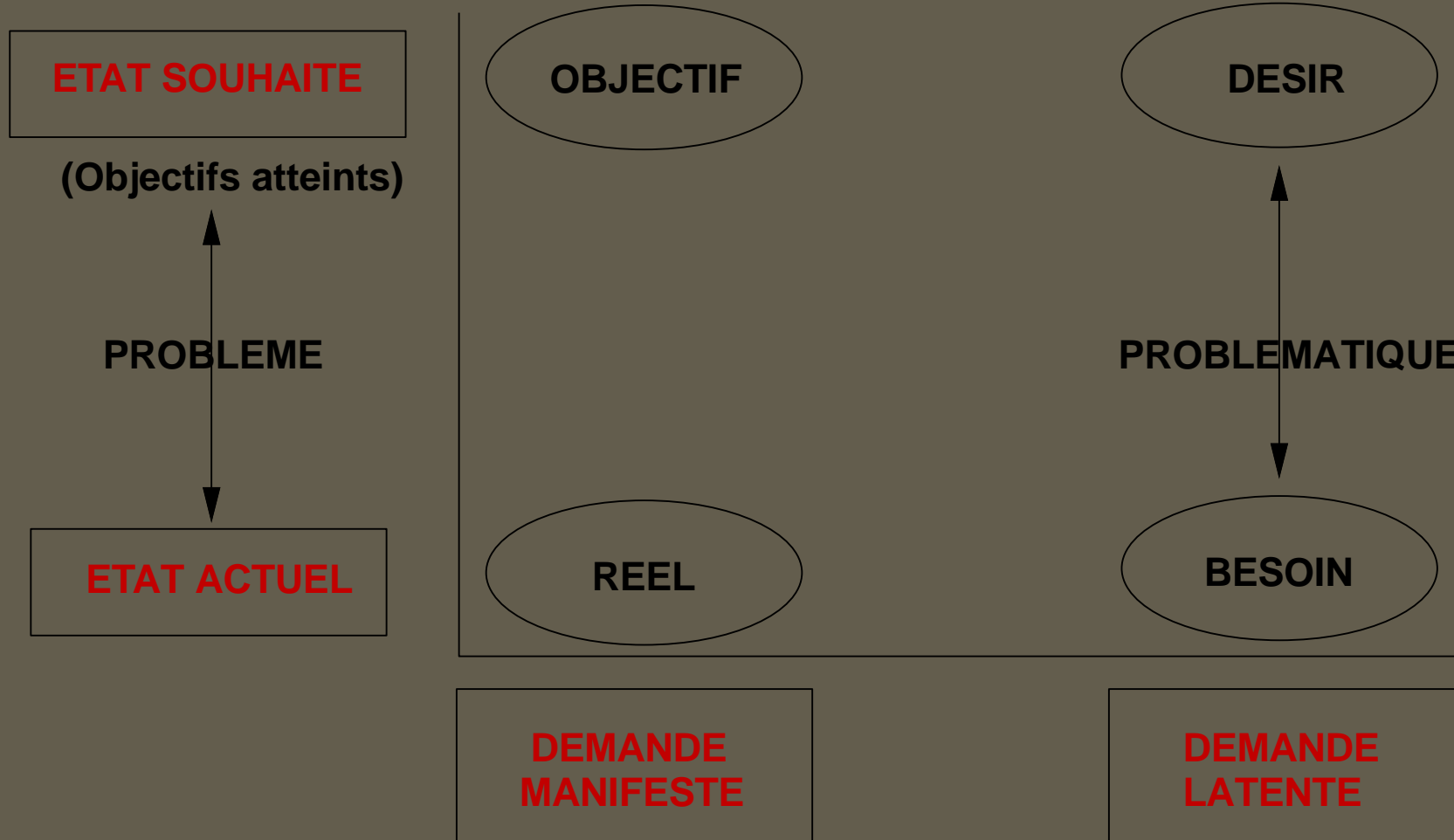
idem

Réflexion du coaché sur les résultats et le
retour sur expérience

MÉTHODOLOGIE DE COACHING



ANALYSE de la DEMANDE



VOTRE OBJECTIF / ÉTAT DÉSIRÉ



	Je ne le serai jamais	Je pourrais le devenir	Je le suis déjà
Je veux être	Ce que vous devez abandonner pour vous concentrer exclusivement à votre objectif	Votre objectif réel	Ce que vous êtes et vous revendiquez
Je ne veux pas être	Ce que vous voulez absolument éviter	Ce qui risque d'arriver si vous n'atteignez pas votre objectif réel	La part d'ombre que vous devez assumer

RÉUSSIR DANS UN MONDE « VUCA »

- Niveau de prédiction correcte des
- Résultats de l'action

Complexité
Facteurs multiples

Volatilité
Fréquence du changement

Ambiguïté
Sens des événements peu claire

Incertitude
Présent peu claire

- Niveau de connaissance de la situation +

FACTEURS CRITIQUES POUR RÉUSSIR

SELON SHAFFER ET ZALEWSKI

- Rester employable (même/surtout si entrepreneur)
- Attitude positive et proactive pour apprendre et évoluer en continue
- Enrichir son capital humain en développant ses compétences transférables
- Apprendre à apprendre pour monter vite en compétence surtout pour la mise en œuvre notamment dans des situations nouvelles
- Tracer, documenter et promouvoir ses compétences
- Faire son marketing personnelle et bâtir sa marque et sa notoriété

QUESTIONS A SE POSER

- Est-ce que j'ai les compétences requises pour faire le job ?
- Est-ce que je peux réaliser mon portefeuille de compétences et le maintenir à jours ?
- Comment puis-je évaluer mon portefeuille de manière objective comme le ferait un tiers ?
- Comment puis-je démontrer ma maîtrise
- Quel est mon niveau de capacité à résoudre les problèmes de mon employeur/client ?

Image / marque

Marketing personnel, auto
promotion, réputation,
notoriété

visibilité

Preuves, diplômes,
témoignages, artefacts

qualifications

Compétence, savoir,
savoir faire

VOUS

Valeur, croyances,
personnalité, réflexion

CE QUE JE DONNE À VOIR

Compétences de base	%	Tâches critiques	T-Portfolio		E-portfolio	Auto-évaluation du niveau de performance, %		Evaluation par des tiers, %		Evaluation par un expert ou un test, %		E-portfolio		
			Standard ou meilleurs pratiques	Evaluation	Mes preuves	Soi	Mon Score, %	Pairs	Score, %	Expert	Score, %	Mon travail que je peux exposer	Mes activités de promotion	Résultats

PRÉSENCE & IMPRESSION

COMMENT LES AUTRES SE SENTENT EN VOTRE PRÉSENCE

- Paradoxe 1 : il faut se distinguer mais en même temps s'intégrer,
- Paradoxe 2 : montrer ses réalisations sans que l'autre se sent inférieur mais au contraire ai envie de vous émuler.

L'IMPRESSION QUE VOUS LAISSEZ AUX AUTRES

- Stratégies pour Contrôler ce que vous donner à voir de vous.
- Stratégies pour influencer la perception des autres à votre égard.

FAIRE BONNE IMPRESSION

- 1- Accomplissements (réalisations, réussite) + (échecs et apprentissage)
- 2- Aptitudes (talents, point fort) + (gestion des manques)
- 3- Attributs (caractéristiques) (style de travail, valeurs, éthique, modus operandi)
- 4- Accolades (honneurs, distinctions, recommandations, témoignages, récompenses)
- 5- Action (finalité, but objectif CT, MT, LT) + (Plan d'action)

BÂTIR SA MARQUE PROPRE

- 1- Généraliste plus une spécialisation (profile en T) (tête)
- 2- Persona (personnalité public) (corps, présence, charisme)
- 3- Singularité, distinction et modestie (cœur)
- 4- Visibilité dans la zone d'expertise (réputation, notoriété)
- 5- Congruence et contradictions assumées (tripes)
- 6- Partie prie, intégrité et résilience (colonne vertébrale)
- 7- « Fond de commerce »

FOCUS ACCOMPAGNEMENT OPÉRATIONNEL

L'accompagnement opérationnel diffère du coaching principalement sur le fait qu'il ne se base pas sur la narration du coaché uniquement mais va intégrer l'observation du coaché en situation réelle.

Il comporte 3 phase pour réussir les situations à fort enjeu:

- 1- Préparation et entrainement du coaché
- 2- Observation de la situation
- 3- Débriefing post observation





NAD@RELATIONPROS.FR

WWW.RELATIONPROS.FR



Nad est un développeur de business en créant plusieurs sociétés et activités ayant généré de l'emploi et plus de 100mil€ et un développeur de talents en formant des milliers de professionnels et en coachant + de 600 managers ainsi que des champions Olympiques,

Nad Philips MBA, MA, MApSc, DFSSU, DU

