



COACHING

PRESENTATION DU CEPFI

- Le CEPFI (Centre d'Évaluation des Potentiels à se Former dans l'Industrie) est un centre d'évaluation et de conseil en ressources humaines.
- Nos prestations visent à rapprocher les besoins des entreprises et les compétences des salariés. Les actions de conseil en recrutement et en mobilité interne constituent avec les évaluations préformatives nos principaux domaines d'intervention.
- Agréé par le FONGECIF Midi-Pyrénées, nous réalisons également des bilans de compétences pour vos salariés ; bilans qui peuvent également être faits au titre du DIF.
- Notre centre appartient à un réseau national de 40 CEPFI regroupés au sein de l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie), qui garantit la qualité de nos prestations par le biais de certifications.

INTERVENANTS

- Notre équipe est constituée de consultants, qui disposent du titre de psychologue, du travail, d'une certification de Coach et d'une expérience de terrain en matière de recrutement, d'évaluation, et d'accompagnement à la performance des personnels d'entreprise.

ENGAGEMENTS DU CEPFI

Définition d'une prestation adaptée à vos besoins

- Nous procéderons à une analyse détaillée de vos besoins. Nous pouvons élaborer avec vous des outils spécifiques d'évaluation (cas de figure ou situations professionnelles fictives...).

Transparence

- Nous vous tiendrons informés de toutes les étapes de la mission. Nous préciserons aux candidats avant le démarrage de la prestation les conditions et modalités de mise en œuvre de la prestation et de restitution des résultats (méthode, choix des outils...).

Obligation de moyens

- Nous mettrons en œuvre les moyens humains et techniques garants de validité et de fiabilité.

Confidentialité

- Nous ne communiquerons pas d'information de nature personnelle ou confidentielle en dehors du cadre de la prestation.

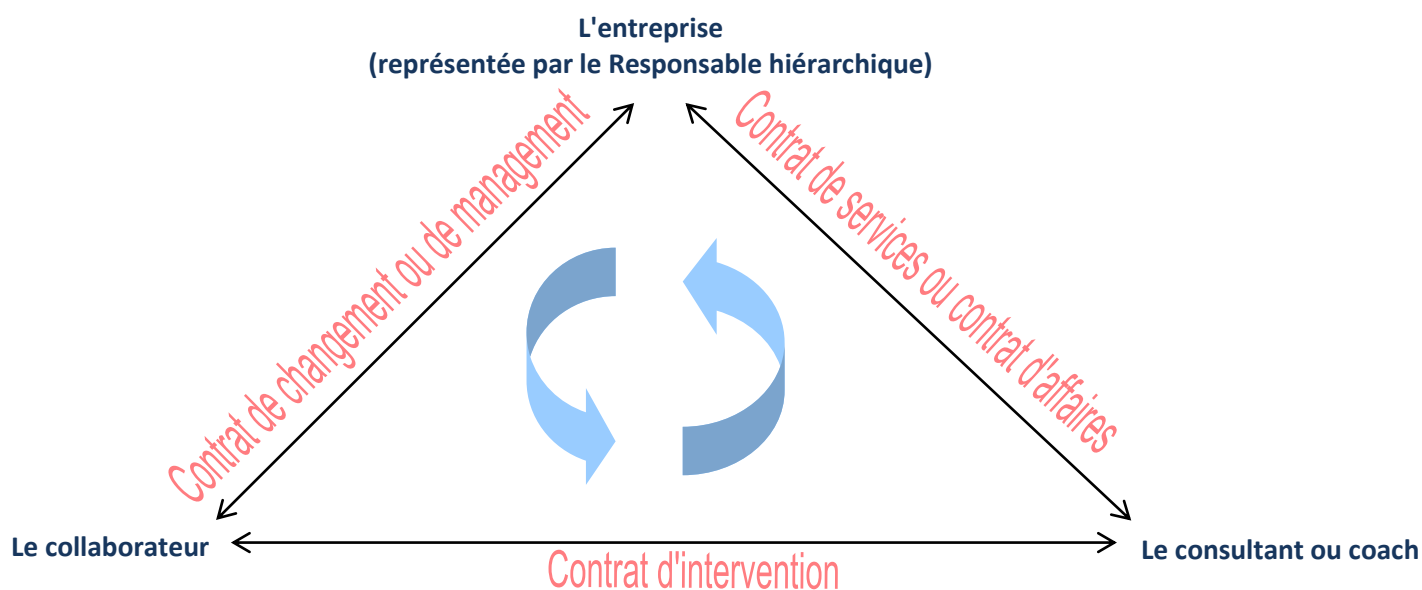
DESCRIPTION DE LA PRESTATION

LE COACHING : POURQUOI ET POUR QUI ?

- Le Coaching repose sur l'accompagnement d'une personne ou d'un groupe de personnes pour les amener vers leur meilleur niveau de réussite et d'épanouissement.
- Le Coaching propose à la personne qui souhaite être coachée un nouvel éclairage sur son potentiel jusqu'à lors ignoré, et de le développer.
- La personne coachée peut améliorer ce potentiel et réussir ainsi à obtenir des meilleures performances dans la vie professionnelle, en ce sens qu'elle devient plus réactive et parvient à réaliser ses objectifs.

LE COACHING : COMMENT ?

Clarification des différents niveaux de contrats



Contrat de changement ou de management

- Il s'agit de définir une contractualisation entre le responsable et le collaborateur en terme d'objectifs de management (ce qui est attendu de différent en termes de pratique professionnelle et /ou de comportements de la part du collaborateur).

Contrat de services ou contrat d'affaires

- Il s'agit ici de formaliser le contrat entre le client et le coach. Cela comprend l'objectif général de l'action, les modalités (durée, fréquence, coût etc.) et la déontologie de l'action.

Contrat d'intervention

- Il s'agit du contrat entre le collaborateur et le consultant coach. Le cadre de l'intervention et le contrat relationnel sont définis conjointement entre les deux parties.

- Plusieurs étapes seront à réaliser en interne :

Etape 1 : Rencontre entre le responsable hiérarchique et le collaborateur

- Une rencontre entre le hiérarchique et le collaborateur concerné, devra être formalisée en interne afin de clarifier l'objectif de changement à mettre en place au niveau de la pratique professionnelle.
- Il s'agira dans cette rencontre, de valider la pertinence du Coaching. Est-il le moyen le plus adéquat pour le responsable et pour le collaborateur par rapport à l'objectif fixé ?

Etape 2 : Rencontre avec le Coach

- Si le Coaching est retenu, c'est au collaborateur de prendre rendez-vous avec le coach. Lors de cette rencontre, des explications seront données sur le mode d'intervention, les règles déontologiques et les diverses modalités.
- Il est important de noter que le collaborateur peut avoir un choix concernant le coach. L'AFPI Midi-Pyrénées s'engage à proposer plusieurs coachs si l'un d'entre eux ne convient pas.

Etape 3 : Communication sur le contrat tripartite

- Si le collaborateur approuve l'action proposée, un échange entre les trois acteurs (responsable, collaborateur et coach) est planifié afin de clarifier les contrats de chacun des acteurs, en présence de l'ensemble des acteurs concernés.

Etape 4 : L'intervention d'accompagnement

- Nous vous proposons 5 séances de 2 heures espacées dans le temps.
- A partir d'un premier thème général d'intervention déterminé en étape 1, le consultant fixera un contrat avec votre collaborateur au cours de chaque séance :
 - Définition du/des thèmes de la séance
 - Modalités de fonctionnement : clarification des besoins du collaborateur et redéfinition du rôle de l'intervenant.
 - Travail sur les thèmes retenus à partir d'échanges et de questionnements, de mises en situations, d'exercices individuels, autodiagnostic etc.
- Chaque séance est finalisée en fixant un axe de travail à réaliser avant la séance suivante.

Etape 5 : Bilan de l'action

- A la fin des cinq séances un bilan de l'action sera réalisé en 3 temps :
 - Bilan du contrat d'intervention entre le collaborateur et le consultant.
 - Bilan du contrat de management entre le responsable et le collaborateur.
 - Bilan tripartite de l'action en réunissant les trois acteurs en présence.
- A l'issue de ce bilan, une nouvelle contractualisation peut être effectuée si nécessaire.

MODALITES

- Coût par séance de 2 heures : 500 € H.T.
- Coût total sur la base de 5 séances : 2500 € H.T.
- Ce coût comprend les contractualisations amont et aval et les 5 séances d'accompagnement individualisé.