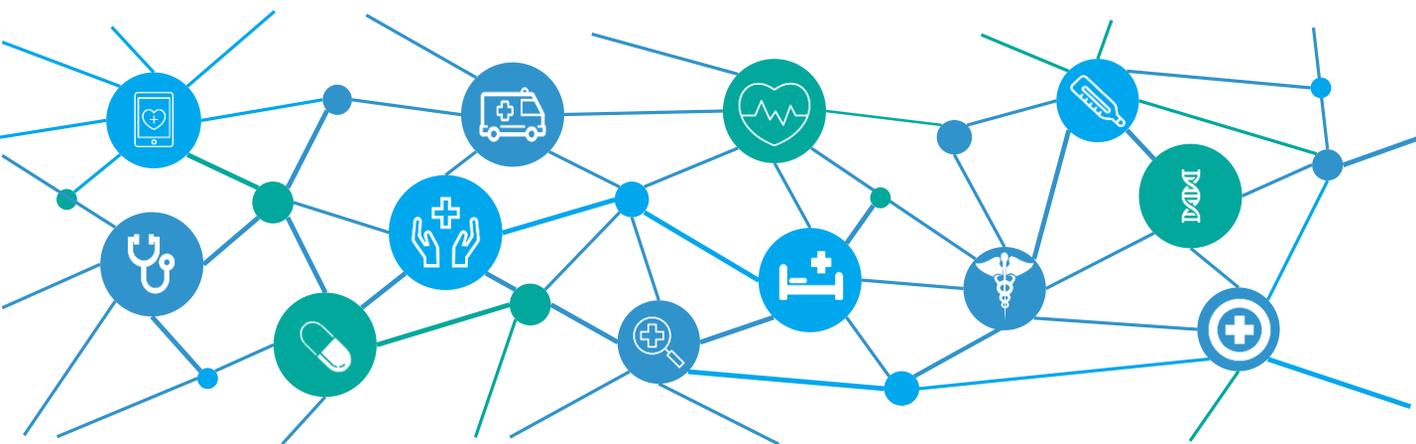


OFFRE DE COACHING

Spécialiste
des
opérateurs de
la santé



Notre approche du coaching

Le coaching est un outil de progrès managérial reconnu et perçu comme un signe de reconnaissance fort de la fonction d'encadrement. Ce dispositif d'accompagnement permet aux managers de mieux se positionner dans leur rôle, d'être plus performants ou simplement plus à l'aise dans l'exercice parfois difficile et solitaire de la fonction managériale notamment en établissements de santé. Trop souvent perçu, à tort, comme l'aveu d'une difficulté, le développement du coaching à l'hôpital peut parfois se heurter aux réticences liées à cette vision limitée de l'apport de ce dispositif.

Pour lever ce frein, les modalités de proposition et de présentation du dispositif sont essentielles :

- **Intégrer le coaching dans un parcours de développement managérial complet** mixant formation en groupe et coaching individuel est un bon moyen de connoter positivement cette démarche.
- **Le proposer systématiquement lors de prises de poste à responsabilité**



Nous intervenons régulièrement en **formation managériale et coaching** pour des **médecins** en situation de responsabilité managériale, pour des **directeurs** et pour des **cadres**, dans des **établissements de santé de différentes tailles**.

Notre équipe de coachs seniors intervient dans les hôpitaux et est aguerrie aux problématiques de management spécifiques qui s'y posent.

Coaching individuel

Le coaching est un moyen exceptionnel de prise de recul et de développement professionnel. C'est une offre d'accompagnement, de reconnaissance et de motivation qui valorise ceux qui y ont recours. A l'hôpital, le coaching est encore trop souvent ressenti comme l'aveu d'une difficulté alors qu'il s'agit d'une démarche d'amélioration continue.

Objectifs :

- Optimiser ses compétences de leadership
- Trouver des solutions face à des situations complexes
- Intégrer plus vite et plus efficacement un nouveau poste

Nos +

- Equipe de coaches seniors spécialisés dans la transformation des hôpitaux
- Outils complémentaires d'autodiagnostic des compétences managériales : AEC, DISC, PFPI, MBT, Process comm.
- Possibilité de distinguer coaching « prise de responsabilité » et coaching de « positionnement managérial »

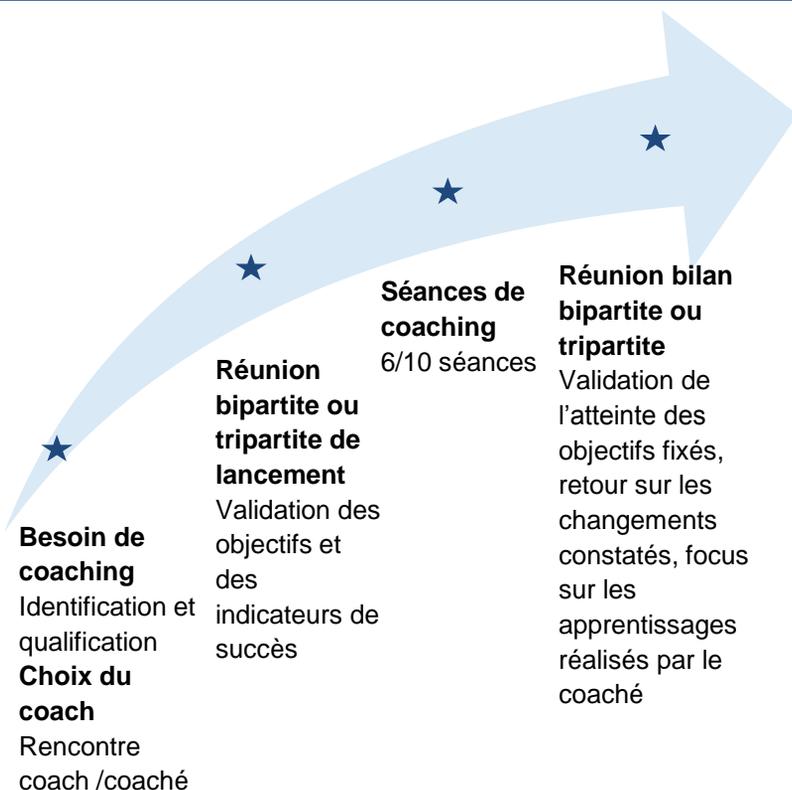
Public concerné

- Toute personne managant une équipe ou travaillant en équipe

Durée de la formation

6 à 10 séances

Méthode



Nos séances de coaching sont conçues sur mesure.

Coaching collectif

Le coaching collectif permet d'accompagner des équipes pour mieux fonctionner ensemble. Il permet aux acteurs de mieux se connaître les uns les autres (collaborateurs, collègues, managers), de mieux s'interfacer et de mieux gérer les difficultés qui peuvent se présenter pour être plus performants.

Objectifs :

- Optimiser les processus et les modes de fonctionnement collectifs de partage d'information, de décision et d'action.
- Développer le « **Comment faire équipe** » :
 - ✓ Permettre une prise de recul sur l'organisation et le fonctionnement managérial
 - ✓ Renforcer l'alignement managérial sur la gouvernance de l'établissement et le pilotage du projet
- Développer le « **Comment manager une équipe** » :
 - ✓ Identifier les freins et développer les atouts pour conduire le changement ensemble
 - ✓ Gérer des difficultés ponctuelles liées aux relations et à la communication interpersonnelle

Nos +

- Equipe de coachs seniors spécialisés dans la transformation des hôpitaux
- Mobilisation du modèle systémique, qui s'intéresse à l'individu en tant que système en interaction avec d'autres systèmes
- Mobilisation de la PNL, Programmation Neuro Linguistique, qui étudie les modèles du monde subjectifs propres à chaque individu ou système (croyances, valeurs).

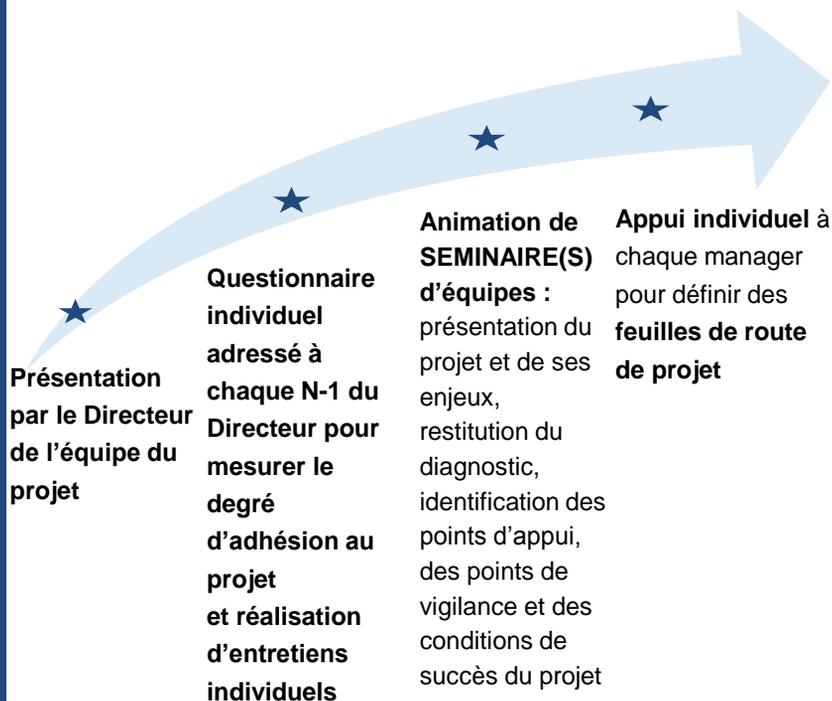
Public concerné

- Toute équipe de professionnels

Durée de la formation

6 à 10 séances

Méthode



Nos séances de coaching sont conçues sur mesure.

Notre posture et notre approche

Notre approche :

- Le coaching s'exerce dans un cadre clair : suite au premier entretien, un contrat formalise l'objectif, le nombre de séances, la fréquence des RV, les engagements réciproques et le cadre de déontologie .
- Chaque séance de coaching fait l'objet d'un ciblage d'une ou plusieurs situations professionnelles, d'un accord dans lequel est défini un(des) objectif(s) et les résultats attendus sous forme d'indicateurs.
- Chaque séance de coaching fait également l'objet d'un « bouclage » pour à la fois bien ancrer les nouveaux acquis et apprécier la qualité de la relation entre la personne accompagnée et le coach.



Le coach reste maître du cadre

- Sa valeur ajoutée tient à sa faculté de stimuler chez le coaché sa créativité, à partir de ses propres capacités et du contexte.
- Par ses questions et son écoute, le coach agit comme un « révélateur » des capacités et du potentiel latent chez le coaché à qui il apporte un espace :
 - ❖ de prise de recul
 - ❖ de remise en question et en perspective de ses réflexions de ses actes et de ses comportements
- Le coach laisse la responsabilité de ses décisions au coaché.



Le coach positionne son client comme un partenaire

- ❖ Tous deux déterminent ensemble l'objectif, le cadre, et les résultats attendus.
- ❖ Le client reste le seul responsable de ses propres objectifs. En ce sens, il est maître du contenu

Nos outils de coaching

En fonction des situations travaillées et des objectifs, nos coachs créent un contexte dynamique d'apprentissage, où le coaché pourra transformer ses façons de penser, enrichir et élargir son champ d'action en expérimentant, explorant, intégrant « en laboratoire » des options enrichies pour réaliser ses missions sur le terrain.

Nos coachs utilisent notamment :



- Des outils issus de la Programmation Neuro-Linguistique, de l'Analyse Transactionnelle de l'approche Systémique et de l'approche Paradoxe
- Des outils structurés comme des questionnaires, différentes matrices, la boussole, le management situationnel
- Des outils projectifs comme le dessin, le photolangage, la métaphore
- Des outils intuitifs comme la visualisation

A la fin de chaque séminaires, des engagements sont pris à long et court terme

<u>Objectif</u>	• Identifier 2 actions concrètes à court terme et 2 actions concrètes à lesquelles s'engager (2 actions devront à minima être en lien avec les traitées lors du world café)
<u>Méthod</u>	• Matrice à compléter en séance par chaque membre du COMEX suite aux avec son binôme
<u>Livrable</u>	• Matrice affichée et complétée en séance

Actions	Sponsor	Calendrier

Exemple de matrice des engagements post séminaire

Pour nous contacter :



Evocare

Groupe
Arthur Hunt Consulting
116 rue de la Boétie
75008 Paris
+33(0)1 56 69 66 72