

Modalités d'intervention

Une convention cadre

pour permettre l'accès à une prestation de coaching dans les meilleurs délais



Un contrat d'objectifs

- Conclu entre la collectivité, une équipe ou une personne et le coach
- Actant l'engagement volontaire et personnel de la part du bénéficiaire
- Clarifiant des objectifs et indicateurs
- Structurant le cadre d'intervention clair (horaires, durée, lieu)
- Définissant les principes éthiques et déontologiques relatifs à la profession de coaching professionnel



Un devis



Vos contacts

 coaching@cdg33.fr

 05 56 11 93 08



www.cdg33.fr



LinkedIn



Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale de la Gironde
HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019
33049 Bordeaux cedex
05 56 11 94 30 / cdg33@cdg33.fr / www.cdg33.fr



CENTRE DE GESTION



Coaching professionnel

La mission de coaching professionnel, proposé par le Centre de Gestion s'inscrit dans une démarche de transformation et de développement des organisations publiques.

Individuel, collectif et d'organisation, le coaching professionnel tend à accompagner les managers et leurs équipes pour contribuer pleinement à la vie de l'organisation dans l'intérêt du service public.

Le coaching professionnel est



une démarche d'accompagnement d'une personne ou d'une équipe dans une situation professionnelle à travers une relation de confiance.



une expérience humaine de développement et d'apprentissage.



un espace de prise de recul sécurisé et indépendant



un outil au service du développement de la personne et du collectif.

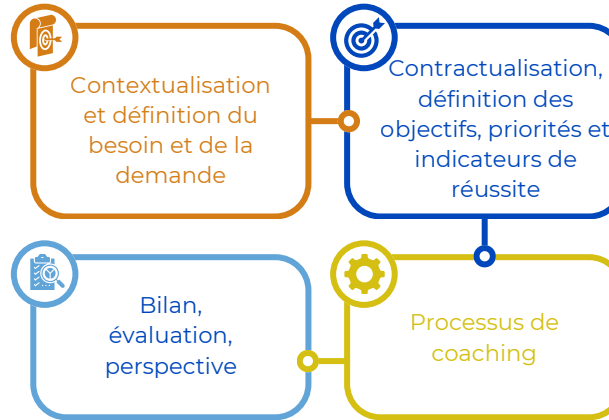


une démarche systémique aux conséquences multiples



Le coaching professionnel n'est pas adapté pour répondre à des besoins relevant principalement de la formation, du conseil, de l'expertise ou de la psychothérapie.

Une démarche structurée



Une intention positive et constructive

- Développer une identité et une posture professionnelle
- Accompagner au changement
- Améliorer l'efficacité et la performance d'un manager et d'une équipe
- Développer les compétences des bénéficiaires et faire évoluer les systèmes de représentations
- Réguler des problématiques relationnelles

Un engagement

- Démarche active et engageante pour la personne coachée et son employeur
- Respect des intérêts des bénéficiaires et de l'employeur
- Recherche de solutions
- Démarche potentialisante et apprenante

Le coaching individuel



- Agent-e exerçant des compétences managériales ou de pilotage et management de projets
- Agent-e bénéficiant d'une promotion entraînant de nouvelles responsabilités



- Faciliter une prise de poste et de nouvelles responsabilités
- Aider à la priorisation des choix, à la définition des objectifs et stratégies au service de l'organisation
- Développer l'autonomie
- Identifier ses forces, potentiels et compétences

Le coaching collectif



- Une équipe à partir de 2 personnes
- Un collectif de travail : services ressources et opérationnels, équipes projet



- Coopérer et collaborer
- Accompagner l'équipe vers des objectifs définis
- Faciliter l'intelligence collective et les échanges
- Construire une vision partagée