

COACHING DE PRISE DE POSTE

Il permet au coaché, de bien prendre en compte les enjeux dans sa prise de responsabilité et de comprendre ses propres ressorts de changement pour ainsi faciliter sa prise de poste. L'objectif est de faciliter et accélérer l'intégration d'un cadre dans son nouveau milieu de travail afin qu'il soit rapidement efficace dans son poste. Il s'agit ainsi d'étudier avec lui son positionnement stratégique et d'établir sa crédibilité par des actions précises et concrètes.

Le programme du coaching se déroule en quatre parties :

1. Compréhension de son nouvel environnement et ses spécificités
2. Connaissance de ses atouts pour réussir dans ce nouveau poste
3. Le processus d'évolution accompagné d'exercices d'entraînement pour produire les changements nécessaires afin d'atteindre les objectifs attendus
4. Le suivi

Partie 1 : Compréhension de son environnement et ses spécificités

- ✓ Apprécier son nouvel environnement (grille d'analyse de situation)
- ✓ Comprendre les jeux d'acteurs, les réseaux formels et informels du nouvel environnement (cartographie des acteurs)
- ✓ Analyser les activités du nouveau poste, les moyens disponibles, les conditions d'exercice, les enjeux stratégiques...
- ✓ Identifier les compétences requises pour être efficace et performant
- ✓ Analyser ses propres compétences et bâtir son plan de réussite

Partie 2 : Connaissance de soi et compétences

Diagnostic et bilan sur les capacités personnelles (atouts et points d'amélioration) à travers les tests suivants :

- ✓ Test de personnalité MBTI

Le MBTI apporte beaucoup sur le plan professionnel (notamment dans le management d'équipe) et la connaissance de soi. Il participe au développement personnel de l'individu qui prend conscience de différentes dimensions en lui.

Le principe est le suivant : notre comportement varie suivant les situations, mais ces variations ne se font pas au hasard : elles sont liées à nos préférences spontanées qui s'expriment sur quatre dimensions. Il décrit le fonctionnement de notre personnalité en explicitant nos points forts et nos difficultés, et propose des démarches d'amélioration adéquates. Il fournit un vocabulaire précis, qui permet d'explicitier le fonctionnement de notre personnalité, et de nous indiquer notre processus privilégié d'évolution.

- ✓ Test sur l'intelligence émotionnelle (élément clé de la relation interpersonnelle)

L'intelligence émotionnelle est aujourd'hui une aptitude de plus en plus appréciée dans la gestion des compétences en entreprise. Maîtrise de soi, adaptabilité, résilience, auto-motivation sont parmi les 12 facteurs spécifiques de l'intelligence émotionnelle mesurés par le Test d'Intelligence Émotionnelle-R, réalisé par notre partenaire certifié CENTRAL TEST.

- ✓ Test sur le style de management

Ce test permet de découvrir la manière dont on dirige les autres et plus particulièrement quelle est notre zone de confort. L'objectif, est de pouvoir faire preuve de souplesse pour adapter son style de management aux situations et aux personnes.

Ces différents tests permettent d'effectuer un diagnostic complet afin d'établir la stratégie à mettre en œuvre pour assurer au mieux la réussite dans la situation de prise de poste.

Partie 3 : Vers le changement et l'autonomie avec l'approche du coaching co-actif

Les 4 piliers du coaching co-actif :

- ▶ Le client est naturellement créatif, plein de ressources et complet
- ▶ Le programme des aspirations et actions (entraînement) est établi d'un commun accord par le client avec l'aide du coach
- ▶ Le coach s'implique à 100 % dans le moment présent avec le client tout en l'aidant dans sa trajectoire de réussite future
- ▶ Le coach transmet des outils et méthodes en lien avec la problématique du coaché et en accord avec ce dernier pour avancer plus vite dans la réalisation de l'objectif à atteindre.

Les outils et techniques du coaching

- ✓ Approche analytique – compréhension/transformation/action pour atteindre l'objectif. Méthode utilisée issue de la PNL (Programmation Neuro-Linguistique).
- ✓ Approche émotionnelle – identifier ses émotions, les verbaliser et les accueillir. Comprendre les stratégies inconscientes mises en œuvre en lien avec ses émotions. Méthode utilisée est issue de la CNV (Communication Non Violente)
- ✓ Approche créative – provoquer la stimulation de votre créativité par des outils d'association d'idées, de photo-langage, de mise en situation, afin d'accéder à des ressources peu ou pas exploitées pour dépasser ses craintes.

Afin d'optimiser le temps consacré au coaching et d'aider le coaché à générer des résultats rapides et mesurables, l'approche du coaching co-actif, intègre une dimension de transmission d'outils et méthodes éprouvés.

Dans le cadre du Coaching de Performance, certains *outils très opérationnels* sont transmis pour faciliter la mise en application des étapes de changement dans le quotidien.

- ✓ Matrice de gestion des priorités pour se centrer sur l'essentiel
- ✓ L'outil relation à l'autorité et maturité relationnelle
- ✓ L'outil levier et freins au pilotage d'équipe
- ✓ Pratiquer le feedback

Partie 4 : Le suivi

A l'issue du coaching, chaque coaché renseigne une feuille d'évaluation qui est transmise au service RH, accompagnée du calendrier de déroulement des séances.

Le coach effectue pour chaque accompagnement un compte rendu sur le déroulement du coaching et sur son vécu compte tenu du profil des bénéficiaires mais aussi des objectifs poursuivis, tout en respectant la confidentialité des entretiens et de la synthèse remise aux cadres.

Pendant 6 mois, à partir de la fin de la prestation de coaching, le coaché pourra, s'il le souhaite, demander conseil à son coach, chaque fois qu'il sera confronté à une situation jugée délicate. Nos conseils sont prodigués gracieusement par téléphone, par email ou par rendez-vous dans nos bureaux.

A l'issue des 6 mois, un entretien-bilan des actions engagées est systématiquement proposé au cadre coaché.

L'entretien-bilan peut être préparé à l'aide d'une fiche navette, ce qui permet de vérifier la mise en œuvre des conseils prodigués et d'analyser les difficultés de chacun afin d'initier les actions correctives.