

COACHING DE MANAGERS

La croissance de l'entreprise repose sur son management qui développe la stratégie et conduit le changement dans un environnement en perpétuel mouvement. Bilan, projet d'avenir et valeur ajoutée sont les *thèmes de réflexion* auxquels tout collaborateur se trouve un jour confronté.

Dans quels contextes ?

- Prise d'une nouvelle fonction
- Développement du leadership
- Valorisation des compétences et des talents
- Alignement du sens et de l'action : vision, ambition, valeurs, stratégie, objectifs, résultats
- Management des situations critiques
- Renforcement de la motivation et de la performance
- Développement personnel : confiance en soi, compréhension des mécanismes de défense, communication, gestion du stress, etc.

Le management dans l'entreprise fait appel à des compétences complexes et interdépendantes :

1. **Efficacité personnelle :**

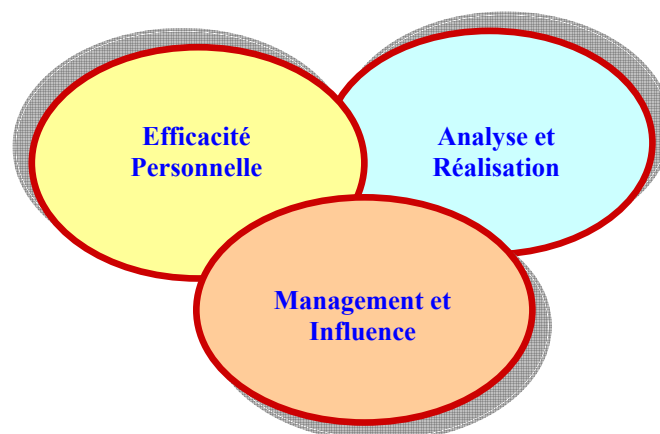
Cette compétence s'inscrit dans *un registre affectif et éthique* notamment la **motivation, l'engagement personnel** dans le travail, **l'affirmation, la confiance en soi et la résistance**. Ainsi la performance du collaborateur est fortement influencée par la perception de son propre rôle, l'organisation de ses propres activités, la capacité à établir une **vision partagée**, à fixer des **priorités stratégiques** et à **anticiper/adapter des ressources** face à l'incertitude, la capacité enfin à **travailler en équipe** et de manière transversale.

2. **Analyse et réalisation :**

Cette compétence implique *la sphère intellectuelle* liée à **la résolution de problèmes**, à la conduite d'opérations impliquant **l'analyse des situations, l'appropriation des objectifs** de l'entreprise et sa traduction en **plans d'action concrets**, tout comme **la prise de décision** dans des situations critiques, **l'intégration du savoir et du savoir faire, l'organisation du travail, la délégation et la planification des projets**.

3. **Management et influence :**

Cette compétence *sociale* est en relation avec la façon dont chacun *influence son entourage*, exerce son sens politique, anime son réseau et développe son orientation client. L'environnement personnel concerne les personnes qui sont sous son autorité, mais également les collègues, les supérieurs hiérarchiques et les interlocuteurs externes. Les compétences mises en oeuvre portent alors sur **la communication, les relations interpersonnelles, la gestion des conflits, l'implication et la motivation d'une équipe, le style de management, les relations avec l'extérieur, l'adaptation aux autres cultures**.



OBJECTIFS

La démarche d'accompagnement est une approche *strictement confidentielle* qui contribue à améliorer la performance individuelle du collaborateur à travers :

- ▶ Son engagement dans le cadre de la stratégie de l'entreprise
- ▶ Sa compréhension de la pertinence et de l'impact de son propre rôle actuel et futur
- ▶ La connaissance de soi
- ▶ La croyance et la confiance dans son efficacité personnelle
- ▶ Son adaptation aux situations critiques et aux dysfonctionnements des organisations, sources de blocages, de frustrations, de transferts et/ou de projections
- ▶ Sa mobilisation active face aux distorsions entre ses attentes/ses désirs/ses rêves et les besoins de l'entreprise
- ▶ Son implication dans la mise en œuvre de plans d'actions concrets

PROCESSUS D'INTERVENTION

Séance 1

- ➔
 - Formulation des enjeux et principaux challenges pour l'entreprise et le collaborateur
 - Elaboration du programme/validation par la hiérarchie
 - Engagements mutuels/modalités d'intervention

Séance 2

- ➔
 - Analyse de la situation actuelle
 - Prise de conscience des priorités et des limites du collaborateur
 - Appréciation des difficultés potentielles/situations identifiées

Séance 3

- ➔
 - Cartographie des compétences professionnelles
 - Clarification des comportements attendus
 - Etat des lieux des réalisations

Séance 4

- ➔
 - Clarification des rôles et objectifs personnels et professionnels
 - Compréhension des besoins personnels
 - Evaluation du profil de comportement, des valeurs, centres d'intérêts

Séance 5

- ➔
 - Délimitation des facteurs et leviers de réussite
 - Discussion sur les orientations futures
 - Choix des priorités et axes de progrès par le collaborateur

Séance 6

- ➔
 - Présentation, le cas échéant, d'un rapport de synthèse par le collaborateur à la hiérarchie
 - Ajustements d'un plan d'action individuel
 - Missions et engagement du collaborateur / conditions de réussite

Séances 7 à 11

- ➔
 - Travail sur les axes de progrès liés aux thématiques de management
 - Mise en situation sur des cas réels
 - Emergence des talents, des compétences, des valeurs

Séance 12

- ➔
 - Synthèse des résultats
 - Plan d'actions à court, moyen et long terme

Hot line tout au long de l'accompagnement