



COACHING DE PRISE DE FONCTION

Pour qui ?

Un Dirigeant qui prend la tête d'une nouvelle unité, avec un challenge important à relever et qui souhaite mettre toutes les chances de son côté.

Ce type d'accompagnement est également tout à fait adapté pour un Dirigeant qui, à un moment donné, veut ou doit apporter un changement majeur à son organisation.

Pourquoi ?

Une prise de fonction dans une nouvelle société ou une nouvelle structure est, pour un dirigeant, une période particulièrement délicate. Il doit trouver rapidement ses marques par rapport à :

- la société ou la structure qu'il intègre, et en particulier sa culture
- sa nouvelle hiérarchie ou ses nouveaux actionnaires
- l'équipe qu'il va animer.

Par rapport à ce défi, il est très seul : il ne peut pas vraiment se confier, faire part de ses doutes ni aux uns, ni aux autres. Et paradoxalement, plus il est en difficulté, moins il peut demander de l'aide.

Pour quoi ?

L'accompagnement – coaching – va lui permettre de prendre du recul, de se confronter à un regard neutre et bienveillant, d'élargir le champs des options possibles et d'optimiser la mise en œuvre de ses compétences dans ce nouveau contexte.

A travers cet accompagnement, la personne va pouvoir, en fonction des besoins qu'elle aura identifiés :

- affermir ses bases avant de prendre le poste en :
 - clarifiant ses motivations
 - identifiant ses atouts et axes de développement
 - mobilisant tout son potentiel
- faire un diagnostic sur l'organisation qu'il intègre, clarifier le contenu de la mission, les limites de responsabilité et de délégation
- ajuster ses relations avec sa hiérarchie, son équipe, et gérer les situations conflictuelles
- développer son leadership et son autonomie

Le coaching n'est ni de la formation, ni du conseil, c'est un accompagnement : le coach agit comme un révélateur, un catalyseur pour mettre en lumière les potentialités de la personne qu'il accompagne ; il l'aide à élaborer sa propre solution plutôt que de lui apporter des solutions toutes faites ou de l'amener à reproduire des modèles.



Comment ?

Dans l'accompagnement de prise de fonction, nous combinons 4 types d'action:

- **un auto-bilan** : réalisé sous forme d'entretiens individuels en utilisant différents outils et grilles d'analyse, il donne à la personne une variété d'éclairages sur elle-même. Ce bilan va lui permettre d'identifier ses atouts et freins en termes de compétences et de comportements, de clarifier ses valeurs et de prendre conscience de tout son potentiel.
- **le diagnostic de l'organisation**: par une réflexion avec le Dirigeant, étayée ou non par des interviews de ses collaborateurs, nous repérons ensemble les points forts et les dysfonctionnements de l'organisation, nous nous attachons à comprendre leur nature et leur origine pour pouvoir ensuite agir au bon endroit. Ce travail se fait en utilisant différents modèles explicatifs du fonctionnement des organisations.
- **Le coaching individuel** : à travers des entretiens en face à face avec le coach, le Dirigeant va pouvoir réfléchir aux situations auxquelles il est confronté, élaborer des solutions et se préparer à les mettre en application. Le coach questionne, aide à clarifier, confronte et apporte un éclairage sur les mécanismes en jeu.
- **Le coaching de l'équipe** : en fonction du plan d'action du Dirigeant, il peut être approprié d'aider l'équipe à enclencher une nouvelle dynamique par un séminaire de cohésion, un travail sur la vision ou un accompagnement sur son fonctionnement opérationnel. Le plus souvent c'est un autre coach de notre équipe qui intervient pour garantir une neutralité complète par rapport au travail mené avec le Dirigeant.

Le dosage entre ces actions se fait en fonction des problématiques rencontrées.

Déroulement

Nous fixons avec le Dirigeant des objectifs précis et, à partir de là, nous déterminons un programme de base sur 3 à 6 mois, qui se traduit par un forfait d'heures d'entretiens.

Un contrat tripartite entre la personne accompagnée, son entreprise et le coach permet de vérifier la cohérence des attentes, de s'accorder sur les objectifs et de définir les règles, en particulier de confidentialité.

Ce contrat est amendé s'il apparaît nécessaire de rajouter des actions non prévues au départ. A l'inverse, le Dirigeant peut interrompre le processus s'il estime qu'il ne répond pas à son attente: dans ce cas, il doit y avoir au minimum deux entretiens de clôture, un en face à face avec le coach, un autre avec l'entreprise.

Cet accompagnement est réalisé exclusivement par des coachs seniors, certifiés, ayant eu une solide expérience de direction.

Tous nos coachs sont supervisés sur leur pratique professionnelle par un expert indépendant. Ils s'engagent à respecter notre charte de déontologie.

RETOUR PAGE D'ACCUEIL : www.equipedev.fr/