



COACHING D'EVOLUTION

- Vous sentez diminuer la motivation d'un collaborateur pour son poste et vous considérez qu'il serait bon qu'il réfléchisse à son évolution ?
- Vous pensez qu'il a pris une voie qui ne lui convient pas et vous voulez l'aider à trouver de nouvelles options ?
- Vous voulez le fidéliser et, pour cela, vous estimez qu'il est important d'envisager avec lui comment il pourrait construire son avenir à terme dans votre entreprise ?

Ces réflexions sont souvent difficiles à mener en raison de l'importance des enjeux personnels exprimés ou latents. Un tiers neutre permet de faciliter la réflexion et l'échange à travers un processus qui apporte à chacun la sécurité dont il a besoin.

Le coaching d'évolution permet :

- d'accompagner le collaborateur dans une réflexion sur ce qui le motive vraiment
- de l'amener à réfléchir à de nouvelles options de carrière
- de l'aider à construire un projet professionnel mobilisateur et réaliste
- de faciliter le dialogue entre l'entreprise et le collaborateur pour arriver à une solution "gagnante" pour les 2 parties

Dans cet accompagnement, le coach agit comme un révélateur, un catalyseur pour mettre en lumière chez la personne qu'il accompagne ses potentialités latentes ; il l'aide à élaborer sa propre solution et à la confronter à la réalité. En même temps, il est le garant du processus, en particulier de la qualité de la relation entre le participant et son entreprise.

LE PROCESSUS

1 . L'entretien préalable

Un premier entretien, gratuit et sans engagement, est proposé à la personne intéressée par la démarche. Il permet de cerner ses attentes, de vérifier ses motivations et de définir ses objectifs.

Puis, une réunion tripartite entre le futur participant, son supérieur hiérarchique ou son DRH et un consultant d'Équipe & Développement permet de:

- vérifier l'adéquation entre les objectifs de l'entreprise et ceux du participant
- clarifier les intentions de chacun pour éviter les non-dits.
- rappeler les règles qui permettront un bon déroulement du processus, en particulier la confidentialité
- construire un parcours optimal.

Un contrat explicite et détaillé confirme l'accord de chacun sur la démarche.



2 . Le bilan d'évolution professionnelle

Le bilan permet au participant d'acquérir une bonne connaissance de lui-même, étape fondamentale pour pouvoir progresser et bâtir un projet solide. L'utilisation de nombreuses grilles pour guider la réflexion, des tests variés et le regard neutre et bienveillant d'un accompagnateur lui donnent une vision de sa personnalité sous différents angles.

Objectifs:

- Identifier ses atouts et freins en termes de compétences et de comportements
- Discerner ses valeurs et repérer ses aspirations non satisfaites
- Déterminer les axes de développement les plus adaptés et s'exercer à agir dans ce sens

Méthode:

Auto bilan, guidé par l'un des consultants coachs certifiés d'Equipe & Développement, spécialiste de ces méthodes. Il se déroule en 9 heures d'entretiens, répartis en 3 à 6 séances. Il nécessite de la part du participant environ 15 heures de travail personnel. Il est enrichi par différents tests de personnalité.

3 . Le coaching

A partir de la bonne connaissance de lui-même, de ses valeurs et aspirations, le participant peut construire un projet professionnel qui le mobilise à long terme avec, si besoin, les étapes nécessaires pour y arriver. Au cours de cette phase, nous prévoyons des rencontres avec l'entreprise aboutir à une solution réaliste.

Objectifs:

- Identifier différentes options d'évolution et les évaluer
- Choisir une option et la développer en lien étroit avec l'entreprise
- Préparer la prise d'une nouvelle fonction

Méthode:

Entretiens individuels avec le coach et, régulièrement, réunions à 3 avec le supérieur hiérarchique ou le DRH. Le coach veille au maintien de la qualité de relation et de communication entre le participant et l'entreprise, dans le respect du contrat de départ. Le coach aide le participant à prendre du recul, à élargir le champ des options, confronte ses idées. Il le forme et l'accompagne dans la prise en compte de la dimension humaine dans son management.

Le coaching d'évolution permet d'instaurer un dialogue très riche entre le participant et son entreprise. Il aboutit le plus souvent à une solution gagnant-gagnant pour les deux parties. Il arrive parfois que le processus se conclue par une séparation : c'est, en fait, l'anticipation d'une situation qui se serait dégradée. L'avantage, du coup, est qu'elle se conclue à l'amiable dans une dynamique positive.

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