

## Coaching II - Propriétés

Les changements contraignent votre entreprise à se réorganiser en permanence et vous conduisent à investir de plus en plus dans vos hommes clés. L'objectif est certes de les aider à développer leurs performances personnelles mais c'est aussi un moyen de reconnaissance et de fidélisation. Le coaching peut ainsi se définir comme suit : «Accompagnement d'un manager, ou d'une équipe, favorisant l'optimisation de leurs atouts humains et professionnels pour un meilleur exercice de leurs responsabilités au sein de leur entreprise.» Les enjeux ? Vous permettre, à vous, manager coaché : d'être plus efficace et plus performant dans votre contribution personnelle aux résultats attendus par votre entreprise en vous appuyant avec plus de conscience et de confiance sur vos atouts personnels, peu ou mal exprimés jusqu'alors. Exemples de thèmes de travail : adaptabilité ; évolution favorable des comportements relationnels La capacité à décider ; engagement dans les actions Le leadership La délégation et le contrôle La communication et le reporting Déroulement d'un coaching Définition des objectifs Rencontre entre votre entreprise et notre consultant

=> déterminer les objectifs recherchés par la démarche et les résultats attendus. Rencontre entre le coach et le bénéficiaire

=> identifier les objectifs de la démarche pour le bénéficiaire. Prévoir une rencontre à 3 (bénéficiaire, coach, entreprise) qui permettra une synthèse et un accord. Investigation Nous nous appuyons sur des tests, des inventaires de personnalité et l'investigation bénéficie d'une restitution commentée. Le candidat se confronte à sa réalité, puis détermine ses axes de progrès. A l'issue de cette phase, le coach et le bénéficiaire peuvent revenir vers l'entreprise pour faire part des axes de développement choisis et étudier s'ils correspondent aux attentes de départ. Il sera utile de matérialiser les éléments de mesure des progrès à venir. Coaching Dans des entretiens de 1 à 2 heures, 2 à 3 fois par mois, le coach et le bénéficiaire se réunissent pour réfléchir, valider, préparer la mise en œuvre des nouvelles compétences dans le contexte vécu par le manager. Durant cette phase, un entretien tripartite peut être organisé. Ce point d'étape favorise les échanges entre l'entreprise et le bénéficiaire. Autonomisation Le manager sera accompagné dans ses nouveaux fonctionnements. Un dernier point est fait entre l'entreprise, le bénéficiaire et le coach pour mesurer le ou les résultats atteints. Enfin, un suivi téléphonique est préconisé dans les premières semaines suivant la fin du programme. Bénéfices du coaching Les 2 parties bénéficient des résultats d'un processus de coaching. Les bénéfices pour le manager coaché C'est le premier bénéficiaire de la démarche. La phase de diagnostic et d'évaluation du besoin révèle des axes de travail et permet un choix, celui des pratiques professionnelles qu'il veut voir évoluer. La phase de coaching proprement dite accompagne l'intégration et la mise en œuvre des nouveaux modes d'action. Ces modes d'action sont actés, révélés, travaillés en temps réel jusqu'à ce qu'ils soient familiers et porteurs des premiers résultats constatés par le bénéficiaire mais aussi par son environnement. Les bénéfices pour l'entreprise Elle va rapidement constater l'efficacité du coaching par un changement dans les modes de management de son collaborateur. L'entreprise pourra mesurer l'impact économique : on parle d'un retour sur investissement de 6 fois la mise de départ dans un délai de 1 à 2 ans. Pourquoi nous ? Qualités et valeurs respect de l'autre écoute bienveillante et active autorité attentive sans directivité volonté d'aider l'autre, de le dynamiser capacité d'analyse bon niveau de culture générale et bonne implication dans l'actualité capacité à rester calme et à faire preuve de discernement face au stress volonté d'apprendre et de se remettre en cause régulièrement ouverture d'esprit et disponibilité Certification Devenir coach exige d'avoir un parcours professionnel riche. Nous sommes habilités à mettre en œuvre des outils d'investigation et de restitution, tels que des tests, des inventaires de personnalité, 360°, etc. Outils, logistique Les entretiens se font dans un bureau fermé, où toutes les garanties de confidentialité sont apparentes et respectées. Durant la phase d'investigation, nous pourrions préconiser, outre les entretiens individuels qui restent l'élément clé d'un coaching, le recours à des inventaires de personnalité, des tests ou un 360° feedback. Dans tous les cas, les outils seront présentés, le recours à leur utilisation sera convenu entre le coaché et le coach et les résultats, confidentiels, seront commentés. Coaching : cas pratiques L'utilité du coaching est avérée quand l'entreprise : étend le périmètre de responsabilité d'un collaborateur ayant une dimension managériale crée un poste nouveau où qualités et compétences sont prépondérantes pour atteindre l'objectif intègre un nouveau collaborateur à potentiel modifie les interactions entre collaborateurs Le coaching peut aussi concerner le développement de compétences managériales plus précises comme : la capacité de négociation (en situation commerciale ou avec des partenaires sociaux) la prise de parole en public, la préparation et la conduite de réunions la communication, la conduite d'entretiens avec des collaborateurs la délégation l'animation d'une équipe projet Coaching : l'approche Altitude RH Les quatre étapes de notre processus de coaching sont : Objectifs opérationnels Nous définissons les objectifs, préoccupations, attributions et responsabilités du salarié, de son supérieur, du responsable des ressources humaines et du coach de Altitude RH. Il agit non seulement des résultats que vous souhaitez atteindre mais aussi du retour sur investissement que vous obtiendrez à court et long terme. Informations Nous recueillons et analysons les informations obtenues par le 360°, les entretiens et les observations sur le lieu de travail pour connaître le comportement du manager, sa capacité de communication, son comportement, ses valeurs personnelles et professionnelles. Stratégie Nous mettons en place un plan d'action personnalisé destiné à renforcer des compétences ou modifier un comportement pour accroître l'efficacité. Résultats Nous mesurons et évaluons

les résultats ainsi que les principaux enseignements pouvant être quantifiés et reproduits pour pérenniser le processus d'amélioration.