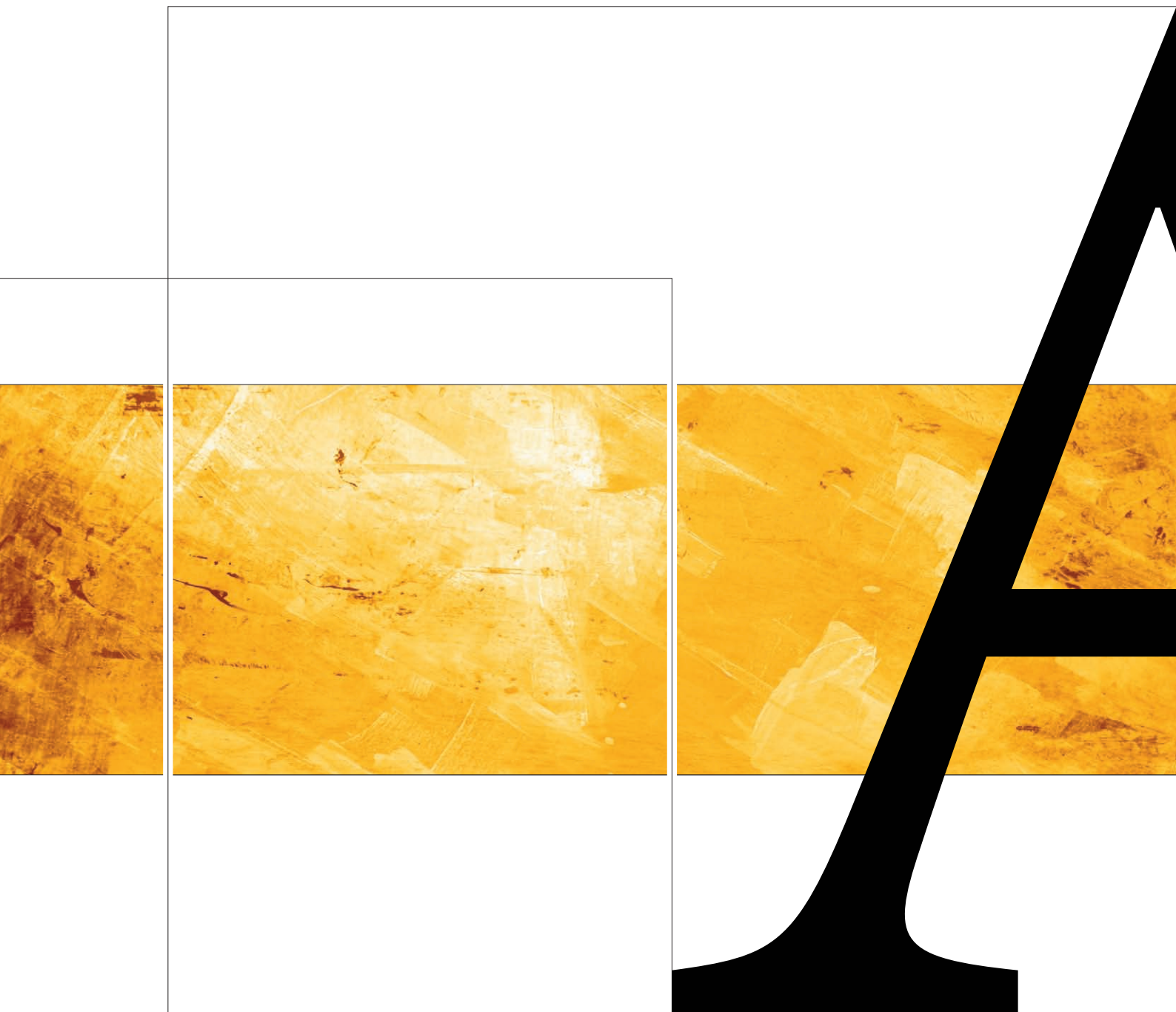


COACHING

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL
DEVELOPPEMENT PERSONNEL



COACHING

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DEVELOPPEMENT PERSONNEL

L'accélération des évolutions de l'environnement conduit au renforcement des exigences au sein de l'entreprise, et rend souvent les relations et les rapports de rôles entre les différents niveaux d'acteurs plus complexes. Le manager se retrouve de ce fait au carrefour de problématiques multiformes, face auxquelles il peut se sentir parfois démuni. La formation, dans son approche instrumentale peut se révéler alors insuffisante, car ce qui se joue renvoie surtout à des enjeux de positionnement personnel et de confiance en soi, qui nécessitent une approche plus personnalisée. Pour répondre à ce besoin et aider les managers à progresser dans leur développement personnel, en renforçant leurs compétences comportementales, AXONE a développé sa méthodologie d'accompagnement individualisé.

Notre méthodologie

1 Analyse de la demande

- Rencontre avec l'entreprise, de façon à identifier la demande et qui en est à l'initiative.
- Rencontre avec le collaborateur concerné pour identifier ses attentes.

2 Définition du cadre de la mission

Définition des règles du jeu :

- Clarification des éléments d'organisation.
- Nombre de séances et indicateurs de résultat de la mission.
- Rôle de chacun des acteurs.
- Niveau de confidentialité de la démarche.
- Modalités de suivi.

Engagement du collaborateur :

Cet engagement est indispensable, surtout si le collaborateur n'est pas à l'initiative de la démarche. Il doit permettre de valider qu'il est prêt à travailler avec le consultant.

3 Structuration de la démarche

Nous travaillons sur deux principaux axes dans le déroulement de notre intervention, à savoir la dimension organisationnelle et la dimension relationnelle. Le positionnement du consultant, ici, est principalement celui d'un facilitateur, qui doit permettre, en structurant la réflexion de l'intéressé et en apportant quelques outils, de faire émerger des solutions aux problématiques posées.

Les modalités de réalisation

- Pour garantir une dynamique à nos interventions, nous conduisons nos actions sous forme de séances d'une demi-journée dans un premier temps, espacées de dix à quinze jours maximum.
- Dans un deuxième temps, nous réalisons des suivis d'une durée moyenne d'une heure et demie à deux heures de travail.
- Nous prévoyons en moyenne un minimum de 4 à 5 séances d'une demi-journée de travail au départ. Les suivis, à l'issue de ces séances, se font sous la forme d'une rencontre à la demande des intéressés eux-mêmes ; on en compte généralement 2 à 3.
- L'action peut s'étendre sur deux à trois mois environ, ce qui permet de favoriser une démarche progressive. La prise en compte de cette notion de progression est une des conditions de réussite de la mission.
- Les séances peuvent avoir lieu dans nos locaux ou au sein de l'entreprise, dans une salle où la discrétion sera assurée.

Nous vous proposons ci-après, un schéma indicatif d'intervention.

Analyse du mode de fonctionnement actuel du collaborateur et approche du changement

Il s'agit d'analyser, sur la base de la fonction actuelle du collaborateur, la manière dont il fonctionne, et plus particulièrement ce qu'il veut faire évoluer, voire changer, dans son mode de fonctionnement. Cette première séance permet d'aborder la méthodologie de conduite du changement, que nous appliquons à la problématique du collaborateur pour commencer, et qui sert par la suite au traitement d'autres problématiques potentielles qu'il peut évoquer.

Détermination des tendances comportementales du collaborateur à l'aide d'un outil d'autopositionnement : le M.B.T.I. (Indicateur Typologique de Myers-Briggs).

Il s'agit ici, à l'aide de l'outil d'auto-positionnement qu'est le MBTI, d'aider le collaborateur à mieux identifier et comprendre son système d'attitude, afin d'une part, de l'accepter, et d'autre part de pouvoir s'appuyer sur ses points forts pour avancer, et corriger les comportements inadaptés face aux situations difficiles qu'il peut rencontrer. Si nécessaire, nous pouvons enrichir cette approche par des outils complémentaires d'auto-positionnement.

Analyse des différentes problématiques et définition de plans d'actions

Sur la base de ce que le collaborateur aura défini comme problématiques prioritaires durant les premières séances et en intégrant les éléments relatifs à ses préférences comportementales, il s'agit de l'amener lui-même à trouver des réponses et à les mettre en œuvre. Les thématiques abordées peuvent être très diverses. Nous pouvons être amenés dans cette deuxième phase d'accompagnement, à fournir des apports méthodologiques, notamment s'il s'agit de traiter des problèmes impliquant des aspects organisationnels ; la démarche peut alors s'apparenter momentanément à une formation individuelle.