



Job-coaching de cadres (transition de carrière / nouvelle prise de fonction)

« Les responsables sont des porteurs de sens. »

VINCENT LENHARDT

Changer de fonction, à l'occasion d'une promotion par exemple, implique souvent d'abandonner une situation confortable pour endosser celle, nouvelle et parfois laborieuse, d'un meneur d'hommes. « Réussir à faire réussir », tel est le défi. Cette nouvelle posture ne s'improvise pas.

OBJECTIFS : ACCOMPAGNER LE PROCESSUS DE TRANSITION PAR DES ANALYSES GLOBALES

- Clarifier les concepts de : « manager » (manager 'spécialiste', manager 'ressource'), identité, stades d'autonomie, solitude et intelligence managériale, pouvoir, autorité et leadership
- Faire du nouveau manager appelé à gérer des situations sensibles un « Responsable porteur de sens » en élaborant une feuille de route progressive et situationnelle
- Inventorier les actes inhérents au management et en comprendre les enjeux cruciaux
- Définir des principes d'écologie personnelle et créer un plan d'action personnalisé

CONTENU

- Gestion RH (en lien avec l'évolution du positionnement d'ancien collègue vers le rôle de « chef », relation avec les collègues plus âgés, avec les experts, avec les nouveaux, avec la hiérarchie)
- Réflexion stratégique : comment la définir pour soi, pour l'équipe ou l'art d'élaborer une vision, de la faire partager et de se porter garant de sa pérennité
- Réflexion opérationnelle : comment faire évoluer le contexte, les modes opératoires, les pratiques managériales, tout en tenant compte de la culture de l'équipe, du service, de l'entreprise
- Réflexion autour de l'humain et de sa place au sein d'une organisation : communication, recrutement, recadrage, plan de formation, entretiens d'évolution, gestion des conflits
- Réflexion autour du collectif : comment renforcer la dynamique des meetings, l'art de la décision, l'art de la délégation, l'art de la négociation, l'art du pilotage d'équipe visant à renforcer l'autonomie de chacun au service de la mission collective
- Réflexion autour des nouvelles responsabilités inhérentes au suivi de projets : facteurs internes et externes, fusion, externalisation, gestion des marchés, évolutions techniques et technologiques
- Réflexion autour d'une écologie de manager responsable : quel plan d'action pour prendre soin de moi sur les plans physique, mentaux et spirituel, comment gérer mon temps et mes priorités

PUBLIC CIBLE

Formation dédiée aux personnes en transition de carrière, aux cadres appelés à de nouvelles fonctions

« Alors que les dépenses de formation se tendent avec la crise, 97 % des cadres bénéficiaires d'un coaching s'engageraient à recommander cette approche à un collègue. Pourquoi un tel plébiscite ? Plus de 70 % d'entre eux estiment que la mission de coaching a largement dépassé les objectifs fixés. »

NICOLAS TISSIER (IN JOURNALDUNET.COM, MARS 2013)

DURÉE : SUR PLUSIEURS MOIS, À DÉFINIR