

Demander un coaching à son entreprise ?

Gestion des carrières La Rochelle Rochefort : demandez un coaching à son entreprise ?

Le coaching au sein d'une organisation est adapté à toutes sortes de situations individuelles ou d'équipe. Mais au quotidien, il ressort plus fréquemment certaines demandes.

Il convient toujours de clarifier les écarts entre les objectifs exprimés en début de coaching par une hiérarchie ou la direction des ressources humaines et ceux de celui qui demande le coaching.

Une autre distinction compte également :

– quel est le profil du bénéficiaire ? Dirigeant, manager, Chef d'équipe ? Opérationnel ?

Chacun dans l'organigramme joue un rôle différent.

L'accompagnement qui pourra être fait aussi et ne mènera pas aux mêmes solutions quand il s'agit d'un coaching de dirigeants ou un coaching d'un agent administratif par exemple.

Winch Expert RH agence de gestion des carrières La Rochelle Rochefort Bordeaux

Voilà quelques exemples de coaching que nous avons mené en accompagnement individuel :

- leadership : comment le développer ?
- améliorer sa façon de manager
- comment gérer une personnalité difficile dans son équipe

- le stress au quotidien dans mon travail
- la (dé)motivation de mon équipe
- doper les résultats de mon équipe
- mieux communiquer avec mon équipe
- travailler sur mon style de management
- travailler sur mon organisation de travail et mes priorités
- mieux séparer ma vie professionnelle de ma vie personnelle
- manager les projets
- mieux appréhender mes besoins en [recrutement](#)

et en accompagnement collectif

- conduite du changement
- changement de direction
- faire partager une vision
- développer les potentiels et la créativité au sein de mon équipe
- bien décider
- choisir
- fixer des objectifs

coaching ou scotching : Transition professionnelle

Depuis 10 ans, j'étais dans une société de maintenance informatique. Rentrée au service Ressources humaines, j'ai gravi tous les échelons dans le service pour laquelle je travaillais jusqu'à occuper le poste de responsable administration du personnel. La routine s'installait, j'avais besoin de nouveaux défis. Jusqu'au moment où un nouveau dirigeant arrive et petit à petit on me fait comprendre que je ne suis pas à la bonne place... Solution ? Changer d'entreprise et relever de nouveaux challenges. Quand on est en poste, pas évident de s'organiser, de trouver du temps, de se motiver pour consacrer sa soirée à la recherche après une journée de travail ! et en plus se faire entendre au bout de 10 ans de bons et loyaux services que je ne suis pas au bon poste... on a

envie de s'accrocher..

On ne sait pas par quoi commencer, on veut tout faire, on ne fait rien. C'est mon DRH avec qui j'avais de bonnes relations qui me propose un coaching... j'en rencontre plusieurs mais j'appelais cela « scotching ». Je choisis Odile et nous avons démarré les séances. Les 5 mois d'accompagnement avec Odile m'ont permis de mettre en relief mes compétences, reprendre confiance en moi tant au niveau professionnel que personnel, attaquer le marché de l'emploi de façon organisée et responsable. Résultat : **recrutement** en tant que Responsable Ressources humaines au sein de l'UGAP. Tous mes curseurs d'équilibre de vie sont revenus à niveau car en plus mon mari qui cherchait depuis très longtemps un poste a retrouvé dans son domaine un poste. Un grand MERCI à Francis mon DRH et Odile, sans vous rien de tout cela ne serait arrivé !

Gestion de conflits

Accompagnement du responsable de restaurant d'une grande entreprise française. Travail sur son positionnement de manager et sur la gestion des conflits au sein de l'équipe.

Bruno a pris ainsi en charge l'exploitation du restaurant sur le site de bordeaux à la suite du départ de son prédécesseur parti pour des raisons personnelles. Sur le site de Bordeaux, on peut noter les caractéristiques suivantes :

- Un fort clanisme entre anciens et nouveaux (problèmes générationnels) et qui a plutôt grandi avec une vague de départ des anciens depuis quelques années.
- Peu de turn over aussi
- De fortes opérations de conduite du changement faites sur les dernières années avec mise en place de process, de nouveaux rythmes de travail, et une forte attention portée sur la qualité des prestations.
- Une politique budgétaire de plus en plus forte sur le site impulsée par le groupe. Le site bordelais a donc de plus en plus de contraintes pour rendre compte des coûts salariaux. On

assiste sur ces dernières années à une volonté de réduire les coûts et donc les effectifs de façon très douce mais qui impacte le travail des équipes.

– On assiste alors à un dialogue social qui se durcit également peu à peu.

– Des problèmes de « casse » matériel qui rajoutent encore à la tension ambiante.

Le constat

En arrivant, Bruno

– Connaissait tout d'abord l'existence de clans

– mais pleins de convictions et d'idées, il a plutôt « cassé » des choses qui fonctionnaient sans proposer de nouveaux process pratiques

– Enfin, n'a donc pas su communiquer avec son équipe et, imposant les choses. En conséquence, il s'est peu à peu discrédité

L'entreprise de son côté

– A mis en place des audits internes de bonne pratique visant ainsi à analyser les process de fonctionnement du restaurant

– Le 1er audit a rendu un bilan négatif concernant Bruno avec des préconisations précises

– Le 2e audit effectué 1 an après est resté contrasté car il a révélé des axes de progrès sur certains points mais de fortes dégradations sur d'autres.

D'une façon générale, l'organisation est définie mais pas respectée par les équipes ce qui crée des tensions interpersonnelles et entre Bruno et son équipe.

L'accompagnement

Les relations entre Bruno et son équipe sont ainsi devenues explosives. A la suite de quoi pour tenter de sortir de cette situation, la Direction du site sur Bordeaux propose à Bruno un accompagnement destiné à :

– Redonner confiance à Bruno

- faire prendre conscience de la situation : lui, les autres, les besoins de l'organisation, les résultats de l'audit (points positifs, points de progrès)
- Partir de la connaissance de ses atouts et de ses forces pour définir des axes de progrès
- Développer la qualité du travail en équipe et l'aisance relationnelle
- Faciliter la progression individuelle en facilitant l'émergence d'attitudes et de comportements nouveaux (évoluer sans jamais se renier et renoncer à ses convictions mais s'adapter)
- Développer l'autonomie et la capacité de continuer à gérer seul les changements initiés

L'accompagnement de Bruno s'est déroulé sur 4 mois (17 h de coaching individuel et 10 h de coaching d'équipe). 3 points avec la direction ont été aussi faits, un dernier point prévu 4 mois après le coaching. De nets progrès dans le fonctionnement de l'équipe ont déjà faits jour.

[Cabinet de recrutement Bordeaux](#) – [Cabinet de recrutement La Rochelle](#) – [Cabinet de recrutement Bayonne](#) – [Cabinet de recrutement](#) – [Cabinet de recrutement restauration](#) – [Agence de recrutement Bayonne](#) – [Agence de recrutement La Rochelle](#) – [Agence de recrutement Bordeaux](#) – [Agence de recrutement hotellerie restauration](#) –

Avancez, nous vous accompagnons, contact : direction@winch.expert ou 06 60 67 91 90

Entreprise/Organisation

Nom *

Fonction

Email *

Téléphone

Veuillez écrire votre message afin qu'un de nos consultants puisse identifier votre demande. *

En soumettant ce formulaire *

j'accepte que les informations saisies soient exploitées dans le cadre de nos conditions d'utilisation

reCAPTCHA

Envoyer

Si vous êtes un humain, ne remplissez pas ce champ.