

Coaching sur l'optimisation et consolidation du poste de chargé d'affaires	600_000
---	----------------

➤ **Problématique :**

Le salarié qui occupe un poste de deviseur pourrait voir son rôle élargi à la préparation de chantiers et à devenir un appui quotidien pour les chefs d'équipe d'une des activités

OBJECTIFS DU COACHING

- ▶ Coaching individuel : méthode de coaching fondée sur l'écoute active, pragmatique et pédagogique
- ▶ Permettre à la personne coachée de trouver ses propres solutions et de réussir de façon durable
- ▶ Définir et mettre en œuvre les conditions de réussite d'intégration dans ce nouveau poste
- ▶ Mettre en place un plan d'évolution de compétences interne

LE PROGRAMME DU COACHING

1. Les conditions qui favorisent la prise en main du nouveau poste

- ▶ De quels outils a-t-il besoin pour fonctionner ?
- ▶ Définition du poste occupé
- ▶ Modalités de collaboration avec le gérant

2. Définir et mettre en place un plan de montée en compétences

- ▶ Définir l'ensemble des compétences devant être mobilisées dans le poste de second
- ▶ Faire un point sur les compétences actuelles
- ▶ Analyser les écarts
- ▶ Mettre en place un plan de montée en compétences de la titulaire du poste sur les prochains mois et des modalités d'évaluation d'acquisition des compétences

3. Organiser le poste de travail

- ▶ Projeter une organisation type du poste de travail
- ▶ Mettre en place des outils d'organisation (plan de charge, planning des équipes,...)
- ▶ Analyser la rentabilité des chantiers

4. Collaborer avec les chefs d'équipe

- ▶ Finaliser le dossier chantier
- ▶ Passer les consignes
- ▶ Préparer les chantiers

1

Livrable

- ▶ Support du coaching
- ▶ Outils d'organisation
- ▶ Plan de charge

Déroulement et Moyens Pédagogiques :

- ▶ Apports théoriques sur la stratégie commerciale, la gestion d'un centre de profit, l'organisation de l'entreprise. Retours sur expériences, analyses.
- ▶ Régulation : Ajustement des représentations du salarié, des processus de fonctionnement.
- ▶ Opération : Travail à partir de solutions opérationnelles à mettre en œuvre via des plans d'actions et des cas concrets personnalisés au cadre de travail de chaque apprenant.

Déontologie de la démarche de coaching :

- ▶ Les interventions en coaching sont centrées sur l'écoute, le respect de la personne et la montée en compétences des apprenants