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 activitées

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 profitabilité des chantiers

4. **Collaborer avec les chefs d'équipe**
   - Finaliser le dossier chantier
   - Passer les consignes
   - Préparer les chantiers

Livrable

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

Déroulement et Moyens Pédagogique :

- 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