ÉCHOBAT DÉVELOPPEMENT
ORGANISME DE FORMATION DU RÉSEAU DE L'ÉCOCONSTRUCTION SOLIDAIRE

Coaching individuel dans une prise de poste	600_000

☞ La problématique

- Le dirigeant souhaite mettre en œuvre une action de coaching professionnel pour accompagner cette nouvelle salariée dans la prise de ce nouveau poste.
- Le dirigeant a besoin que la prise de poste, qui est une création, soit optimisée. Ce recrutement est essentiel dans le développement de l'entreprise.
- La personne recrutée n'a pas d'expérience dans ce type de poste mais possède les compétences et le potentiel pour réussir. En conséquence, elle a besoin d'avoir un coaching personnalisé pour identifier et gérer ses priorités et mettre en œuvre une démarche d'acquisition des compétences qu'elle ne maîtrise pas aujourd'hui.

OBJECTIFS DU COACHIND INDIVIDUEL

- Mettre en œuvre des conditions favorisant la réussite de la montée en puissance de la nouvelle salariée
- 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
- Finaliser un parcours de développement de compétences pour maîtriser l'ensemble des compétences requises dans le poste

LE PROGRAMME DU COACHING

1. **Les conditions qui favorisent l'intégration de la nouvelle salariée ?**
   - De quels outils a-t-elle besoin pour fonctionner ?
   - Définition du poste occupé
   - Modalités de communication interne, de reporting
   - Modalités de collaboration avec l'Entreprise soutien

2. **Clarifier la stratégie d'entreprise**
   - Quels sont les métiers de l'entreprise ?
   - Objectifs de chiffre d'affaires à 3 ans ?
   - Moyens mis en œuvre pour fabriquer ?
   - Le positionnement de l'Entreprise sur ses marchés ?

3. **Définir et mettre en place un plan de montée en compétences**
   - Préciser les contours du poste
   - Définir l'ensemble des compétences devant être mobilisées dans ce poste
   - 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

4. **Mettre en place des outils de gestion et de chiffrage**
   - Définir et valider les conditions de vente
   - Définir des modalités de chiffrage d'ouvrages
   - Savoir élaborer des devis
   - Définir des tableaux de bord à mettre en place

5. **Organiser le poste de travail**
   - Projeter une organisation type d'une semaine de travail
   - Définir les modalités d'organisation de la sous-traitance de la taille d'ardoises par l'entreprise
   - Gérer le stock d'ardoises
   - Organisation de la logistique

Livrable

- Support du coaching
- Tableaux de bord
- Fiche de poste
- Référentiel de compétences
- Compte-rendu des actions mises en œuvre tout au long du coaching
- Compte-rendu final de la démarche globale

Déroulement et Moyens Pédagogique :

- Coaching individuel : méthode de coaching fondée sur l'écoute active, pragmatique et pédagogique
  Apports sur la gestion d'un centre de profit, l'organisation de l'entreprise, l'organisation du poste de travail, la montée en compétences. Retours sur expériences, analyses…
- Régulation : Ajustement des représentations de la nouvelle salariée, 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