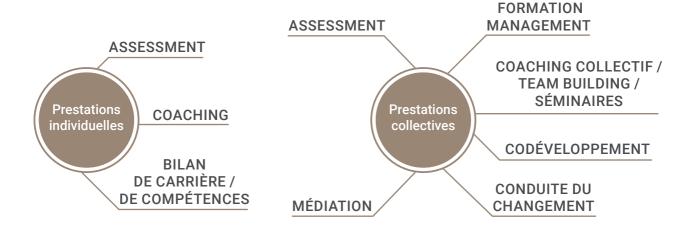
de la stratégie à l'action **REVELATEUR DE TALENTS**



QUI SOMMES-NOUS ? QUELS SONT NOS SAVOIR-FAIRE ?

Coach*rh est un réseau de Coachs professionnels sur toute la France spécialisés dans l'accompagnement du changement collectif et individuel.

Reconnu comme le spécialiste du management avec ses outils à la pointe de l'innovation, Coach*rh déploie les prestations d'accompagnement au changement des entreprises et de ses salariés : direction, managers, salariés, au travers des prestations suivantes :





COACH*RH APPARTIENT AU GROUPE ASSESS MANAGER



Coach*rh existe depuis 2010 et appartient au groupe Assess Manager, dont le siège social est basé à Nantes.

Assess Manager, c'est avant tout un centre de recherche et développement qui a mis au point et validé des outils innovants en matière d'évaluation de la compétence managériale, basés sur l'analyse du comportement humain.

Ses solutions, lancées sur le marché en 2016 après 5 ans de recherche, ont déjà remporté une large adhésion du marché avec des utilisateurs de renommée, tant pour l'évaluation que l'accompagnement à la progression ou le changement. Les solutions proposées par Coach*rh en matière d'accompagnement sont consolidées par cette expertise, gage de la satisfaction de nos clients.



Elles sont essentielles lorsque l'on parle d'accompagnement des femmes et des hommes de l'entreprise, tout en intégrant les contraintes économiques.

Aussi, le bon sens, le pragmatisme, l'assertivité et l'efficience sont nos valeurs phares. Les citations ci-dessous illustrent davantage les moyens que nous mettons en œuvre autour de ces valeurs :

TRANSMISSION ET AUTONOMIE



- Si tu donnes un poisson à un homme, il mangera un jour. Si tu lui apprends à pêcher, il mangera toujours
- Le savant n'est pas l'homme qui fournit les vraies réponses, c'est celui qui pose les vraies questions
- Reculez d'un pas et tout s'élargira spontanément

BONNE HUMEUR ET CHALLENGES



- Le pessimisme est d'humeur, l'optimisme est de volonté
- Une période d'échec est un moment rêvé pour semer les graines du succès
- Ils ne savaient pas que c'était impossible, c'est pour ça qu'ils l'ont fait

 Mark Twain
- Vivez comme si vous deviez mourir demain, apprenez comme si vous deviez vivre toujours

REVELATEUR DE TALENTS



- Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie
- Ne craignez pas d'être lent, craignez seulement d'être à l'arrêt Proverbe Chinois
- Si vous avez confiance en vous-même, vous inspirerez confiance aux autres



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE...































L'ASSESSMENT CENTER





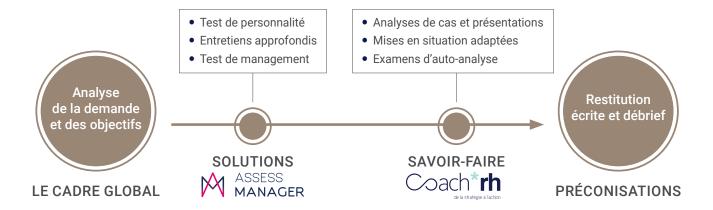


UNE MÉTHODOLOGIE SUR-MESURE

Coach*rh appartient au groupe Assess Manager, spécialisé dans l'évaluation des compétences et de la personnalité des Managers.

Coach*rh dispose d'un Assessment Center à la pointe :

- Nous utilisons un processus complet pour évaluer les personnes que vous nous confiez, selon différents cas de figure.
- Notre bibliothèque d'outils est un gage de réactivité et de professionnalisme.
- Les évaluations sont adaptées au degré d'approfondissement souhaité en lien avec vos enjeux et budgets.
- Elles sont individuelles et / ou collectives.





CE QUE VOUS APPORTE LA DÉMARCHE D'ASSESSMENT / DEVELOPMENT CENTER

Outils pré-packagés	Réactivité, adaptabilité, Rigueur professionnelle
Valorisation de la marque employeur Valorisation du candidat / salarié	Outils modernes et immersifs Expérience enrichissante et apprenante
Aide à la décision	Conseils, réduction des risques d'erreur Prise en compte de votre contexte
Aide à la préparation d'une prise de fonction	Plan d'actions
Détection de talents	Fidélisation des meilleurs collaborateurs, gestion de carrière, réduction des risques d'erreur ou de fuite de talents
Neutralité, objectivation	Permettre l'accueil de la décision quelle qu'elle soit, par la compréhension des leviers de progression

DANS QUELS CAS UTILISER L'EVALUATION APPROFONDIE D'UN ASSESSMENT CENTER ?





L'urgence des métiers d'une entreprise de transport/messagerie amène des process qui poussent les encadrants à adopter un management directif.

Face à un secteur économique en pleine mutation, l'entreprise souhaite évoluer vers une culture plus agile par le développement des nouvelles compétences managériales.

Objectifs et Enjeux:

- Transformer la culture de l'entreprise en termes de modes de management
- Développer l'autonomie des managers
- Mobiliser les managers et les responsabiliser dans la gestion de leur formation

Nous intervenons sur la phase amont de tests/ évaluation + débriefings pour 150 managers de l'entreprise (France). Timing : 2 mois, avec des entretiens d'1 heure par personne.

Valeur ajoutée qui a été soulignée via le feedback des équipes

- Les managers viennent remercier la DRH pour l'intérêt et la qualité des tests et débriefings réalisés.
- Ils sont motivés et s'inscrivent spontanément aux formations: taux d'inscription doublé par rapport à l'habitude.
- Propositions et conseils d'ingénierie pédagogique pour adapter un maximum le dispositif de formation aux réels besoins de l'entreprise, selon sa culture, les forces et besoins des collaborateurs; formation réalisée par des entreprises tierces, nous sommes totalement neutres par rapport à la démarche.



NOS ENGAGEMENTS ET VALEURS

Au-delà de nos outils et de notre expérience de l'évaluation managériale, nous défendons des valeurs assumées :

- Evaluer est un acte d'engagement.
- Notre ADN s'articule dans une posture bienveillante et neutre, facilitatrice de votre prise de décision par une restitution factuelle.
- Notre mission est de vous faire visionner les possibles, les limites et les risques.







FORMATION MANAGEMENT







Coach*rh appartient au groupe Assess Manager, spécialisé dans l'évaluation des compétences en management. Les travaux de recherche menés sur le management renforcent la pertinence et l'approche innovante des apports de Coach*rh dans son offre de formation.

Deux catalogues de formation au management sont proposés :

- Un catalogue avec une offre ciblée par thème,
- Et un catalogue visant le développement de compétences transverses, agissant sur plusieurs thèmes managériaux.

Dans les deux cas, les contenus des formations sont distincts selon le degré de responsabilité managériale des stagiaires: CODIR, Managers de managers, Managers opérationnels.



UNE MÉTHODOLOGIE SUR-MESURE

Dans le cadre d'un processus d'accompagnement optimal, nous proposons les étapes suivantes :



Evaluation des besoins

- Test de management
- Compétences et connaissances
- Débrief individuel



Plan de formation adapté

- Choix de programme
- Adaptation des scénarii pédagogiques et des modalités d'accompagnement
- Options : Coaching et codéveloppement



Formation et pédagogie active

- Innovation et opérationnalité de la formation
- Feedbacks structurels et rapport d'étonnement auprès de la direction



Bilan de la formation

- Evaluation des progrès
- Evaluation de l'action de formation



CE QUE VOUS APPORTENT LES PARCOURS DE FORMATION COACH*RH

Formations management par thème

Communiquer: féliciter, recadrer, motiver

Déléguer, organiser le travail

Gérer le stress Et d'autres...



Gérer les Conflits Jouer un rôle de médiation

Motiver ses équipes, développer la confiance

Gérer son temps et les priorités

Coach*rh

Tél: 02 28 23 00 44

info@coach-rh.com

www.coach-rh.com

Formations transverses « change management »

EVALUATION DES BESOINS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS, POURQUOI?

Nous proposons un test de management Assess Manager en amont de la formation. Sa finalité est d'obtenir des rapports individuels et un rapport collectif par groupe managérial, utilisés pour détecter les besoins de formation. Nos solutions permettent d'identifier la posture managériale de la personne évaluée, ainsi que ses compétences managériales, au moyen d'un référentiel de compétences qui cible les besoins de progression.

Au-delà d'une simple évaluation, ces solutions :

- Permettent d'optimiser l'accompagnement que nous proposerons pour cibler rapidement les besoins de progression et les orientations les plus opportunes de choix de formation
- Sont un outil pédagogique pour les différents modules de formation que nous vous proposons.
- Permettent d'analyser les résultats d'un groupe et de déterminer un parcours de formation collectif personnalisé, selon les besoins des participants. L'optimisation budgétaire du plan de formation est ainsi garantie.

Un parcours de formation / action individualisé et personnalisé

CHANGE MANAGEMENT

Programme PRISMO

Adaptabilité situationnelle et management agile

Programme SYMBIO

Adaptabilité émotionnelle et relationnelle

Programme
PROJECTO
Adaptabilité
intellectuelle et
organisationnelle

CODIR	MANAGERS DE MANAGERS	MANAGERS OPÉRATIONNELS
Optimiser les complémentarités stratégiques	Renforcer les postures managériales adaptées	Elargir ses capacités d'adaptation dans les postures managériales

CODIR	MANAGERS DE MANAGERS	MANAGERS OPÉRATIONNELS
Représenter, impulser	Accompagner, analyser avec recul	Communiquer au quotidien

CODIR	MANAGERS DE MANAGERS	MANAGERS OPÉRATIONNELS
Développer la stratégie, donner les grands objectifs	Anticiper, déléguer, suivre, sécuriser	Donner les objectifs, organiser, responsabiliser



NOS ENGAGEMENTS ET VALEURS

Nous considérons qu'un formateur ne doit pas se positionner en donneur de leçons. Ancrer le changement passe par l'expérience et la réflexion. Ainsi, les formations que nous proposons s'appuient sur :

- Des objectifs clairs,
- Des chemins d'apprentissage variés, voire surprenants,
- L'expérience des participants.

Provoquer les déclics est notre premier défi. Nos formats pédagogiques sont dans cette dynamique.

Passer du déclic à de nouvelles pratiques est le second défi : ancrage par les moments clés, mise en pratique immédiate dans l'intersession... Des techniques pour des résultats visibles et durables, et le sentiment pour les stagiaires de gagner du temps en formation.



COACHING

INTROSPECTION

INTERACTION







UNE MÉTHODOLOGIE SUR-MESURE

Coach*rh appartient au groupe Assess Manager, spécialisé dans l'évaluation des compétences et de la personnalité des Managers.

Cette évaluation est un accélérateur dans la stratégie d'accompagnement du coaché, garante d'un retour sur investissement optimal.

Les coachs de notre réseau sont sélectionnés sur la base de critères précis : parcours managérial ou de direction en entreprise, certification, formation continue, posture et compétences mesurées via le test Assess Manager (empathie, sens du résultat, posture dite « méta », compétences en management, ...).

Ils ont aussi de solides connaissances en management, psychologie et stratégie d'entreprise consolidés par les formations dispensées par Assess Manager et Coach*rh (cf Formation management).





- Analyse des progrès.
- Constat d'éventuels « reste à faire » en autonomie ou accompagnés par l'entreprise prioritairement.

Cette étape peut inclure le passage du questionnaire à nouveau pour mesurer les écarts de facon



CE QUE VOUS APPORTE LE RECOURS A UN COACH PROFESSIONNEL **AU SEIN DE COACH*RH**

Le coaching est un rendez-vous avec soi-même, un temps off et donc une véritable opportunité pour prendre du recul sur le quotidien dans un monde souvent très rapide. Le coaching permet au manager ou dirigeant parfois isolé de s'appuyer sur un coach pour mettre en place un plan de progression, sans jugement.



Il peut ainsi prendre du recul sur ses pratiques, développer une certaine introspection et favoriser de nouveaux comportements. Nous réalisons donc un accompagnement à 3 niveaux :

CONNAISSANCE DE SOI

Confiance en soi, gestion des émotions, du stress, des conditionnements négatifs

ANALYSE DU CONTEXTE

Analyse factuelle, liens avec les référentiels théoriques adaptés

COMPORTEMENTS VISIBLES

Adaptabilité du manager, postures, réactions au-delà des croyances ou réflexes.



DANS QUELS CAS UTILISER UN COACHING PROFESSIONNEL



Investir au bon endroit pour :



Une prise de poste avec de nouvelles responsabilités

✓ ACCOMPAGNER

La progression lorsque des difficultés sont identifiées et distinctes d'un manque de connaissance

⊘ AJUSTER

Les réactions lorsqu'elles sont liées à la gestion des émotions

RENFORCER

La compétence, la confiance en soi ou envers les autres, l'à propos face aux situations



Les cas à éviter

EX LE MAUVAIS ENDROIT

Si le coaché fait face à des injonctions paradoxales (ordres contradictoires) ou conflits d'intérêts sur lesquels il a un pouvoir limité, il est parfois intéressant de s'interroger sur la bonne démarche à mettre en place : organisationnelle ? coaching du N+1 ? etc

& LE MANQUE DE MOYENS

L'entreprise est consciente que le coaché a un manque de moyens pour atteindre ses objectifs. En amont d'un coaching, ils peuvent être réajustés. Parfois, cette démarche est suffisante.

& LA DERNIÈRE CHANCE

Le coaching est proposé sous pression, une séparation est prévue et vise globalement la démonstration des efforts de l'entreprise pour monter un dossier de licenciement. Il est préférable de prévoir un outplacement ou d'énoncer clairement que le licenciement sera prononcé pour que le coaching vise des objectifs de compréhension – transformation, deuil et rebond.



Un premier entretien permet d'analyser le contexte avec vous pour que vous choisissiez la meilleure démarche et obteniez un véritable retour sur investissement.



NOS ENGAGEMENTS ET VALEURS

Au-delà de la méthodologie du coaching professionnel, nous nous engageons sur un positionnement spécifique :

- L'appartenance au groupe Assess Manager ainsi que nos formations en management, sont gage d'expertise.
- Les résultats du coaching sont visibles et mesurables.
- Notre posture bienveillante bien que confrontante, vous aide à formaliser la mesurabilité des progrès.
- Notre réseau est National : nos coachs formés et certifiés vous accompagnent sur toute la France.



PRATIOUES

INTERACTION



AUTONOMIE



CODEVELOPPEMENT

Une pratique pour les entreprises apprenantes ou souhaitant développer une culture agile.



UNE MÉTHODOLOGIE SUR-MESURE

Coach*rh appartient au groupe Assess Manager, spécialisé dans l'évaluation des compétences managériales et l'appréhension de la personnalité, des modes de fonctionnement et leviers de motivation des salariés.

Le codéveloppement est avant tout un protocole d'accompagnement : basé sur l'échange de pratiques favorisant l'entraide entre pairs, c'est une pratique qui ne s'improvise pas et nécessite un accompagnement professionnel.

Méthode adaptable selon les objectifs

Ce qui importe dans le codéveloppement n'est pas d'aboutir à une solution même si la démarche permet d'atteindre ce but, mais de réinterroger la problématique, d'analyser l'environnement et la genèse de l'histoire.

« La solution n'est pas là où se pose le problème », et c'est assez souvent ce qui se vérifie via la pratique du codéveloppement.

Les participants travaillent sur des situations directement issues de leur vécu : des défis, des problématiques, des préoccupations ou des projets particuliers dans leur environnement professionnel.

APPRENTISSAGES RÉGULATION ET ÉVALUATION SYNTHÈSE ET PLAN D'ACTIONS CONSULTATION CONSULTATION



CE QUE VOUS APPORTE LE CODEVELOPPEMENT

Les bénéfices sont nombreux lorsque les points de vigilance sont bordés :

INTELLIGENCE COLLECTIVE

- Implication des participants
- Réduction des risques de sentiment de solitude face aux problématiques
- Esprit d'entraide et prise de conscience de la convergence de problématiques

VALORISATION

- Sujets présentés faisant écho dans le vécu des participants
- Réflexions croisées, développement de l'empathie avec bienveillance
- Renforcer une culture managériale commune

APPRENTISSAGES

- Mise en place de réflexes analytiques, au-delà des séquences de codéveloppement
- Itération des sujets dans les approches théoriques permettant de consolider les acquis et bonnes pratiques

OPÉRATIONNEL ORIENTÉ SOLUTION

- Plan d'actions plus abouti
- Risque d'erreurs réduit dans la résolution de problèmes

NOUVEAU REGARD

- Prise de recul sur les situations, changement de regard
- Prises de conscience dans des mécanismes itératifs ne donnant pas de solution probante, identification de nouvelles solutions

AUTONOMIE PRODUCTIVE

- Développement de l'autonomie d'apprentissage suite à des programmes de formation en management et continuité de la dynamique
- Optimisation des coûts de formation



Le codéveloppement peut être complété par un coaching ou une formation ciblée lorsque les participants identifient un besoin complémentaire dans leur accompagnement.

Les risques d'écueils dans le cadre de codéveloppements animés de façon intuitive avec une méthodologie approximative ou un animateur non formé :

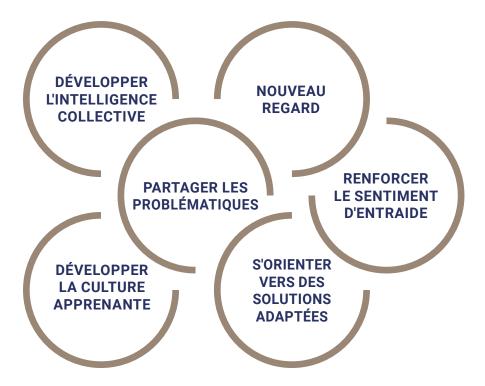
- Sujets qui piétinent, impression de perdre du temps
- Jugements et manque de bienveillance
- Faible capitalisation sur les apprentissages
- Discussions à bâtons rompus, manque d'écoute
- Déséquilibre des temps de parole et leadership marqué de certains participants qui cannibalisent l'espace de codéveloppement
- Ancrages de résolutions de problèmes défaillants ou inadaptés à terme qui font naître d'autres problèmes





DANS QUELS CAS UTILISER LE CODEVELOPPEMENT

Pratique intermédiaire entre la formation et le coaching, le codéveloppement répond de plus en plus aux besoins des managers dans les entreprises, notamment dans les entreprises apprenantes avec des personnes dotées d'une certaine maturité de compétences.





NOS ENGAGEMENTS ET VALEURS

Notre philosophie et notre approche du codéveloppement s'incarnent dans notre posture :

- L'engagement, la bienveillance, et la méthodologie permettent d'instaurer un cadre propice aux échanges et à l'apprentissage
- Notre rôle est d'accompagner et de former les équipes au codéveloppement pour les rendre autonomes à terme, dans ce processus créateur de valeur



TEAM BUILDING

CONSTRUCTION

VISION







SEMINAIRES

Le séminaire est centré sur la vie de l'entreprise et ses acteurs. Il touche directement les participants et permet une totale implication. Il vise des résultats concrets dont les suites doivent être visibles et donner du sens.



UNE MÉTHODOLOGIE SUR-MESURE

A chaque séminaire ses objectifs et les modalités d'animation adaptées. La méthodologie est donc variable et nous prenons le temps d'analyser avec vous les tenants et aboutissants pour construire un séminaire sur-mesure.

Coach*rh vous propose quelques formules de séminaires à titre d'exemple. Pour autant, nous avons pour habitude de réaliser un travail d'adaptation ou de construction selon vos objectifs.

SEMINAIRE CODIR De la strategie a l'action – direction d'entreprise



Public cible: CODIR

Programme préétabli, affiné en fonction des besoins de l'entreprise - les thèmes les plus fréquents :

- Réflexion et travaux sur la stratégie d'entreprise la vision et les valeurs
- Focus conduite du changement : comment faire adhérer les salariés à la stratégie
- Les complémentarités des membres de l'équipe pour diriger au mieux l'entreprise
- Les prises de décision en équipe

SEMINAIRE FORUM avec 50 à 500 personnes



Nous mettons en place des séminaires pour un grand nombre de participants.

Les objectifs le plus souvent abordés tournent autour de la créativité et de la conduite du changement. Le principe du forum est de résoudre des problèmes, apporter des idées, imaginer de nouveaux process... Les participants tournent dans la journée sur plusieurs ateliers forum et alimentent leurs contenus. C'est le point de départ de projets pour l'avenir.

SEMINAIRE MANAGEMENT



Le format de séminaire confère une convivialité et un lieu géographique différent d'une formation. Pour autant, il est très orienté "développement des compétences managériales" et s'articule principalement autour des thèmes de formation de notre catalogue CHANGE MANAGEMENT, le format le plus dynamique. Il peut être plus ciblé avec des thématiques précises de formation au management.

Coach*rh



CE QUE NOUS VOUS APPORTONS

Un séminaire réussi requiert 4 grandes compétences, outre les aspects logistiques fondamentaux (hébergement - restauration - cadre) :

Une compétence en stratégie Une créativité d'équipe pour d'entreprise pour construire unique et totalement adapté Des résultats opérationnels Une valeur ajoutée Une compétence sur des immédiate de groupe pour adapter les

Un séminaire est un moment court mais marquant. Il requiert une préparation millimétrée pour garantir son succès. Nous travaillons avec vous en amont sur la compréhension de vos objectifs en tenant compte de la culture d'entreprise, des éventuels contraintes ou freins, et des résultats concrets attendus.



DANS QUELS CAS ORGANISER UN SEMINAIRE D'ENTREPRISE

Les grands thèmes sont cités ci-dessous même s'ils ne sont pas exhaustifs.



Certains séminaires visent aussi l'annonce d'une nouvelle organisation par exemple. Le choix du traitement de cette annonce pourra revêtir différentes formes selon le degré d'adhésion identifié, les participants conviés, et parfois inclure plusieurs séminaires pour intégrer une progression de l'annonce et renforcer le nombre d'alliés par paliers successifs.



NOS ENGAGEMENTS ET VALEURS

Un séminaire est une étape clé dans l'année de l'entreprise. Nous nous engageons à vos côtés pour faire de cet événement un moment fort et constructif.

- Si la convivialité est de mise, l'orientation résultat reste notre axe central
- Si la souplesse doit être ressentie par les participants, c'est une préparation rigoureuse et structurée qui la permet
- Si vous avez besoin de contacts pour trouver le bon endroit, nous pourrons vous suggérer des idées adaptées



PROCESSUS

COMMUNICATION ACCOMPAGNEMENT







CONDUITE DU CHANGEMENT

Les évolutions font partie de l'environnement, la force de l'entreprise et des individus réside notamment dans leur capacité à conduire les changements au quotidien.

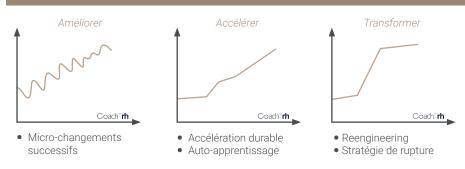


LA CONDUITE DU CHANGEMENT : DE QUOI PARLE-T-ON ?

S'agissant de la conduite du changement individuel, nous accompagnons les salariés au travers des prestations d'assessment (évaluation), de coaching individuel, de bilan de carrière ou de compétences.

lci, nous sommes davantage centrés sur les changements collectifs.

DU MICRO-CHANGEMENT À LA STRATÉGIE DE RUPTURE



Les micro-changements sont le lot quotidien des entreprises. Accompagnés par les managers, ils sont le cœur de leur métier : développer de nouvelles compétences en lien avec les évolutions du métier de l'entreprise, pas à pas, sans phase de rupture visible.



ACCELERATION ET TRANSFORMATION: DES RESISTANCES NORMALES

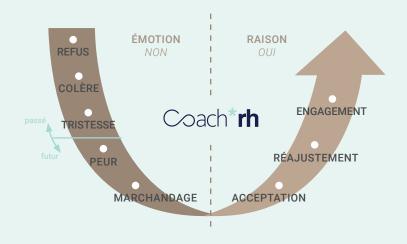
Quand les changements s'accélèrent, les managers de l'entreprise, lorsqu'ils jouent pleinement leur rôle et qu'ils sont appuyés de leur direction, fédèrent les équipes et favorisent les auto-apprentissages.

Les séquences d'accélération sont proches des logiques projet ou des phases de pic, stimulantes et porteuses pour les équipes

Les transformations, assimilées à des ruptures, impliquent davantage des deuils et de nouveaux modes de fonctionnement.

Conduire le changement dans une entreprise, une institution, une association, c'est conduire les hommes vers l'inconnu. Or, l'homme a une tendance naturelle fréquente face à l'inconnu : freiner, en utilisant un ensemble de stratagèmes influencés notamment par ce cycle des émotions.

"Je perds des habitudes, des acquis, des repères... Pour quoi ? Pour qui ? Qu'est-ce que j'y gagne ? Sachant que j'ai en revanche bien identifié mes pertes...".



Coach*rh



Les clés de succès de l'accompagnement au changement reposent sur une logique proche de la roue de Deming (Plan – Do – Check – Act) :

UN DIAGNOSTIC AMONT

de type SWOT forces, faiblesses, opportunités, menaces

UNE BONNE COMMUNICATION

pour éviter les distorsions

DES MANAGERS PRÉPARÉS

- Compétences managériales et métier - Motivation face au changement

UN PLAN D'ACTIONS

avec des indicateurs de réussite

DES AJUSTEMENTS

garants d'une souplesse opérationnelle en phase avec les réalités du terrain



DANS QUELS CAS UTILISER L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT?

Fusion / Acquisition d'entreprises, évolutions métier de l'entreprise, réorganisation, réduction d'effectifs...

PREMIERE ETAPE DE DIAGNOSTIC	OUI	NON	
Avez-vous présenté votre stratégie aux managers et repéré des signaux positifs d'une adhésion majoritaire ?			
Avez-vous décliné cette stratégie de façon factuelle et opérationnelle ?			
Est-ce que les managers sont en mesure de faire un lien direct entre la stratégie globale et les impacts dans le quotidien de leurs collaborateurs ?			
La majorité des collaborateurs sont-ils convaincus que les solutions proposées sont les bonnes ?			
Avez-vous écouté les équipes concernant les freins éventuels soulevés par le changement ?			
Ont-ils pu proposer des solutions complémentaires ?			
Avez-vous identifié des saboteurs de projets récurrents dans votre entreprise, et avez-vous identifié des leviers probants pour les fédérer ?			
Des indicateurs de suivi sont-ils mis en place ?			
Plus votre projet est avancé, plus le nombre de Oui est nécessaire pour travailler en autonomie. Si vous identifiez au moins 3 non, vous pouvez avoir recours à un accompagnement au changement afin de faciliter l'accélération ou la transformation positive au sein de votre entreprise.		NOMBRE DE NON	



NOS ENGAGEMENTS ET VALEURS

Tout le monde ne vit pas le changement de la même façon. Pour autant, le changement est omniprésent. Nous sommes convaincus de ses bienfaits tout comme la nécessité du développement de l'agilité des entreprises aujourd'hui pour faire face aux réalités de marché.

C'est pourquoi notre accompagnement a vocation non pas à mettre une rustine sur une roue endommagée, mais bel et bien à vous doter des outils nécessaires à une autonomie durable, même si votre voiture est en panne sur le bas-côté.

Coach*rh de la stratégie à l'action

INTENTION

MÉTACOMMUNICATION







RESOLUTION

Une approche constructive et durable pour prévenir et gérer les conflits, en vue de construire les bases de travail pour l'avenir.



MEDIATION

UNE MÉTHODOLOGIE SUR-MESURE

Coach*rh appartient au groupe Assess Manager, spécialisé dans l'évaluation des compétences managériales et l'appréhension de la personnalité, des modes de fonctionnement et leviers de motivation des salariés.

La médiation est avant tout une démarche d'écoute et de neutralité : elle est basée sur un diagnostic/action et des préconisations pour favoriser un mieux-vivre ensemble et répondre aux besoins de l'organisation.

DES CONTEXTES DIFFERENTS

Notre approche est ajustée selon vos objectifs et le contexte de votre organisation. Lors d'une réunion de cadrage du projet, nous questionnons la direction ou le commanditaire sur la situation nécessitant une action de médiation. Cette phase de recueil des besoins est la pierre angulaire de la démarche, pour adapter notre accompagnement au plus près de vos valeurs et de la vision de l'organisation.

S'agissant de médiation, nous faisons face à différentes situations possibles qui impactent le processus d'accompagnement :



MEDIATION ENTRE 2 PERSONNES

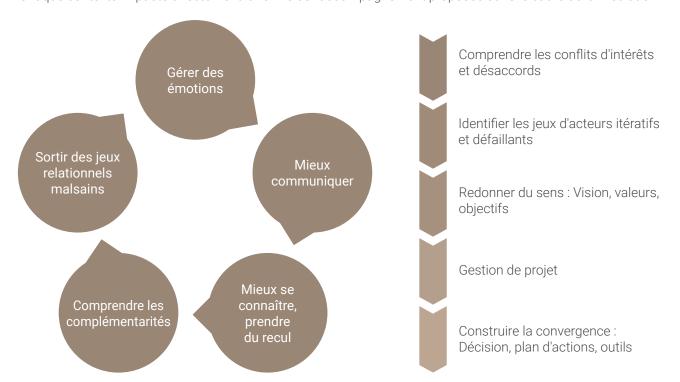
- Conflits ouverts ou muets
- Difficultés à travailler ensemble, conflits d'intérêts, personnalités opposées...



MEDIATION ENTRE GOUPES DE PERSONNES

- Tensions inter-groupes
- Jeux de concurrence, formes de sabotages, conflits d'intérêts

Chaque contexte impacte directement la forme de l'accompagnement proposée dans le cadre de la médiation.





MEDIATION INTER-INDIVIDUELLE

La médiation peut sous-tendre un accompagnement comprenant des étapes structurées et quasisystématiques. Notre approche vise à :

- Prendre conscience des émotions en présence, et des processus induits afin de rétablir une forme de raison mesurée
- Dédramatiser la situation sans nier les affects ou les faits, nous choisirons de ne pas rentrer dans l'histoire
- Prendre conscience des processus automatiques
- Comprendre les différences de perception et de communication sans recherche de fautif, instaurer progressivement du rire et de l'auto-dérision par des jeux métaphoriques
- Sortir du registre perdant / perdant pour évoluer vers un registre gagnant / gagnant
- Rétablir une dynamique relationnelle constructive

Ce travail pourra être complété par un coaching individuel

MEDIATION DE GROUPES

Outre les étapes posées dans le cadre de la médiation inter-individuelle, il convient de prévoir un travail plus global pour « embarquer » le collectif.

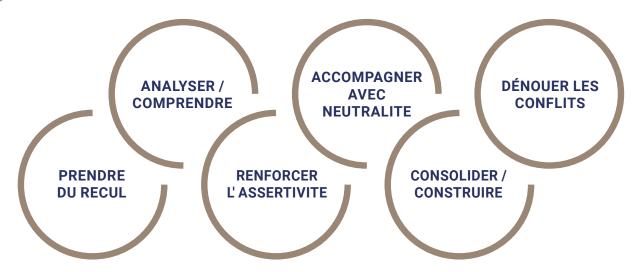
Des ateliers sont mis en place pour libérer une forme de parole créatrice. Ils permettent d'accompagner le groupe dans la recherche de convergences, la définition de nouveaux processus, outils de travail, ...

Des dispositifs de formations très opérationnelles peuvent ainsi participer à la résolution de conflits collectifs :

- Mieux travailler ensemble par une organisation ajustée : gestion du temps, délégation, organisation des réunions...
- Mieux se comprendre par une communication optimisée : types de réunions, techniques de communication...

La projection vers des solutions permet de traduire les problématiques sans les stigmatiser, tout en libérant la parole

CE QUE VOUS APPORTE LA MEDIATION AVEC COACH*RH



Notre objectif est de rendre autonomes la personne et le groupe dans leur capacité à se voir fonctionner, à identifier les risques de dérives, tout en conservant une fluidité / spontanéité nécessaires à l'expression de l'individualité, dans le respect du groupe et de ses règles de fonctionnement. Promouvoir un état d'esprit positif et constructif, basé sur le lâcher-prise et des méthodes de travail et de communication adaptées.



DANS QUELS CAS UTILISER LA MEDIATION

A tout conflit correspond une solution : nous sommes positivement convaincus, et sans à priori sur la forme que prend le dénouement.

Notre position est neutre à l'image du coach. Et nos outils premiers sont le questionnement, l'analyse des processus et le respect du cadre posé en amont.

PARCOURS

PERSONNALITÉ

PROJET







BILAN DE COMPETENCES

Bilan de compétences, Bilan de carrière, Conseil en évolution professionnelle... Autant de solutions pour le salarié afin de mener une réflexion sur sa carrière. Coach*rh accompagne les dirigeants et cadres depuis 2010 sur ces sujets.



UNE MÉTHODOLOGIE SUR-MESURE

Coach*rh appartient au groupe Assess Manager, spécialisé dans l'évaluation des compétences managériales et l'appréhension de la personnalité, des modes de fonctionnement et leviers de motivation des salariés.

Les bilans de carrière sont réalisés exclusivement par des coachs professionnels issus du monde de l'entreprise, avec une excellente connaissance terrain. Ainsi nous conjuguons :

- L'analyse psychologique fine de l'individu via l'expertise Assess Manager et la formation des coachs à ces solutions,
- La compréhension voire la levée de certains freins pour accompagner les réflexions par l'approche coaching,
- Et la connaissance du monde de l'entreprise pour conseiller les cadres en intégrant les réalités du marché, les stratégies de secteur ou d'entreprise, via notre passé professionnel en entreprise.

METHODE ADAPTABLE SELON LES OBJECTIFS

PHASE PRÉLIMINAIRE

- Présentations croisées.
- Conditions de déroulement,
- Méthodes et outils,
- Attentes du bénéficiaire (explicites et implicites), parcours succinct,
- Attentes face au bilan et adaptations du déroulé aux besoins

PHASE D'INVESTIGATION: ANALYSE, COACHING / CONSEILS

ENVIES / CONTRAINTES / GENESE DES CHOIX

- Les idées de métier : rêves et souvenirs depuis l'enfance
- Les contraintes globales
- Généalogie et influence familiale dans les choix professionnels

DYNAMIQUE PROFESSIONNELLE

- Les savoirs et prédispositions d'apprentissage
- Expériences professionnelles et compétences
- Réalisations marquantes et échecs : analyse, enseignements
- Motivation et compétences (transférables), structuration

SYNTHÈSE DES COMPÉTENCES

La logique de parcours - 1ères idées de projet

PERSONNALITE

- L'apparence, Le 360° et la perception des tiers
- Tests de personnalité et Management
- Les situations favorables / défavorables
- Les priorités et motivations, les valeurs
- Travail sur l'analyse de verbes d'action

IDENTITE PROFESSIONNELLE

• Compétences, qualités, freins, conditions d'environnement adaptées voire idéales

SYNTHÈSE DE PERSONNALITÉ

Consolidation des idées de projets

PHASE D'INVESTIGATION EXPLORATOIRE

PROJET

- Choisir les orientations du changement Internes / externes
- Les secteurs d'activité à explorer
- Présentation succincte de projets et arguments potentiels
- Approfondissement, investigation

PROJET 1: EVALUATION - PROJET 2: EVALUATION

Développer un réseau, valider son projet

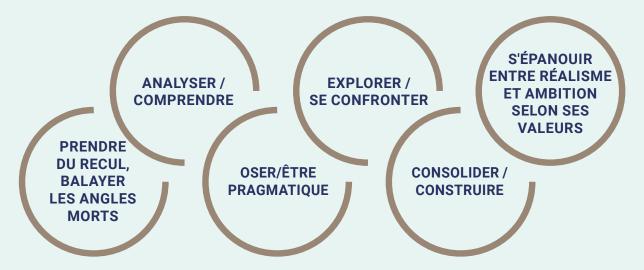
PHASE DE CONCLUSION _

SYNTHÈSE

- Le fil conducteur du parcours professionnel et le CV
- Les idées de projet abandonnées
- Le projet professionnel validé et le plan d'actions
- Une option de 2ème projet

RÉTRO-PLANNING ET PLAN D'ACTIONS

CE QUE VOUS APPORTE LE RECOURS A UN COACH PROFESSIONNEL **POUR LE BILAN DE COMPETENCES**





DANS QUELS CAS UTILISER UN BILAN DE COMPETENCES

Le cas le plus fréquent intervient en milieu de carrière avec une question prégnante : Est-ce que je me vois les 20 années à venir dans ce métier, ou cet environnement?

Ce "point avec soi-même pour mieux se projeter" est aussi déclenché par d'autres situations, et notamment :

- L'absence de perspectives d'évolution dans l'entreprise,
- Une certaine lassitude qui suscite l'envie de changement,
- La recherche de sens au travail,
- L'équilibre vie personnelle / vie professionnelle,
- Une entreprise en difficulté et/ou la menace plus ou moins pressante d'une perte d'emploi qui donne envie d'anticiper, prendre les devants,
- Des difficultés relationnelles ou un niveau de stress élevé qui rendent le quotidien pesant et mettent à mal la motivation, voire la confiance en soi,
- Les suites de burn-out.

Pour d'autres personnes, cela peut être un projet en tête, et l'envie de se rassurer ou de cerner mieux les contours de ce dernier, ses possibles et difficultés non anticipées :

- L'envie de créer ou reprendre une entreprise,
- L'envie de se former pour changer de métier totalement.

L'entreprise peut être à l'initiative de cette démarche, sentant que l'épanouissement ou la légitimité sont remis en question, et veulent aider le salarié à se questionner sur ses perspectives et motivations ou des raisons déjà mentionnées.



NOS ENGAGEMENTS ET VALEURS

Coach*rh déploie une méthodologie adaptée aux cadres, tout en ayant un positionnement et des valeurs assumées:

- Faire un Bilan de compétences avec Coach*rh, cela signifie être accompagné par un coach certifié, qui a une vraie expérience de la vie en entreprise ainsi que de l'environnement socio-économique,
- Notre posture sans à priori et avec bienveillance permettra un cheminement progressif. Prendre le temps de la réflexion, c'est se donner plus de chances de concrétisation d'un projet muri et réfléchi.
- Notre rôle est d'accompagner la construction d'un projet épanouissant et réaliste.