

Coaching

- » Relève en gestion
- » Accompagnement et soutien soutenu
- » Intégration d'un nouvel employé

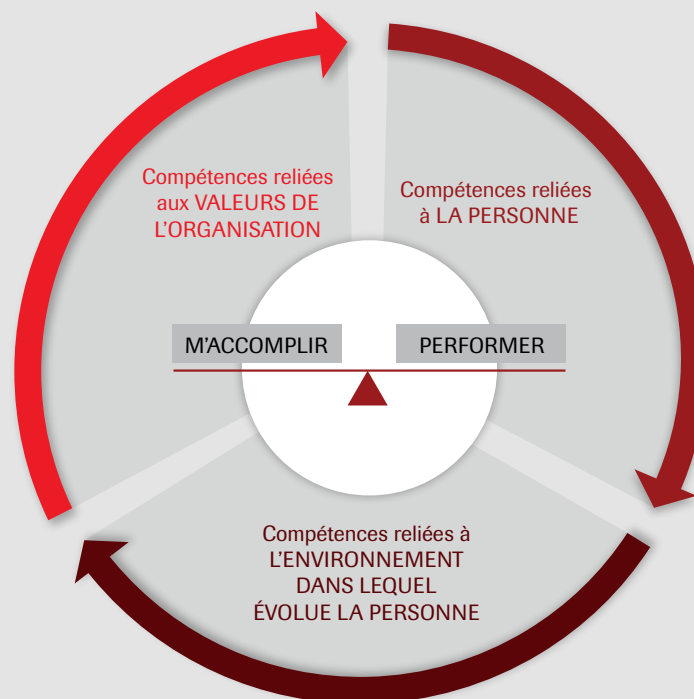
Formation

Gestion des conflits

Conseils et accompagnement

Coaching - Intégration d'un nouvel employé

Démarche de coaching permettant d'allier la performance ainsi que le respect des valeurs de l'organisation et de son environnement.



LA DÉMARCHÉ

- » Entente de coaching entre le coach, le « coaché » et le gestionnaire
- » 6 à 8 rencontres de coaching débutant un mois après la prise de poste

On croit souvent à tort qu'une intégration dans un nouveau poste se fait rapidement. Des études démontrent toutefois que cette période s'échelonne sur 4 à 6 mois. Les compétences à développer vont bien au-delà de la performance et pour être durables, elles devront permettre à l'individu d'y trouver une forme d'accomplissement.

Voici quelques statistiques concernant les principales causes d'échecs tirées d'un rapport publié par le *Corporate Leadership Council* qui présente les principales causes d'échecs comme suit :

- » 82 % incapacité à établir des partenariats avec les pairs et les subordonnés
- » 58 % rôle mal défini ou mal compris
- » 50 % manque d'habiletés politiques
- » 47 % incapacité d'atteindre 2 ou 3 objectifs critiques attendus
- » 28 % lenteur d'apprentissage
- » 25 % déséquilibre entre la vie personnelle et professionnelle