



« L'EFFICACITE PERSONNELLE SUR MESURE »

Finalité :

Permettre à tout collaborateur de bénéficier d'une aide ponctuelle dans des cas comme :

- Un projet important,
- Une difficulté ponctuelle,
- Une première prise de poste managérial,
- Une situation de stress,
- Une relation professionnelle difficile,
- Etc.

Constat :

Les actions de coaching concernent prioritairement des cadres à potentiel, des managers de haut niveau, des dirigeants ou futurs dirigeants.

Tous les autres : les hiérarchies de proximité, les cadres, les collaborateurs(trices) n'ont, pour se développer ou simplement assumer leurs fonctions, que peu d'appuis de ce type et ne peuvent compter que sur les interventions éventuelles de leur propre hiérarchie, de certains collègues ou bien suivre des formations.

Si les actions de coaching individuel ont permis aux élites d'améliorer leurs performances, d'assumer leurs responsabilités, de favoriser leur équilibre socio-affectif, d'agir sur leur comportement, pourquoi la démarche resterait-elle si peu accessible aux autres ?

Par ailleurs, les démarches de coaching habituelles représentent des coûts élevés.

Enfin, la durée des actions de coaching est majoritairement longue et le pilotage en est difficile.

Concept :

Un « **coup de pousse** » = **quelques heures d'accompagnement individuel, sur un sujet ciblé**
obtenir une aide dans un ou plusieurs des domaines suivants (susceptibles de se combiner) :

1. Domaine « **Management et communication** »

- Problématique d'organisation et d'animation d'équipe,
- Conduite de projet
- Définition d'objectifs
- Problématiques de mesure et d'évaluation de la performance
- Plans d'action

- Problématiques liées à une prise de parole
- Problématiques de recadrage et de confrontation
- Conduite d'entretiens difficiles et/ou à fort enjeux
- Communication pédagogique

« **Coup de pousse** » :

- ✓ Analyse et ciblage de la problématique
- ✓ Proposition de ressources méthodologiques et techniques
- ✓ Points de repère et conseils de mise en œuvre

2. Domaine « **Stratégique et tactique** »

- Genèse d'un choix et/ou d'une décision
- Problématiques d'évaluation des risques
- Etablissement d'une stratégie face à un problème
- Définition d'un argumentaire
- Analyse et prospective

« **Coup de pousse** » :

- ✓ Analyse partagée de la situation
- ✓ Elaboration partagée d'une stratégie réaliste
- ✓ Validation de la faisabilité

3. Domaine « **Stress et émotions** »

- Problématiques de situations récurrentes et douloureuses
- Stress ponctuel
- Difficultés à garder le contrôle dans certaines circonstances
- Taux de souffrance couteux face à certains individus

« **Coup de pousse** » :

- ✓ Aide à la prise de conscience des enjeux en présence
- ✓ Prise de recul et appropriation du processus émotionnel
- ✓ Propositions de points de repères pour récupérer du libre arbitre

La déontologie des intervenants veille à ne pas intégrer dans un « **Coup de pousse** » une problématique structurelle ou thérapeutique.

Critères de recevabilité d'un « Coup de pousse » :

Pour avoir lieu, il convient qu'il soit l'objet d'un accord entre l'entreprise et l'intervenant.

A défaut d'accord spontané, il serait nécessaire qu'une discussion s'engage aux fins de statuer sur une demande.

Les principaux critères d'acceptabilité sont les suivants :

	Validation	
	Entreprise	Intervenant
Le traitement de la problématique semble compatible avec la durée d'un « Coup de pousse » (Pas de problèmes « lourds »)	X	X
La problématique a un impact sur l'activité professionnelle et/ou sur le fonctionnement de l'unité	X	
Acceptation pleine et entière de l'intéressé de la démarche	X	X
Accord des parties sur des objectifs réalistes	X	X
Implication de l'intéressé dans la démarche « Coup de pousse »		X
Perspective d'amélioration en rapport avec la capacité démontrée par l'utilisateur de modifier ses représentations et/ou ses conduites		X
Disponibilité du bénéficiaire dans un timing crédible avec les contraintes du problème	X	

Arguments en faveur d'un « Coup de pousse »

Bénéficiaire d'un coup de pousse ne veut pas dire qu'on est mauvais, incompétent, ou fragile. Au contraire, le dispositif s'adresse à des personnes habituellement compétentes et professionnelles, qui ont une personnalité sociale ordinaire.

Mais elles peuvent avoir momentanément besoin d'une aide ou de conseils pour **faire face à une situation dégradée ou relever un challenge particulier** vis-à-vis desquels elles ne trouvent pas les bonnes postures, les ressorts de conduite efficaces.

« **Coup de pousse** » apporte un éclairage différent et des ressources pour :

- Modifier partiellement sa perception et son analyse de la situation,
- Mettre au clair ses objectifs personnels, se rassurer,
- Elaborer des stratégies et adopter des comportements plus efficaces,
- Voire retrouver une influence réelle sur le cours des événements.

Un manager peut souhaiter faire bénéficier d'un « Coup de pousse » un collaborateur

Dans ce cas il doit présenter son offre à son collaborateur comme une proposition :

- Faire le constat des difficultés observées sans supposer que la personne soit en défaut,
- Dire clairement qu'il ne s'agit pas d'une « thérapie », mais d'un soutien pratique pour retrouver de la puissance et du confort,
- Préciser que lui-même n'a pas les ressources pour aider la personne utilement,
- Envisager que l'aide permette au collaborateur de mieux s'affirmer, dans un environnement qui porte sa part de responsabilités,
- Lui rappeler qu'il a la possibilité de tester le « **Coup de pousse** » lors d'un entretien préalable avec l'intervenant, sans autre engagement de sa part.
- Le collaborateur peut alors décider de continuer ou d'arrêter. S'il choisit de continuer, les objectifs sont construits en commun avec l'intervenant mais c'est le bénéficiaire qui les arrête.

Un « **Coup de pousse** » est une opportunité pour mieux s'en tirer.

Il fournit un appui et des solutions élaborées avec l'aide d'un intervenant indépendant qui n'a pas d'enjeu dans la structure ni dans la situation.

L'intervenant n'a pas de message à faire passer, ni de mission pour obtenir quoi que ce soit du bénéficiaire. Il est seulement là pour l'aider à trouver le meilleur arrangement possible avec son environnement de travail et les modalités les plus pertinentes pour y consolider sa place.

L'intervenant se place du point de vue du bénéficiaire.