

**Leadership transition**

Coaching de prise de poste

### > Ce que vous devriez savoir sur les changements de poste

#### **La mission des nouveaux managers est d'orchestrer le changement**

Plus de 50 % des changements de poste sont générés par des modifications organisationnelles ou l'extension de champs d'activité. La planification individuelle de carrière est de moins en moins prise en considération dans ces contextes.

#### **Les nouveaux dirigeants qui réussissent sont ceux qui posent les bonnes questions**

Pour pouvoir gérer activement la phase de votre prise de poste, vous avez besoin d'informations sur l'environnement dans lequel vous évoluez. Les premiers jours et les premières semaines de cette transition vont justement vous offrir d'excellentes opportunités pour mener des entretiens, poser des questions et être attentif aux messages des autres.

#### **C'est le timing qui compte**

Les changements de direction sont des courses de fond et non pas des sprints. Si vous ne mettez pas à profit la dynamique naturelle du changement, vous risquez de vous épuiser et de laisser passer des chances précieuses au cours des premières semaines.

#### **L'une des erreurs les plus fréquentes faites dans ces changements est la concentration prématurée sur des problèmes pratiques**

L'échec de la plupart des nouveaux managers ne se joue pas en termes de maîtrise des problèmes pratiques, mais bien au niveau du développement de relations clés. Ils négligent de s'attacher suffisamment la confiance de personnes importantes et influentes dans leur nouvelle position.

### > un coaching concentré et individuel

Le coaching individuel est la forme la plus efficace pour préparer et mettre en oeuvre une prise de poste réussie. Il permet de faire une analyse ciblée de la situation initiale, de découvrir les zones conflictuelles, de concevoir des stratégies pour un relationnel d'exception avec les personnes clés et de développer des solutions.

Cette forme d'aide personnelle ciblée a fait magistralement la preuve de ses qualités, notamment pour les cadres qui n'ont pas suivi une filière classique, ceux qui viennent d'autres horizons ou dans le cas de changements de poste au niveau international. Même lorsqu'il est crucial de réaliser rapidement et efficacement de grands changements, le *Leadership Transition Coaching* est LA méthode à adopter.

Notre concept prévoit trois rencontres pendant les cent premiers jours, trois rencontres qui donneront un avantage maximum au nouvel arrivant et à l'entreprise.

Nous démarrons par une journée entière de conseil avant ou après l'entrée dans la nouvelle fonction. Au bout de 3 ou 4 semaines, nous retrouvons le nouveau manager au cours d'une deuxième rencontre, d'une demi-journée cette fois, pour analyser les premières expériences faites et mettre au point la suite de la stratégie. Vers la fin des cent premiers jours, lorsque les collaborateurs sont en attente d'un message du « nouveau », nous préparons la phase du changement au cours d'une troisième rencontre. Au cours de cette rencontre, nous développons avec le nouveau manager le tableau des objectifs à atteindre et la stratégie de changement appropriée.

Si le nouveau manager évolue dans une situation très complexe et qu'il a, par exemple, pris l'initiative de changements plus conséquents, nous recommandons de prévoir 1 ou 2 autres rencontres. Il aura alors l'occasion de réfléchir sur les expériences personnelles faites, de déterminer sa position dans le changement et de préciser sa propre stratégie.

# Leadership transition

## > Coaching de prise de poste

### > le concept du coaching de prise de poste

#### Transition Workshop Option

##### 1<sup>ère</sup> rencontre-conseil

1 journée

- > Situation initiale
- > Définition des attentes
- > Préparation

##### 2<sup>e</sup> rencontre-conseil

1 demi-journée

- > Thèmes à aborder
- > Relations clés
- > Questions sur l'organisation

##### 3<sup>e</sup> rencontre-conseil

1 demi-journée

- > Tableau des objectifs cibles
- > Stratégies de changement
- > Choix

##### 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> rencontres-conseils

1 demi-journée

- > Réflexion
- > Choix
- > Planification

Avant le démarrage

Les 100 premiers jours  
Démarrage

1<sup>er</sup> mois

2<sup>e</sup> mois

3<sup>e</sup> mois

4<sup>e</sup> mois

12<sup>e</sup> mois

18<sup>e</sup> mois

#### Positionnement

- > Information aux collaborateurs
- > Prise de congé du prédécesseur
- > Intérim

#### Orientation

- > Exploration des attentes
- > Identification des relations clés
- > Recueil des premiers thèmes

#### Innovation

- > Travail avec les collaborateurs directs démarré
- > Développement de nouveaux thèmes et d'approches innovantes
- > Renforcement des potentiels

#### Changement

- > Développement d'un message clair et convaincant
- > Mise en route des premiers changements
  - > Gain en connaissance approfondie de l'organisation
  - > Deuxième vague de changement

### > les questions fréquentes

#### Qui a besoin du Leadership Transition Coaching ?

Tous les nouveaux managers qui ont pour mission d'introduire des changements avec leurs collaborateurs, dans les meilleurs délais ou dans un contexte relationnel difficile interne ou externe à leur équipe. Le Leadership Transition Coaching sera particulièrement bénéfique pour un cadre nouveau dans l'organisation et/ou issu d'un autre pays. Il y a souvent des rôles stratégiques sensibles dans la vie des organisations et encore plus quand il y a une urgence à réussir

#### Donnez-vous la marche à suivre ?

Non, nous vous informons, sur les phases du changement, sur les erreurs typiques, nous vous signalons les pièges à éviter et explorons les éventuelles méthodologies. Notre objectif est de mettre le manager à même de développer une stratégie et une méthodologie qui soient adaptées à sa personnalité afin qu'il soit convaincant dans son rôle.

#### Fournissez-vous aussi votre aide pour un changement vers l'étranger ?

Oui. Dans ce cas, nous travaillons avec des consultants formés au Leadership Transition Coaching et qui disposent de leurs propres expériences dans d'autres pays ou qui sont eux-mêmes originaires du pays cible. Pour aborder ce thème, nous disposons de modules spéciaux, abordant le thème du changement interculturel.

#### Que faites-vous si les quatre rencontres ne suffisent pas ?

Dans ce cas-là, nous nous concertons. Selon notre expérience, c'est un cas de figure qui ne concerne que 20 à 30 % de nos coachings, et toujours lorsqu'il s'agit de cadres qui, soit évoluent dans des situations extrêmement difficiles, soit ne disposent pas de l'expérience managériale nécessaire.

### **Neu auf dem Chefsessel Erfolgreich durch die ersten 100 Tage [Nouvellement promu au fauteuil de chef ou comment passer avec succès les 100 premiers jours ]**

**Le livre de Peter Fischer, en allemand  
Edition Moderne Industrie , 7<sup>e</sup> édition, 2002,  
30 000 ex  
Traduit en russe et en espagnol**

#### **Extrait de la préface**

Les changements de direction font partie du quotidien des entreprises et représentent pourtant toujours un challenge. Au cours des dernières années, notamment, les exigences ont considérablement évolué. En moyenne, un manager change aujourd'hui de poste tous les trois à cinq ans. Et, ce n'est pas seulement la fréquence des changements de poste qui a augmenté : les espérances mises dans les « nouveaux » se sont accrues, elles aussi.

Le livre donne des informations complètes sur les caractéristiques et les phases de ces changements de direction. Il décrit les facteurs qui font la différence et présente une approche structurée pour gérer avec succès un changement de poste. Avec ce livre, nous voulons apporter une aide pratique à tous les managers en passe d'aborder un changement.

Le livre est le fruit d'une longue expérience dans le métier du conseil et dans la préparation de cadres supérieurs à de nouvelles positions

> Vos spécialistes pour une gestion réussie des changements de poste

Fischer Gärtner International

**Représentée en France par Martine MOREL Conseil  
1, Place Hérold 92400 COURBEVOIE**

**Tél : 00 33 143 340 971**

**Fax : 00 33 147 891 571**

**<http://www.martinemorel.com>**

**[martinemorel@martinemorel.com](mailto:martinemorel@martinemorel.com)**

Fischer Gärtner Management Development GmbH  
Ziethenstraße 12  
22041 Hamburg  
Germany

Phone +49-(0)40-6568900

Fax +49-(0)40-65689080

email [info@fgi-mail.com](mailto:info@fgi-mail.com)

[www.fischergaertnerinternational.com](http://www.fischergaertnerinternational.com)