OPCALIM le 12 mars 2014

200 personnes

Rencontre avec monsieur BARRETT

Ils viennent de changer de Système d’information

L’accompagnement concernerait 10 personnes, mais il ne souhaite pas refaire du coaching qu’il a déjà fait, avec plus ou moins de succès. Les résultats dépendent beaucoup de la motivation des personnes.

**Changement de rôle du directeur Territorial**, avant il faisait de la gestion maintenant il a plus un travail de conseiller.

Plus un travail de reporting des équipes, conseil, surveillance, contrôle, **changement de posture.**

Chaque directeur doit redistribuer les portefeuilles entreprises, mission qui pose des difficultés pour certains d’entre eux.

Exemple le territoire de Lyon. Le directeur a récupéré deux équipes qui fonctionnaient différemment, une avec moins de clients entreprises (700) mais avec une relation qualitative, une avec plus d’entreprise(2000) mais un rapport de gestion plus que de conseil.

Les conseillers doivent aujourd’hui avoir le même nombre d’entreprises. Il y a une nouvelle classification en route.

Les questions de certains conseillers : comment j’y arriverai ? Quelle classification ?

Le projet d’entreprise a largement été communiqué, adhésion, rapport gagnant-gagnant ; Le Projet d’Entreprise a 5 axes fondamentaux de la qualité de service jusqu’à la certification.

**Ce qui a été mis en place** :

1) Un accompagnement spécifique individuel avec des résultats très différents en fonction des personnes

Un endroit privilégié avec quelqu’un de neutre par rapport à des situations prises

2) une réunion hebdomadaire pour les responsables territoriaux par téléphone ou physique lorsqu’elle est couplée avec la réunion mensuelle qui est plus technique.

Laisse le problème de la peur d’être évalué sur sa gestion.

**Le constat** :

L’accompagnement des personnes doit se poursuivre pour certains pour une meilleure compréhension des nouvelles postures demandées suite au nouveau Projet d’Entreprise, que ce soit pour des postes de conseillers ou de Directeurs Territoriaux.

Certaines décisions ont été prises, comme le changement de système d’information, et ne sont pas bien vécues par certains collaborateurs qui y voient une source de stress supplémentaires.

**Nos préconisations :**

Pour les postes de conseillers :

Une formation intra de deux jours si possible avec des conseillers de différentes régions.

Un accompagnement individuel qui permettra au conseiller de mieux connaître ses zones de confort et de mieux exprimer ses besoins pour les activités novatrices pour lui.

Pour les Directeurs Territoriaux :

Une formation de deux jours sur le « management sans stress » en intra si le souhait est de partager les pratiques avec des collègues.

Un accompagnement individuel qui aura pour objectif d’optimiser leurs points forts, de mieux s’appuyer sur les talents de l’équipe pour favoriser une motivation et une synergie, d’intégrer la nouvelle posture professionnelle inhérente au nouveau projet d’entreprise.

Un accompagnement avec l’équipe pour l’aide à la prise de poste avec cette nouvelle posture.

Les accompagnements peuvent se faire sur la base du volontariat pour ceux qui souhaitent conforter leur mieux être dans le contexte actuel.