

RDL

Ressources du Leadership



RDL Newsletter

RDL prend part à SHL Partner Network

RDL est une entreprise indépendante sous la direction de Birgit Samson, se spécialisant dans le Business et Executive Coaching, ainsi que le développement des cadres. Avec un œil rivé sur les besoins de ses clients, Birgit s'est formée et certifiée aux outils de SHL People Performance et s'appuie sur ce partenariat pour répondre aux besoins spécifiques de chaque projet.

SHL est leader mondial dans l'apport de solutions de sélection et de développement permettant aux entreprises d'évaluer et de gérer objectivement leur principale richesse : le capital humain.

Les outils : OPQ32

SHL est le pionnier de la science psychométrique depuis 25 ans. Avec des bureaux dans 40 pays, leurs suite de 250 produits différents et service d'analyses flexible est remarquable.

L'OPQ est le questionnaire de personnalité professionnel le plus largement utilisé au monde. Il est disponible en plus de 30 langues, on-line, avec une base de recherche. Il propose des informations précieuses sur le comportement préféré de personnes, relativement à 32 caractéristiques pertinentes.

Les tests de compétences SHL, sont des instruments psychométriques, désignés à mesurer les compétences nécessaires pour les postes actuels ou futurs rôles dans l'organisation. Les tests de compétence, se concentrent sur la capacité d'un candidat de pouvoir gérer plusieurs aspects d'une position. Ils évaluent par exemple le raisonnement verbal et numérique, cela à tous les niveaux de fonction et de responsabilité.

Que ce soit dans le cadre d'un recrutement, d'une formation, d'une évolution ou d'un bilan de carrière, les tests prennent une place croissante dans la gestion des ressources humaines. Car

qui dit développement de l'organisation et des compétences dit évaluation des compétences. Le savoir-être des individus compte autant que le savoir-faire technique.

Les outils ont l'avantage d'être basés sur le Web. Les tests permettent de cerner rapidement la personnalité et le style de management du ou de la candidat/e. Le/la candidate apprend beaucoup sur lui/elle-même, ce qui lui permet de progresser rapidement avec un focus sur ses réels talents et qualités, ainsi que sur ses points d'améliorations. Complétés par des entretiens structurés, les évaluations fournissent des bases de réflexion solides pour les décisions stratégiques dans le cadre de la gestion des ressources humaines, que ce soit pour le recrutement, les bilans de compétences, la gestion de la mobilité interne ou le développement de la performance.

Coaching News

Certification ICF

Birgit Samson a entrepris un cours de perfectionnement durant les années 2008 et 2009, afin d'être certifiée Coach Professionnelle. L'organisation ICF, International Coaching Federation, est l'organe mondialement reconnu garantissant des standards d'excellence en termes de compétences et d'éthique dans le métier du Coaching.

Forte de ses 25 ans d'expérience professionnelle en gestion d'entreprise et management opérationnel, couplée aux techniques professionnelles du coaching, Birgit se place dans les rangs des coachs professionnels déployant leurs activités au niveau national suisse et international.

Ressources du Leadership

Birgit Samson
Chemin des Planches 24
CH-1052 Le Mont-sur-Lausanne
Mobile: +41 (0) 79 646 34 50
Tél: +41 (0) 21 653 32 66

www.RDLeadership.ch

RDL - Ressources du Leadership

Le Coaching en entreprise

La Principale mission du coach: faire progresser le management

Rares sont les études chiffrées sur le phénomène du coaching en entreprise. En interrogeant 265 entreprises sur leur pratique, leur vision et leur analyse du coaching, 57 % des entreprises pratiquent de façon occasionnelle le coaching pour leurs salariés, 6 % y ont recours couramment.

Principales situations où le coaching est recommandé :

Développer son leadership, son style de management, nouvelles responsabilités : 81 %
Améliorer le fonctionnement avec son équipe : 67 %

Accompagnement sur un enjeu fort : 54 %

Prise d'un nouveau poste : 50 %

Accompagnement dans les changements de l'entreprise : 36 %

Sans surprise, les missions attribuées au coaching concernent avant tout le management au sens large. 81 % des entreprises s'appuient ainsi sur cette formule quand il s'agit d'accompagner un cadre dans son évolution professionnelle ou de le faire progresser dans sa pratique du management. De la même manière, 67 % des entreprises ont recours au coaching pour résoudre les problèmes relationnels, à savoir le mode de fonctionnement entre un manager et son équipe.

Autre mission fréquente : épauler un cadre lors d'un projet d'ampleur. 54 % des entreprises admettent se servir du coaching pour "l'accompagnement sur un enjeu fort". Dans le même esprit, elles sont 50 % à avoir le réflexe coaching lors d'une prise de poste pour un manager. On le voit au travers de ces différentes missions, le coaching est donc avant tout perçu par les entreprises comme un support direct pour un manager, ou une équipe, confronté à une évolution de son environnement.

Qui sont les prescripteurs du coaching en entreprise :

Direction Ressources Humaines : 90 %

Direction Générale : 51 %

Managers : 21 %

Le choix du coach :

Uniquement de coachs externes : 55 %

Uniquement des coachs internes : 1 %

Une combinaison de coachs externes et internes selon les besoins : 43 %

A l'origine des missions de coaching, le service des ressources humaines apparaît comme le principal prescripteur. Dans 90 % des cas, les missions de coaching sont déterminées par la DRH. Suivent la direction générale ou un membre du comité de direction (51 %). On notera que pour 51 % des entreprises, la mise en place des missions de coaching repose sur deux niveaux de prescription différents. Ces missions, dans leur majorité (55 %), sont réalisées avec le soutien exclusif de coachs externes. Sur le plan de l'organisation, dans 59 % des entreprises le budget alloué par personne coachée est inférieur à 15'000.--CHF. Enfin, la durée moyenne d'un coaching se situe, pour 62 % des entreprises, entre quatre et huit mois.

Source: JournalduNet.com/Management