

Pourquoi

Parce qu'il y a beaucoup d'expérience et de connaissances présentes au sein de l'entreprise, dans tous les domaines.

Quoi

Un collègue coache un (les) autre(s) sur un certain sujet.

Comment

Si vous sentez que vous pouvez lier deux personnes afin de développer une compétence chez l'un ou les deux, alors : Ayez une conversation avec les deux employés au même moment, pour expliquer votre intention et ensemble, définissez les objectifs pour le processus de coaching : qu'est-ce qui doit être développé? Mettez-vous d'accord sur les horaires et la fréquence de coaching. Aussi, mettez-vous d'accord sur la confidentialité : ils ne parlent jamais du coaching sauf s'ils acceptent de le faire.

Laissez-leur le choix de vous inviter à être présent (rester disponible pour cela).

Peu importe leur choix, planifiez une réunion à un horaire convenu par vous tous. Ensuite, vous pouvez effectuer une évaluation du processus : comment cela marche-t-il? Quels sont les résultats jusque-là?

Aussi, offrez aux participants l'opportunité de consulter les RH s'ils ont besoin d'aide.

Vous pouvez suivre comment cela se passe d'une manière informelle, quand vous rencontrez les participants au travail.

Quand

Quand il est clair que les personnes peuvent apprendre des compétences et de la connaissance l'un de l'autre. Cela peut être dans le domaine des tâches opérationnelles, mais aussi, dans le domaine des outils d'analyses des problèmes, la communication efficace, comment gérer les parties prenantes, compétences influentes etc.

Compétences et formation nécessaire

Une formation de base dans les compétences de coaching, est désirée, par exemple, le concept de coaching OROM.

Facteurs critiques du succès

La confiance entre les deux personnes qui apprennent l'un de l'autre.
Confidentialité conjointement convenue.

Exercice possible d'un atelier

Effectuez une session de coaching.
Voyez si vous voulez utiliser la méthode OROM ou une autre.