



# ACCOMPAGNER UNE PRISE DE POSTE

---

Le retour d'expérience d'Emmanuel,  
Directeur de site industriel

---



## CONTEXTE |

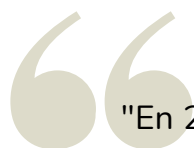
Emmanuel a 29 ans quand on lui propose d'évoluer au poste de directeur de site industriel au sein de son entreprise, un grand groupe spécialisé dans le matériel médical. À l'époque, il manage une équipe de 3 personnes mais le poste qu'on lui propose est plus large et majoritairement composé de collaborateurs plus âgés que lui. Il accepte, à condition d'être accompagné individuellement pour appréhender dans les meilleures conditions possibles les dimensions managériales de son nouveau poste.

Aujourd'hui, Emmanuel gère une équipe de 30 personnes, dont 4 responsables d'équipe en direct. Son employeur a financé son coaching individuel à raison de 10 séances de 2 heures chacune. Il a accepté de nous raconter comment il a vécu son coaching et ce que cela lui a apporté dans sa prise de poste et son quotidien de cadre-dirigeant.

### Le rôle d'Emmanuel au sein de son entreprise

Emmanuel est salarié de son entreprise depuis 2016. Après avoir été responsable industrialisation et méthodes, il devient en 2019, directeur d'un des sites industriels de son groupe. Il coordonne, comme un chef d'orchestre, les techniciens et responsables de service du site. Son objectif est d'assurer la continuité de la production en mettant les moyens techniques et humains nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques fixés par sa direction.





"En 2019, il n'y avait plus de directeur de site, ma direction m'a donc proposé de prendre ce poste. À l'époque, j'avais 29 ans et la moyenne d'âge des personnes à manager était de 50 ans. Ces personnes étaient en poste depuis des années, elles connaissaient bien leur métier. J'avais besoin de connaître les outils et les clés du management pour capter les éventuels signaux et réagir correctement, mais aussi pour adopter pleinement mon rôle de dirigeant. Le management étant un métier assez anxiogène, je voulais donner le meilleur de moi-même et le meilleur de mes équipes pour réussir à atteindre nos objectifs.

Ce qui était intéressant dans mon coaching, c'est qu'on ne m'a pas donné de directives, mais plutôt des tendances de management à connaître tout en laissant la liberté d'être ce que j'étais et d'y ajouter ma touche personnelle. Nous sommes bien sûr rentré dans les généralités du management, mais sous forme de questionnement, par exemple « qu'est-ce qu'un manager selon vous ? ».

À chaque séance, on abordait une thématique managériale précise : le but étant d'arriver à la fin du coaching à une synthèse des différentes situations que j'allais rencontrer, comme par exemple le recadrage d'un collaborateur, des problématiques liées à la gestion du temps ou à la communication.



*Le coach me disait « dans un cahier, tu notes ce que tu crains. Une fois l'évènement passé, tu écris ce qui s'est vraiment passé », cet exercice m'a permis de voir le gap entre la perception et la réalité et de mettre le doigt sur mes réussites. J'y ai gagné en confiance.*

Aujourd'hui, lors de recadrages ou de conflits par exemple, je me sens beaucoup plus à l'aise, même avec des collaborateurs plus âgés que moi. J'arrive à trouver le bon dosage et les bonnes méthodes qui sont : le factuel, le rationnel, l'encouragement et l'écoute. D'ailleurs c'est un enseignement que je transmets à mes responsables de service lorsqu'ils doivent faire face à ces situations. "

## LE COACHING | NOTRE APPROCHE

Le coaching d'Emmanuel a été principalement **axé sur l'accompagnement à sa prise de fonction** et aux dimensions managériales demandées. Ensemble, nous avons **travaillé à l'intégration des fondamentaux** du management, à l'appréhension de la gestion des **situations managériales potentiellement conflictuelles** et à l'amélioration de sa **communication** interpersonnelle.

Le rôle du coach a été de développer le potentiel d'Emmanuel par le questionnement qu'il engage, les **prises de conscience** qu'il suscite, les apports complémentaires qu'il adresse et les **ajustements de comportement** qu'il provoque.

Le coaching d'Emmanuel a été mené en plusieurs phases :

- ① **La situation présente**
- ② **L'objectif à atteindre**
- ③ **Les moyens et ressources mobilisables**
- ④ **Les actions et décisions pour y parvenir**

Comme dans la plupart de nos accompagnements, notre approche a été **basée sur le questionnement**, les **prises de conscience** et les **exercices pratiques** (réalisés en séance ou en inter-séances) visant à aboutir à un **plan d'action opérationnel**.

### Le coaching en quelques mots

"Le coaching a été pour moi un vrai levier pour booster mon efficacité dans mon rôle de dirigeant. J'ai été content de faire partie de cette aventure très enrichissante. Chaque séance était riche, c'est une expérience gravée dans ma tête. "



Emmanuel a été accompagné par **Happy-Up Performance**,  
cabinet de coaching et d'accompagnement managérial.

02.99.66.46.76  
contact@happy-up.fr



Coaching pour dirigeants, managers et cadres

Vous avez aimé cette lecture ?  
Alors partagez-là à votre réseau !



Suivez-nous sur LinkedIn pour ne rater aucune  
autre étude de cas client !

