

Coaching

Catalyseur de la performance individuelle et collective

Vous changez de poste, ou votre organisation change. Dans les deux cas, de nouveaux enjeux contraignent à voir le monde différemment, ce qui est à la fois un défi stimulant et une source d'inquiétude. Dans ce contexte, vous voulez vous donner toutes les chances de réussite.

Le dirigeant ou le manager utilise le coaching pour

- * Ouvrir et explorer de nouvelles voies de manière contrôlée
- * Parler avec un tiers de ce qui est crucial, mais qu'il ne peut pas dire en interne
- * Elargir sa grille de lecture dans un contexte nouveau
- * Porter de nouveaux enjeux opérationnels

L'équipe utilise le coaching pour

- * Être plus cohérente et mieux alignée sur la stratégie
- * Mieux conduire un projet ambitieux
- * « Faire groupe » autour du respect des individualités

Vos ressources viennent de vous

Le "coaché" progresse vers :

- * Une conscience aigüe de ses propres pratiques
- * Une appréciation enrichie des enjeux
- * Des prises de décision légitimes et plus éclairées
- * Plus d'agilité dans la conduite de ses projets
- * Plus de fluidité dans ses relations
- * Le goût d'ouvrir les voies du succès de demain

Le coaching profite aux ...

- * Chefs d'entreprise, dirigeants, managers de projet ou d'équipe...
- * Comités de direction, équipes nouvelles, équipes projets...

La méthode mise en œuvre

- * Des entretiens d'ouverture, des exercices mobilisateurs
- * Chaque séance est menée à partir de l'actualité du "coaché"

Les points forts

- * Un coach opérationnel, simple et expert, qui maîtrise son art mais ne se sent pas obligé de se prendre au sérieux
- * Un format adapté à votre demande et à vos contraintes

Les temps forts

- * L'engagement qui implique toutes les parties : entreprise, "coaché" et coach
- * Des séances à la hauteur des attentes opérationnelles du coaché
- * Quand coach et "coaché" s'appuient ensemble sur le recul et l'intelligence de l'humour