



Des évaluations
et
plan de développement

ASSESEMENT
SHADOW COACHING



Des accompagnements
spécifiques et adaptés

COACHING DE DIRIGEANT
COACHING DE MANAGER
COACHING D'ÉQUIPE
ATELIERS COACHING



Des formations

- LES OUTILS DU COACHING
POUR MANAGERS ET
DIRIGEANTS
- LES MEILLEURES PRATIQUES
DU MANAGEMENT

AU SERVICE DES DIRIGEANTS, MANAGERS ET DE LEURS ÉQUIPES

Savoir créer un environnement propice au développement

Nous sommes au service des dirigeants et managers tout au long de leur carrière pour les accompagner dans leurs évolutions professionnelles, dans la gestion de leurs équipes et dans le développement des talents de leurs collaborateurs.



Être promu: s'adapter rapidement au nouveau contexte

Nous accompagnons les dirigeants et managers dans leurs évolutions professionnelles pour les préparer à leur changement de poste, rôles et responsabilités et pour les aider lors des 100 premiers jours à prendre leurs marques avec plus de facilité afin d'être performant plus rapidement.

"Nous sommes ce que nous
répétons chaque jour.
L'excellence n'est alors plus
un acte, mais une
habitude."
ARISTOTE



Nouveau manager: Du rôle expert au poste de management d'équipe, une transition réussie

Nous accompagnons les personnes qui obtiennent un poste de management sans avoir été formé à cette pratique. Nous les aidons dans cette transition, du poste de spécialiste/ expert au poste de manager à s'adapter avec agilité au management des hommes.



Devenir encore plus performant

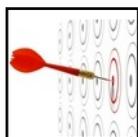
Nous soutenons les managers dans leurs progressions en leur livrant les meilleurs techniques du management et en les aidant à les intégrer à leurs contextes en tenant compte de leurs spécificités.

Nous les accompagnons à devenir les meilleurs d'eux-même en les aidant à prendre conscience d'où ils en sont, ce qu'ils veulent devenir ou atteindre et à trouver le chemin le plus approprié pour y parvenir rapidement et écologiquement.



Développer son leadership et son équipe

Nous soutenons les managers et dirigeants dans le développement de leur leadership en s'appuyant sur leurs forces et en les renforçant d'une part et en identifiant les zones à faire évoluer et en les travaillant d'autre part. Nous les accompagnons dans le développement de leurs équipes pour une plus grande performance.



Révéler les managers/ dirigeants à haut potentiel

Nous pouvons vous aider à identifier les managers/ dirigeants à haut potentiel et faciliter leur développement dans votre structure.

Le dirigeant performant et agile



Nous accompagnons les dirigeants à faire face aux défis propres à leurs positions en les aidant notamment à développer les compétences et habiletés dont ils ont besoin.

Nous créons surtout avec eux des espaces de prises de recul dont les bénéficiaires au niveau de la performance ont été démontrés par de nombreuses études en Neurosciences: Reprise d'énergie; Gestion de la solitude de la position; Clarification de situations complexes; Prise de décisions complexes; Etablissement de stratégies; Re-Connexion à la vision, Inspiration et motivation... Nous n'intervenons pas sur le contenu, nous facilitons les résultats en travaillant sur le processus et en rendant le travail difficile plus aisé pour le dirigeant.

Des mises en situation pour évoluer



L'Assessment est un processus d'évaluation au service du développement de vos équipes et de vos collaborateurs.

Cette approche participe efficacement à l'évaluation des potentiels et à la mise en lumière des forces et des éléments à développer pour chaque individu ou groupe qui y participe.

Ce type d'évaluation est très utile à l'entreprise pour repérer des talents afin de leur donner par exemple la possibilité de s'illustrer dans un nouveau poste ou encore pour les former à acquérir de nouvelles compétences au service de l'organisation (ex : participation à des programmes de développement des personnes à haut potentiel).

L'assessment permet aussi de mettre à jour les qualités professionnelles d'une personne et ses zones de développement. La personne qui est soumise à un assessment a la chance de pouvoir rapidement prendre conscience de ses éléments à développer soit par simple prise de conscience soit par un feedback constructif et objectif.

Un plan de développement adapté peut être ainsi créé au bénéfice de la personne et de son entreprise. L'assessment est souvent utilisé avant un processus de coaching.

Il s'agit d'évaluer la personne ou le groupe soumis à l'assessment à travers une mise en situation définie en fonction des critères à observer.

En partenariat avec l'entreprise, nous définissons les critères importants qui peuvent être liés à l'environnement et aux contextes (ex : seul, face à face, en groupe, situation de crise...), aux comportements de la personne (ex : compétences interpersonnelles), aux capacités (ex : capacité d'organisation, de gestion du temps) ou même aux valeurs (ex : adéquation des valeurs de la personne avec les valeurs de l'entreprise). Nous adapterons notre programme d'évaluation à vos besoins en fonction de vos objectifs.



Le coaching de dirigeant

Le coaching de dirigeant est un coaching qui est axé sur les particularités et les besoins très spécifiques des dirigeants. La solitude du dirigeant est bien connue.

Il doit définir des directions, construire une vision, saisir des opportunités, gérer les risques, prendre des décisions difficiles, inspirer, motiver.... Le dirigeant a la grande responsabilité d'obtenir des résultats en choisissant la bonne stratégie et en conduisant ses équipes pour les mener à la performance.

« Mon coach est mon «thinking partner», en me posant les bonnes questions, il m'aide à faire émerger des idées, solutions et à garder le cap sur ma vision »
André DB, Directeur Marketing

Fort de ses responsabilités, le dirigeant peut ressentir à certains moments une pression réduisant sa visibilité sur une situation ou créant un stress important. Occupé par plusieurs dossiers essentiels, «le nez dans le guidon», le leader n'a pas toujours le temps de s'offrir le recul nécessaire pour choisir le chemin le plus facile et le plus rapide vers le sommet.

Le coach va créer avec son client un espace de rencontre où le dirigeant pourra prendre du recul, faire le point, se décharger de la pression et du stress qu'il aura enduré, explorer des situations difficiles et complexes, analyser ce qui s'est passé pour comprendre, apprendre, décider en conséquence et choisir la meilleure stratégie pour aller de l'avant.

Le coaching de dirigeant n'est pas du conseil. Le leader est l'expert en sa matière et le coach lui amène son expertise en questionnement, en prise de conscience et en prise de recul. A l'aide de techniques adaptées, le coach aide le dirigeant à se recentrer, à reprendre de l'énergie et du focus sur les éléments importants qui l'aideront à clarifier sa vision, ses besoins, ses décisions et à être plus performant.

Le coaching de dirigeant n'est pas forcément un coaching orienté vers un objectif préalablement défini. Les leaders ont souvent une grande habileté à fixer des objectifs et à les atteindre. Le coaching de dirigeant est plus un coaching dont le but est d'aider le leader à

être le meilleur de lui même, en se déchargeant de son stress, en maintenant son énergie, son focus et en facilitant l'exploration des situations complexes avec des outils systémiques notamment.

"Aujourd'hui la clé du pouvoir des dirigeants réside dans l'influence et non plus dans l'autorité."

KENNETH BLANCHARD

De nombreuses études en neurosciences et en management démontrent combien ces espaces de reprise d'énergie et de prise de recul sont bénéfiques pour la performance d'un dirigeant, d'une équipe et d'un service.

Le coach et le dirigeant se rencontrent deux à trois fois par mois selon les besoins pour créer ses espaces «d'air frais» propices au développement des hommes et de l'entreprise et à l'atteinte des résultats.

Retrouvez plus d'informations

sur notre site internet :

WWW.exe-coaching.COM

ou

Contactez-nous pour prendre un rendez-vous ou faire une analyse de vos besoins.

Email: info@exe-coaching.com

Laurence Treille: +41 79 410 14 23



Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles.

SENEQUE

Le coaching de manager

Le coaching de manager a pour but d'aider le cadre à progresser et à se développer dans sa position de direction.

L'objectif du coaching est de développer chez le manager une meilleure connaissance de lui-même et de ses schémas pour qu'il puisse utiliser pleinement et consciemment toutes ses stratégies de management gagnes et faire évoluer ses stratégies d'encadrement limitantes.

Le travail de coaching peut être orienté soit sur une problématique particulière à faire évoluer, soit sur un objectif spécifique comme l'intégration d'un apprentissage dans un contexte (intégration après une formation par exemple) ou encore sur un travail plus global de progression défini spécifiquement.

Dans ce dernier cas, Il s'agira tout d'abord de définir avec le manager et son responsable les différents secteurs qui leur semblent importants à développer dans l'environnement professionnel du coaché. De définir ensuite où le manager en est et où il désire être dans un laps de temps prédéfini pour pouvoir dessiner avec lui un plan de développement et un programme de coaching adapté.

Il peut s'agir par exemple d'un accompagnement où le manager déjà très efficace aura à développer.....

- > Son processus de délégation/ suivi/ contrôle/ feedback
- > Sa capacité à motiver son équipe
- > Ses compétences relationnelles dans des situations de stress
- > Sa capacité d'organisation dans des projets complexes
- pour pouvoir passer à un niveau supérieur de management.

Un accompagnement multidimensionnel

Il sera dans ce cas défini avec l'intéressé ce que signifie pour lui le développement dans ses secteurs. Avec l'aide de son coach, le coaché fixera un objectif concret à atteindre dans ses différents domaines de développement en fonction du temps imparti pour le coaching et du niveau d'où il part.

Le coaching permettra au manager d'améliorer ses compétences très rapidement en adaptant des techniques et outils de management à sa personnalité et à son contexte et en développant son intelligence instrumentale, émotionnelle et relationnelle.

Il s'agira d'un accompagnement multidimensionnel :

- > au niveau de son environnement et des différents contextes
- > au niveau de ses comportements
- > au niveau de ses capacités
- > au niveau de ses valeurs et ses croyances en tant que manager
- > au niveau de son identité en tant que manager
- > en fonction des différents systèmes à l'intérieur desquels il a un impact.

«Le shadow coaching est pour moi la route la plus rapide vers l'excellence, mettre dans la lumière ses forces et ses faiblesses pour mieux les comprendre et surtout agir pour avancer. Je n'avais pas conscience de choses inappropriées que je faisais quand je présentais aux clients, le fait d'en prendre conscience m'a permis de travailler avec ma coach sur comment m'améliorer et d'y parvenir.»
Adriano P, VP

Shadow coaching

Connaissez-vous vraiment vos points forts et les points que vous avez à faire évoluer pour atteindre vos objectifs?



La plupart des leaders, équipes ou groupes ont une idée assez précise de ce qui marche et de ce qu'il faudrait changer ou adapter pour être plus efficace.

Cependant nombreux sont ceux qui confient avoir réalisé seulement après un événement particulier une force ou une faiblesse pourtant essentielle à l'atteinte de leur objectif.

Dans un coaching classique qu'il soit d'équipe ou individuel, la personne ou le groupe accompagné ne peut apporter en session que ce qui est dans son champ de conscience. Bien entendu, le questionnement du coach amènera les coachés à de nombreuses prises de conscience et leur ouvrira de nombreuses perspectives. Cependant notre perception étant limitée, il est possible que les personnes accompagnées n'aient pas prêtés attention à un élément important soit car c'est pour elles «tellement naturel» qu'elles ne l'ont pas considéré soit car c'est en dehors de leur champ d'intérêt. Or cet élément qu'il soit une force ou une faiblesse peut s'avérer critique dans leur développement.

Le shadow coaching est un coaching qui est basé sur une observation neutre du coach de ses clients, dirigeants, managers, équipe ou groupe en situation réelle. Le coach suivra par exemple, le dirigeant lors d'une de ses présentations, passera une journée avec une équipe sur un projet à réaliser ou encore assistera à une réunion. Il pourra donc observer la situation avec sa perspective professionnelle.

Le coach travaillera avec les personnes sur une auto-analyse:

- Qu'est ce que les personnes ont ressenti durant la situation?
- Qu'est ce qu'ils ont bien fait selon eux?
- Si c'était à refaire que changeraient-ils?
- Comment le feraient-ils?

Le coach ayant pu observer la situation, comprendre le contexte et la systémique de celle-ci, pourra après avoir fait travailler son client sur sa perspective, enrichir la situation vécue avec un partage sur la perspective du coach. Des éléments qui se trouvaient alors dans la partie aveugle des personnes accompagnées seront mis sous la lumière de la discussion. Suite à cela un processus classique de coaching sera engagée avec des objectifs et sous-objectifs clairement définis. Des observations en situation réelle avec feedback pourront être prévues en milieu et fin de coaching pour valider la progression du client ou de l'équipe.

Notre équipe multiculturelle

Tous nos coachs sont des coachs professionnels certifiés et ayant au minimum une formation universitaire (Master) ou un MBA et une expérience en management.

Riches d'expériences, de formations et d'horizons différents, les membres de notre équipe pourront répondre au mieux à vos besoins.

Nos coachs vous accompagnent en français, anglais, allemand et italien.

Notre équipe multiculturelle accompagne les individus et les groupes dans la réalisation de leurs objectifs professionnels. Basé principalement à Genève, nous travaillons en Suisse romande, France et en Europe avec des dirigeants, managers, cadres, leaders et leurs équipes sur la performance, le développement du leadership, les différentes transitions et la communication productive.

Notre équipe se forme et se fait superviser régulièrement pour pouvoir vous offrir un service de qualité.

Pour nos programmes spécifiques, nous avons l'habitude de travailler en réseau avec de nombreux partenaires experts dans leur domaine (acteurs, sportifs, musiciens...) avec qui nous partageons la même vision du développement professionnel. Notre expertise spécifique et notre alignement nous permettent d'être une ressource très riche pour les groupes avec lesquels nous travaillons.

Le coaching d'équipe

Le coaching d'équipe permet à l'équipe d'évoluer ensemble vers un objectif commun, en comprenant les rôles de chacun, ses mécanismes, ceux qui sont aidants et ceux qui sont limitants et en respectant les individualités.



Il n'est pas rare que certaines habitudes ou comportements font que l'équipe ne bénéficie pas au mieux des forces des individus qui la

composent, ou encore que l'équipe ou certains membres du groupe en réaction à une attitude créent des résistances conscientes ou inconscientes ralentissant ou bloquant le développement du groupe et l'atteinte des résultats.

Développer la performance

Le coaching d'équipe permet à l'équipe de prendre conscience de ses forces, faiblesses et mécanismes et d'établir ainsi un plan d'action pour faire évoluer ses comportements et modes de fonctionnement en trouvant ceux qui seront les plus adaptés compte tenu des caractéristiques du groupe et de l'objectif à atteindre.

Le coach d'équipe offre un support et un environnement sécurisé dans lequel, les personnes composant le groupe vont pouvoir choisir, essayer, ajuster de nouveaux comportements pour arriver à un niveau de grande performance de l'équipe.

Modélisation des équipes excellentes

Il est intéressant dans une entreprise de travailler avec la meilleure équipe pour comprendre comment elle fonctionne et la rendre encore plus performante, tel un coach sportif accompagnant les champions à encore plus de succès et de victoires. Ce travail permet de réaliser le potentiel d'une équipe performante pour en faire une équipe excellente. En modélisant cette équipe qui tient compte de la culture de l'entreprise et du marché dans lequel elle évolue, il sera possible de coacher toutes les

équipes de l'entreprise sur ce modèle en les accompagnant à leur niveau, avec leurs différences et spécificités à s'approprier les apprentissages essentiels.

Une approche adaptée pour chaque type d'équipe

Chaque coaching d'équipe est bien sûr unique. Il peut s'agir d'un coaching d'équipe classique qui travaille tout le temps ensemble physiquement mais aussi d'équipe virtuelle, c'est à dire d'équipe dont les individus qui la composent, se trouvent dans différents lieux ou encore d'équipes éphémères qui se font et se défont au gré des projets. En fonction des cas, des approches différentes de coaching seront proposées.

Des outils spécifiques

Notre équipe de coach utilise des outils spécifiques au coaching d'équipe permettant de mettre en avant les rôles de chacun, de définir les points de tension et les potentiels de l'équipe en fonction des objectifs (nombreux outils d'assessment et jeux de rôles).



Team building

Nous travaillons en collaboration avec de nombreux partenaires pour créer des journées ou demi-journées de team-building à travers différents types d'activités. Notre rôle est de faire passer les apprentissages découverts en dehors du travail sur l'équipe dans le contexte professionnel et ainsi d'intégrer dans la pratique quotidienne ces prises de conscience en développant l'esprit d'équipe

Analyse des besoins

NOUS SOMMES À VOTRE SERVICE POUR VOUS AIDER À DÉVELOPPER VOTRE CAPITAL HUMAIN DE MANIÈRE DURABLE.



Nous vous accompagnons dans la définition d'un programme adapté à votre contexte répondant à vos attentes et contraintes pour atteindre vos

objectifs.

Nous proposons un ensemble de services dédiés à la fois à la résolution de leurs problématiques et à l'atteinte de leurs objectifs.

Notre équipe vous aidera à caractériser vos besoins en faisant une analyse de votre contexte particulier, de vos attentes, de vos objectifs et du temps que vous pouvez consacrer au développement.



Nous pourrions ainsi vous proposer le programme adapté par rapport à vos besoins

spécifiques.

- Service d'accompagnement en coaching (manager ou dirigeant)
- Shadow coaching (observation en situation réelle d'un individu ou d'un groupe)
- Assessment (Evaluation en vue de développement)
- Coaching d'équipe
- Ateliers coaching
- Formation aux meilleures pratiques du management
- Formation de coaching pour manager/ dirigeant afin de développer leurs équipes
- Ou un programme combiné