



Dirigeants et Equipes

«Un seul combat perdu d'avance, celui auquel vous renoncez.»
Vaclav Havel



L'Institut du Selfcoaching, une référence du coaching professionnel à Paris, propose ses services pour l'entreprise : coaching de Dirigeants et d'équipes, formation en management, management d'équipe, coaching des ressources humaines et coaching individuel de particuliers partout en France

www.selfcoaching.fr

L'Institut du Selfcoaching, une référence du coaching professionnel à Paris, vous propose ses services pour l'entreprise : coaching de dirigeants et d'équipes, formation en management, management d'équipe, coaching de ressources humaines et coaching individuel de particuliers.

Selfcoaching SARL au capital de 7500 € – 22, rue Frédéric Lemaître – 75020 Paris – T : 09 75 61 33 17
RCS Paris - B 483 579 884 – APE 804 B - Siret 483 579 884 00014 - Organisme de formation agréé

SOMMAIRE

- 1. L'institut**
- 2. Nos interventions**
 - 2.1. Diagnostic organisationnel**
 - 2.2. Coaching de Dirigeants**
 - 2.3. Coaching d'équipes**
 - 2.4. Cohésion d'équipes**
 - 2.5. Accompagnement au changement**
- 3. Formation**
 - 3.1. Management**
 - 3.2. Gestion du Stress au travail**
- 4. Nos références**
- 5. Déontologie**
- 6. Tarifs**
- 7. Conditions Générales de Vente**

1. L'INSTITUT ET SON EQUIPE

Spécialisée dans **la conduite du changement**, une équipe de **8 consultants – coachs et formateurs** est à votre service, amplificatrice de compétences pour soi et pour les autres avec pour valeurs essentielles « **Professionalisme et Plaisir** ».

3 objectifs majeurs

- ✓ Démultiplication du progrès dans l'entreprise
- ✓ Sens des responsabilités et réactivité aux changements
- ✓ Apprendre à apprendre

Vous êtes **dirigeant** ou **cadre dirigeant** et vos rôles sont multiples et complexes. Seul en haut de la pyramide, vous ne savez pas toujours comment régler vos problèmes de management et vous confier à quelqu'un dans l'entreprise est exclu.

Par ailleurs, même si vous êtes membre de réseaux professionnels ou recherchez des conseils auprès de pairs, ceux-ci bien souvent ne vous apportent pas les réponses escomptées car elles répondent à leurs propres préoccupations et non aux vôtres.

A la fois leader, manager et « porteur de sens », vous savez l'importance de la motivation et de l'animation des équipes et vous vous demandez parfois :

- Ai-je la bonne organisation managériale ?
- Comment motiver mon équipe ?
- Comment optimiser la coopération dans mon entreprise ou mon service ?
- Comment donner du sens ?
- A qui me confier au fil de l'eau pour trouver des solutions ?

2. NOS INTERVENTIONS

CONDUITE DES EQUIPES	GERER DES PROJETS D'ORGANISATION ET DE DEVELOPPEMENT
<ul style="list-style-type: none"> • Coaching d'équipes • Leadership situationnel II® • Cohésion d'équipe • Dynamique d'équipe • Gestion du changement • Conflits et dynamique de groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Audit d'organisation managériale • Enquêtes sociologiques • Audit de compétences : 360° • Bilan des compétences transverses • Accompagnement au changement
CONDUITE DE SOI	COMMUNICATION
<ul style="list-style-type: none"> • Coaching dirigeants ou cadres dirigeants • La forme et l'équilibre du dirigeant • Développer ses talents • L'assertivité • Gestion du stress et du temps 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer sa communication interpersonnelle • Gérer ses émotions et sa motivation • Comprendre et gérer le stress • Comprendre et gérer les conflits

www.selfcoaching.fr

L'Institut du Selfcoaching, une référence du coaching professionnel à Paris, vous propose ses services pour l'entreprise : coaching de dirigeants et d'équipes, formation en management, management d'équipe, coaching de ressources humaines et coaching individuel de particuliers.

2.1 Diagnostic organisationnel ou enquête sociologique SciencesPo.

Objectifs

- Prendre du recul pour faire « l'état de santé » de son entreprise et de son organisation
- Evaluer ses capacités et renforcer la cohésion. Pour qu'une équipe soit cohésive, il existe 6 facteurs clés :
 - Une raison d'être connue et partagée
 - L'existence et le respect de règles
 - Un bon climat relationnel
 - Une culture commune
 - Un leader efficace et reconnu
 - Des moyens de fonctionnement adaptés aux objectifs
- Accompagner le changement
- Produire des résultats significatifs dans des délais rapides

Méthodologie

- **Interviews** d'un échantillon du personnel représentatif de l'ensemble du personnel de l'entreprise
- **Diagnostic de l'organisation ou étude sociologique**
- **Restitution à la Direction**
- **Communication à l'ensemble des acteurs**
- **Plan d'accompagnement – Exemple :**
 - ✓ **Organisation**
 - Redéfinir les attributions managériales
 - Révision des règles et des procédures
 - Remise à plat de l'Organigramme
 - Zoning des équipes
 - ✓ **Accompagnement du changement**
 - Développer les compétences de la direction dans la mise en place de l'accompagnement au changement
 - Coaching de la direction et de son équipe
 - ✓ **Formation collective**
 - Développement des compétences managériales
 - Autres formations

2.2 Le coaching de Dirigeant

Votre accompagnement par un **coach de dirigeant** ainsi que celle de votre équipe peut vous permettre d'atteindre des degrés de performance inattendus quand le sens des affaires ne suffit plus.

Méthodologie

- Vous exposez votre situation dans une atmosphère de bienveillance, de dialogue, d'ouverture et de confiance
- Le coach écoute, questionne, reformule ce que vous dites et vous accompagne pour que vous atteigniez vos objectifs.
- Il ne fait pas de thérapie.
- Il peut aussi :
 - Vous donner des informations
 - Vous former
 - Vous donner des "clés" sur la façon de modifier le cours des choses quand c'est possible
- Il travaille en souplesse et en douceur pour vous permettre les prises de conscience successives qui vous aideront, bien plus que les efforts, à évoluer durablement et de façon notable.
- Il pose les questions adéquates vous confronte, vous fait réfléchir autrement et vous donne, quand il y a lieu :
 - des outils par un transfert de connaissances
 - des techniques de créativité, qui contribuent à l'ouverture des possibles. Elles permettent de poser des questions fécondes qui engendreront des réponses et des solutions inédites.

Coachs et anciens dirigeants, nous comprenons vos enjeux pour les avoir vécus. Nous sommes animés par la volonté d'étendre cette technique gagnante aux étapes de votre vie professionnelle. Conscients de contribuer au progrès des entreprises les plus performantes, nous participons aux recherches sur les évolutions du management, notamment sur les thèmes touchant aux processus de changement dans l'entreprise, à l'émergence de nouvelles formes de management et aux formes de travail en réseau.



2.3 Le coaching d'équipe

Le coaching d'équipe est l'**accompagnement d'une équipe** professionnelle pendant une **période de temps** déterminée, dans le but de **perfectionner son fonctionnement** grâce à l'analyse de la situation actuelle, **l'émergence de solutions** et la mise en place d'un **plan d'action**.

L'**institut du Selfcoaching** offre des services de coaching aux équipes:

- Ayant l'ambition de développer leur potentiel et savoir-faire
- Souhaitant développer leur degré de maturité
- Désirant progresser au niveau relationnel et communicationnel
- Rencontrant certains obstacles de fonctionnement

Objectifs

- Développer la personnalité des cadres de direction, leurs compétences et leur motivation, leur sens des responsabilités et de l'engagement personnel, en même temps que leur goût du jeu collectif.
- Améliorer l'efficacité, la cohésion et augmenter la valeur ajoutée de l'équipe
- Augmenter la satisfaction et la motivation des membres de l'équipe
- Améliorer le fonctionnement des interactions entre les membres de l'équipe ainsi qu'entre l'équipe et son environnement interne comme externe à l'entreprise

Méthodologie

- Le coach accompagne d'abord le manager puis il accompagne l'équipe :
- Séance de mise à plat mettant en évidence les talents, les points forts et les points d'amélioration de l'équipe
- Séance sur la situation désirée et les objectifs à atteindre
- Séances sur les options à mettre en œuvre et les obstacles à surmonter :
 - Questionnements
 - Recadrages
 - Jeux, jeux de rôles et mises en situations
 - Réflexions individuelles et collectives
- Débriefings communs à l'issue de chaque séquence
- Etablissement d'un plan d'action en fonction des solutions retenues
- Suivi du plan d'action et évaluation de résultats à travers des meetings périodiques avec l'équipe

2.3 Cohésion d'équipe

Adhésion, cohésion et évolution

Plus l'environnement/le système répond à nos valeurs mieux on se sent à l'aise dans cet environnement. Plus on réfléchit sur ses valeurs plus on choisit un environnement de qualité. En cohésion d'équipe, **l'enjeu est de mettre à jour collectivement les valeurs et les finalités qui font avancer une équipe**. L'objectif est de prendre conscience de ses valeurs qui sont satisfaites au travers des solutions proposées pour obtenir au final une meilleure cohésion.

Pro succes Team®

A partir d'une pédagogie résolument expérientielle, les participants sont invités à construire eux-mêmes le diagnostic de leur équipe et à découvrir grâce à des exercices de dynamique d'équipe, les forces et les axes d'améliorations de leur fonctionnement en groupe. Grâce aux apports de la Process Com, le consultant donne les axes de travail à mettre en œuvre au niveau de chaque membre, de l'équipe et du manager.

Quality Team®

Communiquer efficacement entre collaborateurs d'une même équipe.
Identifier le canal de communication, les perceptions et les besoins de chacun.
Comprendre le pattern d'interaction de l'équipe et résoudre les conflits.

2.4 Esprit d'équipe

Directement inspiré de « Create a vital workplace » de Jim Berquist – Seattle, le séminaire de 2 jours : « Renforcer l'esprit d'équipe » permet à un dirigeant de travailler avec son équipe autour d'un projet motivant et ludique, autour de 2 postulats : Le travail est communication et Créons notre futur.

2.4 Conduite du changement

Utilisée avec succès aux Etats-Unis depuis plus de vingt ans, la méthodologie de l'Appreciative Inquiry (AI) aborde le thème du changement et de la cohésion de groupe de manière positive en se centrant d'emblée sur la mise à jour et l'utilisation de tous les points forts que possèdent les hommes et les organisations.

L'Appreciative Inquiry fait appel à l'intelligence collective, elle a une orientation systémique et repose sur les valeurs de l'entreprise. Elle est génératrice d'énergie et, en faisant appel à la créativité, elle génère une cohésion d'équipe dont les effets s'inscrivent dans la durée.

Qui utilise l'AI ?

L'AI est née à la fin des années 80 à l'Université de Cleveland (USA). Elle a été créée par David Cooperrider, Dr en psychologie des organisations, et ses collaborateurs.

Elle est utilisée avec succès depuis plusieurs années par des grands groupes mondiaux, tels que : Avon, Bank of Scotland, Bouygues Telecom, British Airways, BP, Cap Gemini, Coca Cola, GlaxoSmithKline, Lafarge, McDonald's, Michelin, Nasa, Nokia, Pfizer, ...

Objectifs

- Permettre de rechercher tout ce qui est positif,
- Générer une énergie nouvelle, et à
- Explorer les champs du possible.
- Produire des résultats significatifs dans des délais rapides

Méthodologie

La démarche 5 D

L'AI est mise en œuvre par un système d'interviews auxquelles participent tous les membres de l'équipe, du département ou de l'entreprise. La démarche sur mesure est animée par des consultants formés à l'Appreciative Inquiry.

- **Définition** : Décider du thème positif de l'AI, fixer l'orientation et l'objectif du projet.
- **Découverte** : Réaliser des interviews permettant de recueillir, d'apprécier et de valoriser le noyau positif sur lequel l'organisation peut s'appuyer pour construire sa démarche de changement : talents, ressources, réussites, piliers. Identifier le meilleur de ce qui est.
- **Devenir** : Créer une vision claire du futur le plus porteur de l'organisation, en relation avec le potentiel mis à jour. Formuler des propositions innovantes à fort impact. Construire une vision partagée de ce qui pourrait être.
- **Décision** : Elaborer des options possibles pour que la vision devienne réalité. Mettre en place les structures et les processus favorisant le mouvement. Sélectionner les actions concrètes qui peuvent être réalisées rapidement et les personnes clés pouvant les mettre en œuvre. Permettre un dialogue constructif sur ce qui devrait être.
- **Déploiement** : Mettre en route une dynamique de transformation permanente en installant une structure en réseau de changements positifs. Développer la pratique de l'apprentissage appréciatif. Amener la création de ce qui sera.

3. LES MODULES DE FORMATION

3.1 Management

Manager Coach

Devenir un véritable développeur de talents. Faire émerger les potentiels. Développer chacun des collaborateurs en fonction de ses attentes. Conduire le changement. Gérer les émotions. Eviter les situations de communication stressante. Instaurer la coopération plutôt que la compétition.

Manager au quotidien

L'encadrement de proximité joue un rôle essentiel de relais de la stratégie et des orientations auprès des salariés. Avoir une panoplie d'outils pratiques et des points de repère aide les participants à passer d'une logique de technicien ou d'expert à une logique de manager pour intégrer plus rapidement leurs responsabilités.

Le Leadership sur mesure®

Bien intégrer un nouveau collaborateur, l'entraîner au quotidien à de nouvelles tâches, l'épauler quand il se sent plus aguerri, déléguer à bon escient, adapter son style de management.

La Process communication management®

Communiquer efficacement avec chaque collaborateur de son équipe et de l'entreprise. Identifier le canal de communication de chacun, leur profil de personnalité et leurs facteurs de motivation. Comprendre son style de management. Individualiser de manière optimale le rapport à l'autre.

3.2 Gestion du stress au travail

En développant la bonne santé émotionnelle des salariés dans les entreprises, on booste la **performance économique** sans susciter des efforts supplémentaires. Comment atteindre cet objectif ?

En passant un **Bilan Interqualia®**, lequel tel qu'il est présenté, explique de manière claire :

- le niveau de satisfaction au travail
- le baromètre de notre implication et qualification
- les 18 compétences non techniques avec pour chacune d'elle l'émotion associée
- les émotions tant sur le plan de l'implication que sur le plan de la qualification

L'objectif est donc de développer la performance durable en agissant sur les émotions associées à nos compétences. Comment réaliser cela ?

Après avoir répondu au questionnaire online, un accompagnement individuel de 5 séances permet de déchiffrer le bilan et de travailler alternativement sur les niveaux de challenge et/ou de compétence qui nous permettent d'atteindre notre situation de travail idéal. Le relais est ensuite passé au N+1 dans le cadre d'un **contrat de management** émotionnel.

Dans la **situation professionnelle idéale**, la personne est impliquée, qualifiée et exerce des activités qui s'accordent avec ses compétences non techniques et qui mettent en valeur ses compétences techniques. Grâce au développement de ses **compétences clés, elle ressent durablement du flow.**

www.selfcoaching.fr

L'Institut du Selfcoaching, une référence du coaching professionnel à Paris, vous propose ses services pour l'entreprise : coaching de dirigeants et d'équipes, formation en management, management d'équipe, coaching de ressources humaines et coaching individuel de particuliers.

Selfcoaching SARL au capital de 7500 € – 22, rue Frédéric Lemaître – 75020 Paris – T : 09 75 61 33 17
RCS Paris - B 483 579 884 – APE 804 B - Siret 483 579 884 00014 - Organisme de formation agréé

4. NOS REFERENCES

Coaching de dirigeants et d'équipe

Adidas, Alliance Française de Rome, Alta Vista, Attitudes, Banque de France, Banque Palatine, Beissier, Comexpo, Gérer S2E, Façonnable, Orange, Mercuri international, Seitai France, Sosucam...

Coaching de managers et formation

Adidas, Banque Palatine, Beissier, Caixa banque, Camif, Edf, France Télévision Publicité, Général Electric, Guerlain, Helly Hansen, La Poste, 9 Cégetel, Passionata, Pelissolo immobilier, Mondadori, Nixdorf, Nutricia, Orange, RTE, Sto, Swarovski...

5. DEONTOLOGIE

En tant que formateurs et coachs professionnels, nous sommes engagés à respecter et à faire respecter les principes généraux qui régissent l'exercice des activités de formation et notamment les règles suivantes qui constituent le code d'honneur de notre profession.

- N'accepter aucune mission que l'Institut ne soit pas qualifié pour remplir au mieux des intérêts de celui qui nous la confie
- S'engager à respecter les règles du secret professionnel garantissant la stricte confidentialité des informations qui concernent nos stagiaires et nos partenaires.
- Faire preuve en toute circonstance d'une entière loyauté à l'égard de nos participants qui nous ont honoré de leur confiance et mettre tout en œuvre pour sauvegarder leurs intérêts légitimes.
- N'accepter, pour une mission déterminée, aucune autre rémunération que celle convenue.
- Faire preuve d'esprit de confraternité et d'entraide à l'égard de nos participants et partenaires avec lesquels nous serions amenés à collaborer.

6. TARIFS EN EUROS H.T.

Nos tarifs s'entendent hors travail de préparation, frais d'hébergement et de déplacements des participants et des animateurs.

Toutes nos formations sont réalisées en intra et sur mesure, devis détaillé sur demande.

7. CONDITIONS GENERALES DE VENTE ET DE PARTICIPATION

1. Les participants s'engagent à suivre chaque journée du cycle de la formation auquel ils sont inscrits
2. L'Institut du Selfcoaching (IDS) se réserve le droit de modifier le programme ainsi que remplacer le/les formateurs annoncés en cas de nécessité absolue.
3. Les participants à nos cycles, ateliers, conférences et autres activités sont enregistrés au fur et à mesure de la réception de leur bulletin d'inscription accompagné du règlement correspondant (acompte ou totalité).
4. Chaque participant reçoit une convocation 15 jours avant le début de la session.
5. Pour toute inscription, en cas d'annulation par écrit dans les 10 jours qui suivent l'inscription, les sommes versées seront remboursées.
6. Passé ce délai de 10 jours, en cas de désistement par écrit 30 jours avant le début de la session, 30 % du coût du stage reste acquis à l'IDS
7. A défaut, la totalité du coût du stage reste acquise à l'IDS.
8. Toute formation commencée est due dans sa totalité. En cas d'interruption pour force majeure, le participant pourra reprendre et continuer sa formation dans un autre cycle sans coût supplémentaire.
9. En cas de dépassement de l'effectif maximum, une liste d'attente est établie. Avec l'accord de l'intéressé, son inscription est reportée sur une formation ultérieure.
10. Si le nombre de participants à un stage est insuffisant, L'Institut du Selfcoaching se réserve le droit d'ajourner le stage deux semaines avant la date prévue. Dans ce cas, les sommes versées seront remboursées ou reportées sur la session suivante avec l'accord du participant.
11. La signature de ce bulletin d'inscription vaut contrat de formation pour les participants à titre individuel
12. Pour les inscriptions professionnelles, et entreprises, une convention de formation est établie sur demande.
13. Les tarifs sont en vigueur jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.