

SN



AN-THE

NOS PRESTATIONS DE COACHING EN ENTREPRISE

Votre problème
a une solution





LES TRADITIONNELS DU COACHING EN ENTREPRISE

Au niveau de l'organisation :

Le coaching stratégique :

Comment mettre en place un processus pour éviter une "navigation à vue" aléatoire lorsque la stratégie d'entreprise résulte des décisions prises "dans le feu de l'action" au lieu que ce soit la stratégie qui guide les décisions ? **Mission, Valeurs, Vision**. Est-ce qu'il existe des processus d'analyse, de choix et d'exécution stratégique dans votre entreprise ? Et quelles **stratégies**, allez-vous mettre en place ? Quels **objectifs** au service de ces stratégies ?



Au niveau des individus :

L'accompagnement au recrutement :

S'il suffisait de lire le CV d'un candidat pour juger de la pertinence de son embauche, ce serait simple et personne ne se tromperait. C'est lorsque vous aller vouloir en savoir plus sur la motivation réelle, l'envie de s'engager pour l'entreprise, sur les qualités personnelles qu'apparaissent les difficultés. Un coach professionnel dispose des outils et en vous accompagnant vous formera à adopter la bonne posture et poser les bonnes questions.

Le coaching d'intégration :

Il facilite l'intégration des personnes recrutées dans un nouvel environnement professionnel ou promues à un nouveau poste. Il leur permet d'être rapidement opérationnelles dans leur fonction. Par ailleurs, ce type de coaching améliore la rentabilité des recrutements en limitant les départs, facilite la promotion et l'intégration dans un nouveau poste au sein de la même société.

Le coaching de performance :

Il permet à une personne remise en cause dans ses résultats, malgré sa compétence, de prendre conscience de ses difficultés, de les surmonter et d'adopter de nouveaux comportements favorisant sa performance tant technique que relationnelle. Il soutient une personne confrontée à une situation spécifique, à un défi immédiat, de manière à lui permettre très rapidement de trouver en elle les ressources propices à l'atteinte de son objectif dans les meilleures conditions possibles.

Le coaching de croissance :

Ce coaching va permettre de définir les valeurs qui sous-tendent les actions pour leur redonner un sens et, si besoin, de redéfinir un projet professionnel en cohérence avec la personne ou l'équipe à ce moment-là de leur vie.

Il est destiné aux personnes soucieuses, soit d'améliorer leurs performances dans la durée, soit d'évoluer dans leur parcours professionnel vers des fonctions plus importantes, soit de développer d'autres compétences dans des environnements nouveaux.





Au niveau des équipes :

Le coaching d'équipe : amélioration de l'efficacité.

Il permet à une équipe de prendre conscience de son fonctionnement, de ses points forts, de ses zones d'amélioration et de se donner ainsi les moyens d'accroître ses compétences, tant sur le plan technique que relationnel. La mise à jour des valeurs communes mobilise les énergies et favorise une réflexion sur le court, moyen et long terme.

Le Team building : construire une équipe à partir d'un groupe d'experts.

Le team building s'applique au développement de l'identité de l'équipe. Le plus souvent, à l'occasion de séminaire ponctuel, l'équipe est amenée à s'interroger sur son propre développement, le partage de valeurs et l'élaboration d'une vision commune. La cohésion de l'équipe s'en trouve renforcée.

La régulation d'équipe : rétablir des relations saines au sein du groupe.

Lorsque la communication n'est plus 'impeccable', qu'elle ne passe plus, la régulation d'équipe est l'action qui alors fait baisser la pression les tensions, émerger les conflits latents, les désaccords, etc.

C'est une compétence collective qui nécessite un apprentissage en équipe. Une régulation d'équipe est un exercice difficile car sa réussite repose à 80 % sur l'implication des participants.

Elle peut être initiée par n'importe quel membre de l'équipe au cours d'une réunion, ou faire l'objet d'une séquence particulière, planifiée en dehors des séquences de travail habituelles de l'équipe. Pour nous coach An-Theos cette organisation de la régulation est l'idéal, encore faut-il que l'équipe soit suffisamment mature et que l'animateur soit suffisamment puissant pour diriger les débats.

Au début, un animateur externe capable de gérer la prise de parole de tous les acteurs est un atout primordial. Ce dernier, au fur et à mesure de la croissance des membres de l'équipe, laissera la main au leader naturel.



Le coaching de vie (life coaching) : du projet professionnel au projet de vie :

Ce type de coaching individuel, concerne toute personne soucieuse de mieux se connaître, d'explorer des compétences, des capacités, des comportements nouveaux susceptibles d'améliorer son développement personnel en vue de la réalisation d'un projet professionnel et/ou de vie.



LE COACHING STRATEGIQUE

COM-ORG AN-THEOS:

Action de réflexion avec le comité de direction, menant sur le développement stratégique de l'organisation et son déploiement dans le temps, débouchant sur une planification stratégique très précise et concrète avec des plans d'actions.

Pourquoi ce programme COM-ORG AN-THEOS ?

Développer la capacité de l'entreprise pour anticiper et répondre de la meilleure manière possible aux exigences que l'environnement (*la concurrence, le marché, etc.*) présente à l'organisation.

Les Objectifs de COM-ORG AN-THEOS :

- Construire la confiance
- Mettre en place une vision partagée (où veut-on mener l'entreprise) basée sur la mission (pour quoi ce qui doit être fait le sera) et les valeurs communes (comment faire ce qui doit être fait)
- Elaborer un axe stratégique cohérent avec la mission de l'entreprise ; générer un accord sur la manière de prendre les décisions, sur les responsabilités individuelles et collectives,
- Aligner mission, valeurs, vision avec le style de management, valider les outils de management
- Créer un mode de communication efficace et sincère

6 phases pour donner une impulsion gagnante à votre entreprise

- 1^{ère} phase : définir la mission : pour quoi ?
- 2^{ème} phase : définir l'ambition la vision : Où ?
- 3^{ème} phase : définir les valeurs : Comment ?
- 4^{ème} phase : définir les priorités Stratégiques.
- 5^{ème} phase : transformer en plans d'action
- 6^{ème} phase : choisir les principes de management

Durée : 1 à 3 jours pour la session suivant le projet et le nombre de participants

Intervenant : Georges Hainaux,

Formateur consultant certifié FFP, coach certifié EICL.

Tarif : nous consulter ; variable suivant le nombre de participants





LE COACHING D'INTEGRATION

La passation de pouvoir lors d'un changement de fonction, de la reprise d'une entreprise est une phase délicate, d'autant plus s'il y a des salariés ! **Vous devrez instaurer un climat de confiance et de dialogue**, propice à la poursuite du travail. N'oubliez pas que **tout se joue les 100 premiers jours** ! Pour ne pas rater votre entrée, je vous invite à suivre les « commandements » du nouveau patron.

La prise de poste tu ritualiseras.

Quand un leader part, les personnes qui ont travaillé avec lui vivent, chacun à son rythme, les étapes du processus de deuil. La prise de poste n'est pas neutre et conditionne largement l'avenir. Il est recommandé de préparer la séparation avant le départ du sortant. Une réunion de l'équipe dans un atelier sera le creuset, le lieu du fondement de la nouvelle équipe. La prise de poste se fera lors de cette assemblée.

Pour une prise de poste réussie, quelques règles tu appliqueras.

- Ta place de patron tu prendras.
- Seul tu ne resteras pas.
- D'humilité tu feras preuve.
- Le temps d'observer tu te donneras. « De foncer bille en tête » tu t'abstiendras.
- Le pouvoir et l'autorité tu ne confondras pas.
- Les salariés tu écouteras, entendras et rassureras. **Les comportements et motivations du personnel tu analyseras.** Les facteurs de blocage, les résistances aux changements tu élimineras. Les alliances internes tu rechercheras.
- La bonne distance relationnelle tu installeras.
- A tout le monde tu ne plairas pas obligatoirement.
- L'équilibre entre confiance et méfiance tu établiras.
- Ce qui fonctionne bien tu rechercheras.
- L'ancien dirigeant tu mobiliseras, mais les règles tu fixeras.
- Les premières mesures, qui prouveront ton aptitude à diriger vite, tu prendras : **financières, de gestion, commerciales**
- **Les liens avec l'environnement et la clientèle, les banquiers, les fournisseurs, les clients... tu poursuivras ou restaureras.**

Deux accompagnements simultanés proposés :

Coaching d'équipe, deuil et arrivée du nouveau responsable.

Objectif : vivre la séparation, se séparer ; ritualiser l'intronisation du nouveau patron.

Durée : 2 jours

Accompagnement responsable

Objectif : prendre progressivement sa place de leader

Durée : à ajuster en fonction des besoins.





LE COACHING INDIVIDUEL

COACHING DE PERFORMANCE

COACHING DE CROISSANCE

Les Prestations :

Accompagnement personnalisé d'une personne : Dirigeant, Manager, responsable, chef de projet, collaborateur... par un professionnel du changement dans le but de l'aider à fixer et à atteindre ses objectifs à partir des besoins professionnels.

Le coach aide à être en accord avec ses valeurs, en cohérence avec ses actions, il permet un apprentissage du développement et le changement de comportement.

La vocation du COACHING

- Faire émerger les ressources de la personne,
- Accompagner vers plus de réussite,
- Faciliter le changement,
- Accompagner une personne accédant à une nouvelle fonction ou à de nouvelles responsabilités (coaching de prise de poste)
- Disposer d'une déontologie, l'afficher et la respecter.

Le déroulement des séances (Voir le livret : "un coach dans l'entreprise")

- Un premier entretien permet de clarifier l'état présent, définir la problématique, fixer les objectifs, clarifier la demande et les attentes.
- Dans vos locaux (si déplacement frais facturés en sus) ou dans les nôtres.
- Sur Rendez-vous uniquement (peut être annulé ou modifié sans frais 48 heures avant)
- Nombre de séances déterminé en fonction de la demande (en moyenne 8 à 10 séances)
- Séance en présentiel d'une heure et demie à deux heures (peut varier en fonction de l'emploi du temps).
- Coaching par téléphone, par internet, coaching flash...etc...

Tarifs : Consultez-nous.





LE COACHING D'EQUIPE AMELIORATION DE L'EFFICIENCE.

Nous concevons le coaching d'équipe comme l'accompagnement d'une équipe dans les différents aspects de sa **vie opérationnelle**, au travers d'une intervention **ponctuelle** ou sur une période de **plusieurs mois** en **articulant différentes interventions**. **Accompagner le développement de la performance collective d'une équipe**, de façon suivie et mesurée, afin que le résultat opérationnel de l'ensemble dépasse largement le potentiel de la somme de ses membres.

Les objectifs du coaching d'équipe.

- **Développer la performance opérationnelle** de l'équipe, passer rapidement de la stratégie au terrain et obtenir des résultats concrets,
- **Mettre en synergie** les **compétences** et **catalyser** les **énergies** des individus,
- Construire la **réciprocité** qui permet d'interagir avec tous, collaborateurs et pairs favorisant la **transversalité** au sein de l'entreprise et la prise en compte de l'intérêt commun,
- **Identifier** et **optimiser** les **modes de fonctionnement** de l'équipe,
- **Partager** l'**information** et la capacité de **réflexion** et d'**action collective**,
- Apprendre à **décider collectivement**, (Voir aussi la fiche intelligence collective)
- Ajuster les comportements de chacun en tirant bénéfices des **talents** et des **complémentarités**, **développer la maturité**.
- Acquérir des méthodes pour transformer la pression en **émulation durable**,
- Développer l'**autonomie**, la **coresponsabilité** et l'**interdépendance** de chacun des membres de l'équipe

La démarche :

La prestation est réalisée conjointement par un ou deux coachs, son déroulement est fonction de l'audit effectué au préalable. Le contenu des séances collectives avec les membres de l'équipe sera validé par la Direction après présentation d'un rapport et d'une proposition de contenu.

Rythme en fonction du contexte et de la demande.

Dans le cadre d'un coaching d'équipe, la supervision de vos réunions est possible.

Le ou les coachs partagent :

- Une **Vision** : l'équipe est un vecteur de performance exceptionnelle et une source de développement individuel et collectif,
- Des **Valeurs** communes qui sont celles d'AN-THEOS
- Une **Mission** : accompagner l'équipe dans la découverte, l'élaboration et l'optimisation de ses processus et de ses modes opératoires collectifs,
- Un **Objectif** : que le résultat opérationnel de l'équipe dépasse largement le potentiel de la somme de ses membres.

Ils agissent selon :

- Un **processus d'accompagnement dynamique** sur une durée définie,
- Un **périmètre d'action défini**.
- Une **évaluation des résultats** atteints grâce à des indicateurs opérationnels préalablement définis.
- Un **cadre éthique** et **déontologique**.

Le rôle du/des coach(s) :

- il/elle s'appuie sur l'ici et maintenant du groupe et fait émerger ce qui s'y passe,
- il/elle se centre sur la réalité afin que l'équipe en prenne conscience et que celle-ci devienne un levier d'apprentissage et de changement,
- il/elle permet d'enrichir la dynamique du groupe,



- il/elle intervient sur les processus du groupe : confrontation, exercice de l'autorité, responsabilité, prise de décision, négociation,
- il/elle est amené(e) à faire des apports théoriques,
- il/elle suggère d'expérimenter d'autres manières de faire.

Tarifs : Consultez-nous pour établir un diagnostic et un devis.

EXEMPLES DE DEMANDES

Comité de direction

Elaborer une vision d'entreprise (Coaching stratégique)

Développer des relations humaines plus authentiques et solidaires, (Voir aussi les bases de la méthode Arc-en-ciel, le management AEC, Les RH AEC, la synergie d'équipe, Dynamisez vos réunions...)

Se préparer et gérer une fusion

Faire face à une crise

Développer l'autonomie de l'équipe (Voir aussi la synergie d'équipe, Dynamisez vos réunions...)

Développer sa capacité à décider collectivement (Voir aussi L'intelligence collective, Dynamisez vos réunions...)

Co-construire le plan stratégique de l'entreprise

Etc...

Direction Equipe opérationnelle et fonctionnelle

Élaborer le projet de l'équipe

Gérer collectivement l'arrivée d'un nouveau manager

Gérer les interfaces avec les autres départements

Développer des relations humaines plus authentiques et solidaires

Gérer l'arrivée et le départ de membres de l'équipe

Développer sa capacité à construire et à décider collectivement en réunion

Etc...





PROGRAMME DECLIC

Intervention légère et efficace pour des équipes qui n'ont pas beaucoup de temps, mais dont les enjeux de performance sont très importants. Ce process permet une prise de conscience des interactions entre la cohésion des compétences techniques, qui permet un bon niveau de performance, et une bonne cohésion humaine.

Quels objectifs pour ce programme DECLIC ?

- Faire le bilan de ce qui fonctionne, vérifier le niveau d'engagement de chacun par rapport à l'objectif commun.
- Construire une vision commune d'un fonctionnement optimal.
- Apprendre à travailler davantage en sous-groupes de façon autonome, optimiser les synergies, partager les responsabilités.
- Décider de se prendre en main au lieu de déléguer au manager la responsabilité de la dynamique de l'équipe. Il s'agit là d'un travail de repositionnement des différents membres de l'équipe.

Pourquoi un coach ?

Le coach, sans intérêt personnel dans l'entreprise, sera le garant de la communication et pour cela va mettre en place les règles de fonctionnement, les protections, qui vont autoriser chacun à s'exprimer, dans le respect de l'autre.

Le programme en 4 étapes:

- 1- Apport sur les quatre niveaux de maturité d'une équipe
- 2- Réflexion Individuelle Préalable et réponse au questionnaire d'évaluation
- 3- Restitution en groupe ; analyse du stade de maturité actuel, capitalisation des points forts et des perspectives de progrès offertes.
- 4- Quels nouveaux comportements mettre en place pour améliorer la coopération et les synergies ?
Elaboration d'un plan de management collectif, mise en place des fonctionnements plus mûrs et plus efficaces, tenant compte du niveau de développement de l'équipe et des désirs de progrès exprimés.

Durée: 2h00 de préparation avec le manager, une demie journée pour la « session » plénière et une heures 1/2 de débriefing avec le manager pour la mise en place de son plan d'action personnelle.

Intervenant : Georges Hainaux, coach certifié.

Tarif: forfait pour l'intervention, nous consulter .





LE TEAM BUILDING

CONSTRUIRE UNE EQUIPE A PARTIR D'UN GROUPE D'EXPERTS.

Ce qui fait qu'une entreprise a du succès par rapport à une autre en situation de survie, c'est que la première travaille en se concentrant sur ce qui est important pour elle tout en suivant rigoureusement un plan stratégique intelligent et ne se laisse pas distraire par des activités qui l'éloignent de son objectif. Cet outil est une porte d'entrée dans le process global « total confiance ».

Quels objectifs pour ce programme COHESION D'EQUIPE ?

Pour passer d'un groupe de personnes à une équipe, un ensemble d'individus a besoin d'occasions particulières au cours desquelles construire son unité.

Aujourd'hui deux entités juridiques distinctes :

- Les individus, qui ont un contrat de travail, un poste, une fonction, une rémunération.
- L'entreprise, qui a une structure, des systèmes, des procédures.

Au milieu existe le groupe, l'équipe. L'exercice de cohésion nécessite des interventions ponctuelles et bien délimitées.

Pourquoi un coach ?

Mener soi-même une telle démarche requiert de vraies compétences qui ne s'acquièrent pas à la simple lecture d'un ouvrage quel que soit la qualité des processus décrits et le talent de l'auteur.

Le coach sera le garant de la communication et pour cela va mettre en place les règles de fonctionnement, les protections, qui vont autoriser chacun à s'exprimer, dans le respect de l'autre.

Les cinq piliers de la démarche : Ils s'appliquent autant à titre individuels que collectifs.

- **L'identité :** quelle mission ? quelles valeurs ?
- **L'orientation :** quelle vision ? Quels objectifs ?
Quel projet ?
- **L'organisation :** comment ? avec qui ? avec quoi ?
- **La communication** (à voir : la méthode arc-en-ciel)
- **L'évolution :** quel développement ?

Pour quels résultats ?

Le Team Building ou cohésion d'équipe:

- Facilite la circulation de l'information.
- Oriente l'équipe vers un but commun
- Favorise une meilleure utilisation des compétences de chacun
- Donne à chacun l'occasion de mieux exprimer ses capacités
- Diminue, et dans l'idéal tend à supprimer, le temps perdu en conflits internes
- Créé un climat de confiance qui développe la motivation
- Implique les personnes dans le process de fonctionnement de l'entreprise
- Apprend à donner du Feed-back, positif et négatif
- Donne envie de partager avec les autres membres des services de l'entreprise

Durée : Il s'agit d'un processus qui s'inscrit dans le temps.

½ journée d'audit préalable, 2 à 4 journées pour la session de base, variable en fonction du nombre de participants. Autant de demie journées d'accompagnement pour décliner dans tous les services puis pour valider les stratégies mises en place.

Tarif : nous consulter ; variable suivant le nombre de participants

Intervenant : Georges Hainaux, coach & formateur certifié.



LA REGULATION D'EQUIPE : RETABLIR DES RELATIONS SAINES AU SEIN DU GROUPE.

Quels objectifs pour ce programme REGULATION D'EQUIPE ?

La régulation est l'action qui fait baisser la pression des tensions, des conflits latents, des désaccords, etc. C'est une compétence collective, elle nécessite un apprentissage en équipe qui consiste à apprendre à :

- Se donner des marques d'attention
- Exprimer ses émotions, qui sont vécues dans la relation
- Exprimer ses attentes, ses besoins,
- Faire des demandes.
- Faire la différence entre la pensée et les ressentis.

C'est avant tout un travail d'ajustement / réajustement entre les différents membres de l'équipe.

Pourquoi un coach ?

Mener soi-même une telle démarche requiert de vraies compétences qui ne s'acquièrent pas à la simple lecture d'un ouvrage quel que soit la qualité des processus décrits et le talent de l'auteur.

Le coach sera le garant de la communication et pour cela va mettre en place les règles de fonctionnement, les protections, qui vont autoriser chacun à s'exprimer, dans le respect de l'autre,

Pour quel résultat ?

- Analyser les comportements des individus au sein du groupe.
- Comprendre l'origine du dysfonctionnement du groupe.
- Vérifier quel type de processus de cohésion d'équipe doit être mis en place.
- Juger la performance du consultant coach sur la base des résultats de la séance.

Durée: ½ journée d'audit préalable, ½ journée de déblocage, variable en fonction du nombre de participants et de la problématique.

Intervenant : Georges Hainaux, coach certifié.

Tarif: nous consulter ; variable suivant le nombre de participants

